



Europos socialinio fondo finansuojamas projektas
“Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankios aplinkos kūrimas Kauno apskrityje”

Mokymai darbdaviams apie šeimai palankios darbovietės kūrimą

Lektorius: Giedrius Romeika

Kaunas
2010-02-02



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Seminaro programa

10.00-10.15	Prisistatymas ir projekto pristatymas
10.15-10.30	Paskaitos tema, jos esmė
10.30-11.00	Teoriniai šeimai palankios darbovietės aspektai
11.30-11.45	Kavos pertraukėlė
11.45-12.25	Šeimai palankios darbo vietos privalumai
12.25-13.00	Šeimai palankios darbo vietos trūkumai ir grėsmės
13.00-14.00	Pietūs
14.00-15.15	Teisinė aplinka
15.15-15.30	Kavos pertraukėlė
15.30-16.15	Praktiniai patarimai
16.15-17.00	Diskusija

Apie projektą „Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankios aplinkos kūrimas Kauno apskrityje“

Priemonė VP1-1.1-SADM-04-K "Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas"

- Priemonės tikslas - sudaryti palankias sąlygas darbingo amžiaus ekonomiškai aktyviems asmenims (dirbantiems arba ieškantiems darbo) derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, skatinti šeimai palankių darboviečių kūrimąsi.
- Priemonė yra dalis 2007-2013 m. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PLĖTROS VEIKSMŲ PROGRAMOS.



Projekto vykdytojai

Projekto vykdytojas:



VšĮ “Privati slaugos tarnyba”
Vytauto pr. 37B-203, Kaunas
www.slaugostarnyba.lt

Projekto partneriai:

Kauno apskrities moterų krizių
centras
Juozapavičiaus pr. 77, Kaunas
www.kamkc.lt

Kauno regiono smulkių ir
vidutinių verslininkų asociacija
Muitinės g. 13A, Kaunas
www.versloasociacija.lt



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Projekto tikslinės grupės

- Asmenys, kurie dėl šeimos įsipareigojimų (prižiūri vaikus iki 10 metų amžiaus, neįgaliuosius ar senyvo amžiaus šeimos narius) nedirba arba turi sunkumų, derindami šeimos ir darbo įsipareigojimus (160 asmenų):
 - Vieniša moteris ar vyras, auginantis vaikus (vieną ir daugiau);
 - Vieniši asmenys, slaugantys neįgalų ar senyvo amžiaus šeimos narį ar artimą giminaitį (tėvus, senelius, brolius ar seseris)
- Darbdavių ir darbuotojų atstovai (160 asmenų).

Projekto tikslai ir uždaviniai (I)

- Skatinti šeimai palankių darbo vietų kūrimą (KRSVVA)
 - Darbdavių ir darbuotojų palankaus požiūrio į šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą formavimas
 - Organizuojami mokymai darbdaviams apie šeimai palankios darbo vietos kūrimą;
 - Organizuojami mokymai darbuotojų atstovams apie šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą;
 - Darbdavių konsultavimas šeimai palankios darbo vietos kūrimo klausimais.



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Projekto tikslai ir uždaviniai (II)

- Didinti vaikų, neįgaliųjų ir ligotų asmenų priežiūros paslaugų prieinamumą ir lankstumą (PST)
 - Užtikrinti vaikų, neįgaliųjų ir ligotų asmenų priežiūros paslaugų jų namuose kokybę ir prieinamumą
 - Neįgaliųjų ir ligotų asmenų socialinės priežiūros paslaugos teikimas namuose;
 - Neįgaliųjų ir ligotų asmenų socialinės globos paslaugos teikimas namuose;
 - Vaikų iki 10 metų amžiaus priežiūra namuose.

Projekto tikslai ir uždaviniai (III)

- Padėti darbingiems asmenims derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (KAMKC)
 - Padėti mamoms/tėčiams, auginantiems vaikus iki 10 metų amžiaus, ir asmenims prižiūrintiems/globojantiems neįgalų ar ligotą šeimos narį, derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus
 - Projekto dalyvių parengimas dalyvauti projekte – socialinės ir psichologinės konsultacijos;
 - Kompiuterinio raštingumo ir anglų kalbos kursai;
 - Socialinių įgūdžių ugdymas ir pagalba ieškant darbo;
 - Palaikymas įsidarbinus.



Šeimai palanki darbovietė





ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Darbo ir gamybos organizavimo pokyčiai XXI amžiuje

- “Darbo visą gyvenimą” modelis tapo nefunkcionalus;
- Atsiranda lanksčios darbo formos;
- Kompiuterinių technologijų vystimasis;
- Didėja intelektualaus darbo vertė;
- Darbas ir jo produktas tapo vis mažiau apčiuopiami.



Darbo ir gamybos organizavimo pokyčiai XXI amžiuje (II)

- Darbo turinys tampa abstraktus;
- Kvalifikuotai darbo jėgai reikia vis daugiau žinių, jas būtina nuolat atnaujinti;
- Trumpėja profesijų gyvavimo amžius;
- Nebėra tiesioginio ryšio tarp pastangų ir galutinio rezultato

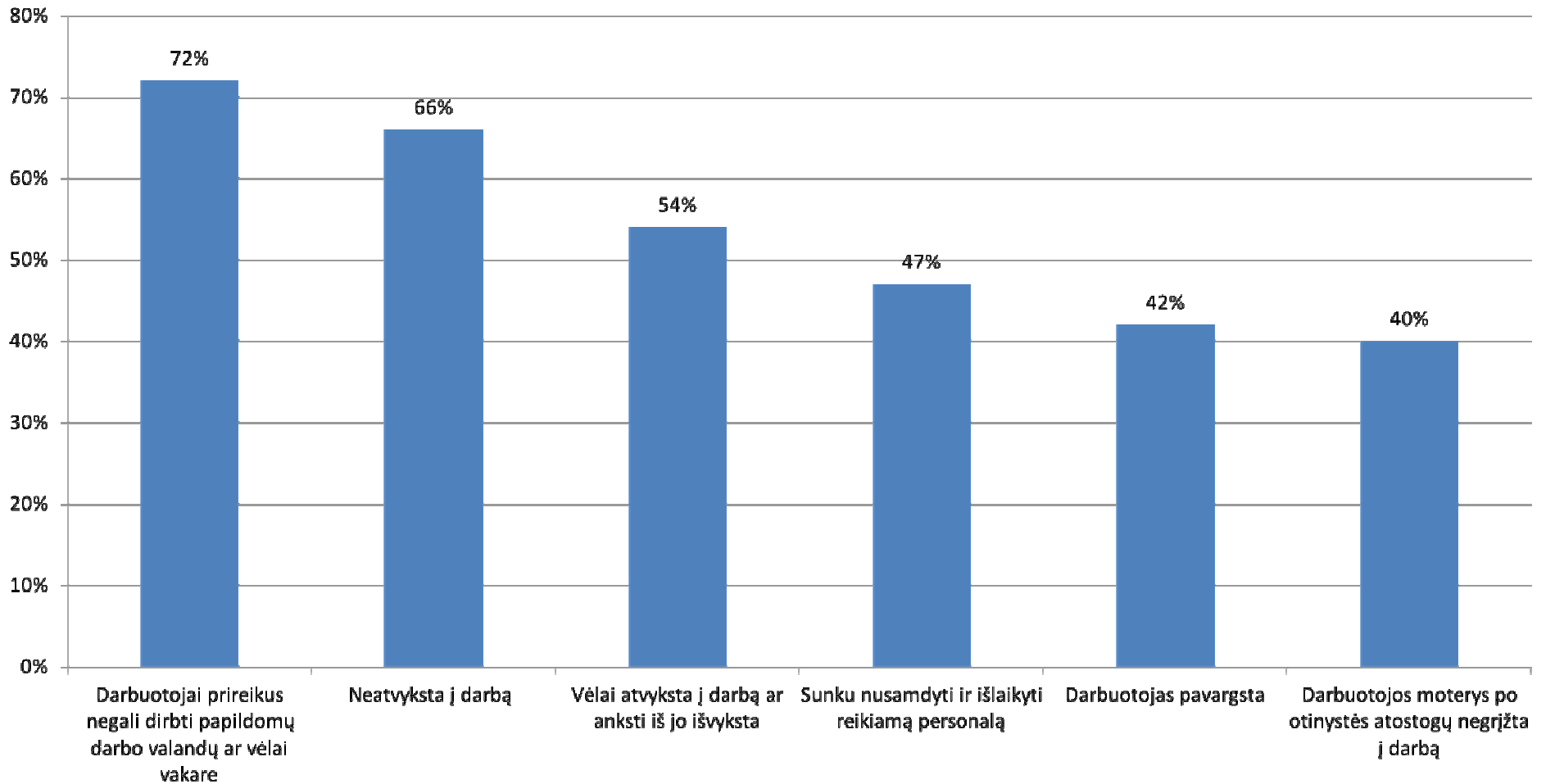


Darbo organizavimo pobūdžio kaitos priežastys

1. Dėl didėjančios konkurencijos;
2. Dėl neapibrėžtumo;
3. Dėl siekio prisitaikyti prie globalios ekonomikos;
4. Dėl siekio efektyviau ir lanksčiau panaudoti darbuotojus;
5. Dėl informacinių technologinių paplitimo.



