



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

NACIONALINĖ ATASKAITA (SUDARYTA ŠALIES DALYVĖS)

Tema
RECOPA





Lietuva, 2020 m.spalis

1. DALIS.- Organizacinių pagrindų, bei aplinkos ir būdų, kuriais vyksta informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo procesai, supratimas.

Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo suprantamas kaip bet kokia procedūra, kurios metu darbuotojų atstovai gali daryti įtaką darbdavio įmonėje priimamiems sprendimams. Nors baigtinio sąrašo darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo direktyvos nepateikia, tačiau iš direktyvų galima išskirti bei apibrėžti šias formas: informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą. Be to, kartu prie šių formų galima išskirti ir kitokį darbuotojų dalyvavimą pagal nacionalinę Lietuvos teisę. Remiantis Informavimo ir konsultavimo direktyva, informavimas – tai darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti, o konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Europos darbo tarybos direktyva nepateikia informavimo apibrėžimo, tačiau remiantis direktyva, konsultavimas – tai keitimasis nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos atitinkamo lygio administracijos užmezgimas. Kaip ir Lietuvos Respublikos nacionalinėje darbo teisėje, taip ir Europos Sąjungos darbo teisė yra skiriama į individualius ir kolektyvinius darbo santykius. Bendrijos institucijų išleistų kolektyvinės darbo teisės normų yra nepalyginamai mažiau nei individualiosios darbo teisės normų, tai paaiškinama tuo, kad ES tam neturi kompetencijos, tad ši sritis išliko valstybių narių teisinio reguliavimo įtakoje. Nors ES direktyvos neįtvirtina tiesioginės darbuotojų teisių ir interesų apsaugos, tačiau numatydamos daugiausiai procedūrinio pobūdžio taisykles, direktyvos sudaro prielaidas plėtoti įmonės partnerystės procesą, kuris naudingas ir darbuotojams, ir darbdaviui. Darbuotojams tai naudinga todėl, kad jie įgyja galimybę dalyvauti jų padėčiai įtaką darančių darbdavio sprendimų priėmimo procese per savo atstovus. Darbdaviai, savo ruožtu, įtraukdami į sprendimų priėmimo procesą darbuotojus, gali patikrinti priimto sprendimo tikslumą ir





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

veiksmingumą, padidina sprendimo tarp darbuotojų pripažinimo galimybes, skatina socialinę taiką. Tačiau 2017 metais Lietuvoje pasikeitus pagrindiniam darbo įstatymui – Darbo kodeksui, iš esmės pasikeitė ir darbuotojų informavimo ir konsultavimo reglamentavimas. Socialinė partnerystė – reikšmingas institutas šių dienų darbo teisėje, kurio pagalba siekiama harmonizuoti visuomeninius santykius tarp darbuotojų (jų atstovų) bei darbdavių (jų organizacijų), tam tikrais atvejais dalyvaujant ir valstybės ar savivaldybių institucijomis, siekiant surasti, patiriant kiek galima mažiau nuostolių, abi puses tenkinantį sprendimą. Galima teigti, jog viena iš svarbiausių socialinės partnerystės formų būtent ir yra darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Ši forma tarptautiniu mastu pripažįstama pagrindine darbuotojų socialine teise. Darbo teisės teorijoje ir praktikoje sutinkama įvairių informavimo ir konsultavimo apibrėžimų. Konsultavimas yra dvišalis veiksmas, suteikiant darbuotojų atstovams galimybę išreikšti savo nuomonę. Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog darbo teisės teorijoje nėra ryškiai skirtingų nuomonių dėl informavimo ir konsultavimo sąvokų. Galima teigti, jog yra laikomasi vieningos nuomonės ir ginčo šiuo klausimu nėra. Verta pastebėti, kad darbo teisės mokslininkų pateiktos definicijos iš dalies ar visiškai atitinka definicijas, pateiktas Europos Sąjungos direktyvoje 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 203 str. nustato, kad darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Ten, kur darbo tarybų nėra, informavimo ir konsultavimo procedūrose daugeliu atveju dalyvauja darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga. Ne paslaptis, kad iki naujojo Darbo kodekso (DK) įsigaliojimo, darbdavių ir darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų ir (ar) darbo tarybų) dialogas vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras vyko vangiai. Jeigu įmonėje veikė profesinės sąjungos, informavimo ir konsultavimo procedūros viena ar kita forma buvo vykdomos, tačiau daugumoje įmonių, kuriose nebuvo nei profesinių sąjungų, nei darbo tarybų, šis procesas nevyko apskritai. Daugeliu atveju darbdaviai didžiąją dalį svarbių sprendimų priimdavo patys, neišklausę





