

**Vilniaus Universitetas Teisės fakultetas**

**Privatinės teisės katedra**

Deimantės Čiokštinaitės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Asmenų iki 18 metų darbo ir įdarbinimo teisinio reguliavimo problemos**

Problems of employment and legal regulation of persons under 18 years of age

Vadovė: doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2021

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo ir darbo tiek nacionalinis, tiek tarptautinis teisinis reguliavimas, taip identifikuojant problemas su kuriomis susiduria teisinis reguliavimas. Pagrindinis darbo tikslas yra įvertinti galiojančio teisinio reguliavimo griežtumą, ar darbo sutarties šalims jis yra palankus. Identifikavus problemas, siekiama išsiaiškinti, dėl ko jos kyla bei kaip jas būtų galima išspręsti.

**Pagrindiniai žodžiai:** darbuotojai iki 18 metų, nepilnamečių darbas, teisinis reguliavimas, vaikas, paauglys.

This paper analyzes both national and international legal regulations of employment and work of persons under eighteen years of age, thus identifying the problems faced by legal regulation. The main purpose of the work is to assess the strictness of the current legal regulation, whether it is favorable to the parties of the employment contract. Once the problems have been identified, the aim is to find out what causes them and how they could be solved.

**Key words:** employees under 18, work of minors, legal regulation, child, adolescent.

## TURINYS

ĮVADAS .....	4
1. NEPILNAMETIS KAIP DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAS .....	7
1.1. Nepilnamečio darbuotojo subjektiškumas .....	7
1.2. Jaunų asmenų užimtumo svarba .....	11
2. ASMENŲ IKI 18 METŲ ĮDARBINIMO IR DARBO PROBLEMAS .....	14
2.1. Nediskriminavimo principas siekiant įdarbinti nepilnametį .....	14
2.2. Nepilnamečių asmenų įdarbinimo reikalavimai .....	16
2.3. Asmenų iki 18 metų darbui keliami reikalavimai .....	22
2.4. Darbo sutarties nutraukimas .....	32
2.5. Nelegalus darbas .....	33
2.6. Asmenų iki šešiolikos metų darbas internete .....	37
3. TARPTAUTINIS TEISINIS REGULIAVIMAS .....	40
IŠVADOS .....	49
ŠALTINIAI .....	51
SANTRAUKA .....	56
SUMMARY .....	57

## IVADAS

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Darbas yra reikšminga ir neatsiejama visuomenės ir žmogaus gyvenimo dalis. Dirbantis asmuo turi galimybę realizuoti savo asmeninius sugebėjimus, socializuotis, tobulinti įgūdžius, jaustis svarbiu ir reikalingu. Be abejo, reikia pabrėžti ir ekonominę naudą, nes tai yra ne tik asmens pragyvenimo šaltinis, dirbantis asmuo taip pat prisideda ir prie valstybės kūrimo – mokami mokesčiai, didėja visuomenės užimtumas, gerėja gyventojų finansinė padėtis. Galima sakyti, kad darbas yra tiek asmens, tiek visuomenės gyvavimo pagrindas, todėl įstatymo leidėjas turi imtis visų priemonių siekiant didinti visuomenės užimtumą. Vis dėlto, visuomenę sudaro skirtingos grupės asmenų, tarp jų – asmenys iki aštuoniolikos metų, dar kitaip vadinami nepilnamečiais. Integracija į darbo rinką jauniems žmonėms yra vienas sudėtingiausių gyvenimo etapų, susijusių su išbandymais, iššūkiais, nauja socialine bei profesine kompetencija. Nepilnametis darbuotojas yra socialiai pažeidžiamas, kadangi jam trūksta įgūdžių, patirties, svarbu ir tai, kad toks asmuo turi gebėti darbą suderinti su mokslais. Įstatymų leidėjui kyla pareiga užtikrinti, kad tokių asmenų teisės nebūtų pažeidžiamos bei jomis piktnaudžiaujama. Statistika rodo, kad per metus vidutiniškai dirba apie 9-10 tūkst. nepilnamečių darbuotojų, todėl šis reguliavimas liečia nemažą kiekį jaunų darbuotojų bei darbdavių. Taip pat, palankus, patogus, darbo sutarties šalims naudingas teisinis reguliavimas gali skatinti tiek darbdavius įdarbinti, tiek asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti. Todėl svarbu analizuoti esamą teisinį reguliavimą, siekiant nagrinėti, kur kyla problemos, kaip jį galima tobulinti.

**Darbo tikslas** – analizuoti ir įvertinti galiojančią tiek nacionalinę, tiek tarptautinę asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą, taip identifikuojant problemas, su kuriomis susiduria teisinis reguliavimas.

**Darbo uždaviniai.** Siekiant įgyvendinti magistro darbo tikslą, darbe išsikelti šie uždaviniai:

- 1) Išnagrinėti nepilnamečių darbuotojų subjektiškumą, pažymėti jaunų asmenų užimtumo svarbą bei šios asmenų grupės ypatumus.
- 2) Analizuoti Lietuvoje galiojančio teisinio reguliavimo keliamus reikalavimus nepilnamečių įdarbinimui bei darbui, įvertinti teisinio reguliavimo griežtumą.
- 3) Įvardinti su kokiomis vaikų ir paauglių darbo problemomis susiduria tarptautinė bendruomenė, analizuoti esamą tarptautinę teisinį reguliavimą.

**Darbo objektas.** Magistro darbo objektą lemia darbo tikslas bei jam pasiekti išsikelti uždaviniai. Šio darbo objektas yra galiojantis asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo

bei darbo teisinis reguliavimas. Darbo objektas tiriamas tiek pagal Lietuvoje galiojančią reguliavimą, tiek pagal tarptautinės teisės aktus. Pirmoje darbo dalyje analizuojamas nepilnamečio darbuotojo subjektiškumas, kada jis atsiranda, kokios jo ypatybės, taip pat, kodėl yra svarbus jauno asmens užimtumas, išskiriama, kokios yra nepilnamečių asmenų specifinės savybės į kurias teisinis reguliavimas turi atsižvelgti ir pagal tai nustatyti tokių asmenų įdarbinimo bei darbo sąlygas. Reikia pažymėti, kad darbe naudojama aktuali nepilnamečių darbuotojų paskutinių trijų metų įdarbinimo statistika. Antroje dalyje analizuojamas Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas, kuris yra taikomas asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimui bei darbui. Pagrindinis šios dalies uždavinys – įvertinti reguliavimo griežtumą, ar esamas teisinis reguliavimas iš esmės toks reikalingas bei kokias problemas jis sukelia. Darbe kalbama apie nepilnamečių darbuotojų nelegalų darbą, taip pat, paliečiama itin retai nagrinėjama, tačiau labai aktuali tema – nepilnamečių asmenų darbas internete. Galiausiai, trečioje darbo dalyje koncentruojamasi į tarptautinį teisinį reguliavimą, išskiriami svarbiausi nepilnamečius asmenis saugantys tarptautiniai teisės aktai. Kadangi vaikų darbas tarptautinėje bendruomenėje dar vis yra labai opi problema, analizuojama, kokios priežastys lemia itin ankstyvą vaikų darbą sunkiomis sąlygomis, atimant galimybę vaikams mokytis, tinkamai ir saugiai augti bei vystytis.

**Tyrimo metodai** – nagrinėjant darbo objektą bei siekiant įgyvendinti iškeltus uždavinius, yra naudojami įvairūs moksliniai metodai:

- 1) Lyginamasis metodas naudojamas norint palyginti vaikų ir paauglių darbuotojų teisinį reguliavimą, lyginamas galiojantis teisinis reguliavimas su senuoju, taip pat, esamo reguliavimo atitiktis tarptautiniams teisės aktams.
- 2) Teleologinis metodas naudojamas siekiant atskleisti įvairių teisės normų pagrindinę esmę ir jomis siekiamus tikslus.
- 3) Sisteminės analizės metodas naudojamas siekiant įvertinti galiojančių teisės aktų visumą nagrinėjama tema.
- 4) Loginės analizės metodas naudojamas siekiant išaiškinti ir apibendrinti teisės normas, sąvokas.
- 5) Lingvistinis metodas naudojamas siekiant išaiškinti tam tikras sąvokas, sampratas, reiškinius.
- 6) Apibendrinamasis metodas naudojamas siekiant suformuluoti išvadas.

**Darbo originalumas.** Lietuvos teisės doktrinoje asmenų iki aštuoniolikos metų darbo tema nagrinėjama retai. Reikia pažymėti, kad 2017 m. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, nemažas kiekis prieš tai taikomų apribojimų nepilnamečių įsidarbinimui bei darbui buvo panaikinti. Didžioji dauguma esamų mokslinių darbų nepilnamečių darbo tema yra parašyti

dar galiojant senajam teisiniam reguliavimui, todėl svarbu palyginti naująjį reguliavimą su senuoju, įvertinti, kokios problemos tokiu būdu buvo išspręstos. Be to, reikia paminėti, kad per pastaruosius penketą metų Vilniaus Universiteto Teisės fakultete nebuvo parengta magistro darbų šiame darbe nagrinėjama tema. Šiame magistro darbe siekiama visapusiškai aptarti visus nepilnamečių asmenų įdarbinimui bei darbui keliamus reikalavimus ir esamas problemas.

**Svarbiausi šaltiniai.** Magistro darbe svarbiausi šaltiniai yra įvairūs teisės mokslininkų darbai ir moksliniai straipsniai, taip pat nacionaliniai bei tarptautiniai teisės aktai. Pagrindinis tarptautinis teisės aktas yra 1994 m. birželio 22 d. Europos Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“, pagal kurio gaires yra priimtas nacionalinės teisės šaltinis - 2017 m. birželio 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 518 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“, kuris yra plačiai nagrinėjamas darbe.

## 1. NEPILNAMETIS KAIP DARBO SANTYKIŲ SUBJEKTAS

### 1.1. Nepilnamečio darbuotojo subjektiškumas

Prieš pradėdant nagrinėti nepilnamečio darbuotojo subjektiškumą, reikėtų išsiginčyti ir pačio nepilnamečio darbuotojo sąvoką. Nepilnametis asmuo yra iki aštuoniolikos metų amžiaus, nebent asmeniui pilnametystė yra pripažįstama anksčiau emancipacijos būdu. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme yra išskirtos dvi sąvokos – vaikas ir paauglys. Pagal šį įstatymą, nepilnametis asmuo yra skirstomas pagal amžių, vaiku laikomas asmuo iki 16 metų, tuo tarpu asmuo 16-18 metų yra laikomas paaugliu (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 21 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbuotoju laikomas fizinis asmuo turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tai reiškia, kad darbuotojo subjektiškumas yra būtina sąlyga siekiant tapti teisiniu santykių dalyviu. Darbuotojo subjektiškumas susideda iš dviejų pagrindinių elementų – teisnumo ir veiksnumo. Teisnumas apibrėžiamas kaip galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, tuo tarpu veiksnumas yra laikomas galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Darbiniam subjektiškumui atsirasti yra svarbus asmens amžius. Pagal bendrą taisyklę, fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų. Nuo šios amžiaus ribos yra laikoma, kad asmuo gali savarankiškai įgyvendinti savo turimas teises ir pareigas, yra suvokiantis savo veiksmus ir galimus padarinius, prisiima atsakomybę už kilusią žalą. Svarbu pabrėžti, kad išimtiniais atvejais, darbinį teisnumą ir veiksnumą gali įgyti ir jaunesni asmenys, t. y. asmenys nuo keturiolikos iki šešiolikos metų. Tačiau tokių darbuotojų subjektiškumas priklauso dar ir nuo trečiųjų asmenų valios. Išsamiau apie tai bus nagrinėjama kitose šio darbo dalyse. Tuo tarpu asmenys iki keturiolikos metų neturi darbinio veiksnumo, Lietuvoje jiems yra draudžiama dalyvauti darbo santykiuose. Nustatyta minimali darbinio subjektiškumo atsiradimo amžiaus riba nacionaliniame teisniame reguliavime yra kildinama iš Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“. Konvencijos pirmas straipsnis numato, kad kiekviena organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, laikosi nacionalinės politikos, kuria siekiama panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių, iki lygio suderinimo su visišku jaunų asmenų fiziniu ir protiniu išsivystymu (TDO konvencija Nr. 138, 1997). Taigi, valstybėms narėms paliekama teisė nustatyti savo nuožiūra minimalias amžiaus ribas, kai asmuo gali būti įdarbinamas, neperžengiant Konvencijoje nustatytų ribų.

Konvencijoje yra numatyta, kad minimalus amžius neturi būti mažesnis už pradinės mokyklos baigimo amžių ir bet kuriuo atveju, nemažesnis nei 15 metų. Vis dėlto yra ir numatyta ir išimčių, valstybės narės gali leisti įdarbinti ir dirbti lengvą darbą 13-15 metų amžiaus asmenims, jeigu tas darbas yra nepavojingas jų sveikatai ar vystymuisi, taip pat jei toks darbas neformuoja nepalankaus požiūrio į mokyklą, asmens dalyvavimą profesiniame orientavimo ar mokymo programose.

