

Rekomendacijos dėl socialinio dialogo skatinimo įmonėje

1. Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

2. Rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) skirtos darbdaviui atstovaujančiam asmeniui (toliau – ūkio subjekto vadovas), padėti parengti ir įgyvendinti deramo darbo politiką ir kaip vieną iš jos krypčių – platus konsultavimasis, darbuotojų įtraukimas įvairiomis priemonėmis į įmonės valdymą, darbuotojų atstovams padėti vystyti bendradarbiavimo formas, skatinančias socialinio dialogo tolesnį vystymą įmonės lygmenyje, atsižvelgiant į teisės nuostatas, reglamentuojančias socialinio dialogo plėtrą.

3. Valstybė, įvertindama socialinio dialogo šalių galių balansą, įpareigoja ūkio subjekto vadovą vykdyti tam tikrus reikalavimus, skatinančius socialinį bendradarbiavimą, ir tai įteisinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - Kodeksas) 23 straipsnyje.

4. Socialinės partnerystės forma – darbuotojų informavimas ir konsultavimas, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams. Pastarieji gaudami informaciją turi galimybę pareikšti savo nuomonę dėl svarbiausių su darbuotojų interesais susijusių įvykių ar sprendimų įmonėje. Darbuotojų atstovų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą per informavimą ir konsultavimą daro šį procesą demokratiškesniu, skaidresniu, o sprendimus – labiau priimtinais ir efektyviais.

Ūkio subjektų vadovai, vadovaujantis Kodekso 23 straipsnio 2 dalimi, „priimdami sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisinei padėčiai, turi konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais – gauti jų sutikimą”. Sąrašas Darbo kodekso nuostatų, kurias darbdavys gali įgyvendinti tik su darbuotojų atstovais (profesine sąjunga ar kolektyvo darbo taryba) per kolektyvines sutartis, darbo tvarkos taisykles, gavęs pritarimą, pasikonsultavęs ar atsižvelgęs į jų nuomonę, pridedamas (*Rekomendacijų dėl socialinio dialogo vystymo priedas*)

SOCIALINIS DIALOGAS ĮMONĖJE

5. Socialinis dialogas įmonės lygmenyje – įmonės darbuotojų kolektyvo atstovų ir ūkio subjekto vadovo ar jo įgaliotų asmenų tarpusavio santykiai, įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, numatytais įstatymais ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais, bei papildomų, palankesnių negu galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojams nuostatos numatymas ir įteisinimas kolektyvinėje sutartyje.

6. Socialinis dialogas turėtų būti grindžiamas šiais principais:

6.1 savanoriškumas ir savarankiškumas, priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;

6.2 galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumas;

6.3 realus įsipareigojimų vykdymas;

6.4 objektyvios informacijos suteikimas;

6.5 tarpusavio atsakomybė ir kontrolė;

6.6 šalių lygiateisiškumas, geranoriškumas ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams.

7. Dialogo įgyvendinimo įmonėje formos:

7.1. *Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai*. Darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus (kiekvienoje darbo pamainoje privalo būti ne mažiau kaip vienas darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai) organizuoja darbuotojų atstovai (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo – toliau DSSI 13 straipsnio 4 dalis). Svarbu, kad išrinkti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai būtų mokomi (įmonėje ar mokymo įstaigose), kaip naudojantis suteiktomis teisėmis (DSSI 13 straipsnio 6 dalis), tinkamai atlikti savo funkcijas (DSSI 13 straipsnio 5 dalis). Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai dirba kolektyve kartu su kitais darbuotojais, todėl jų dalyvavimas vertinant profesinę riziką darbo vietose ir aiškinant darbuotojams priemonių, mažinančių profesinę riziką, naudojimo būtinybę (ypač asmeninių

apsaugos priemonių), operatyviai pateikiama informacija darbuotojams ir vadovams apie kilusius ar gresiančius jiems pavojus, darbuotojų nuomonių apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo vietose apibendrinimas ir teikimas įmonės aukščiausio lygio vadovams - tai garantai sėkmingai įgyvendinamos darbuotojų saugos ir sveikatos politikos įmonėje, grąža finansinių resursų, skirtų darbuotojų mokymui saugos ir sveikatos klausimais.

7.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veikla. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau – Komitetas) įmonėje steigiamas ūkio subjekto vadovo ir darbuotojų atstovų bendru sutarimu arba komitetų steigimas numatomas kolektyvinėse sutartyse. Komiteto veikla organizuojama vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. A1- 502.. Vadovaujantis teisės aktų reikalavimais Komiteto steigimas nėra privalomas nei ūkio subjekto vadovui, nei darbuotojų atstovams, t. y. abiemis socialinio dialogo šalims, tačiau vienai iš šalių pareiškus siūlymą steigti Komitetą – kita šalis neturi ignoruoti siūlymo svarstyti įgyvendinimą.