Problemos, išskylančios darbdaviams, kai darbuotojai patiria šeimos/darbo įsipareigojimų konfliktą



Šeimai palanki organizacija (*family-friendly organization*) (I)

- Tokia organizacija, kurioje gerbiamas privatus darbuotojo gyvenimas, rūpinamasi asmens saugumu, padedama derinti profesinius ir šeimoms įsipareigojimus.
- Sudaromos sąlygos ne tik dirbti, siekti karjeros, bet ir rūpintis šeima – auginti vaikus, prižiūrėti globos reikalingus šeimos narius („šeimos“ sąvoka apima ne tik tėvus ir vaikus, bet ir vyresnių kartų šeimos narius, gyvenimo partnerius, globojamus vaikus ir kt.)



Šeimai palanki organizacija (*family-friendly organization*) (II)

- Šeimai palanki organizacija privalo apimti visus kolektyvo narius ir būti palanki ne tik moterims ir vaikams.
- Nors šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo problemos dažniausiai slegia moteris, tačiau senųjų ES šalių patirtis rodo, kad priemonės, orientuotos tik į moterų padėties gerinimą, neduoda lauktų rezultatų.
- Ilgainiui suvokta, kad, siekiant pozityvių pokyčių, turi būti orientuojamasi ne tik į moteris, bet ir į vyrus, palaikomos apskritai darbo ir gyvenimo pusiausvyrą skatinančios vertybės.



Priemonių grupės, padedančios derinti šeimą ir darbą

1. Lanksčios darbo formos



2. Atostogos



3. Vaikų priežiūros paslaugos



4. Kitos priemonės



Lanksčių darbo organizavimo formų paskirtis

- Pasiiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, integruoti į darbo rinką socialinės atskirties grupes, padidinti įmonių konkurencingumą
- Prie lanksčių darbo formų galima priskirti:
 - Darbas dalį darbo laiko;
 - Lankstus darbo grafikas;
 - Darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju.

Lankstaus darbo formos (I)

- Dalinis darbas (*part-time work*);
- Lankstaus darbo grafikas (*flexible time*);
- Metinės darbo valandos (*annualized hours*);
- Suspaustos darbo valandos (*compressed hours*);
- Lanksčios (svyruojančios) darbo valandos (*staggered work hours*);
- Darbo vietos pasidalinimas (*workplace share*);



Lankstaus darbo formos (II)

- Darbas namie-biure (*home-office working*);
- Darbas namie (*home working*);
- Laipsniškas atleidimas (*gradual retirement*);
- Neatvykimai ir atostogos (*leaves and sabbaticals*);
- Darbas pamainomis (*shift work*);
- Darbas pagal iškvietimą (*on-call work*);
- Darbo nuoma (*work rent*).



Lankstaus darbo formos Lietuvoje (III)

- Darbas namuose (namudinis darbas);
- Laikinas darbas;
- Sezoninis darbas;
- Terminuotas darbas



Atostogos

- Motinystės atostogos;
- Tėvystės atostogos;
- Vaiko priežiūros atostogos;
- Trumpalaikės atostogos dėl šeimyninių priežasčių.



Kitos priemonės

- Darbdavių iniciatyva gali būti teikiamos konsultacijos darbuotojams, kaip derinti šeimą bei darbą, seminarai šeimoms klausimais;
- Informavimas apie įstatymais numatytas ir papildomas motinystės, tėvystės ir įtėvių atostogas, mokesčių lengvatas, vaikų priežiūros paslaugų tiekėjus;
- Laisvalaikio organizavimas – įvairios šventės, sporto klubų lankymas, iškylos, vaikų stovyklos, paslaugos mokyklinių atostogų metu;
- Savo iniciatyva pašalpos, išmokos, prekės vaikams (vaikų rinkinukai) ir t.t.



Šeimai palankios darbo vietos privalumai



Lankstaus darbo privalumai darbdaviams (I)

- Konkurencingumo didinimas;
- Galimybė lengviau planuoti darbo jėgos paklausą, atsižvelgiant į gamybos reikalavimus;
- Pritraukia naujus darbuotojus;
- Padeda išsaugoti bei išlaikyti pastovų kolektyvą;
- Retesnė darbuotojų kaita;
- Išlaikomi kvalifikuoti darbuotojai;
- Papildoma darbuotojų motyvavimo ir lojalumo priemonė.



Lankstaus darbo privalumai darbdaviams (II)

- Mažina darbuotojų pravaikštas, vėlavimą;
- Gerina emocinę darbo atmosferą;
- Gerina įstaigos įvaizdį visuomenėje;
- Darbo jėgos kainos sumažinimas;
- Mažina sąnaudas, ieškant bei parengiant naujus darbuotojus darbui;
- Pasitikėjimas darbdaviu bei palankesnis požiūris į jį;
- Mažinamas darbuotojų fizinis ir protinis stresas, geresnė darbo kokybė.



Lankstaus darbo privalumai darbuotojams (I)

- Didesnės galimybės derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą;
- Daugiau įsitraukiama į darbo užduotis, geriau kontroliuojamas darbo laikas;
- Neigiamos emocijos, stresas mažiau perkeliamas iš darbo aplinkos į namus ir atvirkščiai;
- Daugiau asmeninių pastangų gerinti, plėsti profesinius įgūdžius;



Lankstaus darbo privalumai darbuotojams (II)

- Didesnis pasitenkinimas darbu;
- Geresni tarpasmeniniai santykiai su vadovais, klientais, kartu ir didesnės karjeros galimybės.
- Geresni santykiai su šeima – partneriu, sutuoktiniu, vaikais ir (arba) globojamais asmenimis;
- Geresnė dvasinė, fizinė sveikata;
- Stipresnis noras likti ir dirbti įmonėje (organizacijoje).



Lankstaus darbo organizavimo privalumai nedirbantiems

- Lengviau įsidarbina ilgalaikiai bedarbiai;
- Lengviau įsidarbina vienišos mamos;
- Lengviau įsidarbina neįgalieji;
- Lengviau įsidarbina sportininkai (šokėjai) pasibaigus jų darbinei karjerai;
- Tokia darbo forma patraukli moterims, auginančioms vaikus, studentams, pensininkams.



Šeimai palankios darbo vietos trūkumai



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Lankstaus darbo trūkumai darbdaviams (I)

- Kai kurias priemones sunku įgyvendinti;
- Gana maža valstybės parama;
- Darbuotojų galimas piktnaudžiavimas šiomis priemonėmis;
- Sudėtinga darbo laiko ir atlyginimo apskaita;
- Nelygios galimybės tarp turinčių šeimų ir neturinčių darbuotojų;



Lankstaus darbo trūkumai darbdaviams (II)

- Darbuotojai gali būti mažiau pasiekiami savo vadovams ir (ar) klientams;
- Iš dalies priklauso nuo įmonės specifikacijos (lengviau paslaugų sektoriuje);
- Sunku pritaikyti, jei mažai žmogiškųjų išteklių;
- Kai kurioms priemonėms (pvz. vaikų priežiūros paslaugoms darbovietėje ar už jos ribų) įgyvendinti reikalingos finansinės išlaidos;
- Gali atsirasti papildomas darbo krūvis priežiūros ir vadovaujamam personalui.