Tikslinga pabrėžti, kad pagrindiniame darbo santykius reglamentuojančiame teisės akte – Darbo kodekse, minimalus darbinis amžius nėra įtvirtintas, jį galima rasti poįstatyminiame teisės akte – Vyriausybės nutarime, taip pat, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šiuo atveju, reikia atsižvelgti į tarptautinės teisės aktus, kuriuose įtvirtintas minimalus darbinis amžius, t. y. prieš tai minėtą TDO konvenciją Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus bei Tarybos direktyvą 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos, ar šiuose teisės aktuose yra nurodyta, kur turi būti įtvirtintas minimalus darbinis amžius nacionaliniame teisiniame reguliavime. Konvencijoje Nr. 138 nurodyta, kad tai turi būti sureguliuota nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais, direktyva 94/33/EB taip pat naudoja panašią formuluotę, kad tai turi būti įtvirtinta įstatymais arba kitais teisės aktais (Tarybos direktyva 94/33/EB, 1994). Taigi, tarptautiniai teisės aktai neįpareigoja valstybių narių, kad minimalus darbuotojo amžius būtų įtvirtintas tik įstatymu, iš pateiktų formuluočių galima matyti, kad amžius gali būti įtvirtintas ir poįstatyminiu teisės aktu. Nepaisant to, Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad visuomenei prioritetiniai dalykai turi būti reguliuojami tik įstatymais. Įstatymų ir poįstatyminių valdymo aktų reguliavimo ribos priklauso nuo daugelio veiksnių – teisės tradicijų, visuomenės politinės ir teisinės kultūros lygio, tačiau tiek teisės teorijos, tiek įstatymų leidybos praktikos požiūriu tam tikri visuomenės prioritetiniai dalykai turi būti reguliuojami tik įstatymais. Demokratinėje visuomenėje prioritetas teikiamas žmogui, todėl viskas, kas susiję su pagrindinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis, reguliuojama įstatymais. Tai ir žmogaus teisių bei laisvių patvirtinimas, ir jų turinio apibrėžimas, ir apsaugos bei gynimo teisinės garantijos, ir leistinas jų apribojimas, ir kt. Teisinės demokratinės valstybės nuostata, kad žmogaus teisės ir laisvės gina įstatymai, yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos skirsnyje „Žmogus ir valstybė“ (Konstitucinio teismo 1995 m. spalio 26 d. nutarimas). Taigi, atsižvelgiant į aukščiau numatytą tiek tarptautinės teisės reglamentavimą, tiek Konstitucinio Teismo doktriną, toliau galime aptarti, kaip šis klausimas yra reglamentuojamas Lietuvos teisinėje sistemoje. Pagrindiniame darbo teisės įstatyme – Darbo kodekse, 21 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad darbuotojo subjektiškumas atsiranda nuo 16 metų, išimtiniais atvejais gali atsirasti ir anksčiau, tačiau nėra patikslinama



nuo kada. Minimalią amžiaus ribą galima rasti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei Vyriausybės nutarime Nr. 518 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“ (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 518). Kaip jau ir buvo minėta, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme yra išskiriamos dvi sąvokos – vaikai ir paaugliai, taip pat, 36 straipsnis nurodo darbuotojų iki 18 metų ypatumus, išskiriant ir vaikų, t. y. 14-16 metų asmenų, darbo specifiką, kas leidžia suponuoti, kad minimalus įdarbinimo amžius yra nuo 14 metų. Tuo tarpu Vyriausybės nutarime Nr. 518 yra kur kas aiškiau nurodoma minimali darbo amžiaus riba, kadangi III skyriuje išskiriamos vaikų įdarbinimo sąlygos, nurodant kad 14-16 metų vaikams leidžiama dirbti lengvus darbus. Žiūrint formaliai, Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje nurodyta taisyklė, kad demokratinei visuomenei svarbūs dalykai turi būti reguliuojami tik įstatymu, yra išpildyta, kadangi minimalią amžiaus ribą galime išsigryninti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kita vertus, Konstitucinis Teismas taip pat yra pažymėjęs, kad teisiniam reguliavimui yra keliami tam tikri reikalavimai, t. y. jis turi būti aiškus, suprantamas, tikslus, kad teisinių santykių subjektai galėtų savo elgesį orientuoti pagal teisės reikalavimus, taip pat, turi būti užtikrinamas teisės sistemos nuoseklumas (Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 16 d. nutarimas). Todėl siekiant teisinio aiškumo, nuoseklumo, minimalus darbuotojo amžius turėtų būti įtvirtintas pagrindiniame, kodifikuotame darbo teisės šaltinyje – Darbo kodekse, kadangi teisė į darbą yra viena iš pagrindinių Konstitucinių žmogaus teisių ir šios teisės įgyvendinimo ribos turėtų būti aiškiai apibrėžtos. Todėl rekomenduotina, kad Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalis būtų papildyta taip: fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išimtiniais atvejais, nuo keturiolikos metų.

Grįžtant prie darbuotojo subjektiškumo, svarbu pabrėžti, kad teisinių santykių plotmėje darbinis teisnumas ir veiksnumas yra neatskiriami, esminis momentas - jie atsiranda vienu metu ir negali egzistuoti atskirai, kadangi darbas yra asmeninė valinė žmogaus veikla, kurios neįmanoma atlikti per atstovą. Todėl būtų galima kalbėti apie bendrą darbo teisės darbinio teisnumo ir veiksnumo institutą, kuris padėtų realizuoti asmens gebėjimus įgyti ir savo veiksmais įgyvendinti teises ir pareigas darbo santykių sferoje (Nekrošius, 1990, p. 40). Ta sąlyga, kad asmuo turi darbinį teisnumą, dar nereiškia, kad jis turi konkrečių darbo teisių bei pareigų. Šios teisės ir pareigos gali būti įgyjamos tik asmeniui tapus veiksniu. Be to, ar tam tikros teisės bei pareigos bus įgytos, priklauso nuo tam tikrų aplinkybių, pavyzdžiui, ar asmuo sudarys darbo sutartį, ar taps bedarbiu (Tiažkijus, 2005, p. 166).

Kaip jau ir buvo minėta, darbinis teisnumas ir veiksnumas yra neatskiriami ir glaudžiai tarpusavyje susiję. Tai lemia pati darbo teisinių santykių prigimtis. Viena vertus, tik turėdamas galimybę turėti tam tikras teises ir atlikti pareigas asmuo gali realiai jas įgyti, pakeisti ir atsisakyti. Antra vertus, tik galėdamas atlikti teisiškai reikšmingus veiksmus, asmens teisiniame statuse gali koegzistuoti tam tikrų teisių ir pareigų turėjimas. Tačiau veiksnumo ir teismo panašumas nereiškia jų tapatumo, kadangi darbinis teisnumas ir veiksnumas atlieka nors ir artimas, bet skirtingas funkcijas bei reiškia skirtingas subjektų teises savybes (Dambrauskienė, et. al, 2008, p. 49.)

Darbinis teisnumas yra lygus visiems asmenims, vadovaujantis lygiateisiškumo principu. Šis principas įtvirtintas įvairiuose tarptautiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, TDO konvencijoje Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje, kurioje draudžiamas bet koks lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis ar panaikinantys išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas bet kokių pagrindų, nesusijusių su asmens dalykinėmis savybėmis (TDO konvencija Nr. 111, 1996). Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 29 straipsnis užtikrina visų lygybę prieš įstatymus, draudžia bet kokią diskriminaciją žmogaus teisių ar privilegijų teikimo lygmenyje (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Taip pat, Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalis įtvirtina lygiateisiškumo principą, kad asmenys negali būti diskriminuojami jokiais pagrindais, tame tarpe ir dėl amžiaus.

Be aptarto teismo ir veiksnumo, kad asmuo taptų darbuotoju, turi būti sudaryta darbo sutartis su darbdaviu, pagal kurią asmuo veiktų darbdavio naudai ir interesams. Tuo tarpu, kad darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, jeje šalys turi būti susitarusios dėl darbo funkcijos, darbo užmokesčio bei darbovietės. Kadangi darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne be atlygio, tai darbuotojo teisinis statusas pagal sutartį darbinį subjektiškumą turinčiam fiziniam asmeniui atsiranda tik tuomet, jei dirbamas atlygintinas darbas. Jei atliekama pinigais neapmokama praktika ar dirbami kitokie neatlygintini darbai, tuomet tokie santykiai nepatenka į darbo teisės veikimo sferą ir toks praktikantas ar kitokius darbus atliekantis dalyvis neįgyja darbuotojo statuso, nes paminėtų neatlygintinų darbų darbo teisė nereguliuoja (Nekrošius, et. al. 2008, p. 69).

Apibendrinant, nepilnamečio darbuotojo subjektiškumas, kaip ir kiekvieno kito darbuotojo, yra apibrėžiamas teismu ir veiksnumu, t. y. galėjimu turėti darbo teises ir pareigas bei galėjimu jas įgyti. Svarbus ypatumas, kad darbuotojo veiksnumas yra įgyjamas priklausomai nuo amžiaus, bendroji taisyklė yra nuo šešiolikos metų amžiaus, išimtiniais atvejais – keturiolikos metų. Siekiant sudaryti darbo sutartį tarp nepilnamečio darbuotojo ir darbdavio, taikoma bendroji taisyklė, kad šalys joje turi būti susitarusios dėl

būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbo užmokesčio, darbo funkcijos bei darbovietės. Šiuo atveju, specifinė taisyklė yra taikoma siekiant sudaryti darbo sutartį su vaiku – reikalinga suderinta šalių valia ir su trečiaisiais asmenimis.

## **1.2. Jaunų asmenų užimtumo svarba**

Pirmiausia, reikėtų išsiaiškinti, kas yra laikoma užimtumu. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme yra įtvirtinta užimtumo sąvoka: tai atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Užimtumas yra skirstomas į kelias formas – darbas pagal darbo sutartį (arba darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai, pavyzdžiui, valstybės tarnyba), savarankiškas darbas arba neatlygintinio užimtumo veikla (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Pabrėžtina, kad užimtas asmuo yra ir tuomet, kai jis laikinai nedirba dėl ligos, traumos, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, tačiau nėra nutraukti oficialūs ryšiai su darboviete (Martinkus ir Beržinskienė, 2005, p. 14-15). Šiame darbe aktualiausia kalbėti apie darbą pagal darbo sutartį.

Svarbu, kad valstybė sudarytų tinkamas sąlygas laisvai pasirinktam piliečių užimtumui plėtoti, kad asmenys turėtų galimybę įgyvendinti savo teisę į darbą. Asmenų teisė į darbą yra numatyta Konstitucijos 48 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Užimtumo tikslas gali būti pasiekiamas įvairiais būdais. Vienas jų – sudaryti palankias ir tinkamas sąlygas dirbti, kad gyvendami iš darbo dirbantieji galėtų savarankiškai užtikrinti savo gerovę. Antra vertus, valstybė turi užtikrinti, kad vaikai ir paaugliai galėtų mokytis ir įgyti kokybišką bendrąjį išsilavinimą, kol jiems sueis 18 metų. Valstybė turi numatyti priemones, kurios skatintų nuolatinio mokymosi poreikį bei sukurti profesinio pasirengimo tvarką, kuri kiekvienam norinčiam dirbti jaunuoliui sudarytų sąlygas darbo rinkoje įgyti konkurencingą kvalifikaciją. Šie tikslai gali būti pasiekti tobulinant teisinį darbo santykių reglamentavimą, sudarant palankesnes sąlygas dirbti trumpalaikius darbus arba ne visą darbo laiką, nustatyti minimalią darbuotojo amžiaus ribą, sudaryti sąlygas vaikų ir paauglių, ypač beglobių, iš nedarnių šeimų, nusikalstamumo

prevencijai, tuo užkertant kelią nepilnamečių nusikalstamai veiklai, dėl kurios ateityje jie gali pakliūti į socialinę atskirtį (Dambrauskienė, 2001, p. 51).

Mokslininkai, nagrinėjantys nepilnamečių justiciją, išskiria įvairius apsauginius veiksnius, kurie turi teigiamos įtakos nepilnamečiui ir apsaugo nuo įvairių rizikos veiksnių, kurie didina nusikalstamumo tikimybę jauname amžiuje. Rizikos veiksniai – tai veiksniai, skatinantys nusikalstamo elgesio pasireiškimą ateityje. Jie taip pat prognozuoja pakartotinių nusikaltimų tikimybę (Kazdin et al, 1997, p. 375). Yra pastebėta, kad jaunų asmenų nedarbas, skurdas yra vienas iš rizikos veiksnių nusikalstamumui, nes tai didina konkurenciją, skatina įtampą bei verčia ieškoti nelegalių pragyvenimo šaltinių ar laisvalaikio praleidimo būdų (Sakalauskas, 2007, p. 16).