7.3. Informavimo ir konsultavimo procedūros (numatyta Kodekso 47 straipsnyje):

7.3.1. konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

7.3.2. darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

7.3.3. konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo.

7.4. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Galimybė pradėti kolektyvines derybas lygiomis teisėmis priklauso tiek darbuotojų atstovams, tiek ūkio subjektų vadovams.

7.5. Pasitelkiant darbuotojus ir jų atstovus vertinant darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Apie darbuotojų dalyvavimo vertinant profesinę riziką, įgyvendinat kitas darbuotojų saugos ir sveikatos priemones svarbą ir efektyvumą Valstybinės darbo inspekcijos specialistai yra parengę eilę metodinių rekomendacijų, kurios skelbiamos Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje www.vdi.lt rubrikoje „Metodinės rekomendacijos“.

8. Rekomenduojami socialinio dialogo vystymo (įmonės vadovybės lygmuo) įmonėje būdai ir metodai:

8.1. organizuoti darbuotojų, jų atstovų konsultavimą darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių

sudarymo klausimais. Iš anksto informuoti dirbančiuosius apie laiką (dirbantiesiems patogų) ir vietą, kur bus organizuojamas dirbančiųjų konsultavimas jiems rūpimais klausimais:

8.2. parengti, skelbti, stebėti ir analizuoti įmonės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais:

8.2.1. ar planuojamos priemonės, gerinančios darbuotojų saugą ir sveikatą, ar numatytų priemonių vykdymas kontroliuojamas;

8.2.2. ar numatytų priemonių įgyvendinimui paskirti konkretūs asmenys, vykdymo terminai ir, ar apie tai informuoti darbuotojai;

8.2.3. ar planuojant atsižvelgta į darbuotojų (jų atstovų) pasiūlymus ir apie jų svarstymą bei įgyvendinimą informuoti dirbantieji.

9. Abipusiai naudingas, nesukeliantis interesų konflikto, yra darbdavio ir darbuotojų bendradarbiavimas vykdant darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolę. Tačiau užtikrinant dirbančiųjų saugą ir sveikatą, socialinis dialogas turėtų būti suprantamas ir vertinamas dviem aspektais:

9.1. minimalių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, vykdymas yra privalomas abiemis socialinio dialogo šalims.

9.2. derybos dėl papildomų garantijų ir lengvatų, palankesnių negu numatyta galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose darbo sąlygų.

10. Įmonių patirtis kuri yra įvertinta įvairiuose Lietuvos Respublikos ir Europos konkursuose, kaip praktiškai efektyviai sprendžiami darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo (profesinės rizikos vertinimo, prevencinių priemonių diegimo ir kt.) klausimai, pasitelkiant socialinį dialogą yra skelbiama Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje, rubrikoje „Teigiama patirtis“.5. Socialinis dialogas įmonės lygmenyje – įmonės darbuotojų kolektyvo atstovų ir darbdavių atstovaujancio asmens ar jo įgaliotų asmenų tarpusavio santykiai, įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, numatytais įstatymais ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais, bei papildomų, palankesnių negu galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojams nuostatos numatymas ir įteisinimas kolektyvinėje sutartyje.

Parengė

Planavimo ir veiklos stebėsenos skyrius

Rekomendacijų dėl socialinio dialogo skatinimo įmonėje priedas

Darbo kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas	Trumpas nuostatų turinys	Pastaba
23 str. 1 d. 2 p.	Darbdavių (toliau - D) pareigos, susijusios su darbuotojų atstovais (toliau - DA)	Priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai	D konsultuojasi, o įstatymų nustatytais atvejais gauna DA sutikimą
47 str. 2 d.	Informavimas ir konsultavimas	D informuoja DA apie įmonės veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuojasi su DA	D privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti DA apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultotis su jais.
47 str. 3 d.	Informavimas ir konsultavimas	D informuoja DA apie sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo ir konsultuojasi su DA	Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, D privalo informuoti DA ir su jais konsultotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