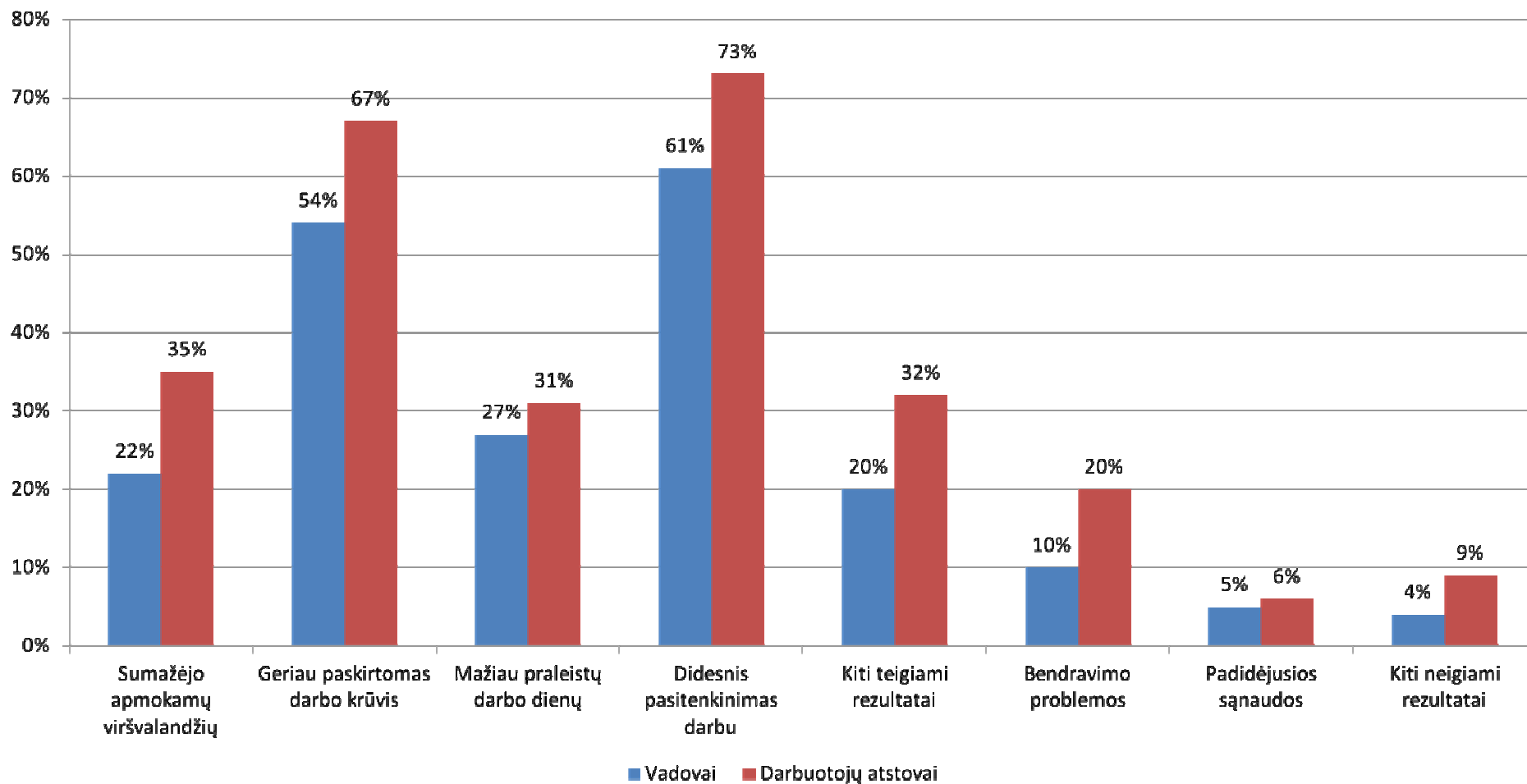


Lankstaus darbo darbuotojams trūkumai (I)

- Paslėpto nedarbo didėjimas;
- Mažesnis atlyginimas, mažesnė socialinė apsauga;
- Mažesnė tikimybė pasinaudoti kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, sudėtingesnis karjeros planavimas;
- Galima atskirtis nuo kolegų, profesinio bendravimo, prarandami ryšiai su organizacija;
- Atsiranda darbdavių piktnaudžiavimo padėtimi grėsmė.



Lankstaus darbo laiko įvedimo pasekmės



Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijos Europos Sąjungoje



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Lankstisauga (*flexicurity*)

- Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra
- Lankstisaugą galima realizuoti suderinus tokius veiksnius:
 - Sudarant lanksčias ir patikimas darbo sutartis;
 - Garantuojant galimybę mokytis visą gyvenimą;
 - Realizuojant aktyvią darbo rinkos politiką;
 - Sukuriant modernią socialinės apsaugos sistemą.



Darbo ir šeimos derinimo politikos trūkumai ES (I)

Nenuoseklumas

- įgyvendinama nesistemiškai ir padeda siekti tik makroekonominių tikslų. Todėl iš esmės nedaro kiek reikšmingesnio poveikio, sprendžiant profesinio ir šeimos gyvenimo derinimo klausimus;



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Darbo ir šeimos derinimo politikos trūkumai ES (II)

Fragmentiškumas

- dažniausiai sprendžiami tik motinų užimtumo klausimai, nekreipiant dėmesio į dirbančių tėvų, partnerių ar globėjų poreikius ir pareigas. Neįvertinama kaip svarbu įtraukti vyrus į dviejų maitintojų (dviejų globėjų) šeimos modelio kūrimą, kuris, daugelio ekspertų teigimu, yra esminis veiksnys siekiant moterų užimtumo didinimo;



Darbo ir šeimos derinimo politikos trūkumai ES (III)

Nejautrumas lyčių aspektams

- ignoruoja tebeesančią lyčių nelygybę, pasireiškiančią nevienodu šeimos ir darbo pareigų pasidalijimu, užmokesčio dydžiu ir bendruoju užimtumu. Neįvertinamas vyro vaidmuo, mažinant nelygybę moterų bendradarbių ar partnerių atžvilgiu.



Šeimai palankios darbo vietos kūrimo teisiniai aspektai



Darbo santykius reglamentuojantys įstatymai

- LR Darbo kodeksas (2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926);
- LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672);
- LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947) ;
- LR Išmokų vaikams įstatymas (1994 m. lapkričio 3 d. Nr. I-621);
- LR Ligos ir motinystės įstatymas (2000 m. gruodžio 21 d. Nr. IX-110).



Darbo sutarčių rūšys (108 str.)

1. Darbo sutartys gali būti:

- 1) neterminuotos;
- 2) terminuotos, laikinosios, sezoninės;
- 3) dėl antraeilių pareigų;
- 4) su namudininkais;
- 5) patarnavimo darbams;
- 6) kitos.

2. Darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota)



Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (129 str.)

Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, *santuokinė ir šeimninė padėtis*, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;
- 5) amžius;
- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.



129 str.

*4. Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai (kolektyvinėje sutartyje gali būti sulygta, kad šis apribojimas taikomas darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip treji metai), asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, *darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų*, gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.



Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (132 str.)

1. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui.
2. *Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (129 str.).*



Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius (135 str.)

1. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai:
 - 2) kurie *vieni augina vaikus (jvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis,*



Ne visas darbo laikas (146 str.)

Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas:

- 1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
- 2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- 3) *pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, toliau Kodekse – neseniai pagimdžiusios moterys), krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką, toliau Kodekse – krūtimi maitinanti moteris), darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;*



Ne visas darbo laikas (146 str.)

- 4) darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
- 5) neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;
- 6) *darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.*



Darbo laiko režimas (147 str.)

- Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę, ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles.
- Darbuotojai, *vieni auginantys vaiką iki 14 metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.*



Suminė darbo laiko apskaita (149 str.)

- 1. Nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai.



Suminė darbo laiko apskaita (149 str.)

- 2. Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota šio Kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą.
- 3. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.



Viršvalandinių darbų apribojimas (150 str.)

