MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Aušra Tartilaitė

LEGAL REGULATION ON SAFETY AND HEALTH AT WORK

Summary of Doctoral Dissertation

Social Sciences, Law (01 S)

Vilnius, 2010

The Doctoral Dissertation was written from 2007 till 2010 at Mykolas Romeris University.

Scientific supervisor:

Dr. Justinas Usonis (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S)

The Doctoral Dissertation will be defended at the Law Research Council at Mykolas Romeris University:

Chairman of the Council:

Prof. Dr. Saulius Katuoka (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S)

Members:

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S)
Prof. Dr. Justinas Sigitas Pečkaitis (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S)
Assoc. Prof. Dr. Julija Kiršienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Law – 01 S)
Assoc. Prof. Dr. Ritoldas Šukys (Vilnius Gediminas Technical University, Technological Sciences, Mechanical Engineering – 09 T)

Opponents:

Dr. Rytis Krasauskas (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S)
Dr. Linas Meškys (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Law – 01 S)

The public defence of the Doctoral Dissertation will take place at the Law Research Council at Mykolas Romeris University on May 7, 2010 at 1:00 PM in the Conference Hall of Mykolas Romeris University (Room I-414).

Address: Ateities st. 20, LT-08303 Vilnius, Lithuania.

The summary of the Doctoral Dissertation was sent out on April 7, 2010.

The Doctoral Dissertation may be reviewed at the Martynas Mažvydas National Library of Lithuania (Gedimino ave. 51, Vilnius, Lithuania) and the libraries of Mykolas Romeris University (Ateities st. 20 and Valakupiu st. 5, Vilnius, Lithuania; V. Putvinskio st. 70, Kaunas, Lithuania).

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Aušra Tartilaitė

DARBŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TEISINIS REGULIAVIMAS

Daktaro disertacijos santrauka

Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2010

Disertacija rengta 2007-2010 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinis vadovas:

Dr. Justinas Usonis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

Prof. dr. Saulius Katuoka (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Nariai:

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)
Prof. dr. Justinas Sigitas Pečkaitis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)
Doc. dr. Julija Kiršienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)
Doc. dr. Ritoldas Šukys (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, technologijos mokslai, mechanikos inžinerija – 09 T)

Oponentai:

Dr. Rytis Krasauskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)
Dr. Linas Meškys (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2010 m. gegužės 7 d. 13 val. Mykolo Romerio universiteto konferencijų salėje (I-414 aud.).

Adresas: Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva.

Disertacijos santrauka išsiuntinėta 2010 m. balandžio 7 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo (Gedimino pr. 51, Vilnius) ir Mykolo Romerio universiteto (Ateities g. 20 ir Valakupių g. 5, Vilnius; V. Putvinskio g. 70, Kaunas) bibliotekose.

Aušra Tartilaitė

LEGAL REGULATION ON SAFETY AND HEALTH AT WORK

Summary

The relevance of the topic

Each country's economic and social wealth depends on human's health, which directly links to the performance at work and the ability to create his or her own and the public welfare. In a democratic country person has the inherent and constitutional right to freely choose a job or business and to have proper, safe and healthy working conditions. These rights are guaranteed by Article 48 of the Constitution of the Republic of Lithuania.

The Law on safety and health at work of the Republic of Lithuania requires employers to improve occupational safety and health at work conditions, to provide workers with reliable safety and personal protective equipment and also to educate workers on safety and health legislation. Although techniques and technologies are being improved and become more secure in various industries in Lithuania, nevertheless, many accidents and incidents are still taking place at work. The State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania reported that there were 3 293 accidents at work in Lithuania in 2008; 77 of the accidents were fatal, 149 serious and 3067 mild. The register of occupational diseases reported that there were 738 people diagnosed with 1030 occupational diseases reported in 2008.[1] The analysis of data on accidents has revealed that in most cases the workers themselves were responsible for them due to breaches or ignorance of health and safety instructions and non-use of provided personal protective equipments. Often the causes of such incidents are related to poorly organized and inadequately controlled work, lack of regular and formal safety training, unsuitable working environment or nonconformity with ergonomic requirements.

[1]The report on employees' safety and health conditions, labour law implementation in Lithuanian companies and institutions in 2008 (http://www.vdi.lt/index.php?-249585684 [accessed on 30th of November 2009])

The employee's rights to safe and healthy working conditions are realised through enforcement of the employer's duty to ensure safety and health at work through setting the basic health and safety requirements, control and responsibility for their implementation and monitoring of the compliance. The dissertation aims to disclose issues relating to legal regulation on health and safety at work. There are many competent institutions taking part in health and safety regulation on the basis of legal acts of a different nature. The principles of safety and health at work are reflected not only in national constitutions and national legislation, but also in international instruments: the European Union regulations, directives, the International Labour Organization conventions and recommendations, the acts of the Council of Europe. The main legal acts establish only the fundamental regulatory principles on safety and health at work. The implementation of the legal norms on safety and health at work are further specified in secondary legislation. It is not easy to evaluate such legislation, and often it is difficult to assess violations of the rights guaranteed by the Constitution, because the employer and employee tend to interpret conflicts to their benefit.

Development and improvement of legislation on health and safety at work is an ongoing process and requires a lot of intellectual capacities, especially since the integration of Lithuania into the European Union. The EU directives are applied to develop a new legislative framework on health and safety at work in Lithuania.

The harmonization of occupational health and safety legislation with international legal acts and adaptation of a long-term practise in Europe and abroad is very important to the Lithuanian law system. It allows improving the conditions on preventing accidents at work and occupational illnesses, and the conditions on safety and health at work. For a long time the European Union (European Community) was understood as an economic organization that regulates the movement of goods, workforce, capital, international trade or agriculture. However, it was not seen as regulating relationships between employers and employees and certainly not as regulating health and safety at work. The strategic political goal of participation in the EU was formulated only after regaining independence in 1990, which led to a broader approach of the EU regulation's impact in Lithuania.

Control mechanisms are adopted with the view of at ensuring safe working conditions and reducing the number of accidents at work. In most European Union countries the work of safety and health control is delegating to state controlled authorities. In Lithuania, the control function of work safety is assigned to the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania. The operational efficiency and the optimal allocation of functions of the Inspectorate are arguable, as confirmed by violation of legal norms on safety and health at work.

The research object

The dissertation analyses issues related with legal regulation and enforcement of safety and health at work, peculiarities of the liability for breaches of relevant legislation, the aspects of preventative work of the controlling authorities.

The objectives and tasks of the research

The dissertation is aimed at analysing whether the Lithuanian legal framework on safety and health at work is in line with European Union legal provisions, what kind of liability arises out of the breach of these provisions, and discuss work characteristics of the institutions engaged in preventative control of safety and health at work.

The following objectives are set for this paper:

1. To assess the reform on legal regulation of safety and health at work after the Republic of Lithuania regained its independence.
2. To analyse the application of the Law on safety and health at work of the Republic of Lithuania in legal practise.
3. To provide a legal assessment on the employer's duties and responsibilities in the area of occupational safety and health in Lithuania.
4. To disclose the compliance of the Law on safety and health at work of the Republic of Lithuania with the legislation of the European Union.
5. To suggest legislative measures to improve the legal regulation of occupational safety and health in Lithuania.

The scientific novelty of the research

The issues of safety and health at work have not been widely studied after the re-establishment of Lithuanian independence. Some aspects of these issues have been analysed in scientific publications of prof. I. Nekrošius, prof. G. Dambrauskienė,

assoc. prof. R. Macijauskienė, assoc. prof. V. Nekrašas, assoc. prof. V. Tiažkijus, dr. J. Maculevičius, dr. A. Verikas, P. Grėbliauskas, A. Pranckevičius. Prof. V. Mikelėnas indirectly reviewed the liability under employment law while analysing general civil liability issues, different ways of compensating inflicted damage, and the liability of company directors. Assoc. prof. T. Davulis examined the aspects on establishment of employer's liability for non-pecuniary damage under the Labour Code of the Republic of Lithuania. Dr. A. Verikas studied some issues relating to remuneration for damages inflicted on workers' health under the provisions of the Civil Code and the Labour Code of the Republic of Lithuania. The characteristic cases relating to compensation for damages have been examined by assoc. prof. V. Nekrašas, the practise of the Lithuanian Supreme Administrative Court has been examined by Dr. A. Verikas. Some other research works relating to social insurance and liability issues, such as studies of assoc. prof. J. Usonis, assoc. prof T. Bagdanskis, should also be mentioned. Some of them (works of prof. P. Čyras, prof. J. Tartilas, assoc. prof. R. Šukys) put focus on technical or management aspects related to issues of safety and health at work. It should be noted that legal education on occupational safety and health at the EU level in Lithuanian is relatively little analysed subject. The published monograph of assoc. dr. Tomas Davulis "Labour Law: The European Union and Lithuania" briefly disclosed the historical development of occupational safety and health legal regulation in the European Union. Therefore, apart from a few textbooks (*Introduction to European Union law* by Cairns W., *European Union law* by Tatham A., *European social law* by Burrows N., Mair J.), legal acts can be considered as the main source of this work.

There have not been any detailed research works related directly to legal norms on safety and health at work.