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

darbuotojų, veikiančių per savo atstovus, nuomonės, neatsižvelgdami į pastabas ir rekomendacijas. Darbo kodekso nuostatos nustato, kad darbuotojai per savo atstovus turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Darbo kodekso 204 str. nustato, kad Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas. Darbo kodekse nurodyti ne tik bendrieji, bet ir privalomieji konkretūs atvejai, kuomet darbdaviui ši pareiga yra privaloma, t.y. reguliarusis informavimas ir konsultavimas (ne rečiau, kaip kartą per metus)(DK 205 str.), informavimas ir konsultavimas tvirtinant vietinius norminius teisės aktus (DK 206 str.), informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju (DK 207 str.), verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 208 str.). Darbdaviui nevykdant informavimo ir konsultavimo pareigos ar ją vykdant netinkamai, Darbo kodekso nuostatos darbuotojų atstovams suteikia teisę per du mėnesius nuo sužinojimo apie tokį pažeidimą inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Kadangi teismų praktikos šiais klausimais yra praktiškai nėra, todėl kiekvienas išaiškinimas yra ypatingai reikšmingas taikant informavimo ir konsultavimo procedūras reglamentuojančias teisės normas. Taigi, darbdaviai, įgyvendindami informavimo ir konsultavimo pareigą su darbuotojų atstovais privalo ne tik formaliai jiems pateikti informaciją bei organizuoti susitikimus, bet ir jų metu, vystant socialinį dialogą, atsižvelgti į argumentuotas darbuotojų atstovų pastabas bei pasiūlymus, privalo juos apsvarstyti ir kiek tai įmanoma, bendru sutarimu, įgyvendinti. Kaip jau minėta, informavimas ir konsultavimas yra vienos „minkščiausių“ dalyvavimo socialiniame dialoge formų, todėl, neužtikrinus net ir minimalių darbuotojų dalyvavimo sprendimo priėmimo procesuose teisių, yra grubiai pažeidžiamas socialinės partnerystės principas. Informavimo ir konsultavimo procedūros įgyvendinimu, privaloma suteikti darbuotojų atstovams teisę daryti įtaką darbdavio sprendimams. Darbuotojų atstovai savo ruožtu privalo ne tik aktyviai teikti darbdaviams pagrįstus ir racionalius pasiūlymus, bet ir būti aktyvūs tokiu būdu išreiškdami darbuotojų poziciją. Darbo kodekse įvirtinus informavimo ir konsultavimo procedūros pažeidimo





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

nagrinėjimą kompetentingoje institucijoje (Darbo ginčų komisijoje), darbdaviams atsirado pareiga atsakingiau vykdyti realias informavimo ir konsultavimo procedūras, nes pripažinus pažeidimus, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas (darbo ginčų komisija ar teismas) turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti darbdavį atlikti tam tikrus veiksmus. Be to, nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės – nesutarimus tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, ginčą nagrinėjantis organas kitos šalies naudai gali skirti iki 3000 EUR baudą. Taigi, akivaizdu, kad informavimas ir konsultavimas nėra vien tik formali procedūra, kurios laikymąsi darbdavys galėtų apspręsti pats. Nesilaikant šių procedūrų ar netinkamai jas vykdant yra pažeidžiami darbuotojų interesai, neužtikrinamos minimalios darbuotojų teisės dalyvauti sprendimų priėmime, todėl tokie pažeidimai gali sukelti rimtas teisinės pasekmes – nuo sprendimų panaikinimo ir finansinių sankcijų.