Jauni asmenys, ypač asmenys iki 18 metų, negali būti laikomi pilnai susiformavusios asmenybės, jiems reikalingas papildomas rūpestis ir dėmesys. Reikėtų pažymėti nepilnamečių asmenų specifinį psichologinės ir socialinės brandos lygį. Pavyzdžiui, pastebima, jog šiais laikais jaunimas mokosi ilgiau ir į darbo rinką integruojasi vėliau nei prieš kelis dešimtmečius. Kitaip tariant, pailgėjo „socialinės paauglystės“ laikotarpis. Vis dėlto nors šiais laikais vaikai vidutiniškai yra didesni, stipresni, anksčiau subręsta lytiškai, žino daugiau nei jų bendraamžiai prieš keliasdešimt metų, dar nereiškia, jog jie jau yra socialiai suaugę. Galbūt netgi priešingai – dėl ankstyvos biologinės brandos, neturint pripažintos ir su suaugusiais lygiavertės pozicijos visuomenėje, socialinės taisyklės ir elgesio normos dar sunkiau suvokiamos bei priimamos (Sakalauskas, 2009, p. 95).

Darbas nepilnamečiui asmeniui gali padėti socializuotis visuomenėje, nesukeliant žalingo poveikio fizinei ir psichologinei savijautai. Ankstyva darbo patirtis padeda išmokyti atsakomybės, plėtoja naujus įgūdžius bei suteikia papildomų pajamų. Kita vertus, asmenys iki aštuoniolikos metų yra laikoma kaip pažeidžiamiausia visuomenės socialinė grupė (Dromantienė, Šalaševičiūtė, 2006, p. 80) todėl reikia atsižvelgti į šių asmenų fizines bei psichologines savybes ir nustatyti ribas, kurios sumažintų riziką padaryti jiems neigiamą įtaką. Pavyzdžiui, per ilgas darbo valandas, trumpas poilsio laikas, naktinis darbas gali būti žalingas šiems darbuotojams. Yra pastebėta, kad per didelis darbo intensyvumas, t. y., darbo valandų kiekis, daro neigiamą įtaką jaunam asmeniui, dėl to jis gali būti labiau linkęs vartoti psichiką veikiančias medžiagas, taip pat, suprastėti mokymosi pažangumas bei lankomumas, miego kokybė. Jaunų darbuotojų ypatybės gali lemti didesnę jų riziką susižeisti ar susirgti darbe. Žvelgiant iš vystymosi perspektyvos, šie asmenys dar auga, dėl to šiems darbuotojams gali būti stipresnis pavojingų medžiagų poveikis, gali būti sukeltos didesnės pasekmės. Taip pat, šiai asmenų grupei reikia daugiau miego nei suaugusiesiems, dėl to jie negali dirbti nakties metu. Reikia pažymėti ir tai, kad

nepilnamečiams darbuotojams gali trūkti patirties, gali nebūti pasiekę pilnos fizinės bei emocinės brandos, kuri gali būti reikalinga tam tikroms užduotims atlikti. Nepilnamečiams itin svarbi suaugusiųjų ir bendraamžių nuomonė, yra jautrūs bendraamžių spaudimui. Galiausiai, šiems asmenims gali trūkti pasitikėjimo savimi, trūkti bendravimo įgūdžių, dėl to gali bijoti prašyti pagalbos ar pasidalinti savo rūpesčiais darbdaviui (Miller, 2010, p. 105-106). Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, nors ir nepilnamečiai asmenys turi visas bendrąsias žmogaus teises ir laisves, tačiau priklausomai nuo vaiko amžiaus, fizinės, emocinės, socialinės brandos, lemiančios vaiko interesus ir poreikius, teisės vaikui, lyginant su suaugusiaisiais, gali būti praplėstos arba apribotos. Vaiko fizinės, psichinės, socialinės raidos bruožai lemia vaiko ypatingus poreikius (Sagatys, 2006). Atsižvelgiant į šias savybes turi reaguoti ir teisinis reguliavimas apie kurį plačiau bus kalbama kitoje darbo dalyje.

Siekiant apibendrinti, svarbu pažymėti, kad bendrasis darbuotojo subjektiškumas yra įgyjamas sulaukus 16 metų amžiaus, išimtiniais atvejais, nuo 14 metų. Įžvelgiama problema, kad Darbo kodekse, kuris yra pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo teisinius santykius, nėra nustatyta minimali amžiaus riba, todėl tai galimai pažeidžia Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje įtvirtintas taisykles, kad demokratinei visuomenei reikšmingi dalykai turi būti įtvirtinti įstatymu, taip pat, teisės akto aiškumo, tikslumo principus. Reikia pažymėti, kad nepilnamečių asmenų skirstymas į vaikus ir paauglius yra reikšmingas ir teisiniam reguliavimui, kuris kiekvienai amžiaus grupei nustato specifines taisykles. Nepilnamečių asmenų užimtumas turi nemažai teigiamų savybių – vaikai ir paaugliai ugdo atsakomybę, kaupia savo darbinę patirtį, turi galimybę susipažinti su darbo aplinka, tokia patirtis jiems gali būti naudinga ateityje siekiant karjeros, identifikuojant, kokį darbą norėtų dirbti, taip pat, jaunas asmuo gerina savo finansinę padėtį. Be to, reikia paminėti, kad jaunų asmenų užimtumas mažina nusikalstamumo tikimybę. Kita vertus, teisinis reguliavimas turi atsižvelgti į šios visuomenės grupės specifines savybes siekiant apsaugoti nuo galimos rizikos augančio ir bręstančio organizmo sveikatai, taip pat, užtikrinti, kad darbas nepakenks nepilnamečio darbuotojo mokymuisi.

## 2. ASMENŲ IKI 18 METŲ ĮDARBINIMO IR DARBO PROBLEMOS

### 2.1. Nediskriminavimo principas siekiant įdarbinti nepilnamečius

Prieš pradėdant nagrinėti asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo bei darbo teisinį reguliavimą, reikėtų glaustai aptarti, ar leidimas dirbti asmenims nuo 14 metų yra proporcingas ir teisėtas, ar tai nėra diskriminacija asmenų, jaunesnių nei 14 metų amžiaus atžvilgiu.

Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais. Kaip jau ir ne kartą buvo minėta, kad Lietuvoje bendras darbuotojo subjektiškumas atsiranda nuo 16 metų su numatyta išimtimi, kuri leidžia dirbti ir asmenims nuo 14 metų. Reikėtų paminėti, kad Lietuvoje yra buvęs įtvirtintas ir asmenų darbas nuo 13 metų (Vyriausybės nutarimas Nr. 1055, 1996), tačiau vėliau to buvo atsisakyta ir leista dirbti asmenims tik nuo 14 metų. Visgi, vėl buvo bandyta sugrąžinti nepilnamečių asmenų darbą nuo 13 metų, buvo keliamos diskusijos apie tai (Aiškinamasis raštas, 2008). Šią iniciatyvą iškėlė 2008 m. tuometinis prezidentas bei vaiko teisių apsaugos kontrolierė, nurodydami, kad toks poreikis yra siekiant mažinti nelegalaus 13 metų ar jaunesnių vaikų amžiaus darbą. Nereguliuojant šių santykių, sudaromos sąlygos vaikų išnaudojimui, kadangi jiems mokamas atlikto darbo neatitinkantis darbo užmokestis, nesudaroma tinkamų darbo sąlygų, vaikai verčiami dirbti nenustatytą darbo laiką. Taip pat, šios iniciatyvos autoriai pabrėžė, kad taip būtų sprendžiamas vaikų užimtumo klausimas, kadangi atostogų metu vaikai yra neužimti, todėl tai gali būti viena iš prielaidų nepilnamečių nusikalstamumui didėti, žalingų įpročių atsiradimui. Dar viena priežastis buvo ir ta, kad patys vaikai nori gauti papildomų pajamų, gerinti šeimos materialinę padėtį, kaupti savo darbinę patirtį, ruoštis profesinei karjerai. Vis dėlto, iki šiol jaunesniems nei 14 metų asmenims nėra leidžiama dirbti.

Šiuo atveju, galėtume kelti klausimą, ar leidimas dirbti tik nuo 14 metų nėra diskriminacija dėl amžiaus. Teisė į darbą, kaip ir visos kitos pagrindinės žmogaus teisės, turi būti realizuojamos laisvai, t. y. asmuo pats laisva valia turi nuspręsti dirbti, ar ne. Todėl bet kokios sąlygos, priemonės ar būdai, teisinio administracinio pobūdžio kliūtys, kurios gali apriboti ir varžyti asmens laisvą apsisprendimą, gali būti laikomos diskriminuojančios, neteisėtos (Mačernytė-Panomariovienė, 2008, p. 5). Diskriminacija bendrąją prasme teisinėje literatūroje suprantama kaip mažiau palankus asmens traktavimas ar mažiau palankus elgesys su asmeniu, negu tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis buvo, yra ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu. Taigi diskriminacija bendriausia prasme yra priešingas

teisei veiksmas (neveikimas), dėl kurio žmogui buvo sumažintos, apribotos arba apskritai atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais sąlygomis (Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas, 2020). Nediskriminavimo principas, pripažįstamas Europos valstybių konstitucijų ir tarptautinių sutarčių, be kita ko, reiškia ne tik draudimą riboti asmeninio pasirinkimo galimybes, pavyzdžiui, religiją, politines pažiūras, seksualinę orientaciją ir priklausomybę lyčiai, nes toks pasirinkimas turi būti gerbiamas kaip dalis asmenybės, bet ir, priešingai, tokiu pagrindu, kurio iš viso negalima pasirinkti, t. y. lytis, rasė, negalia ir amžius (*Sidabras ir Džiautas v. Lietuva*, EŽTT, Nr. 55480/00 ir 59330/00, 2004). Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia 1999 m. gruodžio 10-11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. užimtumo gairėse nurodytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Reikia paminėti ir Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvą 2000/78/EB (toliau – Užimtumo direktyva), kurios tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl amžiaus bei kitų diskriminacinių pagrindų užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Užimtumo direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje a punkte reglamentuojama jos taikymo sritis, tai yra, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą (Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB, 2000). Direktyvos nuostatos yra perkeltos į Darbo kodeksą bei Lygių galimybių įstatymą. Vis dėlto, Užimtumo direktyva nurodo ir tai, kad valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Todėl būtina įžvelgti skirtingą požiūrį, kai tai pateisinama teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos, profesinio mokymo tikslais, ir diskriminacija, kuri turi būti uždrausta.

Šiuo atveju, reikia atskirti diskriminaciją nuo diferenciacijos. Diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (vieni iš jų yra ir nepilnamečiai, taip pat seneliai, asmenys su įgimta negalia ir pan.) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei ir

sveikatai pavojingomis sąlygomis ir kt.) (Vaišvila, 2000, 143 p.). Todėl dėl tam tikrų objektyvių ar subjektyvių aplinkybių, kai kuriems asmenims būtina nustatyti lengvatas, kad jie galėtų su kitais darbuotojais lygiai taip pat įgyvendinti savo teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau jokių būdu tokia diferenciacija negali virsti kitų darbuotojų diskriminacija (Usonis, 2003, p. 88).

Siekiant apibendrinti, reikia pasakyti, kad šiuo atveju, leidimas asmenims dirbti tik nuo 14 metų yra teisėtas ir proporcingas, siekiantis teisėtų tikslų, t. y. apsaugoti jaunos asmenis nuo galimos rizikos jiems pakenkti. Todėl šiuo atveju, minimalaus darbinio amžiaus nustatymas nuo 14 metų nėra diskriminacija asmenų iki 14 metų amžiaus atžvilgiu. Tuo tarpu, diferencijuojama 14-18 metų asmenų grupė yra todėl, kad šie nepilnamečiai darbuotojai saugiai ir tinkamai galėtų įgyvendinti savo teisę į darbą.

## **2.2. Nepilnamečių asmenų įdarbinimo reikalavimai**

Siekiant sudaryti darbo sutartį su nepilnamečiais, reikia atsižvelgti į šių darbuotojų ypatumus ir teisinio reguliavimo keliamus reikalavimus. Nepilnamečiai darbuotojai, kaip jau ir buvo minėta, skirstomi į dvi amžiaus grupes – 14-16 metų asmenys, dar kitaip vadinami vaikais, bei 16-18 metų asmenys, dar kitaip vadinami paaugliais. 16-18 metų asmenys turi pilną darbinį subjektiškumą, tuo tarpu 14-16 metų asmenų darbinis subjektiškumas yra ribojamas: nors ir šiai amžiaus grupei yra leidžiama dirbti, šie darbuotojai yra priklausomi dar ir nuo trečiųjų asmenų valios, kurie dalyvauja tiek darbo sutarties sudaryme, tiek keitime, tiek jos nutraukime. Be abejo, tokio amžiaus darbuotojas savo darbo pareigas atlieka savarankiškai. Vis dėlto, tam, kad darbdavys įsidarbintų nepilnametį darbuotoją reikalauja nemažai pastangų. Taigi, toliau bus aptarta, kokius veiksmus turi atlikti darbdavys, siekdamas įdarbinti nepilnametį asmenį bei kokias teises turi nepilnametis darbuotojas. Taip pat, bus įvertinama, ar keliami reikalavimai yra ne per griežti ir pernelyg apsunkinantys nepilnamečių asmenų įdarbinimo galimybes. Šie keliami reikalavimai taip pat bus įvertinami ir ar tinkamai įgyvendina tarptautinius nurodymus.