The resources of the research

The following basic groups of sources were used in the dissertation: international treaties, the European Union legal norms, the European Union legislation, legal acts, case law, and statistical sources of Lithuania, and scientific works of Lithuanian and foreign scientists and authors, such as D. Pieters, O. Rusak, A. Weber, E. Maciulskaja, D. Schwab and others.

The practical significance of the research

The dissertation provides the legislative assessment of the current situation of safety and health at work issues in Lithuania, determines preventive measures for possible violations, analyses good practices used abroad for improving the legal framework on safety and health at work issues, and provides proposals for the improvement of the relevant legal regulation. The emphasis is put on employer's responsibility for the breach of the legislation on safety and health at work, the consequences of which are often underestimated by both employers and employees. Following the identification of the most questionable legal regulation areas, the proposals aimed at improvement of the legislation on safety and health at work are provided. The conclusions and recommendations of the dissertation can be used in adopting and implementing the existing instruments on safety and health at work, and improving the relevant legal regulation in Lithuania.

The defended statements of the dissertation:

1. The abundance of legal acts on safety and health at work, and the constant change of the requirements cause many problems of application of the legal norms.
2. Some of the applicable Lithuanian legal acts on safety and health at work are not harmonized with the European Union's legal documents.
3. The State Labour Inspectorate has been delegated indistinctive functions.
4. The Lithuanian regulation on legal liability for violations of occupational safety and health requirements is insufficient.

The research methodology

Comprehensive theoretical and empirical research methods were used in order to achieve the aim of the research.

The main empirical method used in this study was the method of analysis of documents. The main sources of information in this work are: the laws of the Republic of Lithuania and laws of foreign countries, international documents, court decisions and orders, the statistics and reports published by the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania. Mainly the original legal documents have been used for the purposes of the research. Gathering information about the content of the laws of foreign

countries sometimes has also led to the use of their reviews and assessments. Lithuanian court decisions have been selected in accordance with the nature of the issues and it is not intended to provide a thorough case law analysis.

Theoretical methods have also been applied, including the methods of systematic analysis, comparative, historical, logical - analytical, linguistic, theological, and statistical data analysis.

The method of system analysis has been used to develop a systematic approach with regard to both national and international law. This method was also used to analyse specific legislative norms with regard to their relations with other norms in the same act and the norms in other acts.

The comparative method was used to reveal the similarities and differences of work safety and health regulation in the legal practise and to reveal the practice of other countries that could be useful in Lithuania. The historical comparative method was applied to analyse the changes in occupational safety and health regulation during the period after re-establishment of independence of Lithuania.

The logical-analytical method was employed to interpret the content of the law and legal opinions of scholars, in summarizing and drawing conclusions.

The linguistic and teleological approaches are very important when interpreting the context of legal terms that help to reveal the linguistic meaning of the legislation and to withdraw the inaccurate expressions, taking into account the objectives and the position of legal norms in the legal system.

Statistical data analysis method was applied to review the data presented by the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania on accidents at work and occupational diseases, as well as on implementation of the legislation on safety and health at work, drafted in accordance with directives of the European Union.

The approval of the research results

The dissertation was reviewed on December 8th, 2009 in the Faculty of Law Department of Labour Law and Social Security in the Mykolas Romeris University and at the board meeting of the Doctoral Commission on 21st of January, 2010. The Commission recommended a public defence of the dissertation.

Some parts of the research work related to work safety and health regulation issues were published in scientific work journals, namely: the article *Constitutional regulation of safety and health at work* was published in *Jurisprudence* No. 8 (110) 2008, pages 95 to 99; the article *Accidents at work related to employees inebriety: concept, prevention and legal liability* was published in *Science of Social Studies: Scientific work*, No. 1 (5) 2010 pages 319 to 334. The research results were also presented as a report *The legal regulation of prevention of accidents at work caused by employees under the influence of alcohol* in an international scientific-practical conference *The aspects of sustainable development: theory and practise* held on 28 of April, 2009.

The structure of the dissertation

The dissertation consists of an introduction, four research parts, conclusions, recommendations and bibliography. At the end of the work there is a list of published scientific articles of the author on the topic of the dissertation.

The first part **The analysis of legal regulation on safety and health at work** consists of three sections. In the section *The concept of safety and health at work,* the concept's legal differences from the term "workers' health and safety" is analysed. A broader meaning of the first concept is disclosed, which corresponds more precisely with the differences of these two terms as established in both international documents and national legal acts. The main principles of state policy regarding health and safety regulation in Lithuania are disclosed. In accordance with the social policy guidelines approved by the European Union, these principles gain importance to the Lithuanian legal regulation, which must comply with the requirements applicable to each member state. This means that the legal norms on safety and health at work established in the European Union's legislation must be interpreted and applied uniformly in Lithuania and the national law must be fully consistent with it. At present it is important to ensure that standards of occupational safety and health are applied into practice and working conditions' improvement is facilitated. One essential prerequisite for the success of this task is to involve not only the authorities but also to allow the employers and the employees to take part in the social dialogue. In order to improve the safety and health at work, it is crucial not just to have legal framework in place, but also to enforce the

legislation properly. The state and company's internal safety and health control is very important in this regard. In Lithuania, as in many European countries, work safety checks are carried out in several forms i.e. the state, public and local control is applied to check safety at work in enterprises. The characteristics, opportunities and weaknesses are analysed hereinafter.

In the second section of the first part of the dissertation, the genetic research method is used to analyse the evolution of the main legal acts on safety and health at work from the moment of re-establishment of independence of the Republic of Lithuania till today, when Lithuania is a fully-pledged EU member state, highlighting the key developments and the impact on the modern legal regulation. The development of the legislation on safety and health at work is an ongoing process that facilitates constant improvement and consistent adjustment to the country's political, socio-economic situation, technological advances, new threats and also to the concept of human values. Over the past two decades our country's legal system has changed substantially, in particular during the period of integration into the EU.

The third section deals with the perspectives of the regulation on safety and health at work in the Republic of Lithuania. It is emphasized that in comparison with the original member states of the European Union, Lithuania still has the high incidence of accidents at work. Statistical indicators are used to make a critical assessment on optimistic forecasts of the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania that Lithuania will reach an average of the European Union on accidents' rates within five years. It is crucial to keep up with the level of safety and health legal development in other European Union countries that have developed an effectively functioning legal system and to deploy it in our legal regulation on safety and health at work. The effectiveness of legal system implementation depends very much on how the legislation is developed. It is necessary to simplify and evaluate new legislation that affects economic, social and working environment. Lithuania should pay more attention to the new risks and to co-operate more effectively with the European Agency for Safety and Health at Work operating in Lithuania, which aims to introduce the member states to the good practices in dealing with major safety and health issues.

The policy on legal regulation of safety and health at work focuses exclusively on employers' and employees' counselling and training, providing the possibility of information exchange between the employers and employees. Attention is drawn to the social importance of partnerships, opportunities to improve legal regulation of occupational safety and health in collective agreements.

The second part of the dissertation **Requirements for an employer to ensure workers safe and healthy working conditions** analyses the legislative framework, which establishes the employer's obligation to provide safe and healthy working conditions for workers, regardless of company type, employment contract type, number of employees, company profitability, work place, work environment, nature of the work, working day or shift duration, the employee's nationality, race, ethnicity, gender, sexual orientation, age, social origin, political or religious beliefs. It is noted that the employer's obligation to ensure the safety and healthy working conditions covers a very broad spectrum of actions - organizational, technical, economic, legal, ergonomic, hygiene, health, prevention activities, which the employer undertakes directly under the legal norms defining his duty, or arranges their implementation through authorized persons. The scope of these actions is defined by dangerous and harmful factors in workplaces that are difficult to reduce. The greater the risk to the safety and health, the greater the employer's obligation to ensure the safety and health at work, and there are more normative legal acts regulating this obligation. It is a very broad area of business, therefore it is clear that in order to provide a comprehensive regulation many different types of legislation have been adopted in the Lithuanian legal system. The most extensive health and safety legislation in the system are the legal acts issued by different ministries, departments and other central government institutions (legal norms and technical regulations on the use and maintenance of protective equipment, the requirements applicable for working environment, occupational risk assessment norms, training and instructing rules, technical regulations regarding construction, sanitary norms and rules, medical norms). These provisions enforce the employer's obligation to ensure safe and healthy working conditions. This legislation comprises about ninety percent of all legal acts on safety and health at work.

In the third part **International legislation analysis**, the impact of international treaties and the European Union legislation on the Lithuanian occupational safety and health legal regulation is disclosed. While drafting national legislation, it is essential to ensure that the legal acts do not violate and are in compliance with the EU Regulations and Directives, ratified in the International Labour Organization conventions, rules and regulations in the Council of Europe conventions. The improvement of safety and health at work requires a global approach and all available measures must be used. All European Union member states and Lithuanian authorities should take use of all the possibilities and measures that are included in the Community strategy 2007-2012 on health and safety at work. Lithuanian lawmakers have not taken a sufficient consideration of the European Union strategy in safety and health area and the development and improvement of legislation aimed at reaching the targeted goals on the basis of "better regulation" policy. The legislation must be guided by the EU strategy on health and safety at work and take into account the growing and developing new risks (related to mental health problems, new technologies, and etc.).