Svarbu apibrėžti direktyvos 2002/14/ES taikymo sritį, kad būtų aišku, kada ima veikti informavimo ir konsultavimo procedūros. Ši direktyva taikoma valstybių narių pasirinkimu pagal pateikiamus du modelius (Direktyvos 3 straipsnio 1 dalis): Lietuvoje nenumatyta, todėl aiškinama, kad informavimo ir konsultavimo pareiga kyla visiems darbdaviams nepaisant įdarbintų darbuotojų skaičiaus. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems s. antykyuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka. Darbuotojų atstovais Lietuvoje laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis. Darbuotojų atstovų veikla turi būti organizuota ir vykdoma jiems bendradarbiaujant ir taip, kad bendrieji darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo veiksmingiau. Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal šį kodeksą laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis. Profesinės sąjungos turi teisę veikti bet kuriuo socialinės partnerystės lygmeniu ir kolektyviai ir individualiai atstovauti savo narius. Jos turi išimtinės kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kolektyvinių veiksmų teises. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Profesinės sąjungos gali veikti darbdavio lygmeniu, o profesinių sąjungų organizacijos gali veikti nacionaliniu, teritoriniu ar šakos lygmeniu. Šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančias profesinių sąjungų organizacijas turi sudaryti ne mažiau kaip penkios darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, o į nacionaliniu lygmeniu veikiančias profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis šakos ir teritoriniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos. Darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio lygmeniu informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą.

Lietuvoje Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Jeigu vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra mažiau kaip dvidešimt, darbuotojų atstovavimo teises gali įgyvendinti jų išrinktasis darbuotojų patikėtinis, renkamas trejiems metams visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime). Jeigu nenustatyta kitaip, darbuotojų patikėtiniui mutatis mutandis taikomos visos Darbo kodekso ir kitų įstatymų, kitų darbo teisės normų nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys darbuotojų atstovavimo pareigų vykdymo laiku atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus. Už šį laiką darbdavys jiems moka vidutinį darbo užmokestį. Darbo kodeksas įtvirtina darbdavio pareigą sudaryti sąlygas darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų mokymui ir švietimui, taigi šiems tikslams darbdavys suteikia ne mažiau kaip penkias darbo dienas per metus. Už šį laiką darbdavys moka vidutinį darbo užmokestį ne mažiau kaip už dvi darbo dienas, nebent darbo





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

teisės normos, socialinių partnerių susitarimai nustato kitaip..Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys mokymui ir švietimui gali naudoti specialiai tam skirtą laiką arba darbdavio suteikiamą laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką, skirtą atstovavimo pareigų vykdymui. Užtikrinant darbdavio ir darbuotojų, jų atstovų interesų pusiausvyrą, Darbo kodeksas, užtikrinamas, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys nepatirtų diskriminacijos ar kitų neigiamų padarinių dėl darbuotojų atstovavimo funkcijų vykdymo ir/ar narystės darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos veikloje, įtvirtina darbo sutarties nutraukimo ir darbo sutarties sąlygų pabloginimo ribojimus negavus Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) teritorinio skyriaus vadovo sutikimo. Kitas, papildomas, darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai. Aptariamoms garantijoms taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal Darbo kodekso reikalavimus, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių. Draudimas nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu ar pakeisti būtinausias jo darbo sutarties sąlygas nėra absoliutus, ir VDI teritorinio skyriaus vadovas duoda tam sutikimą, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su (darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbdavys nediskriminuoja jo dėl vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo ir darbuotojų atstovas turi teisę pateikti savo nuomonę dėl darbdavio pateikto prašymo. Taip pat galiojanti Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 str. redakcija numato, kad darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą (ES), jos direktyvos tapo privalomos ir Lietuvai, kaip ir kitoms naujoms ES narėms. LR Vyriausybė, ruošdamasi integracijai į ES, patikslino, pakoregavo, pakeitė daug norminių teisės aktų, kad jie derintųsi su Europos Bendrijos ir Tarptautinės darbo tarybos atitinkamais aktais, taip pat ir