Visų pirma, reikia pabrėžti, kad tiek vaikai, tiek paaugliai negali dirbti visų darbų. Asmenys iki aštuoniolikos metų turi būti apsaugoti nuo bet kurios konkrečios rizikos jų saugai, sveikatai ar vystymuisi, galinčios atsirasti dėl asmenų iki aštuoniolikos metų patirties stokos, nežinojimo, kokia yra arba kokia gali kilti rizika, arba dėl šių asmenų nesubrendimo. Taip pat, 2017 m. birželio 28 d. Vyriausybės nutarime Nr. 518 „Dėl asmenų



iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“ yra įtvirtinti nurodymai, kokių darbų nepilnamečiai darbuotojai negali dirbti. Nepilnamečiams asmenims draudžiami darbai yra šie:

- a) dėl objektyvių priežasčių jie nėra fiziškai ar psichologiškai pajėgūs dirbti darbo ar atlikti praktinio mokymo užduočių;
- b) darbas ar praktinis mokymas susiję su kenksmingų veiksnių poveikiu, įskaitant toksiškus ir kancerogeninius, mutageninius veiksnius, toksinio poveikio reprodukcijai veiksnius ir veiksnius, galinčius koku nors kitu būdu visam gyvenimui pakenkti žmogaus sveikatai;
- c) darbas ar praktinis mokymas susiję su kenksmingu spinduliuotės poveikiu;
- d) darbas ar praktinis mokymas susiję su nelaimingų atsitikimų rizika, kuri gali būti neatpažinta ar jos neišvengta dėl asmenų iki aštuoniolikos metų nepakankamo dėmesio saugai arba patirties ar mokymo stokos;
- e) darbas ar praktinis mokymas susiję su rizika sveikatai dėl labai didelio šalčio ar karščio arba triukšmo, vibracijos, elektromagnetinių laukų, ergonominų veiksnių.

Kaip galima pastebėti, trūksta apibrėžtumo ir tikslumo nurodytam sąrašui darbų, dėl kurių negali būti įdarbinti nepilnamečiai. Pavyzdžiui, kas yra laikoma objektyviomis priežastimis, kai vaikas ar paauglys fiziškai ar psichologiškai nėra pajėgūs dirbti? Nutarime tai nėra patikslinta, todėl darbdavys turi kiekvienu konkrečiu atveju vertinti ir individualizuoti darbuotoją, ar tam tikros pareigos jam nebus per sudėtingos ir jis pajėgs jas atlikti. Vis dėlto, kiti numatyti kriterijai pakankamai aiškūs, pavyzdžiui, nėra leidžiama dirbti, jei darbas yra susijęs su kenksmingu spinduliuotės poveikiu, toksiškomis ar kancerogeninėmis medžiagomis. Reikėtų paminėti, kad tame pačiame Vyriausybės nutarime Nr. 518 yra dar patikslinta su kokiomis cheminėmis medžiagomis nepilnamečiams darbuotojams nėra leidžiama dirbti, taip pat, nurodytos ir pavojingumo klasės ir kategorijos, kurios lengviau leidžia darbdaviui identifikuoti, ar tam tikra darbo specifiška tikrai yra galima dirbti nepilnamečiui. Iš esmės, nepilnamečiams asmenis yra draudžiama dirbti su tokiomis medžiagomis, kurios koku nors būdu gali pakenkti žmogaus sveikatai ir palikti pasekmes visam gyvenimui. Akcentuojama, kad tiek vaikai, tiek paaugliai negali dirbti tokio darbo, kuris gali kenkti jų psichologinei būsenai, pavyzdžiui, Nutarime yra išskirtas darbas skerdyklose, kurio nepilnamečiai asmenys negali dirbti. Taip pat, galima pastebėti, kad išskiriami tokie darbai, kurie reikalauja papildomo atidumo, išmanymo bei patirties, pavyzdžiui, darbas su plėšriaisiais ar nuodingais gyvūnais arba

darbas, susijęs su sprogiųjų medžiagų gamyba ar tvarkymu. Paminėti dar keletą specifinių darbų, kuriems draudžiama skirti dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų:

- a) darbas, kurio metu darbuotojai veikiami kietosios medienos dulkių;
- b) darbas šuliniuose, iškasose, tuneliuose, kolektoriuose ir kituose požeminiuose įrenginiuose bei statiniuose (išskyrus požemines pėsčiųjų perėjas) ar iš dalies uždaroje mašinų ir kitų įrenginių angose;
- c) darbas, kai galimas konstrukcijų griūties pavojus;
- d) darbas, keliantis elektros poveikio pavojų ir kt.

Darbdavys, prieš įdarbindamas asmenį iki aštuoniolikos metų, turi pasiruošti visas reikiamas priemones, būtinas saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti, atsižvelgdamas į Nutarime nurodytus rizikos veiksnius.

Tuo tarpu vaikams leidžiamas darbų sąrašas be prieš tai nurodytų darbų sąrašo, kurie nekelia neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai, yra dar siauresnis, nes jiems yra leidžiama dirbti tik jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus. Galiojančiame teisiniame reguliavime vėlgi nėra patikslinama, kas yra laikoma lengvu darbu, tačiau šiuo atveju, galima imti pavyzdį iš prieš tai galiojusio 2003 m. sausio 29 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 138, kuriame buvo nurodytas baigtinis sąrašas lengvų darbų. Tokie darbai buvo laikomi: daržų ravėjimas, uogų, vaisių skynimas, gėlių, pasodintų atvirame grunte, priežiūra, mažų naminių gyvulių ir paukščių priežiūra, reklamų, laikraščių, afišų kljavimas gatvių stenduose, laikraščių, reklaminių lankstinukų, pranešimų pristatymas į namus, įstaigas, laikraščių ir žurnalų pardavimas, prekių kainų žymėjimas, etikečių ant įvairių gaminių, pakų kljavimas, smulkių gaminių valymas, blizginimas nenaudojant kenksmingųjų medžiagų, stalų serviravimas (servetėlių, indų su prieskoniais dėliojimas ir panašiai), stalų valymas, drabužių ir kitų prekių demonstravimas (Vyriausybės nutarimas Nr. 138, 2003). Galima preziumuoti, kad naujasis teisinis reguliavimas atsisakė nurodyti baigtinį lengvų darbų sąrašą, todėl, kad darbo santykiai nuolat kinta, įgauna naujas formas, be to, taip siekiama daugiau palikti laisvės darbo sutarties šalims ir kuo mažiau jas apriboti. Manytina, kad ir dabartiniame teisiniame reguliavime šie darbai galėtų būti apibūdinami kaip tokie, kurie yra nesudėtingai atliekami, greitai išmokstami, nereikalauja didelės patirties, specialaus išsilavinimo ar įgūdžių.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad be prieš tai nurodytų specialių reikalavimų ir sąlygų darbovietai galioja ir bendrieji saugos ir sveikatos reikalavimai. 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.

Viena iš nepilnamečių darbuotojų ypatybių yra tai, kad šie asmenys mokosi bendrojo lavinimo mokyklose. Konstitucijos 41 straipsnis nurodo, kad asmenims iki 16 metų mokslas yra privalomas, todėl tokiems darbuotojams darbas neturi trukdyti lankyti mokyklos ir mokytis pagal privalomojo švietimo ir profesinio mokymo programas, gauti švietimo pagalbą, darbas negali pakenkti mokymuisi. Ta pati taisyklė galioja ir paaugliui, jeigu jis tęsia mokslą. Taigi, darbdavys turi turėti omenyje, kad toks darbuotojas gali dirbti tik nuo pamokų laisvu laiku. Darbo ir poilsio laiko ypatumai plačiau bus aptarti kitoje darbo dalyje.

Dar vienas svarbus aspektas yra tai, kad skirtingai nei siekiant įdarbinti paauglį, vaikų įdarbinimas priklauso ir nuo trečiųjų asmenų valios. Tuo tarpu, darbo sutarties sudarymo tvarka su paaugliu niekuo nesiskiria nuo bet kurio kito pilnamečio darbuotojo. Nepaisant to, specifiniai reikalavimai yra keliami siekiant įdarbinti vaiką. Darbdavys prieš įdarbindamas vaiką turi gauti bent vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą dėl vaiko darbo. Taip pat, reikalingas mokslo metų laikotarpiu duotas mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštiškas sutikimas dėl vaiko darbo. Pažymėtina, kad yra palengvinta tvarka vaikų įsidarbinimui per mokinių atostogas, nereikalaujant mokyklos, kurioje vaikas mokosi, sutikimo, nes mokiniai atostogų metu nėra ugdomi, todėl jų darbo sąlygų nebūtina derinti su pamokų laiku bei trukme. Taip vaikas turi galimybę pats motyvuotai ir savarankiškai nuspręsti, ar atostogų metu nori dirbti, ar poilsiauti. Vis dėlto, dėl šių sąlygų gali susidaryti išpūdis, kad tokie asmenys turi specialų teisnumą. Tačiau tai klaidinga nuomonė. Tėvų sutikimas ar nesutikimas nereiškia, kad jis gali suteikti ar panaikinti teisnumą – veiksnumą, jei įstatymas leidžia dirbti nuo 14 metų. Tėvų (mokyklos) sutikimas turi tik apsaugoti vaiko ir visuomenės interesus. Kai vaikas pradeda dirbti nuo 14 metų, jis įgyja darbinį teisinį subjektiškumą. Iki tol, kol asmeniui sukanka pilnametystė, teisinis reguliavimas numato papildomas to subjektiškumo realizavimo taisykles. (Dambrauskienė, 2001, p. 52). Darbo kodeksas yra numatęs tik tai, kad darbuotojo subjektiškumas gali atsirasti išimtiniais atvejais ne tik nuo 16 metų, tačiau nepatiksina, ar jaunesnių nei 16 metų darbuotojų subjektiškumas kuo nors skiriasi nuo kitų darbuotojų, todėl laikytina, kad ir vaikai turi pilną darbinį subjektiškumą.

Taip pat, prieš įdarbinant nepilnametį asmenį, darbdaviui reikalinga asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduota medicininė pažyma su išvada, kad vaikas tinkamas dirbti konkretų darbą. Darbdavys siūsdamas asmenį iki aštuoniolikos metų tikrintis sveikatos, pateikia jam numatomų darbo sąlygų aprašymą, nurodydamas galimą profesinę

riziką. Profesinė rizika vertinama vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, tvirtinamais socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro. Įvertinimas atliekamas prieš darbdaviui siunčiant asmenį iki aštuoniolikos metų tikrintis sveikatos, taip pat įdarbinus asmenį iki aštuoniolikos metų, pasikeitus jo darbo sąlygoms. Vertinant turi būti atsižvelgiama į:

- a) darbo vietų ir darbovietės pritaikymą ir suplanavimą;
- b) fizikinių, biologinių ir cheminių veiksnių veikimo prigimtį, laipsnį ir trukmę;
- c) darbo priemonių, ypač medžiagų, mašinų, aparatų ir prietaisų, formą, įvairovę, naudojimą ir naudojimo būdus;
- d) darbo procesų ir veiksmų tvarką bei jų derinimo būdus (darbo organizavimą);
- e) asmenų iki aštuoniolikos metų apmokymo ir instruktavimo lygį.

Reikėtų pabrėžti, kad darbuotojams iki aštuoniolikos metų yra privaloma periodiškai kiekvienais metais tikrintis sveikatą iki kol sukanka aštuoniolika metų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje yra pažymėta, kad saugių darbo sąlygų užtikrinimas yra ypač svarbus nepilnamečių asmenų atžvilgiu. Nepriklausomai nuo to, kokie santykiai susiklosto – civiliniai ar darbo, pavojingų darbų organizatorius ir vadovas turi bendro pobūdžio pareigą užtikrinti, kad nepilnamečiai asmenys pavojingų darbų nedirbtų, darbus atliekantys asmenys dirbtų saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis sąlygomis. Darbų organizatorius, pavesdamas pavojingus darbus atlikti nepilnamečiams, kurie pagal teisės aktų reikalavimus tokių darbų atlikti negali, prisiima visą su tokių darbų atlikimu susijusią ir iš jų galinčių kilti žalingų padarinių riziką. Šis sprendimas buvo priimtas byloje, kurioje nepilnamečiui darbuotojui buvo pavesta atlikti nuotekų šulinio ir tranšėjos kasimo ir įrengimo darbus, tačiau buvo užpiltas smėlio nuošliauža, kuri lėmė jo mirtį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-181-489/2017).

Taigi, darbdavys prieš priimdamas į darbą nepilnametį asmenį, turi įsivertinti darbovietę bei darbo pareigas, į kurias žada priimti asmenį iki aštuoniolikos metų, ar tokiam darbuotojui nėra draudžiama dirbti tokį darbą, ar nekils rizika sveikatai ir ar bus užtikrintas darbuotojo saugumas. Taip pat, įdarbinti vaiką yra galima tik jų fiziniam pajėgumui atitinkantiems lengviems darbams, prieš tai gavus rašytinį leidimą bent vieno iš tėvų ar teisėto atstovo. Vienas iš esminių momentų, kad nepilnamečiui darbuotojui darbas negali trukdyti mokytis, todėl darbuotojas gali dirbti laisvu nuo mokymosi metu. Reikia pabrėžti ir tai, kad asmenims iki aštuoniolikos metų kiekvienais metais yra privaloma sveikatos patikra. Jeigu darbdavys gali užtikrinti tokias sąlygas darbuotojui, tarp šalių turi būti sudaroma darbo sutartis.