The licencing procedures for legal and natural persons providing services of safety and health at work were enacted by the amending the Law on safety and health at work on 1 of July, 2008. This amendment created unequal conditions for competition from other member states in services of safety and health at work, decreased the choice of services, and created pre-conditions for corruption. The lack of compatibility with the Directive 2006/123/EC of the European Parliament and Council on services in the internal market led to gaps in the legal regulation.

International labour standards are issued by the International Labour Organization (ILO) through conventions, recommendations and other documents. Since its establishment in 1919, the ILO has paid much attention to legal regulation on safety and health at work. The dissertation highlights the importance of ILO conventions on legal regulation of employment relationship, including the legal regulation on safety and health at work. It is recognized that the ILO conventions are a universal source of international labour relations regulation. Their uniqueness is a result of international cooperation, based on a trilateral (governments, employers' and workers' organizations) co-operation principle. By ratifying a ILO Convention, a state undertakes to respect the minimum

standards in the regulatory area. By the year 2009, Lithuania has ratified 41 ILO Conventions (one of them was withdrawn). Currently the ILO adopted two hundred conventions. The following convention, directly related to safety and health at work, can be named: ILO Convention no.119 concerning the guarding of machinery (1963), ILO Convention no.120 on hygiene in commerce and offices (1964), ILO Convention no.148 concerning the protection of workers against occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration (1977), ILO Convention. 155 concerning occupational safety and health and the working environment (1981), ILO Convention no.161 concerning occupational health services (1985), and the ILO Convention no.187 on promotional framework of occupational safety and health. It has to be stressed that neither of the Conventions listed are ratified by Lithuania.

The fourth part of the dissertation **The responsibility for non-compliance with occupational safety and health legislation** focuses on the issue of legal liability arising when an accident happens while a worker is under the influence of alcohol. The concept of a drunk worker is reviewed and preventative measures analysed. The question is whether in all cases the minimum quantity of alcohol permitted under the legislation is safe for workers. Separate sections discuss disciplinary, administrative, material and criminal liability, and disclose the regulatory gaps of these liabilities of the parties of labour law relations. While applying disciplinary penalties effectively, the employer may be able to discipline workers who had violated safety and health requirements. Attention is given to ensuring compliance with the requirements on safety and health at work by using incentive methods, application of which should be aimed at both employees and employers. The arising liability and its effects on the legal regulation on safety and health at work, as defined in the articles 41, 41^{1}, 41^{2}, 41^{3} and 41^{12} of the Administrative Law Violations Code is analysed. In the chapter on criminal responsibility for violations of the requirements on safety and health at work, criminal liability for accidents at work are reviewed, the reasons that prevent criminal prosecution under Article 176 of the Criminal Code are disclosed, and the subject of criminal activity is determined. A comparison between the legal regulation on legal liability in Lithuania, the European Union and other countries is provided. It is noted that the employee's rights are protected

not only by the state through adoption of national legislation ensuring workers some protection from the employer's actions and inaction, but also at the international level.

By analysing the occupational safety and health legislation in Lithuania, taking into account the legal regulation in European Union, summarising the data submitted by the State Labour Inspectorate and on the basis of the relevant case law analysed, the author makes following **conclusions and recommendations** on the legal regulation of safety and health at work:

1. The investigation revealed that the effectiveness of measures implemented by employers to ensure safety and health at work is inadequate. The production and commercial results are often considered as superior to workers' health and even life. An analysis of the State Labour Inspectorate activities allows drawing a conclusion that the potential capacities of this institution are not adequately used nor rationally allocated. The attention has to be drawn to a fact that the main function of the State Labour Inspectorate is to prevent illegal employment which takes much time and financial resources of the institution. The need to control this area is beyond a doubt, however there is a sufficient number of institutions that undertake the analogous functions, such as the State social insurance fund board, the Financial crime investigation service, State tax inspectorate, the Police department, and etc. It is recommended for the State Labour Inspectorate to abandon uncommon secondary function - the prevention of illegal employment.

2. Frequent changes of legal requirements impedes legal interpretation of those acts, resulting in the need for consulting the parties of legal relations. For this reason, the State Labour Inspectorate has to focus not only on recording the violations but also on active participation in the decision-making process, especially on occupational risk assessment, implementation of internal safety of workers and safety control, division of responsibilities, development of preventative measures, and development of social dialogue areas.

3. In order to ensure the continuous assessment status and control of safety and health it is appropriate to establish an institution on implementation of state policies on safety and health at work. Such main implementation body would be the Institute on safety and health at work, a scientific research institution. This requires establishing a

legislative framework and management structure of this Institute that would facilitate a competent and non-bureaucratic improvement of safety and health system. The establishment of the Institute would lead to development of a more consistent legal policy framework on safety and health at work. It is vital to take use of help from the European Union and from member states of the European Union while establishing the Institute. Thus it is necessary to find adequate legal regulatory approaches, which are not overburdened by bureaucracy and duplicating, and allowing to defend the state and its citizens' interests without hindering economic development but encouraging it. It concept of "better regulation" should therefore be taken into account, which includes the continuous improvement of the legislative process, resulting in legislation that is clear and uniformly interpreted by both the employer and the controlling authorities. It should be noted that similar institutes have been established in all the member states of the European Union, except Lithuania.

4. The area of occupational risk assessment is new in Lithuania, but the deficiencies of the legal system are already apparent. Many employers see risk assessment as an unnecessary formality, without paying attention to the importance of this evaluation while controlling the state of safety and health of the workers of the company. It would be useful for Lithuania to take use of other countries' (Poland, Great Britain, Ireland and others) practice, where assessing the risk category of a company is clearly defined. The introduction of similar categories of identification and including it into national legislation, in conjunction with amendments to the Law on insurance against accidents at work, employers would have a clear sense of determination of risk and safety and health legislation in enterprises, because none of the employers welcome an increase of insurance payments. It is proposed to amend Article 29 of the Law on social insurance of occupational accidents and occupational diseases of the Republic of Lithuania and to establish rate differentiation of the industrial accidents' social security contributions according to the following criteria: 1) non-compliance of work equipment and working conditions with occupational safety and health requirements set out in legislation; 2) violations of occupational safety and health legal acts passed by the State Labour Inspectorate; 3) the severity of industrial accidents and the number of insured people affected by those accidents; 4) the number of insured persons in the company affected by

acute occupational diseases; 5) the ration between the number of accidents that occurred performing dangerous work and the number of workers performing dangerous work.

5. The research reveals that in companies with applicable collective agreements there are less issues related to safety and health at work and also less conflicts between employers and employees. Collective agreements offer additional opportunities for achieving a compromise between employers and workers, which usually have confronting interests. Although drafting a collective agreement is a possible solution to many problems, nevertheless collective relations are formalized only in ten percent of companies in Lithuania. The current situation reveals that in this area there is still much unused potential, therefore it is necessary to put efforts with the view of collective agreements in all the country's enterprises. In order to facilitate company compliance with the requirements of collective agreements, it is recommended to establish mandatory registration of the companies' collective agreements. It is suggested to entrust this function to territorial units of the State Labour Inspectorate.

6. The work performance deteriorates as workers are experiencing stressful situations. The establishment of humanistic work environment should be considered as one of the measures to protect workers from occupational hazards. The influence of stress related to work in work safety and health area is not considered in Lithuania (unlike in France, Germany, Sweden, etc.) and therefore is not reflected in the statistics of accidents at work related to stress at work.

Taking the original members states of the European Union as model states, it is recommended to pass statutory validation for preventive measures against work-related stress, thereby avoiding "hidden" accidents. It is suggested that the State Labour Inspectorate should set a definition of work-related stress, establish regulations on the criteria of stressful situations, and harmonize them with the authorities.

7. The analysis carried out in dissertation reveals the abundance and variety of legal acts regulating the issues related to safety and health at work. There are too many detailed work organization, execution and control models in Lithuania, in addition with the number of localized legislation (decrees, orders, norms, rules, regulations, etc.) and all these laws are not systematized. In order to achieve clearer legal regulation on safety and health at work, to simplify the search of laws and the possibility to track changes in

the legislation, it is advisable to organize the legislation on safety and health at work in line with the legal regulatory areas: "The work environment and work equipment", "Training and control", "The incidents and accidents", "Occupational diseases", "Potentially dangerous equipment and hazardous work", and "Technical specifications".

8. The concept of an accident at work can be legally criticized. It is recommended to amend the definition of an accident at work under Article 2 (20) of the Law on safety and health at work, and to change it from "*an event at work, including traffic accidents during working time, which is investigated in accordance with the established procedure and deemed an accident at work, entailing a trauma (minor, serious or fatal injury)*" to "*an accident at work is an injury to the human body at work, tested and approved in accordance with the act of the predetermined form (N-1)* ".

9. After analysis of the licensing requirements which determine the legal and natural persons providing occupational safety and health services under the Law on safety and health at work of June 7, 2007 with its amendments and supplements, it could be concluded that when passing or changing existing Lithuanian occupational safety and health legislation, the consideration of their compatibility with the European Union's legal regulation is not sufficient. It is recommended to improve the compatibility of the Lithuanian legislation on safety and health at work with European Union legal documents.