- * 4. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, ir neįgalieji gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu.



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Darbas naktį (154 str.)

- Neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.



Budėjimas naktį (155 str.)

- Budėti įmonėje arba namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.



Savaitės nepertraukiamasis poilsis (161 str.)

- 6. Skirti dirbti poilsio dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti poilsio dienomis galima skirti tik jų sutikimu.



Švenčių dienos (162 str.)

- Skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti švenčių dienomis galima skirti tik jų sutikimu



Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka (169 str.)

3. Nesuėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:
 - 1) moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;
 - 2) kitais įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais.
4. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi:
 - 1) asmenys iki aštuoniolikos metų;
 - 2) nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.



Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka (169 str.)

5. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.
8. Darbuotojams, namie slaugantiems ligonius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškomis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant medicinos įstaigos rekomendacijai, kasmetinės atostogos suteikiamos jų pageidaujama laiku



Tikslinių atostogų rūšys (178 str.)

- 1) nėštumo ir gimdymo;
- 2) tėvystės atostogos;
- 3) atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;
- 4) mokymosi;
- 5) kūrybinės;
- 6) valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti;
- 7) nemokamos.



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Nėštumo ir gimdymo atostogos (179 str.)

1. Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos - septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų - septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus.
2. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų.



Nėštumo ir gimdymo atostogos (179 str.)

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa.
4. Darbdavys užtikrina darbuotojų teisę po šių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.



Tėvystės atostogos (179(1) str.)

1. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo.
2. Už šio straipsnio 1 dalyje nustatytų atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa.



Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai (180 str.)

- 1. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.
- 2. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.
- 3. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.



Nemokamos atostogos (184 str.)

1. Darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos:
 - 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų - iki keturiolikos kalendorinių dienų;
 - 2) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
 - 3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai - tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
 - 4) neįgaliajam – iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus;



Nemokamos atostogos (184 str.)

- 5) darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;
 - 6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;
 - 7) santuokai sudaryti - ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos;
 - 8) mirusio šeimos nario laidotuvėms - ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos.
2. Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.



Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus (214 str.)

Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.



LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (3 str.)

- Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos 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. Šio Įstatymo nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos taikomos taip pat ir valstybės bei savivaldybių institucijų ar įstaigų valstybės tarnautojams.



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (3 str.)

- Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis Įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą ar kitą darbdavio įgaliotą asmenį, darbdaviui atstovaujantį asmenį, įmonės saugos ir sveikatos komitetą.



LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (10 str.)

- Įmonių profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamiesi Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų įstatymu, šiuo Įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais. Jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas atstovauja darbo taryba.



LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (10 str.)

- Įmonės kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos papildomos ir palankesnės saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo darbuotojams nuostatos negu galiojanciuose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose. Tokių nuostatų vykdymą kontroliuoja darbdaviui atstovaujantys asmenys, darbdavio įgalioti asmenys, darbuotojų atstovai kolektyvinėse sutartyse nustatyta tvarka ir Valstybinė darbo inspekcija.



LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (37 str.)

- Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Šios moterys turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką.
- Nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmių sąrašą tvirtina Vyriausybė.



LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (37 str.)

- Vadovaujantis kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašu bei profesinės rizikos įvertinimo rezultatais, privaloma nustatyti galimą poveikį nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustačius galimą poveikį, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo imtis Darbo kodekso 278 straipsnyje nustatytų priemonių.



LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (2 str.)

1. Diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.
2. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties. Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.
3. Tiesioginė diskriminacija – pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui

Tiesiogine diskriminacija nelaikoma (2 str.)

- 1) speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 2) tik vyrams taikoma karinė prievolė;
- 3) skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
- 4) moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 5) tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- 6) įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- 7) skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;
- 8) kai prekių pardavimas ar paslaugų teikimas vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtą tikslą, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.



LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (5 str.)

Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus, išskyrus 2 straipsnio 2 dalies 5 punkte numatytą atvejį;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus;
- 4) už tokį pat darbą mokėti vienodą užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
- 6) imtis priemonių, kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos.



Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio veiksmai (6 str.)

- 1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą sąlygas;
- 2) organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;
- 3) skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį;
- 4) persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos.



Diskriminuojantys skelbimai (6 str.)

- Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus 2 straipsnio 4 dalies 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminę padėtį, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Praktinis darbo ir šeimos derinimo priemonių taikymas įmonėse