Darbo kodekso 32 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būti pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Darbo sutarties turinį sudaro būtinosios ir papildomos sąlygos. Būtinosios sąlygos yra reikalingos tam, kad sutartis būtų laikoma sudaryta, tai yra, šalys turi susitarti dėl darbo funkcijos, darbo užmokesčio bei darbovietės. Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Kaip ir minėta, šalys turi susitarti ir dėl darbo užmokesčio per mėnesį (mėnesinę algą) ar darbo valandą (valandinį atlygį), kuris negali būti mažesnis už Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo sutarties šalys gali susilygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas. Darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta. Tuo tarpu papildomos darbo sutarties sąlygos nėra būtinos tam, kad darbo sutartis, sudaryta tarp šalių galiotų, tačiau jeigu šalys dėl jų susitaria, šalims jos tampa privalomos. Papildomos sutarties sąlygos gali būti, pavyzdžiui, susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl papildomo darbo ir kita. Viena iš papildomų sutarties sąlygų yra ir susitarimas dėl išbandymo, galiojant senajam Darbo kodeksui buvo numatyta, kad asmeniui iki 18 metų susitarimas dėl išbandymo negali būti nustatytas (Darbo kodeksas, 2002), tačiau naujajame Darbo kodekse šio draudimo nebėra. Taigi, darbdavys su nepilnamečiu darbuotoju susitarę dėl būtinųjų sutarties sąlygų, darbo sutartis laikoma sudaryta, o darbo sutartis įsigalioja vaikui ar paaugliui pradėjus dirbti bei atlikus visus specifinius prieš tai aptartus veiksmus. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios.

Darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Dirbti galima pradėti ne anksčiau kaip kitą dieną, kai sudaryta darbo sutartis, nes kaip ir buvo minėta, apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Sodrai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais, iš kurių vienas lieka darbdaviui, o kitas – darbuotojui.

Atsiradęs darbo santykis yra pagrindinė priemonė, kuria darbuotojai gali pasinaudoti tiek iš darbo teisės, tiek iš socialinės apsaugos teisės jiems kylančiomis numatytomis teisėmis ir garantijomis. Darbo santykio egzistavimas leidžia asmeniui pasinaudoti specialiomis, tik darbuotojams numatytomis darbo teisės garantijomis, pavyzdžiui, tokiomis kaip: teisė gauti kasmetines apmokamas atostogas, teisė gauti ne mažesnę darbo užmokestį nei Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga, ir kt., taip pat jam yra taikomos socialinės teisės numatytos garantijos – darbuotojas draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu su iš to išplaukiančiomis pasekmėmis, asmeniui skaičiuojamas darbo stažas ir kt.

Darbo sutartis darbuotojui suteikia darbo garantijas, kurių darbdaviui nesilaikant, darbuotojas įgauna teisę ginti savo pažeistas teises kreipiantis į darbo ginčų nagrinėjimo organus, teismą ar kitas institucijas.

### **2.3. Asmenų iki 18 metų darbui keliami reikalavimai**

Be jau aptartų nepilnamečiams darbuotojams taikomų reikalavimų siekiant juos apsaugoti nuo galimų rizikų sveikatai, taikomos ir kitos garantijos. Garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių, bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius. Taigi tokių garantijų tikslas vienas – garantuoti darbuotojų teises ir laisves (Mačernytė-Panomariovienė, 2002, p. 89). A. Vaišvila žmogaus teisių garantijas apibūdina kaip sąlygas arba priemones, kurioms esant asmuo įgyja savo teisėms įgyvendinti reikalingą gėrį, juo netrukdomai naudojasi ar apgina savo pažeistas teises. Taip pat, reikia paminėti autoriaus išskirtas žmogaus teisių garantijas, kurias jis pagal subjektą skirsto į dvi rūšis: sąlygos, kurias susikuria pats asmuo bei sąlygos, kurias asmens teisėms įgyvendinti sukuria valstybė (Vaišvila, 2004, p. 185). Šiuo atveju, reikalinga aptarti, kokias garantijas suteikia įstatymų leidėjas siekdamas užtikrinti asmenų iki 18 metų teisių ir interesų apsaugą. Pagrindinės asmenų iki aštuoniolikos metų darbuotojų garantijos yra darbo ir poilsio laiko ypatumai, todėl toliau bus koncentruojamasi į šiuos ypatumus.

Darbo ir poilsio laikas – iš esmės priešingos, bet tuo pat metu glaudžiai susijusios sąvokos. Viena vertus, poilsio laikas yra tarsi poilsio laiko antonimas, nes reiškia laiką, kurio metu pagal darbo sutartį nėra dirbama. Kita vertus, poilsio laikas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu yra laisvas nuo darbo laikas, todėl darbo laiko sutrumpinimas

pailgina poilsio laiką. Tai tarsi „susiųkiančių indų“ sąsaja (Nekrošius et al, 2008 m., p. 267).

Darbo kodekse darbo laikas yra apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai: pasirengimas darbui darbo vietoje, fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas, budėjimo laikas, kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas, prastovos laikas, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos bei kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

Pagrindinė nepilnamečiams darbuotojams taikoma garantija susijusi su darbo laiku - sutrumpinta darbo laiko trukmė. Teisės doktrinoje sutrumpintas darbo laikas yra laikomas darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo psichofiziologines savybes bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas įstatyme įtvirtintais atvejais nepriklausomai nuo šalių valios, įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos ar veiklos rūšies (Nekrošius et. al, 2008 m., p. 272). Jis gali būti nustatomas tiek dėl asmens fizinių savybių (nepilnamečiams), tiek dėl darbo sąlygų (darbas aplinkoje, viršijančioje kenksmingų veiksmų leistinus dydžius, darbas naktį ir kiti veiksniai) (Nekrošius et. al., 2004 m., p. 279).

Vaikų ir paauglių darbo trukmės ribos yra skirtingos. Šiame darbe aptariant vaikų ir paauglių įdarbinimo ypatumus, jau buvo užsiminta, tačiau svarbu dar kartą pabrėžti, kad vaikų darbo laikas yra skirstomas į darbą mokslo metų laiku ir ne mokslo metų laiku. Jeigu vaikas, dirbantis lengvą darbą, dirba ne mokslo metų laiku, kai dirbama ne trumpiau nei savaitę, leidžiama dirbti iki šešių valandų per dieną ir trisdešimt valandų per savaitę. Tuo tarpu mokslo metų laiku leidžiama dirbti tik iki dvylikos valandų per savaitę: iki dviejų valandų per dieną mokyklos lankymo dienomis ir iki šešių valandų per dieną ne mokyklos lankymo dienomis, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos. Reikėtų pabrėžti, kad šiuo atveju, toks reguliavimas visiškai atitinka 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyvą 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (toliau – Direktyva 94/33/EB arba Direktyva). Joje taip pat nurodyta, kad vaikų darbas mokslo metų laiku yra leidžiamas iki dviejų valandų per dieną ir 12 valandų per savaitę, dirbant ne mokyklai skirtomis valandomis. Tuo tarpu ne mokslo metų laiku, direktyva vaikams leidžia dirbti iki septynių valandų per dieną ir atitinkamai 35 valandas per savaitę, Lietuva šiuo atveju yra pasirinkusi griežtesnį reguliavimą ir vaikams leidžia dirbti trumpiau. Taip pat, numatyta, kad vaikui sukakus 15 metų, yra

leidžiama darbo laiką prailginti ir iki aštuonių valandų, Lietuvoje tokį valandų kiekį dirbti leidžia tik paaugliams, t. y., nuo 16 metų. Paauglių darbo laiko trukmė – ne daugiau kaip aštuonios valandos per dieną kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę kartu su pamokų trukme. Reikia paminėti, kad panaši taisyklė galioja ir jeigu paaugliai dirba pagal pameistrystės darbo sutartį, darbo laikas įmonėje negali trukti ilgiau kaip aštuonias valandas per dieną (kartu su kasdiene pamokų (paskaitų) trukme ir teorinių žinių įgijimo įmonėje ir mokymo darbo vietoje trukme) ir ne ilgiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę (kartu su savaitės pamokų (paskaitų) trukme ir teorinių žinių įgijimo įmonėje ir mokymo darbo vietoje trukme).

Taigi, iš esamo reguliavimo galima matyti, kad nepilnamečių darbuotojų darbo laikas yra reguliuojamas pakankamai griežtai, itin pažymint, kad darbas negali trukdyti mokslui, todėl darbo laikas nurodomas derinant su pamokų laiku. Kaip buvo minėta, vaikai per dieną mokslo metų laiku gali dirbti tik dvi valandas per dieną, paaugliams tuo tarpu, atrodo, taikomas kur kas lengvesnis reikalavimas – darbas taip pat derinamas su mokslais, tačiau jiems leidžiama dirbti laisvu laiku nuo pamokų iki aštuonių valandų per dieną, tačiau šį laiką sumuojant su pamokų trukme. Tai reiškia, kad jeigu paauglys per dieną mokymo įstaigoje turi praleisti šešias valandas, jam dirbti tą dieną lieka tik dvi valandos, tiek kiek ir numatyta vaikui. Todėl iš esmės darbdaviui nėra naudinga įdarbinti nepilnametį asmenį, nes toks darbuotojas per dieną mokslų metų laiku gali dirbti labai minimalų laiko tarpą, taip pat, su kiekvienu paaugliu turėtų būti derinamas individualus darbo grafikas, kadangi pamokoms praleistas laikas per dieną gali skirtis priklausomai nuo skirtingos savaitės dienos ar savaitės. Kita vertus, jeigu paauglys nebetęsia mokslų, kadangi nuo šešiolikos metų mokslas nebėra privalomas, jis iš esmės gali dirbti tiek, kiek ir įprastas pilnametis darbuotojas – aštuonias valandas per dieną bei keturiasdešimt valandų per savaitę. Be abejo, kad pilnametis darbuotojas taip pat turi galimybę dirbti ir viršvalandžius, todėl įprastas pilnametis darbuotojas iš viso galėtų dirbti iki keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę, tuo tarpu paaugliui darbuotojui galioja prieš tai minėta taisyklė – maksimalus darbo laikas per savaitę yra keturiasdešimt valandų. Direktyva 94/33/EB numato ir tokį atvejį, jeigu nepilnametis asmuo dirba ne vienoje darbovietėje, tuomet darbo dienos ir darbo laikas sumuojasi. Reikėtų pažymėti, kad dažniausiai nepilnamečiai asmenys nori dirbti vasaros atostogų metu, tokiu atveju, darbo nereikia derinti su mokslais ir su tokiu darbuotoju derintis darbo grafiką yra kur kas paprasčiau. Galima preziumuoti, kad ir įstatymų leidėjas siekia panašaus tikslo, t. y., kad mokiniai koncentruotųsi į mokslą ir dirbtų tik vasaros atostogų metu. Vis dėlto, net ir ne mokslo metų laiku, asmenims nuo keturiolikos iki šešiolikos metų galioja sutrumpintas



darbo laikas, tokie asmenys per dieną gali dirbti tik iki šešių valandų, per savaitę neviršijant iki trisdešimties valandų. Tokia taisyklė yra taikoma tam, kad vaikas turėtų laiko ir pailsėti per vasaros atostogas, siekiama apsaugoti nuo per didelio darbo krūvio.

Taip pat, reikia paminėti ir kitas taikomas taisykles nepilnamečių darbo laikui. Vaikų darbas rytais nuo šeštos iki septintos valandos prieš pamokas yra draudžiamas. Numatyti ir specialūs draudimai dirbti naktį, t. y. vaikams draudžiama dirbti nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto, o paaugliams draudžiama dirbti nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Šiuo atveju, direktyvoje yra nurodyta, kad vaikams valstybės narės turi uždrausti dirbti nuo aštuntos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto, o paaugliams draudžiama dirbti nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto arba nuo vienuoliktos valandos vakaro iki septintos valandos ryto pasirinktinai. Taigi, šiuo atveju, Lietuva yra šiek tiek nukrypusi nuo direktyvos reikalavimų ir leidžia dirbti ilgiau, nei numatyta direktyvoje, nors iš esmės tokio leidimo direktyva nenumato, todėl galima teigti, kad taip Lietuva pažeidžia direktyvos normą. Direktyva nurodo, kad tik išimtiniais atvejais galimas paauglių darbas naktį, kai to reikalauja tam tikra veiklos sritis, pavyzdžiui, jeigu dirbama laivininkystės ar žvejybos sektoriuose, policijoje, ligoninėje, kultūros, sporto, meno ar kt. veiklose. Tačiau net ir šiuo išimtiniu atveju, nėra leidžiama dirbti paaugliui nuo vidurnakčio iki ketvirtos valandos ryto. Grįžtant prie nacionalinės teisės reguliavimo, yra numatyta kiek mažiau aktuali, tačiau svarbi taisyklė specifiniam darbui – darbui laivuose. Paaugliams, dirbantiems laivuose, naktis yra devynių valandų laiko tarpas, kuris prasideda ne vėliau kaip dvidešimt antrą valandą ir baigiasi ne anksčiau kaip šeštą valandą. Draudimas dirbti naktį yra svarbus tuo, kad nepilnamečiai darbuotojai turėtų galimybę naktį ilsėtis ir kitą dieną galėtų eiti į mokymosi įstaigą.