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

reglamentuojančias darbuotojų saugą ir sveikatą. Tokia korekcija tęsiasi. Europos Sąjungos direktyvų tikslas – imtis priemonių, kurios pagerintų darbuotojų saugą ir sveikatą. Direktyvose išdėstyti bendri principai, susiję su profesinės rizikos profilaktika, darbuotojų sauga ir sveikata, rizikos ir nelaimingų atsitikimų veiksnių pašalinimu, darbuotojų bei jų atstovų informavimu ir konsultavimu. Pagal pagrindinę darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvą 89/391/EEC „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ priimtas naujos redakcijos LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Į šį įstatymą perkeltos visų direktyvos 89/391/EEC straipsnių nuostatos. Galiojančio įstatymo nuostatos savo esme atitinka ES direktyvų nuostatas. Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba kad ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones numato **Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Darbdavys ar darbdavio įgalioti asmenys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės ir jos gerinimo planavimo, priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais. Įstatymo 13 str. nustatyta, kad ši prievolė įgyvendinama steigiant įmonėse DSS komitetus, sudaromus dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio skirtų atstovų (administracijos pareigūnų) ir darbuotojų (profesinės sąjungos ar darbo tarybos) deleguotų atstovų. Darbuotojų atstovai, atstovaudami jiems įmonės DSS komitete, dalyvauja darbdavio įgyvendinamose priemonėse darbuotojų saugai ir sveikatai įmonėje ar darbo vietose gerinti, dalyvauja vertinant profesinę riziką ir įgyvendinant priemones rizikai šalinti, parenkant ir paskiriant darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, atsakingus už gelbėjimo darbų organizavimą, darbuotojų evakavimą galimų avarijų, stichinių nelaimių, gaisrų ir kitais atvejais. Jie taip pat dalyvauja parenkant darbuotojams reikiamas ir tinkamas asmenines apsaugos priemones ir prižiūri, kad darbuotojai jomis naudotųsi, dalyvauja tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas ir incidentus, darbdaviui atstovaujancio asmens nurodymu operatyviai praneša darbuotojams apie kilusius ar gresiančius pavojus ir nurodo**





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

priemonės, kurių reikia neatidėliotinai imtis, kad būtų išvengta pavojaus, padeda darbuotojams pavojaus atveju pereiti į saugias vietas. Be to, DSS komiteto nariai turi teisę siūlyti ir reikalauti, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo imtųsi reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, pranešti darbdaviui, kai tiesioginis vadovas nesiima reikiamų priemonių darbo vietose DSS reikalavimams užtikrinti, aprūpinant darbo rūbais, individualiomis apsaugos ir higienos priemonėmis. Įmonėje nesiimant reikiamų priemonių rizikos veiksniams šalinti ar mažinti, DSS komiteto nariai privalo apie tai informuoti Valstybinę darbo inspekciją. Jie taip pat turi teisę gauti informaciją visais su darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais iš vadovų, įmonės DSS tarnybos bei DSS komiteto.

Įstatymas numato, kad DSS komitetas steigiamas, kai įmonės darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, o darbdavio ar darbuotojų iniciatyva jis gali būti steigiamas kai darbuotojų yra ir mažiau. Be to, bendrieji DSS komitetų nuostatai, patvirtinti SADM ministro, rekomenduoja aukštos rizikos veiklos srityse, tarp kurių yra medienos gamyba, DSS komitetus steigti ir mažiau nei 50 darbuotojų turinčiose įmonėse. Taigi, norint įkurti komitetą bet kuriame lygmenyje, reikia tik darbdavio ir darbuotojų atstovų noro bendradarbiauti.

Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės įmonėje finansuoja darbdavys. Darbuotojų saugos ir sveikatos būklė įmonėse vertinama pagal tai, kaip darbo priemonės, darbo sąlygos įmonėje, jos padaliniuose atitinka teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Vertinant darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, nustatoma profesinė rizika – traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio. Profesinė rizika turi būti įvertinta kiekvienoje įmonėje. Profesinės rizikos vertinimo tvarką įmonėse nustato Profesinės rizikos vertinimo nuostatai. Profesinės





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

rizikos vertinimą organizuoja darbdavys, jam atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai. Profesinės rizikos vertinimas atliekamas dalyvaujant darbuotojams ar jų atstovams, darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai. Profesinę riziką vertina kompetentingi asmenys. Cheminių, fizikinių, biologinių rizikos veiksnių kiekybinius matavimus atlieka įmonės laboratorija ar rizikos veiksnių tyrimo įstaiga. Turi būti įvertinta kiekvieno darbo aplinkos veiksnio (cheminio, fizikinio, biologinio, ergonominio, psichosocialinio, fizinio) darbuotojams keliama rizika. Nustačius profesinę riziką, užpildomi įmonės pasirinktos formos rizikos įvertinimo dokumentai. Įvertinus profesinę riziką, įmonėje turi būti parengtas ir patvirtintas rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių planas, kuriuo vadovaujantis įgyvendinamos rizikos prevencijos priemonės. Pagrindiniai darbuotojų saugos ir sveikatos būklės rodikliai yra nelaimingų atsitikimų darbe skaičius ir sergamumas profesinėmis ligomis. Informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę šalyje galite rasti Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje². DALIS- Dorojimosi su psichosocialine rizika darbo vietoje būdų palyginimas kiekvienos šalies nacionaliniuose įstatymuose ir praktikoje. Lietuvoje Formuojant bei įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijos politiką įmonėje konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais. Sudaryti darbuotojams ar jų atstovams sąlygas aktyviai dalyvauti darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimo, prevencinių priemonių planavimo ir įgyvendinimo bei tobulinimo veiksmų procese. Tuo tikslu reikšti iniciatyvą įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui steigti, visapusiškai skatinti šiame procese aktyviai dalyvauti įmonės profesinę sąjungą, darbo tarybą ar kitus darbuotojų atstovus. Priimant darbuotoją į darbą, privaloma jį informuoti apie įmonėje diegiamas vertybes darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (informavimas apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą įmonėje, darbuotojų įtraukimas į darbuotojų saugos ir sveikatos sistemos veiklą, saugaus darbo įgūdžių įtvirtinimo skatinimas ir pan.), atlikto profesinės rizikos vertinimo rezultatus bei priemones šiai rizikai šalinti. Įvertinus Valstybinės darbo inspekcijos rekomenduojamų organizuoti įmonėse Saugaus darbo iniciatyvų dienų teikiamas galimybes, informuoti darbuotojus profesinės rizikos vertinimo ypatumų, kitų darbuotojų saugos ir sveikatos srities klausimų temomis. Organizuoti susirinkimus su darbuotojais ar jų atstovais dėl esamos, galimos ar atsirandančios profesinės rizikos, kuri kyla taip pat ir dėl naujų technologinių ir kintančių





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

ekonominių socialinių bei demografinių sąlygų. Konsultuoti darbuotojus ir jų atstovus rizikos vertinimo klausimais, informuoti apie asmenis, kurie įmonėje atlieka rizikos vertinimą ir diegia prevencines priemones. Viešinti visus įmonėje išaiškintus alkoholio vartojimo atvejus, nelaimingus atsitikimus darbe, avarijas, incidentus, kurių metu nukentėjo (ar su kuriais buvo susiję) neblaivūs darbuotojai. Informuoti apie Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio pakeitimą ir papildymą nuostata, kad draudiminiais įvykiais nepripažįstami nelaimingi atsitikimai darbe arba ūmios profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad nelaimingas atsitikimas darbe įvyko, ūmi profesinė liga pasireiškė esant tinkamoms, saugioms, sveikatai nekenksmingoms darbo sąlygoms ir juos lėmė apdraustojo neblaivumas (girtumas) arba apsvaigimas nuo psichiką veikiančių medžiagų. Nelaimingi atsitikimai pakeliui į darbą ar iš darbo nepripažįstami draudiminiais įvykiais, jei apdraustasis buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų. Šios dalies nuostatos netaikomos, jei apdraustojo neblaivumas (girtumas) arba apsvaigimas nuo psichiką veikiančių medžiagų buvo susijęs su jam draudėjo pavesto darbo technologijos ypatybėmis Akcentuotai, įmonėje nustatyta tvarka, supažindinti darbuotojus su Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje ar kitais būdais pateikiama informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, pramonines avarijas, eismo įvykius, susijusius su neblaiviais darbuotojais. Planuojant ir vykdant darbuotojų informavimą, konsultavimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais aktyviai bendradarbiauti ir konsultotis su Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniais skyriais.