47 str. 4 d.	Informavimas ir konsultavimas	D informuoja DA apie sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, o taip pat konsultuojasi su DA	Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, D privalo informuoti DA ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priešasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.
47 str. 5 d.	Informavimas ir konsultavimas	Kiti DA informavimo ir konsultavimosi su DA atvejai	Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse (toliau – KS), darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose
101 str. 2 d.	Konkursas	Konkursinių pareigų sąrašų ir konkursų nuostatų tvirtinimas	Konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus (ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose) tvirtina D arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į DA nuomonę
103 str. 2 d.	Kvalifikaciniai egzaminai	Kvalifikacinių egzaminų tvarkos (ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose) nustatymas	Kvalifikacinių egzaminų tvarką (ne valstybės ir savivaldybių įmonėse) nustato D, atsižvelgdamas į DA nuomonę
109 str. 2 d.	Terminuota darbo sutartis	Neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio	Leidžiama, kai tai numato kiti įstatymai arba KS arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą Terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui galima sudaryti tik po 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsteigtoms naujoms darbo vietoms. Tokios darbo sutartys gali būti sudaromos ne ilgesniam laikui kaip iki 2015 m. liepos 31 d.
114 str. 2 d.	Papildomas darbas ir antraeilės pareigos	Galimybė dirbti antraeilėse pareigose ar darbus kitoje darbovietėje	Tokio darbo ypatumus nustato Vyriausybė ir KS
115 str.	Nuotolinio darbo sutartis	Joje gali būti nustatyta, kad darbuotojas darbą atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose	Tokių darbo sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė ir KS

117 str.	Kitų darbo sutarties rūšių ypatumai	Darbo sutartys su ūkininkų ūkių ir kitų žemės subjektų darbuotojais, specialios paskirties įmonių darbuotojais	Tokių darbo sutarčių ypatumus nustato norminiai teisės aktai ir KS
130 str. 4 d.	Grupės darbuotojų atleidimas	Prieš įteikdamas įspėjimus D turi surengti konsultacijas su DA. Išvados įforminamos protokolu, kurį pasirašo D bei DA	Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą D privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su DA ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su DA.
134 str. 1 ir 4 d.	Garantijos darbuotojų atstovams	Darbuotojų, išrinktų į DA organus atleidimas pagal 129 str. bei profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininko atleidimas pagal 129 str. ir 136 str. 3 d. 1 p.	Atleisdamas šiuos darbuotojus D privalo gauti DA organo sutikimą. KS gali būti nustatyta, kad ši garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar KS nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo.
147 str. 1 d.	Darbo laiko režimas	Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija	Grafikai tvirtinami suderinus su DA arba KS nustatyta tvarka
149 str. 1 d.	Suminė darbo laiko apskaita	Suminės darbo laiko apskaitos įvedimas	Atsižvelgus į DA nuomonę ar kitais KS nustatytais atvejais
151 str. 7 p.	Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai	Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai	Viršvalandiniai darbai leidžiami šiame straipsnyje, o taip pat ir KS numatytais atvejais
152 str. 1 d.	Viršvalandinių darbų trukmė	Darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Gali būti nustatyta kitokia, bet ne daugiau kaip 180 per metus, metinė viršvalandinių darbų trukmė	Kitokia (bet ne daugiau kaip 180 val. per metus) metinė viršvalandinių darbų trukmė nustatoma KS
158 str. 6 d.	Pertrauka pailsėti ir pavalgyti	Pertraukos pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos	Pertraukos sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės (toliau-DTT), darbo grafikai, KS ir darbo sutartis

159 str. 5 d.	Papildomos ir specialios pertraukos	Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta	Pertraukų suteikimo tvarka, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, nustatoma KS bei DTT
161 str. 3 d.	Savaitės nepertraukiamasis poilsis	Nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus	Grafikai tvirtinami suderinus su DA arba KS nustatyta tvarka
184 str. 2 d.	Nemokamos atostogos	Nemokamų atostogų dėl kitų priežasčių (neišvardintų šio straipsnio 1 d. 1-8 p.) suteikimas	KS nustatyta tvarka
188 str. 1 d.	Darbo apmokėjimo organizavimas	Darbo apmokėjimo dydžių, sąlygų nustatymas	Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi KS, o jei KS nėra, - DTT ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose, suderinus su DA
188 str. 2 d.	Darbo apmokėjimo organizavimas	Konkrečių apmokėjimo dydžių, sąlygų nustatymas	Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse.
192 str. 1 d.	Darbo apmokėjimas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų	Esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų mokamas padidintas tarifinis atlygis	Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi KS ir darbo sutartyse
230 str.	Darbo tvarkos taisyklės	Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia DTT	DTT tvirtina D, suderinęs su DA
256 str. 1 d.	Visiškos materialinės atsakomybės sutartis	Visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl	Tokių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas KS.

		priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.	
269 str. 1 d.	Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones	D privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės, analizės, kontrolės ir kt. klausimais, įsteigiant darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus	Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus tvirtina D suderinęs su įmonės DA