10. Since Lithuania has not ratified the most important ILO conventions regarding occupational safety and health, it must be concluded that the national legal regulation of occupational safety and health is narrower in scope than the international regulation. Noting that the ILO conventions provide standards establishing minimum requirements and also considering the Community's call formulated in its 2007-2012 strategy on safety and health at work, it is advisable to ratify the ILO Convention no.155 concerning occupational safety and health and the working environment and the Convention no.187 on promotional framework of occupational safety and health.

11. Intoxication of workers does not remove the employer's obligation to ensure safe and healthy working conditions. It is unacceptable for the employer to give priority to job performance and productivity, putting intoxicated worker's health and life at risk.

In order to avoid the employer's avoiding of liability in the event of worker's intoxication, more specific legal regulation is required in this situation. Labour law does not provide a concept of a drunk employee. Methodological guidelines for suspension from work due to intoxication were approved by the State Labour Inspectorate, establishing the same drunkenness degrees that are used in defining a drunk vehicle driver, as approved by the Government's resolution setting the rules to determine intoxication of vehicle drivers and others individuals under influence of alcohol. The author does not accept the fact that in all cases the worker drunkenness at work, less than 0.41 per mil, is safe regarding occupational safety and health, and thus at less than the degree of mild drunkenness that legislation provides only for certain categories of persons workers' legal status should be assessed in accordance with reasonableness. In application of this principle, it is advisable to include a provision in a collective agreement on responsibility of those employees whose drunkenness is less than 0.41 per mil, but more than 0.0 per mil thresholds. This category of workers should include those who work with potentially dangerous equipment and working in hazardous jobs.

12. It is appropriate to make amendments to the Code of Administrative Violations of Law and to impose stricter penalties for the employers and their authorized persons for non-compliance or continuous breach of work safety legislation requirements. It is suggested to make an supplement Article 41 (1) of the Code to include: "*The same actions done by the employer or the employer's authorized person previously submitted to administrative penalty for the breach named in the first part of article, incur a fine for employers or their authorized persons from five thousand to ten thousand litas*".

13. There are many cases of violations of the Law on safety and health at work, but actually the number of the persons brought to justice is scarce. Files are often suspended due to absence of criminal act under Article 176 (1) of the Criminal Code of the Republic of Lithuania. One of the reasons is that workers often agree to take the blame of the employer's, subject of a criminal act. Given the fact that the criminal liability for workers' breach of safety at work regulations is not provided for and an administrative sanction is attributable to the minimum, it is recommended to set higher fines to employees for work safety requirements violations under the Code of Administrative Violations of Law. It is also recommended to discuss the possibility to set

criminal liability for the employees for the breaches of occupational safety and health legislation, if serious damage has been inflicted.

LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

1. Tartilaitė, A. Constitutional regulation on safety and health at work. *Jurisprudence: Scientific works.* 2008, 8 (110): 95–99.
2. Tartilaitė, A. Accidents at work related to employees inebriety: concept, prevention and legal liability *Science of Social Studies: Scientific works.* 2010, 1 (5): 319–334.

CURRICULUM VITAE

First Name Last Name	Aušra Tartilaitė
Contact*:*	
E-mail:	ausra.tartilaite@ktu.lt
Address:	Ateities st. 20, Vilnius LT-08303, Lietuva

Education	
2007 - now	Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Doctoral studies in Law
2003 - 2005	Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Master's degree in Labour Law and Social Security Law
1999 – 2003	Law University of Lithuania, Faculty of Law, Bachelor's degree in Law
1995 - 1998	Kaunas Higher School of Medicine, Speciality - nurse
Work experience	
2006 September - now	Kaunas University of Technology, lecturer
2003 August - now	Kaunas Technical College, lawyer
2006 February - 2006 June	Mykolas Romeris University, lecturer
2001 December - 2006 April	Kaunas Clinic of the Ministry of Interior of the Republic of Lithuania, staff inspector
1999 June - 2006 April	Kaunas Clinic of the Ministry of the Interior of the Republic of Lithuania, nurse
Languages	Lithuanian - mother tongue German - good Russian - good English - average

Aušra Tartilaitė

DARBŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TEISINIS REGULIAVIMAS

Santrauka

Temos aktualumas

Kiekvienos valstybės ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo pagrindas yra žmogaus sveikata, o su tuo tiesiogiai susiję ir jo darbingumas, gebėjimas kurti savo ir visuomenės gerovę. Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtinę ir konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šias teises garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įpareigoja darbdavius gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, aprūpinti darbuotojus patikimomis saugos ir asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, mokyti darbuotojus saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų. Įvairiose Lietuvos ūkio šakose naudojama technika ir technologijos tobulėja, darosi saugesnės, tačiau nepaisant to, avarijų ir nelaimingų atsitikimų įvyksta daug. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija skelbia, kad Lietuvoje 2008 m. įvyko 3 293 nelaimingi atsitikimai darbe, iš kurių 77 mirtini, 149 sunkūs, 3067 lengvi. 2008 metais Profesinių ligų registre užregistruota 1030 profesinių ligų, diagnozuotų 738 asmenims. [1] Nelaimingų atsitikimų tyrimo duomenų analizė rodo, kad dažniausiai dėl jų būna kalti patys darbuotojai, pažeidinėjantys darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas arba nežinantys jų reikalavimų, nesinaudojantys numatytomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Neretai tokių nelaimių priežastimi būna ir blogai organizuotas, nepakankamai kontroliuojamas darbas, nereguliariai arba formaliai atliekami būtini darbuotojų instruktavimai, netinkama darbo aplinka, blogai įrengtos, neatitinkančios ergonomikos reikalavimų darbo vietos.

[1] Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais http://www.vdi.lt/index.php?-249585684 [prisijungimo laikas 2009m. lapkričio 30 d.]

Darbuotojo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas realizuojamos įtvirtinant darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, nustatant pagrindinius teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jų įgyvendinimo ir laikymosi kontrolę ir atsakomybę už ją. Disertacijoje siekiama atskleisti darbuotojų saugių ir sveikų darbo sąlygų teisinio reglamentavimo problemas. Darbų saugos ir sveikatos teisiniame reguliavime dalyvauja daug įvairių institucijų, kurios privalo vadovautis įvairaus pobūdžio teisės aktais. Darbų saugos ir sveikatos užtikrinimo principai atsispindi ne tik valstybių konstitucijose, nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose dokumentuose: Europos Sąjungos reglamentuose, direktyvose, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir rekomendacijose, Europos Tarybos teisiniuose dokumentuose. Pagrindiniai teisės aktai įtvirtina tik pradinius darbų saugos ir sveikatos reguliavimo principus. Darbų saugos ir sveikatos teisės normų įgyvendinimas konkretizuojamas dideliu skaičiumi poįstatyminių teisės aktų. Įvertinti tokius teisės aktus, o dažnai net Konstitucijos garantuotų teisių pažeidimus, yra nelengva, nes darbdavys ir darbuotojas stengiasi konfliktinę situaciją interpretuoti savo naudai.

Teisinių aktų darbų saugos ir sveikatos klausimais kūrimas ir tobulinimas yra nepertraukiamas procesas, kuriam reikia nemažai intelektualaus potencialo, ypač, kai Lietuva integravosi į Europos Sąjungą, kurios direktyvų taikymas padeda Lietuvoje sukurti naujų saugos ir sveikatos darbe teisės aktų sistemą.

Darbų saugos ir sveikatos teisės aktų suderinimas su tarptautiniais teisės aktais, ilgametės Europos ir kitų valstybių praktikos pritaikymas nacionaliniu mastu – labai reikšmingas Lietuvos teisinei sistemai. Tai sudaro palankias nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos ir tolesnio darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo sąlygas. Ilgą laiką Lietuvoje Europos Sąjunga (Europos Bendrija) buvo suprantama kaip tam tikra ekonominė organizacija, kurioje reguliuojamas prekių, asmenų, kapitalo judėjimas, tarptautinė prekyba ar žemės ūkis, tačiau ne darbuotojų santykiai su darbdaviais ir tikrai ne darbuotojų sauga ir sveikata. Tik po nepriklausomybės atkūrimo 1990 metais suformuluotas strateginis politinis narystės Europos Sąjungoje tikslas sąlygojo platesnį požiūrį į Europos Sąjungos teisinio reguliavimo įtaką Lietuvos valstybėje.

Viena iš priemonių užtikrinti saugias darbo sąlygas bei mažinti nelaimingų atsitikimų skaičių darbo vietose yra kontrolės mechanizmų nustatymas. Daugelyje

Europos Sąjungos valstybių būdingas darbų saugos kontrolės delegavimas valstybinėms kontrolės institucijoms. Lietuvoje darbų saugos kontrolės funkcijas atlieka Valstybinė darbo inspekcija, kurios veiklos efektyvumas bei optimalus funkcijų paskirstymas yra svarstytini, ir tą patvirtina daromi darbų saugos ir sveikatos normų pažeidimai.

Tyrimo objektas

Darbe nagrinėjamos darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo ir taikymo problemos, atsakomybės už teisės aktų pažeidimus ypatumai, kontroliuojančių institucijų profilaktinio darbo aspektai.

