

T. Davulis. 25 punktai, kuriais norima pagerinti dirbančiųjų sąlygas

1. Minimalusis darbo užmokestis tik nekvalifikuotam darbui.
2. Darbuotojų dalyvavimas skiriant įmonės, įstaigos ar organizacijos priežiūros organo narius: tam tikrais numatytais atvejais darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos priežiūros organo narių. Tokius atvejus ir atstovavimo proporcijas numatys darbdavių – atskirų juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys įstatymai (Akcinijų bendrovių įstatymas, Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas).
3. Darbuotojų dalyvavimas bendrovių kolegialių valdymo ir priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.
4. Darbdavys privalo užtikrinti lyčių lygybę: moterys ir vyrai privalo gauti vienodą atlyginimą už vienodą ar vienodos vertės darbą; tokio paties ir lygiaverčio darbo sampratos įvedimas į Darbo kodeksą; darbdavys privalo parengti darbo apmokėjimo sistemą taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu.
5. Nustatoma pareiga darbdaviui gerbti darbuotojo šeimyninius įsipareigojimus: imtis priemonių darbuotojui padėti juos vykdyti; apsvarstyti darbuotojo prašymus ir motyvuotai į juos atsakyti; darbdavys darbuotojo elgesį ir jo veiksmus darbe turi vertinti siekdamas praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.
6. Darbuotojai derindami šeimos ir darbo įsipareigojimus turi teisę reikalauti dirbti ne visu darbo laiku: darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos įstaigos išvadą yra pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.
7. Darbuotojai derindami šeimos ir darbo įsipareigojimus turi teisę reikalauti dirbti nuotoliniu būdu: darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.
8. Supaprastinta darbuotojo galimybė dirbti ne visu darbo laiku tam tikrą laikotarpį: darbuotojas ne tik gali dirbti ne visu darbo laiku, tačiau darbuotojui suteikiama galimybė sugrįžti į visą darbo laiką.
9. Greitas, pigus, praktikoje pasitvirtinęs ir visiems darbuotojams prieinamas visų darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijose. Tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės nesikreipiant į teismą privalomai ikiteismine tvarka bus nagrinėjami darbo ginčų komisijose dalyvaujant socialiniams partneriams. Bylos nagrinėjimo komisijoje metu patirtos šalies išlaidos nėra atlyginamos, kas reiškia, kad darbuotojai nėra atbaidomi nuo ginčo inicijavimo dėl galimų nuostolių.
10. Darbdavys privalo užtikrinti viešumą: viešai skelbdamas darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis, darbdavio ir darbo tarybos susitarimus, vietinius norminius aktus.
11. Darbdavys privalo užtikrinti skaidrumą skelbdamas informaciją: didesni darbdaviai (darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius 50 ir daugiau) savo interneto puslapyje privalo skelbti bent kartą per metus

atnaujinamą informaciją su nuasmenintais duomenis apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį; lygių galimybių įgyvendinimo politiką ir jos priemones; darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos priemones ir kt.

12. Bet kuri darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose.

13. Be darbuotojo raštiško sutikimo negalės būti keičiamos būtinosios darbo sutarties sąlygos, papildomas darbo sutarties sąlygos, nustatančios darbo laiko režimo rūšį ar perkeliančios darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva.

14. Darbuotojui suteikiama teisė prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas, o į tokį reikalavimą darbdavys privalo atsakyti motyvuotai.

15. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo užtikrinimas. Privalomos darbo tarybos įmonėse, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 50 darbuotojų ir daugiau.

16. Nustatoma galimybė darbuotojui dirbti pagal lankstų darbo grafiką: kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų.

17. Nustatoma galimybė darbuotojui dirbti pagal individualų darbo laiko režimą.

18. Įtvirtinamos apmokamos darbuotojo mokymosi atostogos: iki penkių darbo dienų per darbo metus, paliekamas visas darbo užmokestis, o iki dvidešimt darbo dienų, paliekama pusė darbuotojo darbo užmokesčio.

19. Įtvirtinamos kūrybinės iki 12 mėnesių trukmės darbuotojo atostogos meno kūriniui, mokslo darbui sukurti.

20. Garantijos darbuotojų atstovams dėl atleidimo iš darbo ir jų darbo sąlygų keitimo taikomos ne tik jų kadencijos laikotarpiu, bet ir 6 mėn. po jų kadencijos pabaigos.

21. Neturtinės žalos atlyginamos darbuotojui dydis atgrasys darbdavį nuo darbo teisės pažeidimų padarymo ateityje.

22. Lankstesnis prastovos reguliavimas: prastovos metu darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje ilgiau kaip 1 valandą per dieną. Už prastovos metu darbovietėje būtą darbo laiką darbuotojui paliekamas visas darbo užmokestis, už nebūtą darbe laiką prastovos metu iki 3 dienų – pusė darbo užmokesčio. Jei prastova trunka ilgiau nei tris dienas, negali būti reikalaujama darbuotojo atvykti į darbo vietą, o darbuotojui paliekama 30 procentų darbo užmokesčio.

23. Darbdavys negalės reikalauti atlyginti darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo, nebent jie būtų viršijantys minimaliuosius darbo veiklai keliamus reikalavimus.

24. Darbdavys privalo užtikrinti psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją.

25. Darbdavys turi skatinti ir atitinkamai atlyginti darbuotojo inovacijas darbdavio veiklai gerinti ir darbo priemonėms ir turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti.

<http://www.delfi.lt/verslas/archive/print.php?id=67558392#ixzz3WorMeJIX>