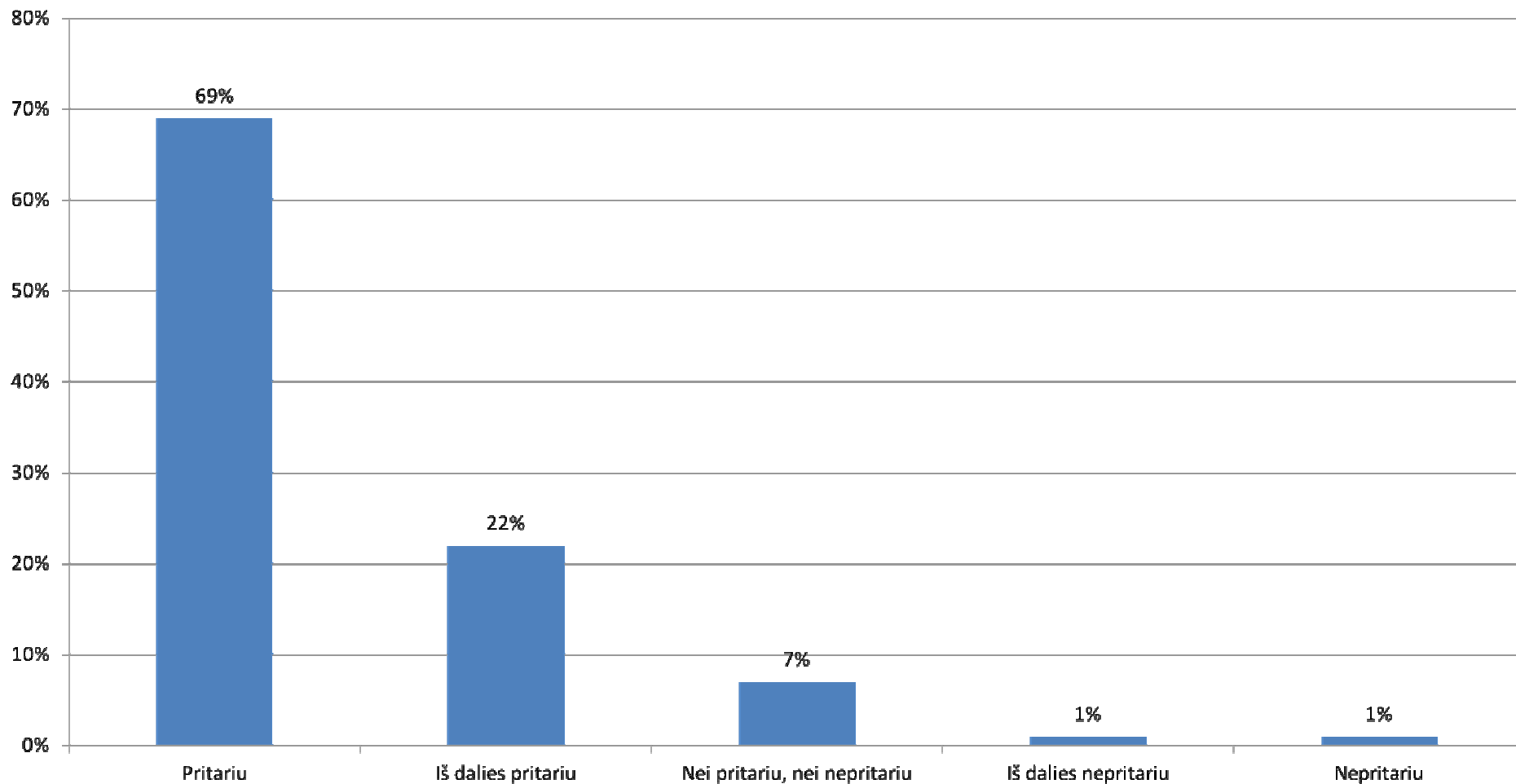


Darbdavių požiūris į darbo ir šeimos sferų derinimo galimybes Lietuvoje

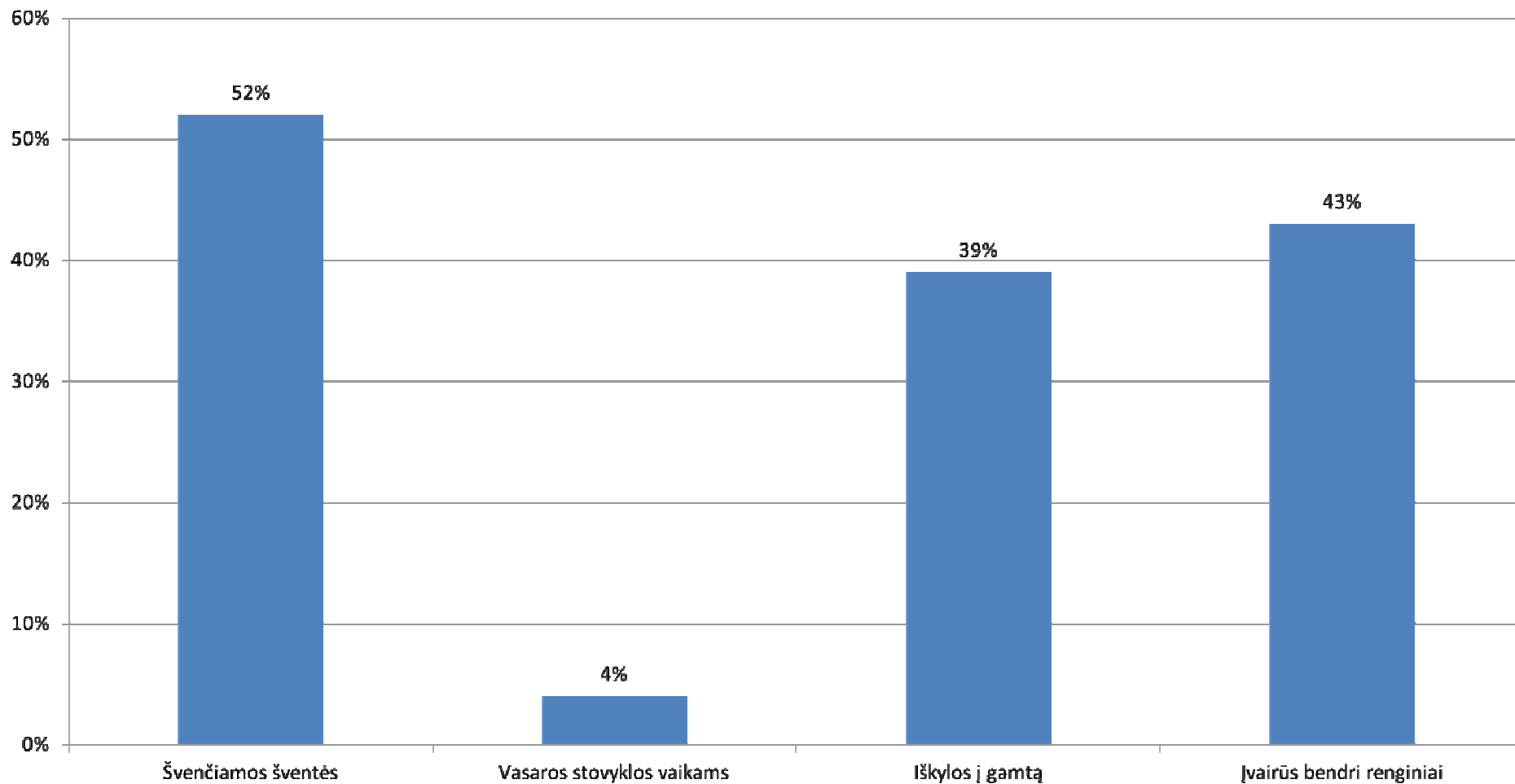
- Tyrimą atliko: Aušra Kolbergytė
- Tyrimo pobūdis: elektroninė apklausa
- Tyrimo imtis: 1400 (kas 41 įmonė iš 57650 infotakas.lt)
- Apklausoje sudalyvavo 137 darbdaviai
- 40% viešojo sektoriaus ir 60% privačių įmonių
- 75 moterys ir 62 vyrai
- 80% iš jų turi šeimyninių įsipareigojimų