Aptarus nepilnamečiams taikomas darbo laiko taisykles, reikia nurodyti ir taikomus specialius poilsio laiko reikalavimus. Poilsio laikas apima laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir vidaus darbo tvarkos taisykles atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo. Poilsio laikas yra būtent tas laikotarpis, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, kai jo veiksmų nereguliuoja darbdavys (Tiažkijus et al, 1999, p. 136).

Nepilnamečiams darbuotojams turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę, jeigu įmanoma, paeiliui, viena iš jų turi būti sekmadienį. Siekiant palyginti, pilnamečiams darbuotojams, kuriems yra taikoma bendra taisyklė, per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Direktyva įtvirtina tokią pačią taisyklę, tik dar patikslina, kad šis poilsio laikas gali būti sutrumpintas dėl pagrįstų techninių arba organizacinių priežasčių, tačiau jokių būdu negali būti trumpesnis kaip 36 nepertraukiamos valandos.

Taip pat, yra nustatyta papildoma pertrauka pailsėti, kai darbo laiko arba praktinio mokymo laiko trukmė yra ilgesnė negu keturios valandos, privalomai būti suteikta mažiausiai trisdešimties minučių papildoma pertrauka pailsėti. Svarbu pažymėti, kad ji yra įskaitoma į darbo laiką arba praktinio mokymo laiką. Tai reiškia, be įprastos taikomos visiems darbuotojams pertraukos, kurios trukmė yra nuo pusvalandžio iki dviejų valandų, nepilnamečiui darbuotojui turi būti pridėtas papildomas pusvalandis ir šis pusvalandis bus įskaitytas kaip darbo laikas, t. y. tai yra darbdavio apmokama pertrauka. Dar viena papildoma garantija, taikoma nepilnamečiams, yra ilgesnis nepertraukiamas poilsis. Vaikų kasdienio nepertraukiamojo poilsio laikas per dvidešimt keturių valandų laikotarpį privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o paauglių kasdienio nepertraukiamojo poilsio laikas per dvidešimt keturių valandų laikotarpį privalo būti ne trumpesnis kaip dvylika valandų. Įprastai darbuotojams taikomas vienuolikos valandų nepertraukiamojo poilsio laiko taisyklė. Ši garantija yra tiesiogiai perkelta iš jau minėtos direktyvos nuostatų.

Tiek vaikams, tiek paaugliams taikomos ir ilgesnės kasmetinės atostogos. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų yra suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos. Vaikams, jų pageidavimu, suteikiamos kasmetinės atostogos arba nemokamos atostogos per mokinių atostogas. Vaikams turi būti užtikrintas keturiolikos kalendorinių dienų iš eilės poilsis per mokinių vasaros atostogas. Vaikams suteikiama ne mažiau kaip keturiolika kalendorinių dienų iš eilės kasmetinių atostogų arba nemokamų atostogų per mokinių vasaros atostogas, jeigu dirbama per visas tų metų mokinių vasaros atostogas. Taip siekiama užtikrinti, kad vaikai taip pat turėtų ir laiko pailsėti per vasaros atostogas, o ne tik ją visą dirbtų.

Pažymėtina ir tai, kad nepilnamečiai darbuotojai negali būti darbo tarybos nariais, kadangi darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę aštuoniolikos metų ir kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiau kaip šešis mėnesius. Darbuotojai, išdirbę trumpiau negu šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai visi darbuotojai dirba trumpiau negu šešis mėnesius.

Dar vienas apribojimas, kuris yra taikomas nepilnamečiams darbuotojams, yra tai, kad šie darbuotojai negali būti skiriami nei pasyviai budėjimui, nei pasyviai budėjimui namuose.

Atsižvelgiant į esamą reguliavimą, galima teigti, kad nepilnamečių darbuotojų atžvilgiu yra taikoma nemažai garantijų bei apribojimų. Kyla klausimas, ar tokios taikomos priemonės yra proporcingos ir reikalingos, galbūt siekiamų tikslų būtų įmanoma pasiekti ne tokiomis griežtomis priemonėmis? Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikėtų atsižvelgti į valstybės tarptautinius įsipareigojimus, taip pat, palyginti prieš tai

galiojusį Lietuvoje reguliavimą, galbūt prieš tai buvo taikomos kitokios priemonės siekiant apsaugoti nepilnamečius darbuotojus, tačiau ir tuo pačiu leidžiant jiems dirbti. Visų pirma, reikia patikrinti, ar dabartinis reguliavimas atitinka tarptautinius įsipareigojimus, ar tikrai reikalingas toks reguliavimas. Atsakant į užduotus klausimus, aktuali direktyva 93/33/EB, kuri buvo minėta jau ne kartą ir lyginta, ar atitinka Lietuvos reguliavimą. Joje yra nustatyti būtiniausi reikalavimai, kurie turi būti taikomi jauniems darbuotojams, kad jiems būtų suteikta galimybė įsidarbinti, kartu užtikrinant, kad ši rizikos grupė būtų apsaugota nuo konkrečių pavojaus rūšių bei netrukdytų reguliariai lankyti mokyklos ar lavintis. Taip pat, pabrėžiama, kad šiems tikslams pasiekti būtinas griežtas reglamentavimas, siekiant užtikrinti jų saugą.

Vis dėlto, nors yra reikalavimas palaikyti griežtą teisinį reglamentavimą valstybėms narėms, reikėtų peržvelgti, koks prieš tai buvo Darbo kodekso reguliavimas Lietuvoje, galbūt darbo sutarties šalims vis daugiau yra paliekama laisvės pačioms apsispręsti ir susitarti.

Galiojant senajam reguliavimui, pats Darbo kodeksas numatė nemažai garantijų nepilnamečiams darbuotojams, tuo tarpu dabar Darbo kodeksas tik keliose vietose pamini nepilnamečius, bet iš esmės visus ypatumus numato Vyriausybės nutarimas Nr. 518 bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Kad būtų susidaromas platesnis vaizdas ir siekiant pagrįsti prieš tai minėtą teiginį, reikėtų trumpai, apibendrintai palyginti prieš tai buvusį reguliavimą, galbūt nemažai buvusių problemų jau yra išspręsta ir esamas reguliavimas yra tinkamas. Pavyzdžiui, 2002 m. Darbo kodeksas draudė sudaryti susitarimą su darbuotoju iki aštuoniolikos metų dėl išbandymo. Susitarimo dėl išbandymo pagrindinis tikslas yra patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat, ar darbuotojui tinka pasirinktas darbas. Susitarimo galiojimo laikotarpiu, šalims yra paprasčiau nutraukti darbo santykius, kadangi taikomi sutrumpinti įspėjimo terminai, darbdavys gali nemokėti išieitinės kompensacijos. Toks draudimas siekė užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką, nes dėl jauno amžiaus jie negali turėti pakankamų darbo įgūdžių ir kaip lygiaverčiai konkuruoti su vyresniaisiais (Tiažkijus, 2005, p. 347). Vis dėlto, šio draudimo buvo atsisakyta, galima manyti, kad pagrindinė priežastis buvo suteikti šalims laisvę patiems apsispręsti, ar toks susitarimas jiems yra reikalingas, ar ne, kadangi esant draudimui sudaryti susitarimą dėl išbandymo, pasunkėja darbdavio padėtis, jeigu įdarbintas nepilnametis netinkamai atlieka savo darbo funkcijas, tuomet atleisti darbuotoją galima tik pagal bendruosius atleidimo pagrindus.

Galiojant senajam reguliavimui Darbo kodeksas griežtai nurodė, kad asmenims iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami viršvalandžiai. Dabartiniame Darbo

kodekse nėra pasisakyta, ar nepilnamečiams darbuotojams galima skirti dirbti viršvalandžius, tačiau kita vertus, šiems darbuotojams yra griežtai nubrėžtos darbo laiko ribos Vyriausybės nutarime Nr. 518, kurios negali būti viršijamos. Todėl galima daryti išvadą, kad viršvalandžiai gali būti skiriami, jeigu tai neviršija nustatytos darbo laiko ribos. Pavyzdžiui, paauglys, kuris tęsia mokymąsi mokykloje, ne mokslo metų laiku dirba per dieną po šešias valandas, tai darbdavys, esant poreikiui, gali skirti dirbti dar dvi valandas viršvalandžių, kadangi paaugliams leidžiama dirbti iki aštuonių valandų per dieną.

Dar vienas buvęs taikomas draudimas – siųsti darbuotoją iki aštuoniolikos metų į komandiruotę. Komandiruotė tai darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. Dažnu atveju, komandiruotės vyksta kitame Lietuvos mieste ar užsienio šalyje. Dabartinis reguliavimas vėlgi panaikino tokį draudimą, taip pat, pažymėtina, kad Darbo kodekso 108 straipsnio 2 dalis patikslina, kad jeigu komandiruotas darbuotojas yra nepilnametis, ir komandiruotės metu turi galioti visi taikomi specialūs reikalavimai. Tokia įtvirtinta norma tik patvirtina, kad naujasis reguliavimas leidžia komandiruoti ir nepilnamečius darbuotojus, užtikrinant visus taikomus saugos, darbo laiko ir poilsio bei kitus reikalavimus. Vis dėlto, mokslo metų metu tokio darbuotojo nepavyktų darbdaviui komandiruoti, kadangi tai vaikui ar paaugliui trukdytų lankyti mokymosi įstaigą. Galima svarstyti, kad tokia norma realu pasinaudoti tik esant vasaros atostogų metui arba jeigu darbuotojas yra paauglys nebetęsiantis mokslų.

Nors ir naujame Darbo kodekse visiškos materialinės atsakomybės sutartis buvo panaikinta, vis dėlto, šiame kontekste verta paminėti siekiant nagrinėti nepilnamečio darbuotojo padarytą žalą atlyginimo klausimą. Taigi, galiojant 2002 m. Darbo kodeksui, buvo draudžiama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su nepilnamečiu darbuotoju. Visiška materialinės atsakomybės sutartis buvo sudaroma, kai darbuotojo darbo funkcijos buvo tiesiogiai susijusios su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, gabenimu, taip pat, dėl priemonių, kurios buvo perduotos darbuotojui. Jeigu šioms materialinėms vertybėms buvo padaroma žala, atsakingas darbuotojas visa apimtimi turėjo atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas drausdamas sudaryti tokią sutartį siekė apsaugoti asmenį iki aštuoniolikos metų nuo rizikos patirti didelius materialinius įsipareigojimus dar tik pradėdant įsilieti į darbo rinką. Dažnu atveju, jauni asmenys neturi turto, neturi didelių santaupų, todėl žalą atlyginimo klausimas yra sunkiai įvykdomas asmeniškai vienam vaikui ar paaugliui. Vis dėlto, kaip ir buvo minėta, šiuo metu galiojančiame teisiniame reguliavime tokia sutartis nebegalioja. Visgi, jeigu nepilnametis darbuotojas padarytų darbdaviui tam tikrą žalą, be abejo, nepilnametis darbuotojas automatiškai nuo to nebūtų atleistas, toks darbuotojas

atsakytų pagal bendrus žalos atlyginimo pagrindus atsižvelgiant į kaltės rūšį. Tėvų, įtėvių, rūpintojų atsakomybė už nepilnamečių nuo 14-18 metų padarytą žalą gali atsirasti tik tuo atveju, jei nepilnametis neturi turto ar uždarbio, kurio pakaktų padarytai žalai atlyginti, jei tėvai ar rūpintojas neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės (Civilinio kodekso 6.276 straipsnis (2000, Žin, Nr. 74-2262) (Bagdanskis, 2008, p. 79).

Dar viena darbdaviui galiojusi prievolė buvo sudaryti sąrašą darbuotojų, kuriems yra iki aštuoniolikos metų, dabartinis reguliavimas to nebereikalauja.

Svarbu pabrėžti, kad ir dabartiniame teisiniame reguliavime, ir senajame, taip pat buvo draudžiamas pasyvus budėjimas nepilnamečiams darbuotojams, taip pat buvo apibrėžti panašūs darbo laiko, kasdienio, nepertraukiamojo bei ilgalaikio poilsio reikalavimai, privaloma sveikatos patikra kiekvienais metais. Palyginus galiojusius reguliavimus, galima matyti, kad atsisakant nebūtinų reikalavimų, laisvėja galimybė susitarti pačioms šalims.