Darbo tikslai ir uždaviniai

Tyrimo tikslas – atskleisti, ar Lietuvos darbų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas atitinka Europos Sąjungos teisines nuostatas, kokia atsakomybė iškyla pažeidus šias nuostatas ir aptarti institucijų, atliekančių darbų saugos ir sveikatos prevencinę kontrolę, darbo ypatumus.

Darbe formuluojami šie uždaviniai:

6. Įvertinti darbų saugos ir sveikatos teisinio reglamentavimo reformą po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo.
7. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo taikymo ypatumus teisinėje praktikoje.
8. Atlikti darbdavio pareigų ir atsakomybės darbų saugos ir sveikatos srityje teisinį įvertinimą.
9. Atskleisti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo atitikimą Europos Sąjungos teisės aktams.
10. Pateikti siūlytinas teisines priemones darbų saugos ir sveikatos teisiniam reguliavimui pagerinti Lietuvoje.

Mokslinis darbo naujumas

Kai buvo atkurta Lietuvos nepriklausomybė, darbų saugos ir sveikatos klausimai nebuvo plačiai tyrinėti. Mokslinėse publikacijose buvo analizuoti kai kurie šių klausimų aspektai. Juos nagrinėjo prof. I. Nekrošius, prof. G. Dambrauskienė, doc. R. Macijauskienė, doc. V. Nekrašas, doc. V. Tiažkijus, dr. J. Maculevičius, dr. A. Verikas, P. Grėbliauskas, A. Pranckevičius. Netiesiogiai atsakomybės pagal darbo teisę klausimus nagrinėjo prof. V. Mikelėnas, analizuodamas civilinės atsakomybės

problemas, įvairius patirtos žalos atlyginimo būdus, taip pat įmonės vadovo atsakomybę. Doc. T. Davulis nagrinėjo ir darbdavio atsakomybės už neturtinę žalą darbuotojui nustatymo Lietuvos Respublikos darbo kodekse aspektus. Dr. A. Verikas pateikė žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo problemas, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Darbo kodekso nuostatas. Darbo bylų, susijusių su žalos atlyginimu, ypatumus nagrinėjo doc. V. Nekrašas, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką analizavo dr. A. Verikas, paminėtini moksliniai darbai, susiję su socialinio draudimo, materialinės atsakomybės aspektais (doc. J. Usonis, doc. T. Bagdanskis), kai kurie iš jų (prof. P. Čyro, prof. J. Tartilo, doc. R. Šukio) orientuoti į techninius ar valdymo ypatumus, susijusius su darbų saugos ir sveikatos problemomis. Pažymėtina, kad darbuotojų sauga ir sveikata Europos Sąjungos lygiu Lietuvos teisės moksle palyginti mažai analizuota tema. Išleista doc. dr. Tomo Davulio monografija „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“, kurioje trumpai atskleista Europos Sąjungos teisės aktų istorinis vystymasis darbų saugos ir sveikatos srityje. Todėl neskaitant kelių vadovėlių (Cairns W. „Europos Sąjungos teisės įvadas“, Tatham A. „Europos Sąjungos teisė“; Burrows N., Mair J. „European social law“) pagrindiniais šio darbo šaltiniais galima laikyti teisės aktus.

Išsamių mokslinių darbų, tiesiogiai susijusių su darbų saugos ir sveikatos teisinėmis nuostatomis, nėra.

Tyrimo šaltiniai

Disertacijoje naudojamasi šiomis pagrindinėmis šaltinių grupėmis: tarptautinėmis sutartimis, Europos Sąjungos teisės normomis, Europos Sąjungos šalių teisiniais dokumentais, Lietuvos teisės norminiais aktais, teismų praktika, statistiniais šaltiniais, Lietuvos mokslininkų bei užsienio autorių D. Pieters, O. Rusak, A. Weber, E. Mačiulskajos, D. Schwab ir kitų moksliniais darbais.

Praktinė darbo reikšmė

Darbe teikiamas teisinis įvertinimas dabartinei situacijai, kuri susijusi su darbuotojų saugos ir sveikatos problemomis Lietuvoje, numatomos prevencinės priemonės galimiems pažeidimams, analizuojama užsienio šalių teigiama patirtis gerinant įstatyminę bazę, kai tai susiję su darbuotojų saugos ir sveikatos išsaugojimo problemomis, teikiami pasiūlymai šio aktualaus teisinio reglamentavimo gerinimui.

Akcentuojama darbdavių atsakomybė už darbų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus, kurių padarinių dažnai tiek darbdavys, tiek darbuotojai realiai neįvertina. Nustačius labiausiai kritikuotinas teisinio reglamentavimo sritis, pateikiamos išvados ir rekomendacijos, kuriomis gali būti remiamasi rengiant teisės aktų projektus, nustatant ir įgyvendinant su darbų sauga ir sveikata susijusias priemones bei tobulinant darbų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą Lietuvoje.

Ginamieji disertacijos teiginiai:

5. Darbų saugos ir sveikatos teisės aktų gausa, dažnas jų reikalavimų keitimas sukelia daug problemų taikant teisės normas.
6. Ne visi Lietuvoje galiojantys teisiniai aktai darbų saugos ir sveikatos srityje yra suderinti su Europos Sąjungos teisiniais dokumentais.
7. Valstybinei darbo inspekcijai priskirtos nebūdingos funkcijos.
8. Teisinės atsakomybės už darbų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus reglamentavimas Lietuvoje nėra pakankamas.

Darbo metodologija

Siekiant tiriamojo tikslo, naudoti kompleksiniai teoriniai bei empiriniai mokslinio tyrimo metodai.

Pagrindinis tyrimo metu naudotas empirinis metodas – dokumentų analizės metodas. Pagrindiniai informacijos šaltiniai šiame darbe yra Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių teisės aktai, tarptautiniai dokumentai, teismų sprendimai ir nutartys, Valstybinės darbo inspekcijos pateikta statistika ir ataskaitos. Tyrimo metu daugiausia naudotasi pirminiais teisiniais dokumentais, tačiau, renkant informaciją apie užsienio valstybių įstatymų turinį, kartais neišvengta ir užsienio valstybių aktų apžvalgos ar vertinimų. Lietuvos teismų sprendimai parinkti pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį, nesiekiant pateikti visos teisminės praktikos analizės.

Iš teorinių metodų paminėtini sisteminės analizės, lyginimasis, istorinis, loginis – analitinis, lingvistinis, teleologinis, statistinių duomenų analizės metodai.

Sisteminės analizės metodas buvo pasitelktas suformuoti sisteminį požiūrį atsižvelgiant tiek į nacionalinę, tiek į tarptautinę teisę. Vadovaujantis šiuo metodu taip pat buvo analizuojamos konkrečios teisės aktų normos, atsižvelgiant į jų ryšius su kitomis to paties akto bei kitų teisės aktų nuostatomis.

Lyginamasis metodas naudotas Lietuvos ir užsienio valstybių teisės aktų kontekste, siekiant atskleisti, kokie panašumai ir skirtumai pasireiškia darbų saugos ir sveikatos teisiniame reguliavime bei kokia kitose valstybėse taikoma šios srities praktika galėtų būti naudinga Lietuvos valstybėje. Istoriniu lyginamuoju metodu buvo tiriama darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo kitimo eiga po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo.

Loginis-analitinis metodas buvo naudojamas aiškinant teisės normų turinį, vertinant teisės mokslininkų nuomones, darant apibendrinimus ir išvadas.

Aiškinant teisės normų turinį, didelę reikšmę turi lingvistinis bei teleologinis metodai, kurie leidžia atskleisti pažodinę teisės aktų reikšmę bei netikslių lingvistinių formuluočių turinį, atsižvelgiant į teisės normos tikslus bei vietą teisės normų sistemoje.

Statistinių duomenų analizės metodas buvo naudojamas tiriant Valstybinės darbo inspekcijos pateikiamus duomenis apie nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas, taip pat apie darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, parengtų pagal Europos Sąjungos direktyvas, įgyvendinimą.

Tyrimo rezultatų aprobavimas.

Darbas svarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedroje 2009 m. gruodžio 08 d. ir Mykolo Romerio universiteto Doktorantūros komisijos 2010 m. sausio 21 d. posėdyje. Komisija rekomendavo disertaciją ginti viešai.

Mokslinio tyrimo dalys, nagrinėjančios darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo problemas, paskelbtos Mykolo Romerio universiteto mokslinių darbų žurnaluose: 2008 m. žurnale “Jurisprudencija” išspausdintas straipsnis “Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje”, Nr. 8 (110), psl. 95 – 99; 2010 m. žurnale “Socialinių mokslų studijos” išspausdintas straipsnis “Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė”, Nr. 1 (5). 319–334. Mokslinio tyrimo rezultatai 2009 m. balandžio 28 d. buvo pateikti tarptautinėje mokslinėje - praktinėje konferencijoje „Darnaus vystymosi aspektai: teorija ir praktika“, pristatytas pranešimas „Nelaimingų atsitikimų, esant darbuotojui neblaiviam, prevencijos teisinis reglamentavimas“.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, keturios dėstomosios – tiriamosios dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas. Darbo pabaigoje pateikiamas autorės disertacijos tema publikuotų mokslinių straipsnių sąrašas.