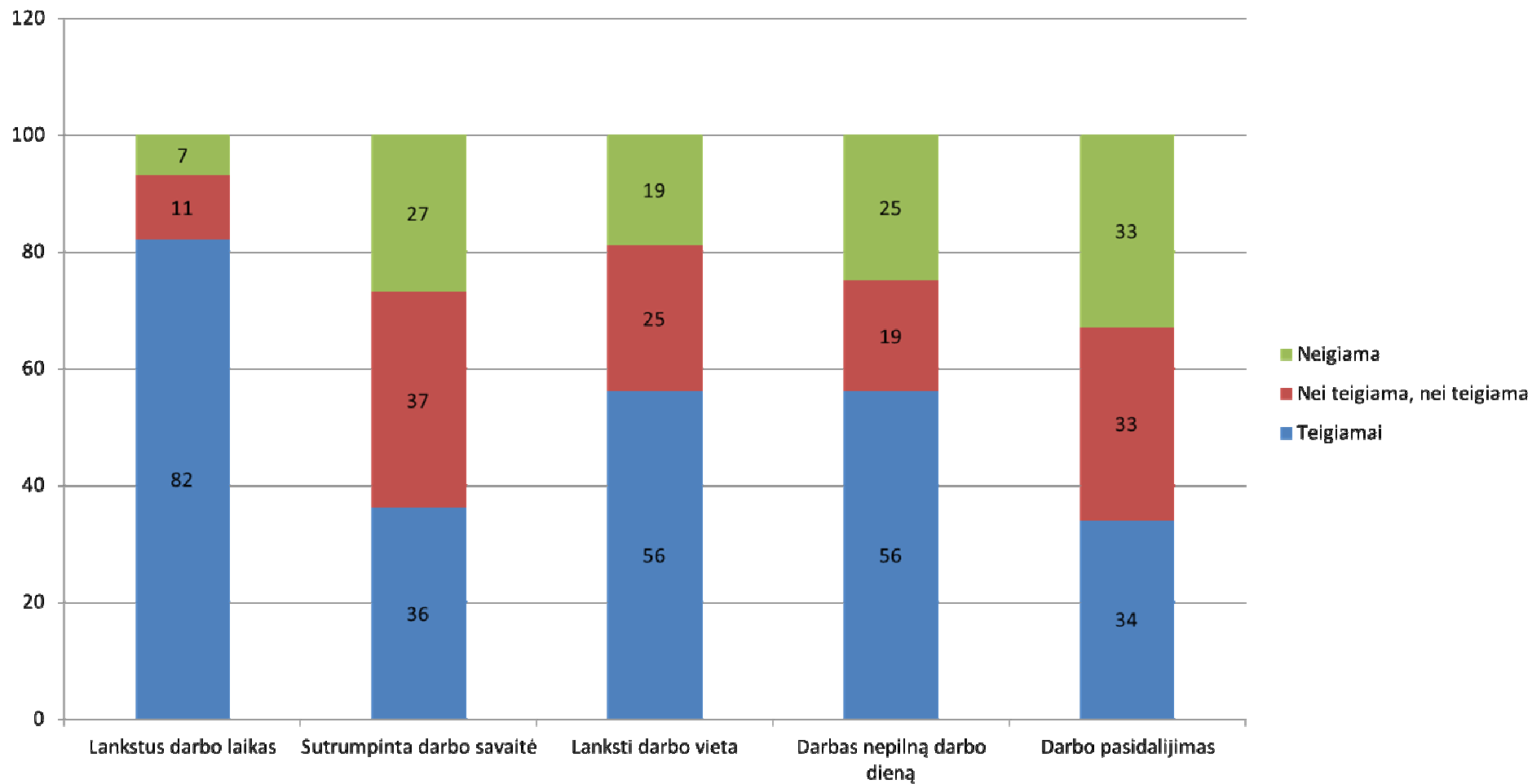
Darbdavių požiūris į tėvystės atostogas



Laisvalaikio organizavimas darbdavių iniciatyva



Darbdavių nuomonė į palankias šeimai priemones

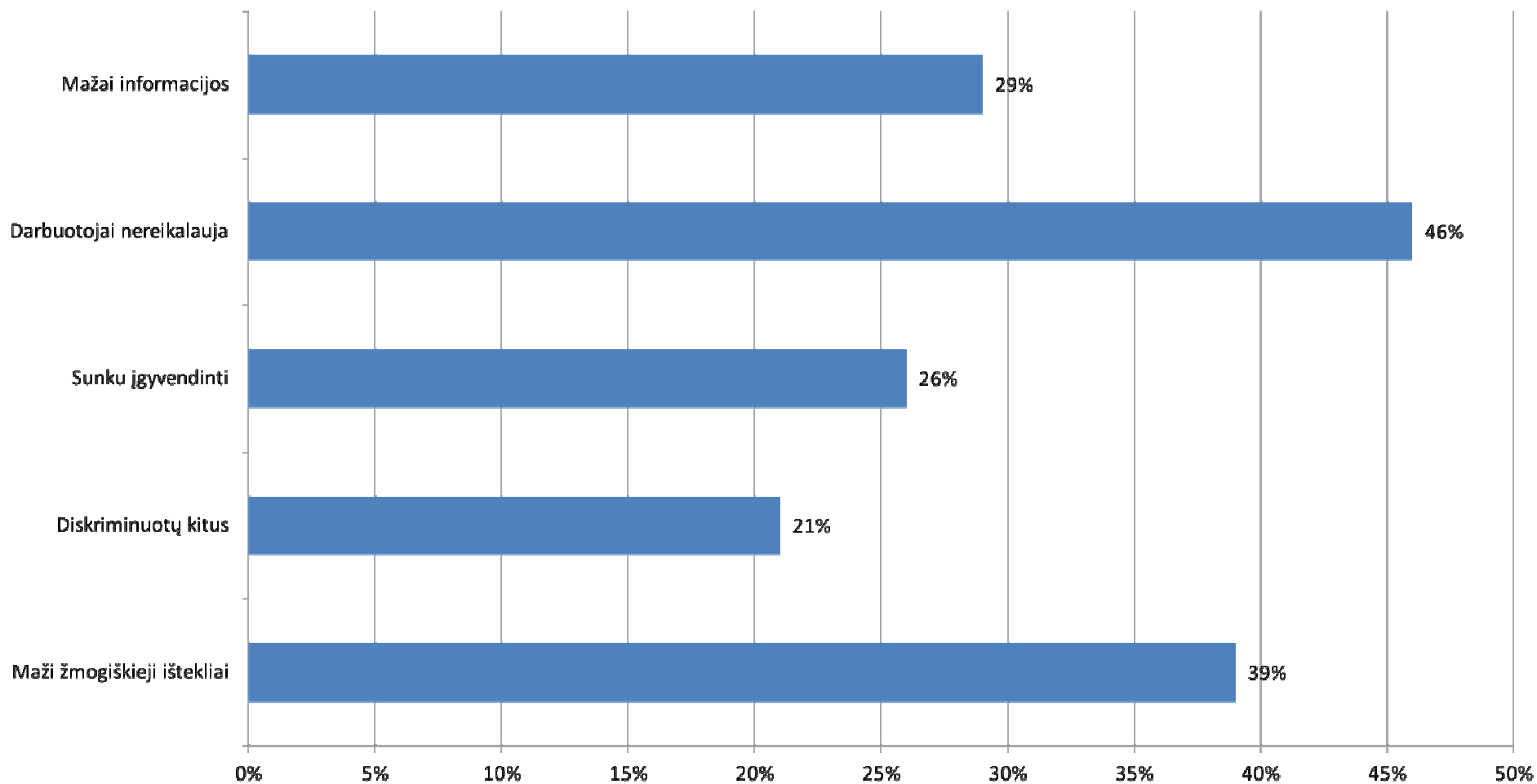


Priemonių veiksmingumas

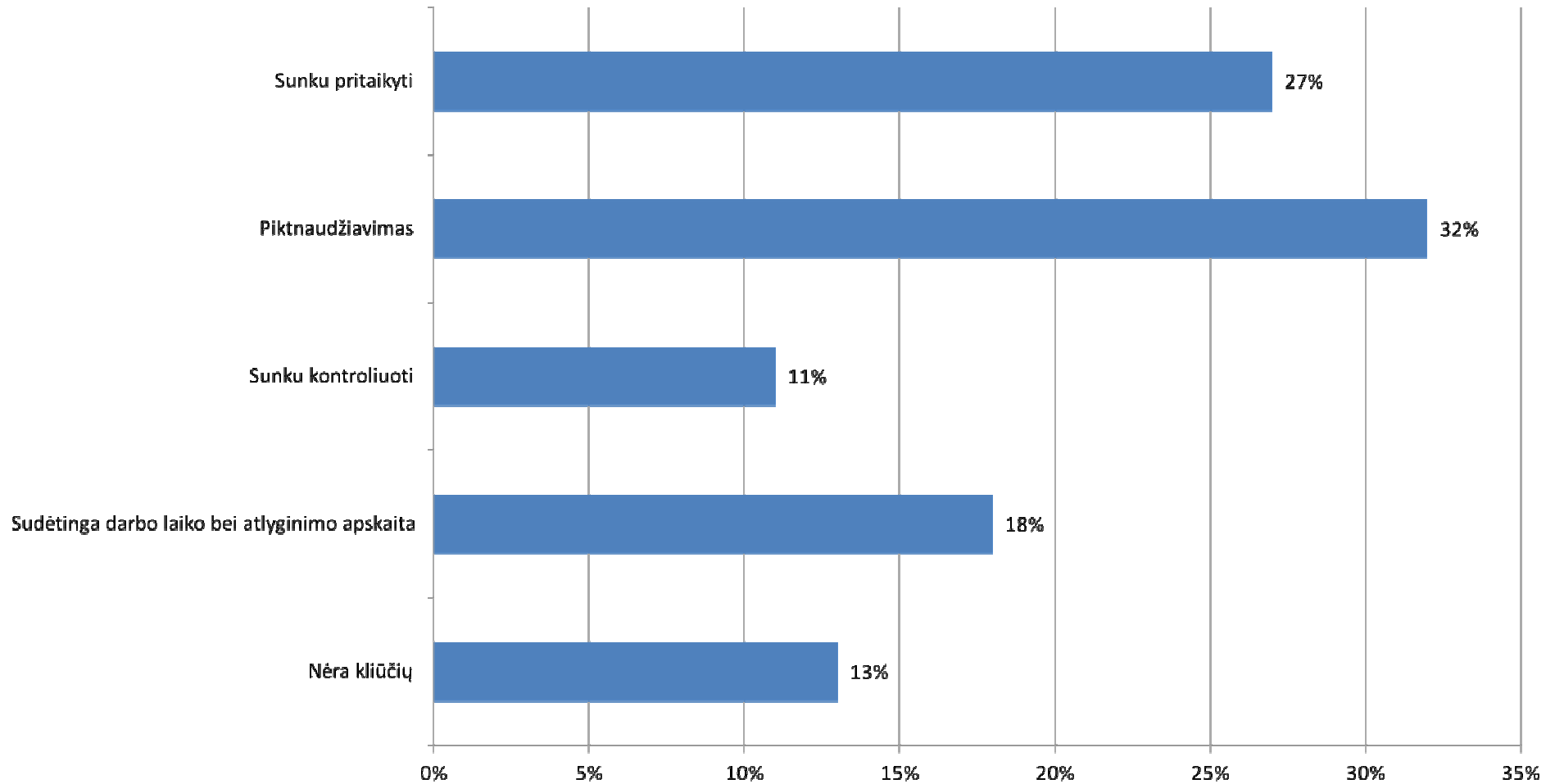
- Nepriklausomai nuo to, kokios įmonėje taikomos priemonės, darbdaviai jų veiksmingumą įvertino atitinkamai:
 - 67% darbdavių teigė, kad šios priemonės veiksmingos;
 - 28 % priemonės įvertino, kaip nei veiksmingas, nei neveiksmingas;
 - 5% priemonės įvertino kaip neveiksmingas