Lietuvos darbo teisė (individualioji darbo teisė) pasižymi pakankamai dideliu griežtumu, kuris iš esmės vienokiu ar kitokiu būdu būdingas daugumai kontinentinės teisės tradicijos šalių. Lietuva nuo kitų šalių skiriasi tuo, kad kolektyvinių darbo santykių reguliavimo svoris yra labai nedidelis. Darbuotojai nėra pajėgūs individualiai susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, todėl pagrindinė reguliavimo dalis tenka įstatyminiam reguliavimui, kuris pagal savo esmę yra minimalus, tai yra užtikrinantis mažiausią minimalų darbo sąlygų standartą. Tokiu būdu patenkama į savotiškus „minimumo spąstus“ – minimalūs standartai yra kone maksimalūs didelei daliai dirbančiųjų, todėl jų mažinimas reikštų jų padėties bloginimą, kurio įmanoma išvengti tik kompensuojant kitomis priemonėmis, pavyzdžiui, užimtumo, socialinės paramos ir draudimo. Darbo santykių lankstumas turi būti suprantamas ir kaip darbuotojo galimybių prisitaikyti prie darbo procesų išplėtimas. Jei teisinis reguliavimas padeda jam realizuoti kitus savo būtinuosius poreikius, derinant tai su profesine veikla, tai išplečia jo galimybes ir motyvaciją dirbti nepaneigiant kitų savo socialinių ir ekonominių interesų. Tačiau negalima teigti, kad lankstumas darbo santykiuose yra savitikslis. Viena vertus, jis padeda darbuotojui surasti balansą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo, kita vertus, jis padeda darbdaviui optimaliausiai paskirstyti finansinius resursus darbo jėgai, arba, kitaip tariant, darbo jėgą panaudoti savo ekonominės veiklos rezultatams siekti.

Dabartinis reguliavimas įtvirtina nemažą administracinę naštą darbdaviams, kuriems privalomai atlikti sugaištama ne tik nemažai laiko, bet ir naudojamos darbdavio lėšos, kurios galėtų būti panaudotos efektyviau. Apibendrinant galima pasakyti, kad nesiėmus jokių veiksmų, šiuo metu galiojančių teisės aktų reglamentuojami darbo santykiai

ir toliau išliktų pakankamai nenuoseklūs, per daug imperatyvūs, nebeatitinkantys šiandienos rinkos poreikių, dėl to sustotų naujų darbo vietų kūrimasis bei užsienio investicijų pritraukimas į mūsų šalį. Taip pat nekeičiant dabartinio reglamentavimo, šešėlinės ekonomikos mastas ir toliau išliktų labai aukštas (Lietuvos laisvosios rinkos instituto atliktas tyrimas parodė, kad 2014 m. šešėlinė ekonomika sudarė ketvirtadalį šalies ekonomikos) (Aiškinamasis raštas, 2015).

Siekiant šiame darbe pateikti nepilnamečių darbuotojų skaičių, buvo kreiptasi į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra), todėl buvo gauti aktualūs statistiniai duomenys apie nepilnamečių asmenų įsidarbinimo skaičių per metus. Svarbu tai aptarti, siekiant išsiaiškinti, kokį kiekį asmenų paliečia nagrinėjamas teisinis reguliavimas.

<b>Amžius</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
14 metų	239	231	192
15 metų	631	666	504
16 metų	3 101	2 974	2 159
17 metų	7 202	6 570	4 796
<b>Iš viso</b>	<b>11 173</b>	<b>10 441</b>	<b>7 651</b>

Nepilnamečių asmenų, apdraustų visomis valstybinio socialinio draudimo rūšimis, skaičius per metus Sodros duomenis.

Atsižvelgiant į gautus statistinius duomenis apie nepilnamečių asmenų įsidarbinimą, galima pastebėti, kad šios asmenų grupės užimtumas koreliuoja su asmens amžiumi. Vertinant 14-18 metų asmenų užimtumą, 14 metų asmenų įsidarbinimo skaičius yra žemiausias, per metus tokio amžiaus asmenų įsidarbina tik apie 200-250. 15 metų asmenys, lyginant su 14 metų asmenimis, yra maždaug dvigubai aktyvesni, tokių asmenų per metus vidutiniškai įsidarbina virš 600 asmenų. Vis dėlto, 14-15 metų asmenų užimtumas yra itin žemas, galima manyti, kad tam įtakos daro esamas teisinis reguliavimas, kuris gerokai apriboja jų galimybę dirbti, darbdaviams šiuos asmenis įdarbinti taip pat nėra pakankamai patogu, todėl tokie asmenys dažniausiai dirba tik vasaros atostogų metu ir gana neaktyviai. Iš esmės, teisinis reguliavimas to ir siekia – kad asmenys iki 16 metų dirbtų tik išimtiniais atvejais, orientuoti į mokslą, spėtų tinkamai pailsėti. Tuo tarpu, nuo 16 metų asmenų įsidarbinimo statistika gerokai išauga, per metus vidutiniškai įsidarbina apie 3 tūkst. šešiolikmečių. Didžiausias asmenų iki 18 metų užimtumas yra pastebimas tarp 17 metų amžiaus asmenų grupės, tokių asmenų per metus vidutiniškai dirba apie 6-7 tūkst. Šiuo atveju, galima pastebėti, kad 16-17 metų asmenų grupė yra kelis kartus aktyvesnė nei 14-15 metų, vėlgi, galima teigti, kad prie užimtumo didėjimo prisideda ir teisinis

reguliuojamas, kadangi paauglių darbo reikalavimai yra kur kas laisvesni, pavyzdžiui, ilgesnės darbo valandos, taip pat, galima svarstyti, kad tokie asmenys yra savarankiškesni, todėl aktyviau bando įsiliesti į darbo rinką. Šiuo atveju, buvo nagrinėta trijų iš eilės metų statistika, t. y. 2018-2020 metų. Nagrinėjant statistinius duomenis, galima pastebėti, kad nepilnamečių asmenų užimtumas mažėja, gana ženklaus kritimas pastebimas 2020 metais. Galima teigti, kad tam įtakos turėjo šalyje galiojęs karantinas dėl COVID-19 viruso infekcijos bei dėl to išaugęs nedarbo lygis. Taip pat, reikia paminėti, kad svarbus ir demografinio skaičiaus mažėjimas, Statistikos departamento duomenimis, lyginant 2015-2020 metų gyventojų skaičių, Lietuvoje sumažėjo 126 tūkst. gyventojų.

Skatinant nepilnamečių darbuotojų užimtumą, svarbus valstybės vaidmuo ir suteikiamos lengvatos darbdaviams, kurios skatintų įdarbinti šiuos asmenis. Užimtumo įstatymo 25 straipsnyje yra numatyta, kad bedarbiai asmenys iki 29 metų yra papildomai remiami. Pagal užimtumo įstatymą, bedarbis yra laikomas asmuo, kuris:

- a) nedirba pagal darbo sutartį ar nėra darbo santykiams prilygintų teisinių santykių subjektas,
- b) nėra savarankiškai dirbantis asmuo,
- c) yra asmuo nuo 16 metų iki įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus,
- d) nesimoko pagal bendrojo ugdymo programas,
- e) tiek savarankiškai, tiek naudodamasis Užimtumo tarnybos teikiamomis darbo rinkos paslaugomis ieško darbo.

Užimtumo įstatymo 41 straipsnis nurodo, kad įdarbinant šiuos asmenis, gali būti remiamas jų įdarbinimas, darbdaviams mokama subsidija darbo užmokesčiui, o tiksliau – 75 procentai apskaičiuotų lėšų. Reikia pažymėti, subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti 1,5 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos.

Vis dėlto, atsižvelgiant į bedarbio statuso apibrėžimą, ne dėl visų nepilnamečių darbuotojų darbdavys gali gauti subsidijas. Reikalaujama, kad asmuo būtų nuo 16 metų, tai reiškia, kad įdarbinęs vaiką, darbdavys negali pretenduoti gauti subsidiją. Darbuotojams nuo 16 metų darbo užmokesčio subsidijos gali būti suteikiamos, jeigu toks asmuo nebesimoko pagal bendrojo ugdymo programas, todėl subsidijos gali būti mokomos ir ne dėl visų įdarbintų 16-18 metų darbuotojų.

Siekiant skatinti jaunų asmenų užimtumą, įsiliejamą į darbo rinką, reikėtų svarstyti apie darbdaviams suteikiamas papildomas lengvatas įdarbinus nepilnamečius darbuotojus, atsižvelgiant į tai, kad darbdaviai turi įvykdyti nemažai reikalavimų darbo

vietai, taip pat, prisitaikyti prie tokio darbuotojo. Viena efektyviausių priemonių, skatinant įdarbinti asmenis, yra subsidijos arba įvairios mokestinės lengvatos darbdaviams. Pavyzdžiui, darbdaviams, vasaros metu įdarbinusiems nepilnamečius, galėtų būti mokamos nustatyto dydžio subsidijos, kurios taptu realia paskata įdarbinti jauną žmogų.

#### **2.4. Darbo sutarties nutraukimas**

Aptarus nepilnamečių darbuotojų įdarbinimo bei darbo ypatumus, siekiant nuoseklumo toliau aptarti ir darbo sutarties nutraukimą. Iš esmės darbo sutarties nutraukimas su paaugliu ir vaiku niekuo nesiskiria nuo darbo sutarties nutraukimo su įprastu, pilnamečiu darbuotoju. Siekiant nutraukti darbo sutartį tiek su vaiku, tiek su paaugliu, pirmiausia, reikia nustatyti, koku pagrindu yra darbuotojas atleidžiamas. Kiekvienas darbo atleidimo pagrindas turi specialias numatytas sąlygas, į kurias darbo sutarties šalys turi atkreipti dėmesį, siekdamas nustatyti tinkamiausią pagrindą. Darbo kodekso 53 straipsnyje įtvirtinti tokie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

- a) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- b) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- c) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- d) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- e) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- f) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;
- g) kitais Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

Reikėtų pakartoti prieš tai dalyje minėtą mintį, kad įstatymų leidėjas švelnina reguliavimą ir siekia sutarties šalims palikti kuo daugiau laisvės susitarti dėl sutarties sąlygų. Siekiant tai pagrįsti, reikia trumpai aptarti prieš tai galiojusį reguliavimą. 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnis numatė, kad norint darbdaviui nutraukti darbo sutartį su nepilnamečiu darbuotoju, darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, šiuo pagrindu buvo galima pasinaudoti tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Dar labiau apsunkindavo darbdavio padėtį ir tai, kad siekiant atleisti darbuotoją šiuo pagrindu, jį reikėdavo išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas taip siekė apsaugoti nepilnametį darbuotoją, kadangi jaunam darbuotojui yra sunku konkuruoti su pilnamečiais darbuotojais, sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Taip pat, 2002 m. Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 5 punktą numatė,



kad vaikas galėjo būti atleistas be išpėjimo, jeigu vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį. Reikia pažymėti, kad ši taisyklė iš esmės yra taikoma ir dabartiniame teisiniame reguliavime. Galiojančiame Darbo kodekso 60 straipsnio 3 punkte yra nurodyta, kad darbo sutartis gali būti nutraukta nesant darbo sutarties šalių valios – kai darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį. Galima svarstyti, kad įstatymų leidėjas įgalindamas trečiuosius asmenis nutraukti darbo sutartį su vaiku, siekia vaiką apsaugoti nuo jam netinkamo darbo. Kadangi vaikas yra itin pažeidžiamas darbuotojas, gali dėl savo nesubrendimo stokos neįvertinti jam keliamos žalos, suaugę asmenys tai gali pastebėti. Vis dėlto, galima pastebėti, kad teisinis reguliavimas švelnėja, todėl galima manyti, kad prieš tai galiojusios taisyklės pernelyg apsunkindavo darbdavio interesus ir tai galimai prisidėdavo ir prie darbdavių nenoro įdarbinti nepilnamečius darbuotojus, todėl teisinio reguliavimo pakeitimai yra vertinami teigiamai, kadangi, kaip ir buvo minėta, siekiama pačioms darbo sutarties šalims palikti daugiau laisvės susitarti, taip pat siekiama kuo mažiau apsunkinti darbdavio interesus.

Tuo tarpu, siekiant nutraukti darbo sutartį su paaugliu ar paaugliui norint nutraukti darbo santykius, galioja bendrosios taisyklės, kaip ir pilnamečiams darbuotojams, atsižvelgiant į tai, kokių pagrindų darbo sutartį siekiama nutraukti. Reikia pabrėžti, kad bet kokių atveju, darbuotojo amžius negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva.