Pirma dalis **"Darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo analizė"** sudaryta iš trijų skyrių. Skyriuje "Darbų saugos ir sveikatos samprata" analizuojamas teisinis skirtumas su sąvoka "Darbuotojų sauga ir sveikata". Atskleidžiama pirmosios sampratos platesnė prasmė, o tai tiksliau atitinka tarptautiniuose dokumentuose ir nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintų šių sąvokų teisinės minties skirtumus. Pateikiami darbų saugos ir sveikatos sistemos Lietuvoje pagrindiniai valstybinės politikos principai. Europos Sąjungos socialinės politikos įtakoje įtvirtinti šie principai tampa svarbiais ir Lietuvos teisiniam reguliavimui, kuris turi atitikti valstybių narių nacionalinei teisei keliamus reikalavimus. Tai reiškia, kad Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose nustatytos darbų saugos ir sveikatos teisės normos Lietuvoje privalo būti vienodai aiškinamos ir taikomos bei nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta. Šiuo metu Lietuvoje svarbu užtikrinti, kad standartai darbų saugos ir sveikatos srityje būtų įgyvendinti praktikoje ir leistų pagerinti darbo sąlygas. Viena esminių sėkmės sąlygų – į šį darbą turi įsitraukti ne vien valdžios institucijos, bet ir darbdaviai ir darbuotojai socialinio dialogo būdu. Siekiant gerinti darbų saugą ir sveikatą, būtinas ne tik jos teisinis reglamentavimas, tačiau ir tinkamas šių teisės normų vykdymas. Šioje srityje svarbų vaidmenį atlieka valstybinė ir įmonių vidinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė. Kaip ir daugelyje Europos šalių, taip ir Lietuvos Respublikoje darbų saugos kontrolė yra vykdoma keliomis formomis, t. y. darbo saugai įmonėse tikrinti yra įvesta valstybinė, visuomeninė ir vietinė kontrolė. Atskleidžiami šios kontrolės formų ypatumai, galimybės bei trūkumai.

Antrame pirmos dalies skyriuje, remiantis genetiniu mokslinio tyrimo metodu, apžvelgta pagrindinių saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančių teisės aktų evoliucijos raida nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų, kuomet Lietuvos valstybė – pilnateisė Europos Sąjungos narė, akcentuojant svarbiausius pokyčius bei šio proceso įtaką šiandieninei teisinio reglamentavimo padėčiai. Darbų saugos ir sveikatos teisės aktų kūrimas – pastovus ir vis tobulėti skatinantis procesas,

nuolatos prisiderinantis prie šalies politinės, socialinės-ekonominės situacijos, technikos pažangos ir naujų pavojų bei paties laikmečio žmogiškųjų vertybių sampratos. Per pastaruosius du dešimtmečius mūsų šalies teisinė sistema, ypač integracijos į ES laikotarpiu, pasikeitė iš esmės.

Trečiame skyriuje nagrinėjamos darbų saugos ir sveikatos reglamentavimo perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Akcentuojama, jog, lyginant su Europos Sąjungos narių – senbūvių statistiniais rodikliais šioje srityje, Lietuvoje tebėra didelis nelaimingų atsitikimų darbe skaičius. Statistiniai duomenys verčia kritiškai vertinti Valstybinės darbo inspekcijos optimistines prognozes, kad Lietuvos Respublika nelaimingų atsitikimų darbe rodikliais priartės prie Europos Sąjungos vidurkio po penkerių metų. Svarbu neatsilikti darbų saugos ir sveikatos teisinės plėtros srityje nuo Europos Sąjungos valstybių, kurios yra sukūrusios efektyviai funkcionuojančią teisinę sistemą, ją diegti į mūsų valstybės darbų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą. Teisinės sistemos įgyvendinimo veiksmingumas labai priklauso nuo to, kaip kuriami teisės aktai. Būtina supaprastinti ir įvertinti naujų teisės aktų poveikį ekonominei, socialinei ir darbo aplinkai. Lietuva privalėtų daugiau dėmesio skirti naujoms rizikoms, efektyviau bendradarbiauti su Lietuvos Respublikoje veikiančia Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, kurios tikslas – supažindinti šalis – nares su teigiama praktika sprendžiant pagrindines darbų saugos ir sveikatos problemas.

Išskirtinis darbų darbų saugos ir sveikatos reguliavimo politikos akcentas yra darbdavių ir darbuotojų konsultavimas bei mokymas, užtikrinantis keitimosi informacija galimybę tarp darbdavių ir darbuotojų. Atkreipiamas dėmesys į socialinės partnerystės reikšmę, galimybes tobulinti darbų saugos ir sveikatos teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis.

Antroje dalyje **“Reikalavimai darbdaviui užtikrinant darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas”** analizuojama teisės aktų sistema, įtvirtinanti darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, nepriklausomai nuo įmonės veiklos rūšies, darbo sutarties rūšies, darbuotojų skaičiaus, įmonės rentabilumo, darbo vietos, darbo aplinkos, darbo pobūdžio, darbo dienos ar pamainos trukmės, darbuotojo pilietybės, rasės, tautybės, lyties, seksualinės orientacijos, amžiaus, socialinės kilmės, politinių ar religinių įsitikinimų. Pabrėžiama, kad darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų

saugias ir sveikas darbo sąlygas apima labai platų darbdavio veiksmų spektrą – tai gausa organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, ergonominių, higienos, gydymo, profilaktikos veiksmų, kurių arba darbdavys imasi tiesiogiai pats, įgyvendindamas savo pareigą numatančias teisės normas, arba organizuoja jų įgyvendinimą per įgaliotus asmenis. Šių veiksmų apimtį lemia sunkiai mažinami pavojingi ir kenksmingi veiksniai darbo vietose, kuo didesnis pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, tuo didesnė darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą ir tuo daugiau norminių teisės aktų, reglamentuojančių šią pareigą. Kadangi susiduriama su labai plačia veiklos sfera, akivaizdu, kad siekiant visapusiškai ją reglamentuoti, Lietuvos Respublikos teisės sistemoje egzistuoja labai daug įvairaus pobūdžio teisės aktų. Pati plačiausia darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų sistemos sritis yra įvairių ministerijų, departamentų ir kitų centrinio valdymo institucijų leidžiami teisės aktai (saugaus darbo priemonių naudojimo ir priežiūros taisyklės ir techniniai reglamentai, reikalavimai darbo aplinkai, profesinės rizikos vertinimo nuostatai, mokymo ir instruktavimo taisyklės, statybos techniniai reglamentai, higienos normos ir taisyklės, medicinos normos), kuriuose yra įtvirtinama darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Šie teisės aktai sudaro apie devyniasdešimt procentų visų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų.

Trečioje dalyje **“Tarptautinių norminių teisės aktų analizė”** atskleidžiama tarptautinių sutarčių ir Europos Sąjungos teisinių dokumentų įtaka Lietuvos darbų saugos ir sveikatos teisiniam reguliavimui. Rengiant nacionalinės teisės aktus, būtina, kad jie nepažeistų Europos Sąjungos reglamentuose, direktyvose, ratifikuotose Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, Europos Tarybos konvencijose įtvirtintų normų ir taisyklių ir neprieštarautų joms. Darbų saugos ir sveikatos būklės gerinimas reikalauja globalaus požiūrio ir visų galimų priemonių naudojimo, taip pat visų Europos Sąjungos narių, tarp jų ir Lietuvos Respublikos institucijų, naudoti visas galimybes ir priemones, kurios yra nurodytos Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos darbe strategijos 2007–2012 metais tiksluose. Lietuvos įstatymų leidėjai nepakankamai atsižvelgė į Europos Sąjungos suformuluotą strategiją darbų saugos ir sveikatos srityje ir norminių teisės aktų kūrimą bei tobulinimą orientuoti šių tikslų įgyvendinimui remdamiesi akcentuojamo „geresnio reglamentavimo“ politika. Teisės aktuose privalo būti vadovaujamasi Bendrijos

darbuotojų sveikatos ir saugos darbe strategijos principais bei atsižvelgiama į didėjančius ir naujai besivystančius pavojus (su psichikos sveikata susijusios problemos, naujos technologijos ir kt.).

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimu nuo 2008 m. liepos 01 d. įsigaliojo juridinių ir fizinių asmenų, teikiančių darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas, licencijavimo tvarka. Šiuo pakeitimu sudarytos nevienodos konkurencinės sąlygos kitų valstybių narių darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikėjams, mažesnis paslaugų pasirinkimas, sudarytos prielaidos korupcijai. Spragas teisiniame reguliavime sąlygojo nepakankamas suderinamumas su Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje.