Palankių šeimai priemonių netaikymo priežastys darbdavių požiūriu



Pagrindinė kliūtis naudoti šeimai palankias priemones darbdavių požiūriu



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Darbdavių argumentai (I)

- „bet kuris privatininkas yra nepatenkintas, kai darbuotojas veltui švaisto laiką, „laksto“ savo reikalais darbo metu; tik valstybinių įstaigų valdžia gali užsiimti tokiu darbo sąlygų gerinimu“;
- „taikant tokias priemones susiduriama su darbo inspekcijos ir valstybinės mokesčių inspekcijos reikalavimu sudaryti darbo grafikus, kas beveik neįmanoma“;
- „smulkaus ir vidutinio verslo įmonės tam nepasirengusios“;
- „tokių priemonių taikymas šeimai yra labai pagirtinas, tačiau gali kilti nepasitenkinimas tų darbuotojų tarpe, kurie šeimų neturi. Jei darbuotojas išeina anksčiau ar dėl kažkokių priežasčių neateina į darbą, jo darbą turi atlikti kiti, jei tai yra skubu“



Darbdavių argumentai (II)

- „atsiranda kitų darbuotojų nepasitenkinimas, o darbdavys privalo galvoti apie visą instituciją, o ne išskirtinai apie vieną ar kelias šeimas“;
- „kiek besistengtum dėl darbuotojų, jiems vis tiek maža dėmesio“;
- „darbuotojas turi sugebėti darbo ir šeimyninius dalykus suderinti, netrukdydamas savo ir kitų darbinei veiklai“;
- „tai yra darbdavio požiūrio problema“;
- „daugeliui darbdavių tai nerūpi, nes jie nesupranta, ką tai duoda“.



Darbo ir šeimos derinimo priemonių diegimas (I)

- Praktinis lankstaus darbo organizavimo formų taikymas priklauso nuo darbo pobūdžio, konkrečios profesijos, todėl dažniausiai yra nulemtas pramonės poreikių, o ne darbuotojų norų.
 - Kita vertus, galimybė dirbti pagal lanksčius darbo modelius konkretų darbą priklauso ir nuo asmeninių įgūdžių, išsilavinimo, patirties
- (Torpey E.M. 2007)
- Darbo ir šeimos derinimo priemonės negali būti taikomos akiai ar "urmu". Jos turi būti aptariamoms su darbuotoju ir pritaikomos, atsižvelgiant į konkrečius poreikius bei galimybes.



Darbo ir šeimos derinimo priemonių diegimas (II)

Didesnis priemonių diegimo veiksmingumas pasiekiamas kai:

- Darbdavys ir darbuotojas išsamiai aptaria poreikius ir suranda konkretų, abipusiai priimtina sprendimą. Priemonė nuodugniai suplanuojama ir nustatomos aiškios naudojimosi taisyklės (išvengiama piktnaudžiavimo).

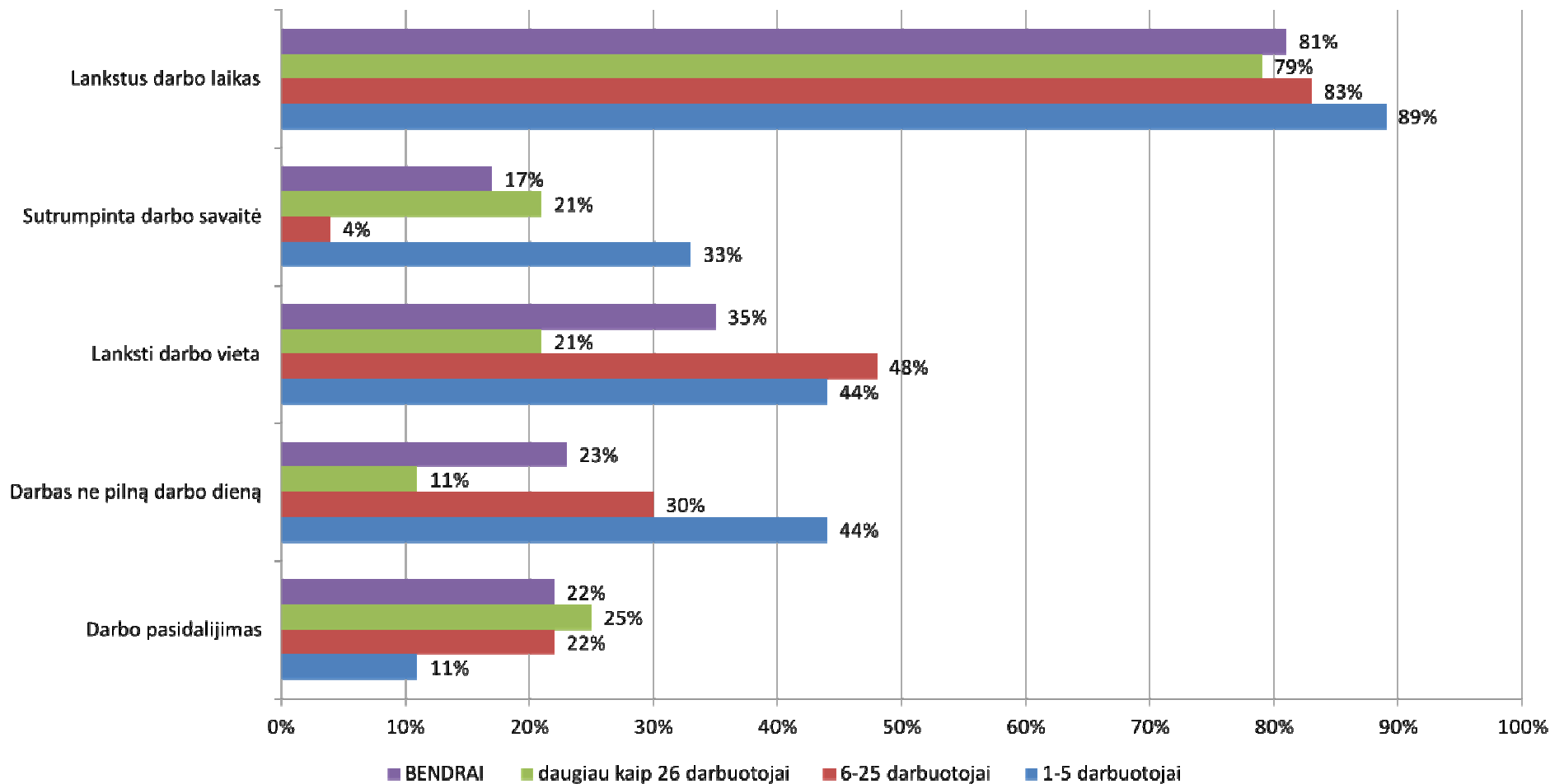


Darbo ir šeimos derinimo priemonių diegimas (III)

- Į derybų procesą įtraukiami socialiniai partneriai, padedantys susitarti dėl tinkamiausios, abiejų šalių interesus geriausiai tenkinančios priemonių taikymo sistemos.
- Atskirai aptariamos galimybės dirbantiems tėvams (konkrečiai vyrams) pasinaudoti laisvadieniais, susijusiais su vaikų ar kitų globojamų asmenų poreikiais, nes jie paprastai vengia atvirai kalbėti su savo vadovais apie reikalus, susijusius su šeima.