3. DALIS.- Dorojimosi su psichosocialine rizika darbo vietoje plėtra per pastarąjį dešimtmetį, priklausomai nuo sektoriaus Lietuvos įstojus į Europos Sąjungą (ES), jos direktyvos tapo privalomos ir Lietuvai, kaip ir kitoms naujoms ES narėms. LR Vyriausybė, ruošdamasi integracijai į ES, patikslino, pakoregavo, pakeitė daug norminių teisės aktų, kad jie derintųsi su Europos Bendrijos ir Tarptautinės darbo tarybos atitinkamais aktais, taip pat ir reglamentuojančias darbuotojų saugą ir sveikatą. Tokia korekcija tęsiasi. Europos Sąjungos direktyvų tikslas – imtis priemonių, kurios pagerintų darbuotojų saugą ir sveikatą. Direktyvose išdėstyti bendri principai, susiję su profesinės rizikos profilaktika, darbuotojų sauga ir sveikata, rizikos ir nelaimingų atsitikimų veiksnių pašalinimu, darbuotojų bei jų atstovų informavimu ir konsultavimu. Pagal pagrindinę darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvą





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

89/391/EEC „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ priimtas naujos redakcijos LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Į šį įstatymą perkeltos visų direktyvos 89/391/EEC straipsnių nuostatos. Galiojančio įstatymo nuostatos savo esme atitinka ES direktyvų nuostatas. Įvertinus Lietuvos anketavimo, bei interviu duomenys, kurie Lietuvoje buvo vykdyti 2020 metų rugpjūčio- spalio mėnesiais su 78 respondentais, būtų galima tvirtinti, nėra tvirtų įrodymų, kad informavimo ir konsultavimosi teisės aktai nėra tinkamai praktiškai įgyvendinti. Tačiau darbuotojams kartais kyla abejonių dėl to, ar pradėti darbo tarybų sudarymo procesą dėl joms numatyto mažo teisinio statuso. Atrodo, kad darbo tarybos nėra padarę jokios reikšmingos įtakos darbo santykiams. Tai daugiausiai susiję su tuo, kad joms trūksta bet kokių esminių prerogatyvų, nepaisant jų teisės būti informuotomis apie darbdavio ekonominę padėtį. Todėl didžioji dalis darbuotojų yra praradę susidomėjimą darbo tarybomis. Tik tuomet jei ir kai darbo tarybų prerogatyvos bus išplėstos ir kuriamos tiksliau jas apibrėžiant, galės vykti debatai, skirti darbo tarybų vaidmeniui nacionaliniuose darbo santykiuose bei jų padėčiai profesinių sąjungų ir darbdavių atžvilgiu išsamiau aptarti. Kita svarbi praktinė problema – adekvačių sankcijų nebuvimas darbdaviams už tai, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi procedūrų, t.y. jų nebuvo tinkamai laikomasi arba buvo iš viso nesilaikoma. Darbdaviams, kurie nevykdo savo pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais, gali būti taikomos baudos. Šios baudos nėra didelės, todėl darbdaviams gali būti lengviau ir naudingiau jas sumokėti bei toliau nevykdyti savo pareigų, nes nėra jokių specialių teisės aktų, kurie įpareigotų darbdavius vykdyti savo su informavimu ir konsultavimosi susijusius įsipareigojimus sumokėjęs baudą.