Tarptautinius darbo standartus formuoja Tarptautinė darbo organizacija (TDO) konvencijomis, rekomendacijomis ir kitais dokumentais. Nuo pat įkūrimo 1919 metais, TDO darbe didelis dėmesys buvo skiriamas darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sričiai. Disertacijos tyrime atkreipiamas dėmesys į TDO konvencijų reikšmę ir svarbą teisiniam reglamentavimui darbo teisiniuose santykiuose, tarp jų ir darbų saugos ir sveikatos teisiniam reguliavimui. Pripažįstama, kad TDO konvencijos yra universalūs tarptautinio darbo santykių reguliavimo šaltiniai. Jų išskirtinumą lemia tarptautinio bendradarbiavimo pobūdis, pagrįstas trišaliu – valstybių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimo principu. Ratifikuodama TDO konvenciją, valstybė įsipareigoja laikytis minimalių standartų atitinkamoje teisinio reguliavimo srityje. 2009 m. duomenimis, Lietuva yra ratifikavusi 41 TDO konvenciją (iš jų viena denonsuota). Šiuo metu TDO yra priėmusi apie du šimtus konvencijų, iš kurių tiesiogiai su darbų sauga ir sveikata susijusių konvencijų paminėtinos šios: TDO konvencija Nr. 119 “Dėl mechanizmų apsaugojimo” (1963 m.), TDO konvencija Nr. 120 “Dėl higienos prekyboje ir biuruose”(1964 m.), TDO konvencija Nr. 148 “Dėl darbuotojų gynimo nuo profesinės rizikos, susijusios su oro užterštumu, triukšmu ir vibracija, darbo aplinkoje” (1977 m.), TDO konvencija Nr. 155 “Dėl profesinės saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos”(1981 m.), TDO konvencija Nr 161 “Dėl profesinės sveikatos paslaugų” (1985 m.), TDO konvencija Nr. 187 “Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos”.Pabrėžiama, kad nei vienos iš išvardintų konvencijų Lietuva nėra ratifikavusi.

Ketvirtoje dalyje **„Atsakomybė už darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų nesilaikymą“** didelis dėmesys skiriamas teisinės atsakomybės klausimui, kai nelaimingas atsitikimas nutinka darbuotojui, esant neblaiviam, nagrinėjama neblaivaus darbuotojo samprata, analizuojamos prevencinės priemonės. Keliamas klausimas, ar visais atvejais teisės aktuose leistinas minimalus alkoholio kiekis darbuotojams yra nepavojingas. Atskiruose skyriuose nagrinėjami drausminės, administracinės, materialinės bei baudžiamosios atsakomybės ypatumai, pateikiamos šių atsakomybių teisinio reglamentavimo spragos, atkreipiant dėmesį į abi darbo teisinių santykių šalis. Darbdavys, efektyviai taikydamas drausmines nuobaudas, gali sudrausminti darbų saugos ir sveikatos reikalavimus pažeidžiančius darbuotojus. Atkreipiamas dėmesys į darbų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi užtikrinimą panaudojant skatinimo metodus, kurių taikymas turėtų būti orientuotas ne tik į darbuotojus, bet ir į darbdavius. Analizuojama Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41, 41^{1}, 41^{2}, 41^{3} ir 41^{12} straipsniuose numatyta atsakomybė ir jos įtaka darbų saugos ir sveikatos teisiniam reguliavimui. Skyriuje apie baudžiamąją atsakomybę už darbų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus nagrinėjami baudžiamosios atsakomybės dėl įvykusių nelaimingų atsitikimų darbe ypatumai, atskleidžiamos priežastys, trukdančios patraukti asmenis baudžiamojon atsakomybėn pagal Baudžiamojo kodekso 176 straipsnį, išskiriamas nusikalstamos veikos subjektas. Pateikiamas teisinės atsakomybės Lietuvoje palyginimas su Europos Sąjungos valstybių ir kitų šalių teisiniu reglamentavimu. Pabrėžiama, kad darbuotojo teisės ginamos ne tik valstybės, leidžiant nacionalinius teisės aktus, garantuojančius darbuotojui tam tikrą apsaugą nuo darbdavio veiksmų ir neveikimo, bet ir tarptautiniu mastu.

Analizuojant Lietuvos Respublikos darbų saugos ir sveikatos sistemos teisės aktus, atsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybių teisinio reglamentavimo patirtį, apibendrinant Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitinius duomenis ir remiantis teismų praktika, pateikiamos šios darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo **išvados ir rekomendacijos:**

1. Tyrimo metu nustatyta, kad darbdavių diegiamų priemonių užtikrinti darbų saugą ir sveikatą efektyvumas yra nepakankamas. Dažnai gamybos ir komerciniai

rezultatai iškeliami aukščiau už darbuotojų sveikatą ir net gyvybę. Išanalizavus Valstybinės darbo inspekcijos veiklos apimtis darytina išvada, kad šios institucijos turimos potencialios galimybės nėra optimaliai išnaudojamos ir racionaliai paskirstomos. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Valstybinės darbo inspekcijos viena iš atliekamų pagrindinių funkcijų yra nelegalaus darbo prevencija, kuriai skiriama daug laiko ir finansinių išteklių. Šios srities kontrolės būtinybė nekelia abejonių, tačiau mūsų šalyje pakanka analogiškas funkcijas atliekančių institucijų (Valstybinė socialinio draudimo fondo valdyba, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, Valstybinė mokesčių inspekcija, Policijos departamentas ir kt). Rekomenduotina atsisakyti Valstybinei darbo inspekcijai nebūdingos, antraeilės funkcijos – nelegalaus darbo prevencijos funkcijos.

2. Dažnai keičiantis teisės aktų reikalavimams, apsunkinama tų aktų teisinio interpretavimo kokybė, dėl ko atsiranda teisinių santykių subjektų konsultavimosi poreikis. Dėl šios priežasties Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos kontroliuojantiems darbuotojams turėtų būti akcentuojamas uždavinys ne tik fiksuoti pažeidimus, bet ir tapti aktyviais sprendimų procesų dalyviais, ypač profesinės rizikos vertinimo, vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės diegimo, atsakomybės paskirstymo, prevencijos priemonių diegimo ir socialinio dialogo plėtros srityse.

3. Užtikrinant nuolatinį darbų saugos ir sveikatos būklės vertinimą ir kontrolę, tikslinga įkurti valstybinės darbų saugos ir sveikatos politikos įgyvendinimo pagrindine institucija tapsiantį Darbo saugos ir sveikatos institutą – mokslinio tyrimo instituciją. Tam būtina sukurti teisinius šio instituto pagrindus ir valdymo struktūrą, kuri padėtų be biurokratinių suvaržymų kompetentingai vykdyti darbų saugos ir sveikatos sistemos tobulinimą. Įsteigus Darbo saugos ir sveikatos institutą, būtų sukurti teisiniai pagrindai nuoseklesnės darbų saugos ir sveikatos politikos formavimui. Instituto kūrimo procese būtina pasinaudoti pagalba iš Europos Sąjungos bei Europos Sąjungos šalių. Tuo būdu reikia ieškoti optimalių teisinio reglamentavimo metodų, kurie nebūtų biurokratiškai perkrauti ir dubliuojantys bei leistų ginti valstybės ir jos piliečių interesus netrukdant ekonominės veiklos plėtrai, bet ją skatinant. Todėl turi būti atsižvelgiama į deklaruojamą „geresnio reglamentavimo“ sąvoką, apimančią nenutrūkstamą teisės aktų tobulinimo procesą, kurio išdavoje priimti teisės aktai būtų aiškūs ir vienodai interpretuojami tiek

darbdavių, tiek kontroliuojančių inspekcijų. Pažymėtina, kad panašaus tipo institutai įkurti visose Europos Sąjungos valstybėse, išskyrus Lietuvą.

4. Profesinės rizikos vertinimo sritis Lietuvos Respublikoje yra nauja, tačiau jau dabar matomi teisiniai šios sistemos trūkumai. Daugelis darbdavių rizikos vertinimą darbe laiko nereikalingu formalumu, neatkreipiant dėmesio į šio vertinimo svarbos kontroliuojant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Lietuvos Respublikai būtų naudinga pasinaudoti kitų valstybių praktika (Lenkija, Didžioji Britanija, Airija ir kitos), kur atliekamas įmonių rizikos kategorijos nustatymas yra aiškiai apibrėžtas. Įdiegus analogiškų kategorijų nustatymą ir tuo papildžius nacionalinius teisės aktus, susietus su draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe įstatymo pataisomis, darbdaviams atsirastų akivaizdi profesinės rizikos nustatymo ir darbų saugos ir sveikatos teisės aktų diegimo įmonėse prasmė, nes nei vienam darbdaviui draudimo įmokų didėjimas nėra priimtinas. Siūlytina pakeisti Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 29 straipsnį ir numatyti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokų dydžio diferencijavimą pagal šiuos kriterijus: 1) darbo priemonių, darbo sąlygų neatitikties darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytiems reikalavimams; 2) Valstybinės darbo inspekcijos nustatytų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų; 3) nelaimingų atsitikimų darbe sunkumo ir dėl šių įvykių nukentėjusių apdraustųjų skaičiaus; 4) dėl ūmių profesinių ligų toje įmonėje nukentėjusių apdraustų asmenų skaičiaus; 5) nelaimingų atsitikimų, įvykusių dirbant pavojingus darbus, skaičiaus ir pavojingus darbus dirbančių darbuotojų skaičiaus santykio.