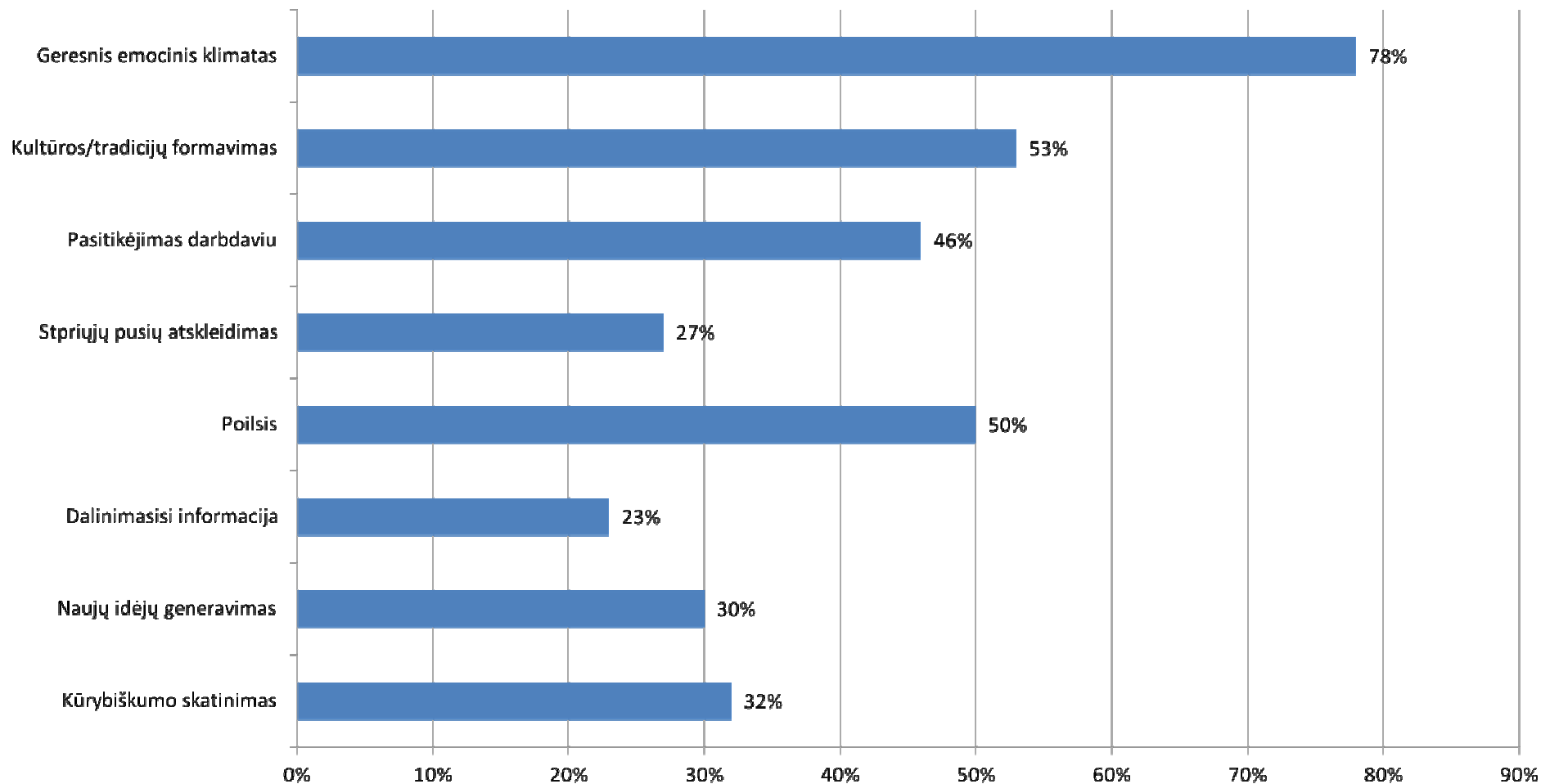


Taikomos palankios šeimai priemonės skirtingo dydžio įmonėse

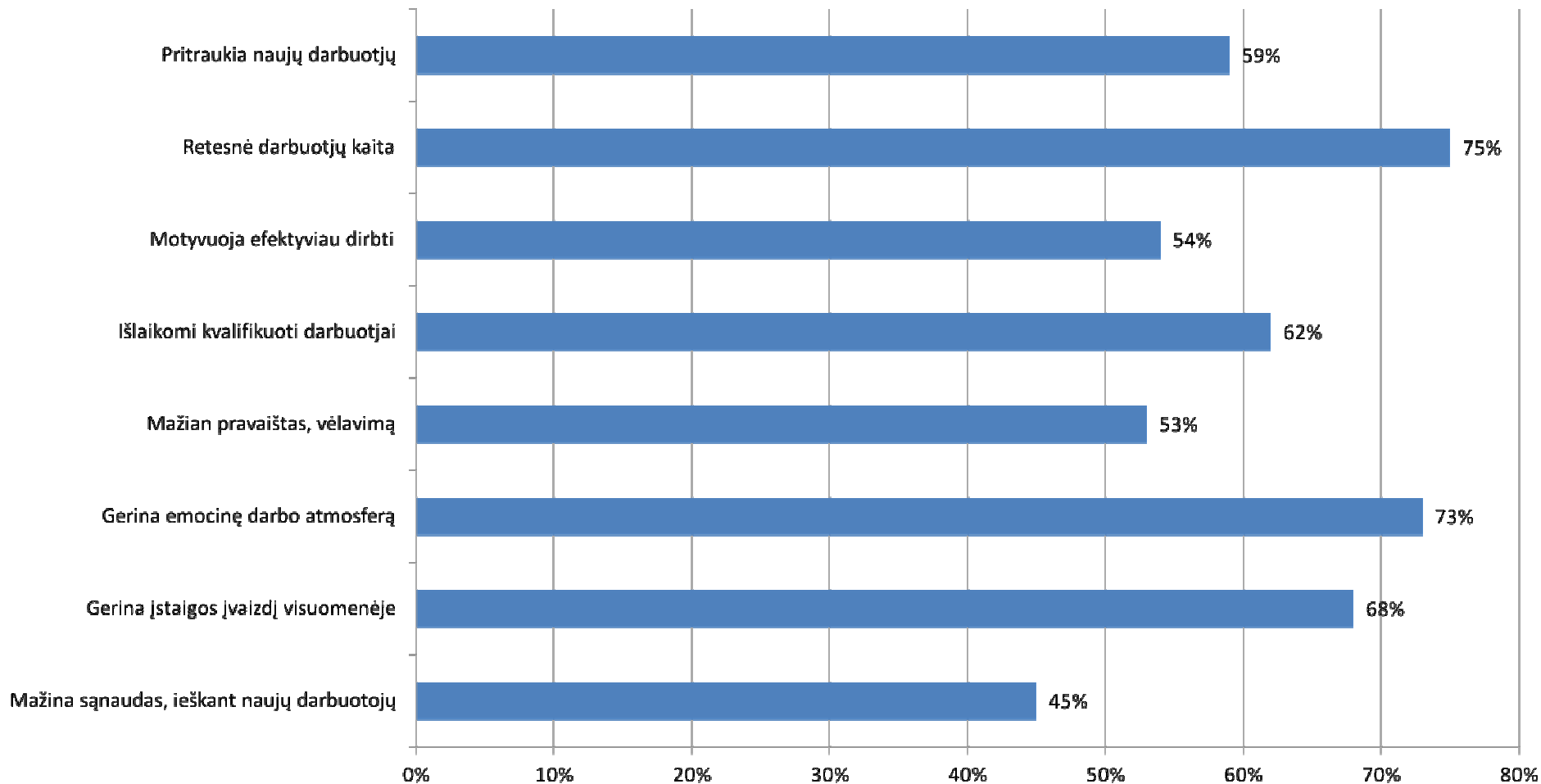


ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas

Laisvalaikio organizavimo nauda darbdavių požiūriu



Palankų šeimai priemonių taikymo nauda darbdavių požiūriu



Padiskutuokime



Vykdomė apklausą apie šeimai palankių priemonių taikymą Lietuvos įmonėse

Apklausos anketa darbdaviams:

http://www.geradirbti.lt/index.php/apklausa_darbdaviams

Apklausos anketa darbuotojų atstovams:

http://www.geradirbti.lt/index.php/apklausa_tiksli_nems_grupems



Konsultacijos, norintiems įdiegti šeimai palankias darbo vietas savo įmonėse

- Nemokamos;
- Individualios;
- Jums patogiu laiku;
- Būtina išankstinė registracija;
- www.geradirbti.lt

Dėkojame už dėmesį

Projekto kontaktai:

VšĮ "Privati slaugos tarnyba"

Vytauto pr. 37B-203, Kaunas

Tel./faks. 837 441891

www.geradirbti.lt



ES struktūrinė parama Lietuvai 2007-2013 m.
2010 m. vasario 2 d. Kaunas