5. Disertacijoje atlikti tyrimai atskleidžia, kad įmonėse, kuriose pasirašytos kolektyvinės sutartys, kyla mažiau problemų darbų saugos ir sveikatos reguliavimo srityje bei konfliktų tarp darbdavių ir darbuotojų. Kolektyvinės sutarties pagrindu sudaromos papildomos galimybės siekti kompromiso tarp darbdavių ir darbuotojų, paprastai turinčių priešingus interesus. Nors kolektyvinė sutartis ir yra galimas daugelio problemų sprendimo būdas, tačiau kolektyviniai santykiai yra įteisinti tik dešimtadalyje Lietuvos Respublikos įmonių. Esama situacija atskleidžia, jog šioje srityje dar labai daug neišnaudotų potencialių galimybių, todėl reikia siekti, kad kolektyvinės sutartys būtų sudaromos visose šalies įmonėse. Siekiant palengvinti įmonių kolektyvinių sutarčių

laikymosi kontrolę, rekomenduojama nustatyti teisės aktais privalomą įmonių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarką. Šią funkciją siūlytina pavesti Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriams.

6. Darbuotojui išgyvenant stresines situacijas, nukenčia jo darbingumas. Humaniškos darbo aplinkos formavimas turėtų būti laikoma viena iš priemonių, skirtų apsaugoti darbuotoją nuo profesinės rizikos darbe. Į streso darbe įtaką darbų saugai ir sveikatai Lietuvoje neatsižvelgiama (priešingai negu Prancūzijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir kt.), todėl statistikoje neatsispindi nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, kurį lemia stresas darbe.

Europos Sąjungos valstybių – senbūvių pavyzdžiu, rekomenduojama įstatymiškai įteisinti prevencines priemones prieš stresą darbe, tuo būdu išvengiant „paslėptų“ nelaimingų atsitikimų. Siūlytina Valstybinei darbo inspekcijai suformuluoti streso darbe apibrėžimą ir stresinių situacijų tyrimo nuostatus bei suderinti juos su suinteresuotomis institucijomis.

7. Disertacijoje atlikta teisės aktų analizė atskleidžia tų aktų gausą ir įvairovę, reguliuojant darbų saugos ir sveikatos problemas. Lietuvoje egzistuoja pernelyg smulkmeniški saugaus darbo organizavimo, vykdymo bei kontrolės modeliai, papildyti daugeliu lokalinių teisės aktų (nutarimų, įsakymų, nuostatų, taisyklių, reglamentų ir t.t.) , ir visiems šiems teisės aktams trūksta sistemos. Siekiant aiškesnio darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo, paprastesnės teisės aktų paieškos bei galimybės sekti teisės aktų pasikeitimus, rekomenduotina sisteminti darbų saugos ir sveikatos teisės normas pagal teisinio reglamentavimo sritis: „Darbo aplinka ir darbo priemonės“, „Mokymas ir kontrolė“,“„Nelaimingi atsitikimai ir avarijos“, „Profesinės ligos“, „Potencialiai pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai“, „Techniniai reikalavimai“.

8. Teisiniu požiūriu nelaimingo atsitikimo darbe sąvoka yra kritikuotina. Rekomenduotina keisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 20-ame punkte įtvirtintą nelaimingo atsitikimo darbe apibrėžimą *„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)“, formuluojant, kad: *„nelaimingas atsitikimas darbe – žmogaus kūno sužalojimas darbe, ištirtas nustatyta tvarka ir patvirtintas nustatytos formos aktu (N-1)“*.

9. Analizuojant licencijavimo reikalavimus, kurie nustatyti juridiniams ir fiziniams asmenims, teikiantiems darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2007 m. birželio 07d. pakeitimus ir papildymą, darytina išvada, kad priimant (keičiant) Lietuvos darbų saugos ir sveikatos teisės aktus, nepakankamai atsižvelgiama į jų suderinamumą su Europos Sąjungos teisiniu reglamentavimu. Rekomenduotina stiprinti Lietuvos darbų saugos ir sveikatos teisės aktų suderinamumo su Europos Sąjungos teisiniais dokumentais funkciją.

10. Kadangi Lietuvoje nėra ratifikuotos vienos iš reikšmingiausių TDO konvencijų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, darytina išvada, kad nacionalinis darbų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas yra siauresnės apimties, negu reglamentavimas tarptautiniu mastu. Atkreipiant dėmesį į tai, kad TDO konvencijų nuostatose numatyti standartai nustato minimalius reikalavimus bei atsižvelgiant į Bendrijos 2007–2012 m. darbuotojų sveikatos ir saugos strategijoje suformuluotą raginimą, siūlytina ratifikuoti TDO konvenciją Nr. 155 „Dėl profesinės saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos“ ir konvenciją Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“.

11. Darbuotojų neblaivumas nepašalina darbdavio pareigos užtikrinti jiems saugias ir sveikas darbo sąlygas. Neleistina, kad darbdavys prioritetą teiktų darbo našumo rodikliams ir pelnui, rizikuodamas neblaivaus darbuotojo sveikata ir gyvybe. Norint išvengti darbdavio neatsakingumo neblaivaus darbuotojo atžvilgiu, reikalingas šios situacijos konkretesnis teisinis reguliavimas. Darbo teisė nepateikia neblaivaus darbuotojo sampratos. Valstybinės darbo inspekcijos patvirtintose Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo metodinėse rekomendacijose numatyti tokie patys darbuotojo neblaivumo laipsniai, kokie naudojami apibrėžiant neblaivaus transporto priemonės vairuojo sąvoką Vyriausybės nutarimu patvirtintose Transporto priemones vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse. Autorė nepritaria nuostatai, kad visais atvejais darbuotojo neblaivumas darbe, mažesnis negu 0,41 promilės, yra nepavojingas darbo saugos ir sveikatos atžvilgiu, todėl esant mažesniam negu lengvam

neblaivumo laipsniui, kuris teisės aktuose numatytas tik tam tikroms kategorijoms asmenų, darbuotojo teisinę padėtį reikėtų vertinti vadovaujantis protingumo principu. Šio principo taikymo atvejus rekomenduotina konkretizuoti kolektyvinėse sutartyse, numatant atsakomybę tų darbuotojų, kurių neblaivumas yra mažesnis, negu 0,41 promilės, tačiau viršija 0 promilės ribą. Šiai darbuotojų kategorijai turėtų priklausyti darbuotojai, dirbantys su potencialiai pavojingais įrenginiais ir dirbantys pavojingus darbus.

12. Tikslinga numatyti Administracinių teisės pažeidimų kodekso pataisas ir nustatyti griežtesnes baudas darbdaviams bei jų įgaliotiems asmenims už nevykdomus arba tęstinio pobūdžio darbų saugos teisės aktų reikalavimų pažeidimus. Siūlytina Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41 straipsnio 1 dalį papildyti: *„Tokie pat veiksmai, padaryti darbdavio arba darbdavio įgalioto asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, – užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų.“*.

13. Pažeidimų darbų saugos ir sveikatos srityje išaiškinama daug, tačiau realiai patrauktų asmenų baudžiamojon atsakomybėn yra negausu. Dažnai bylos nutraukiamos dėl nusikalstamos veikos požymių, numatytų Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 str. 1 d., nebuvimo. Viena iš priežasčių – darbuotojai sutinka prisiimti darbavio, tai yra nusikalstamos veikos subjekto, kaltę. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojams už darbų saugos norminių aktų pažeidimus baudžiamoji atsakomybė nenumatyta, o administracinė nuobauda priskirtina prie minimalių, rekomenduotina numatyti Administracinių teisės pažeidimų kodekse didesnes baudas darbuotojams už darbų saugos teisės aktų reikalavimų pažeidimus. Rekomenduotina diskutuoti dėl baudžiamosios atsakomybės darbuotojams už darbų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus, jeigu tai sukėlė sunkių padarinių, nustatymo.

MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS

1. Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija: mokslo darbai.* 2008, 8 (110): 95–99.
2. Tartilaitė A. Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė. *Socialinių mokslų studijos: mokslo darbai*. 2010, 1 (5): 319–334.

GYVENIMO APRAŠYMAS

Vardas Pavardė	Aušra Tartilaitė
Kontaktai:	
El.paštas:	ausra.tartilaite@ktu.lt
Adresas:	Ateities g. 20, Vilnius LT-08303, Lietuva

Išsilavinimas	
2007 m. – dabar	Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedros teisės krypties doktorantūra
2003 m. – 2005 m.	Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės programa, teisės magistras
1999 m. – 2003 m.	Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Teisės bakalauras
1995 m. – 1998 m.	Kauno aukštesnioji medicinos mokykla, specialybė – medicinos sesuo
Darbo patirtis	
2006 m. rugsėjis – dabar	Kauno technologijos universitetas, dėstytoja
2003 m. rugpjūtis – dabar	Kauno technikos kolegija, juristė
2006 m. vasaris – 2006 m. birželis	Mykolo Romerio universitetas, dėstytoja
2001 m. gruodis – 2006 m. balandis	LR VRM Kauno poliklinika, personalo inspektorė
1999 m. birželis – 2006 m. balandis	LR VRM Kauno poliklinika, bendrosios praktikos slaugytoja
Kalbos	Lietuvių – gimtoji Vokiečių – gerai Rusų – gerai Anglų - vidutiniškai