## **2.5. Nelegalus darbas**

Kaip buvo galima pastebėti iš prieš tai nagrinėtos dalies, galiojantis reguliavimas yra nustatęs nemažai saugiklių bei garantijų nepilnamečiams darbuotojams, kurių turi laikytis darbdavys. Esant per griežtam ar nepalankiam darbdaviui teisiniam reguliavimui, gali atsirasti iš to kylančios neigiamos pasekmės ir problemos, pagrindinė jų – nelegalus darbas. Lietuvoje nelegalus darbas kitaip dar yra vadinamas neoficialiąja darbo rinka, kuri įvardijama, kaip šalies darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reglamentuojančius įstatymus (Nekrošius, 2008 m., p. 143). Nelegalus darbas yra vienas sunkiausių pažeidimų darbo teisėje, kadangi žala yra padaroma ne tik tam asmeniui, kuris nėra įdarbinamas ir dėl to negauna visų jam priklausančių socialinių garantijų, pavyzdžiui, nėra skaičiuojamas darbo

stažas būsimai pensijai gauti, tačiau nukenčia ir pati valstybė negaudama mokesčių. Todėl galima teigti, kad nelegalus darbas pažeidžia konstitucines žmogaus teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), taip pat, iškreipia padėtį darbo rinkoje, sudaro sąlygas atsirasti nesąžiningai konkurencijai. Reikia pabrėžti, kad svarbi ir pačios visuomenės, asmens teisinis sąmoningumas, dėl kurio turi suvokti, kad nelegalus darbas nėra naudingas iš esmės niekam arba neša tik trumpalaikę naudą. Kalbant apie nepilnamečius asmenis, reikėtų jiems kuo daugiau apie tai kalbėti ir šviesti, aiškinant, kokias teises ir garantijas jie turi, kuo svarbi yra darbo sutartis, kadangi įskiepijus suvokimą apie savo teises nuo vaikystės, pradėjus dirbti, kils mažesnė rizika jų teisių pažeidimams.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2020 metais buvo atlikta 4 161 nelegalaus ir nedeklaruoto darbo bei vykdomos neregistruotos savarankiškos veiklos patikrinimai, iš kurių buvo nustatyta 36 nelegaliai dirbę nepilnamečiai (2020, VDI). Užfiksuotas skaičius klaidingai atrodo nedidelis, kadangi visų nelegalaus darbo atvejų neįmanoma užfiksuoti, ši statistika yra labai latentiška, realus skaičius gali būti net keliais kartais didesnis.

Analizuojant Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų išaiškinimą pagal ekonominės veiklos sektorius matyti, kad 2020 metais daugiausia nelegalaus darbo patikrinimų buvo atlikta statybos sektoriuje, tai sudaro 54,55 procentus visų atliktų nelegalaus darbo patikrinimų (2019 metais – 56,84 procentų; 2018 metais – 52,02 procentų). Taip pat statybos sektoriuje buvo nustatyta ir daugiausiai nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų, iš nustatytų atvejų - 67,78 procentai. Nurodoma, kad nepilnamečių nelegalaus darbo atvejų taip pat dažniausiai sutinkama statytos ir apdirbamosios pramonės sektoriuose – 2020 m. iš 36 nustatytų atvejų, 12 asmenų dirbo šiuose sektoriuose.

VDI vykdo nelegalaus darbo ir jo apraiškų kontrolę ir prevenciją, todėl gali įžvelgti esminius momentus, kuomet kyla rizika atsirasti nelegaliam darbui. 2020 metų pateiktoje metinėje ataskaitoje išskyrė galimas priežastis dėl kurių atsiranda nelegalaus darbo atvejų. Teigiama, kad dalis priežasčių, dėl kurių įmonės ir žmonės ištraukia į darbo rinkos šėšėlį (pavyzdžiui, prasta įmonių finansinė padėtis, maža galimybė susirasti legalų darbą, mažos žmonių pajamos), sustiprėja ekonomikos nuosmukio laikotarpiu. Ekspertų nuomone, paskata Lietuvos piliečiams dirbti nelegaliai arba neįregistravus individualios veiklos yra nesubalansuota socialinės paramos sistema. Valstybės parama – nedarbo išmokos, socialinės pašalpos ir kitos išmokos turi įtakos žmonių sprendimams dirbti ar nedirbti, taip pat kai kuriais atvejais prisideda ir prie skatinimo dirbti nelegaliai. Kita

paskata dirbti nelegaliai – įvairūs įsiskolinimai, sunki finansinė padėtis ir pan., ir šio reiškinio neatgraso mažos baudos. 2020 m. COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) pandemija ir karantinas bei jo metu taikomi verslo apribojimai, paskelbtos darbuotojų prastovos ir valstybės mokamos verslui subsidijos už jas, turėjo įtakos nelegalaus ir nedeklaruoto darbo, neregistruotos individualios veiklos vykdymo mastui. Verslo ir gyventojų ekonominė sunki padėtis, kai kuriais atvejais ir noras išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių, gauti subsidijas už prastovas, yra pasekmė to, kad 2020 m. Valstybinė darbo inspekcija nustatė daug nelegalaus ir nedeklaruoto darbo bei vykdomos neregistruotos savarankiškos veiklos atvejų, nors, lyginat su 2019 m., nelegalaus darbo patikrinimų buvo atlikta ženkliai mažiau (VDI, 2020).

Reikėtų pažymėti, kad darbdaviui už nelegaliai dirbantį darbuotoją gresia administracinė atsakomybė ir užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki penkių tūkstančių eurų, o jeigu administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių tūkstančių iki šešių tūkstančių eurų (Administracinių nusižengimų kodeksas, 2015, 95 str.). Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) praktikoje yra pažymima, kad siekiant veiktį kvalifikuoti Administracinių nusižengimų kodekso 95 straipsnio pagrindu, o darbą vertinti kaip nelegalų, būtina konstatuoti nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties objektyviuosius požymius:

- a) nustatyti, kad asmuo pradėjo dirbti realiai,
- b) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymius, t. y. darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai,
- c) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių, pavyzdžiui, darbo sutartis nėra sudaryta raštu arba nėra pasirašyta vienos iš šalių (LVAT 2005 m. liepos 14 d. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos, Nr. 7 biuletenis).

Siekiant geriau įsivaizduoti, kur gali kilti problemų, reikėtų atsižvelgti į praktikoje iškylančias situacijas. Reikia pažymėti, kad dauguma nelegalaus darbo atvejų yra išnagrinėjami pirmoje instancijoje, t. y. apylinkės teismuose. Pavyzdžiui, pirmoji nagrinėtina situacija yra dėl nepilnamečio darbuotojo, kuris prekiaavo pirotechnikos gaminiais savaitgaliais prekybos centre, tačiau nebuvo įdarbintas. Darbdavys nurodė, kad kadangi artėjo šventės, todėl dėl didelio darbo kiekio bei neapsižiūrėjimo nesudarė darbo

sutarties su darbuotoju. Kauno apylinkės teismas nurodė, kad siekiant paskirti administracinę nuobaudą už nelegalaus darbo atvejį, atsižvelgia į nusižengimo pobūdį bei pavojingumą – tai, kad nelegalus darbas daro žalą darbuotojo interesams, taip pat ir visai darbo rinkai, ekonominei sistemai, nelegaliu darbu pažeidėjas siekia nuslėpti asmens darbo pagal darbo sutarties faktą, turėdamas tikslą nemokėti mokesčių į valstybės biudžetą, įmokų į socialinio draudimo fondus, išvengti prievolių darbuotojui ir valstybei, kylančių iš darbo sutarties teisinių santykių. Taip pat, svarbu pabrėžti, kad nepilnamečio asmens nelegalus darbas yra vertinamas kaip papildomas pažeidimo pavojingumas (Kauno apylinkės teismo 2017 m. balandžio 3 d. nutarimas administracinių teisės nusižengimų byloje Nr. A2.1.-1488-540/2017).

Nesudarius darbo sutarties, paliekama daug laisvės darbdavio piktnaudžiavimui. Pavyzdžiui, dar viena nagrinėtina situacija, kuri tikėtina, pasitaiko dažnai praktikoje – nepilnametis asmuo susitaria su darbdaviu, kad kelias savaites padirbs nemokamai, jeigu seksis gerai dirbti, sumokės sutartą sumą, o vėliau galbūt ir sudarys darbo sutartį. Galiausiai, nepilnamečiui asmeniui išdirbus tam tikrą laiką, su juo arba neatsiskaitoma arba atsiskaitoma ženkliai mažesne suma, nei buvo tartasi (Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2014 m. lapkričio 7 d. nutarimas administracinės teisės nusižengimų byloje A2.1.-4238-526/2014). Dar viena paminėtina panaši situacija, kuomet paauglys dirbo pas ūkininką keletą mėnesių, per vasaros atostogas, dirbdavo ilgiau nei yra leidžiama dirbti paaugliams – virš 8 valandų, darbiniai santykiai nebuvo įforminti, nesilaikyta nepilnamečiui darbuotojui taikomų ribojimų. Problema kilo tuomet, kai darbdavys nebeatsiskaitė su nepilnamečiu darbuotoju (Alytaus apylinkės teismo 2017 m. lapkričio 14 d. nutarimas administracinės teisės nusižengimų byloje Nr. A2.1.-367-333/2017). Dar viena paminėtina situacija, kurioje nepilnametis asmuo nelegaliai dirbo naktį (LVAT 2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinės teisės nusižengimų byloje Nr. N-575-3326-09). Galima pastebėti, kad darbdaviai naudojami tokių asmenų pažeidžiamumu, tuo, kad jiems yra sudėtingiau konkuruoti darbo rinkoje, neturint patirties, kvalifikacijos, todėl dažnu atveju, sutinka su bet koku darbo pasiūlymu, taikstosi su bet kokiomis darbo sąlygomis. Be abejo, svarbi ir tokia asmenų socialinė branda, pilnas savo veiksmų ir galimų padarinių įvertinimas, dažnu atveju, nepilnamečiai asmenys priima sprendimus, nepagalvoję kelių žingsnių į priekį. Todėl ir yra svarbu šviesti jaunos asmenis apie jų teises, kodėl svarbu įforminti sudarytą darbo sutartį, kaip gali ginti savo pažeistas teises, pažymėti, kad net ir dirbant nelegaliai, darbuotojo teisės gali būti apgintos, nes galima manyti, kad dalis nepilnamečių darbuotojų taip niekur ir nesikreipia, kadangi nežino, kaip savo teises gali apsiginti. Reikia pažymėti ir tai, kad nelegalus darbas yra itin

nenaudingas ir pačiam darbdaviui, kadangi jo teisės lygiai taip pat gali būti pažeidžiamos, tačiau norėdamas išvengti atsakomybės už nelegaliai dirbantį darbuotoją, galimai vengtu kreiptis į atitinkamas institucijas, kad būtų apginti jo interesai.

## 2.6. Asmenų iki šešiolikos metų darbas internete

Kaip jau buvo prieš tai nagrinėtoje dalyje minėta, darbuotojo subjektiškumui yra reikšmingas asmens amžius. Šiame darbe buvo nagrinėtini 14-18 metų asmenų įdarbinimo ir darbo teisinio reguliavimo problemos, tačiau šiame skyriuje bus aptarta ir problema, su kuria susiduria ne tik 14-18 metų asmenys, bet ir asmenys iki 14 metų amžiaus. Šiame darbe ne kartą buvo pabrėžta, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų išsivysčiusių pasaulio valstybių, yra draudžiamas nepilnamečių iki 14 metų darbas, kadangi tai yra itin pažeidžiama visuomenės grupė, todėl siekiama tokius asmenis apsaugoti neleidžiant jiems dirbti. Vis dėlto, ši asmenų grupė susiduria su specifinėmis darbo problemomis ir esamomis teisės spragomis.

Modernėjant išmanioms technologijoms, lengvėjant jų prieinamumui visuomenei, vis augantis populiarumas socialiniams tinklams, kartu kelia grėsmę vaiko teisių pažeidimams. Socialiniai tinklai – tai įvairaus tipo platformos, kuriose asmenys vieni su kitais gali dalintis tiek vaizdine, tiek rašytine informacija, tokios kaip *Facebook*, *Youtube*, *Instagram*, *Tik Tok* ar kitos. Turint didelį sekėjų skaičių šiose platformose, verslui tai yra greitas ir efektyvus būdas pasiekti didelį vartotojų skaičių siekiant reklamuoti produktą ar tam tikrą paslaugą. Todėl populiarūs socialinių tinklų vartotojai, nuomonės formuotojai (*angl. influencer*), dažniausiai turi nemažą kiekį reklamos užsakymų ir iš šios veiklos gauna pajamas. Be abejo, tokių populiarių vartotojų gretose yra ir asmenų iki aštuoniolikos metų, kurie užsiima tokia veikla. Su visu gautu populiarumu ir sėkme, vaikas gauna ir didžiulę atsakomybę, su kuria susitvarkyti gali būti sunku net ir suaugusiam asmeniui. Taip pat, verta pabrėžti, kad dalis pilnamečių populiarių socialinių tinklų naudotojų reklamose naudoja ir savo vaikus, už tai, kad reklamoje būtų rodomas ir vaikas, reklamos užsakytojas turi mokėti daugiau. Šioje vietoje ir kyla problema, ar tokia veikla neturėtų būti atskirai reglamentuojama, kad joje nebūtų vietos vaikų teisių pažeidimams? Lietuvoje šiuos santykius iš esmės reguliuoja civilinė teisė, tokios vaikų gaunamos pajamos yra prižiūrimos ir disponuojamos vaiko tėvų ar teisėtų atstovų. Tokiu atveju, nėra garantijų, kad šios gautos pajamos bus skirtos vaikui ar atidėtos vėlesniam laikui, kai vaikas pasieks amžiaus ribą, kuomet pats galės disponuoti gautomis lėšomis. Taip pat, tokiu atveju,

negalioja Darbo kodekse įtvirtintos nepilnamečio darbuotojo garantijos, sutrumpintas darbo laikas, specialios darbo sąlygos, saugos ir sveikatos reikalavimai, darbo suderinimas su mokslais. Be abejo, tai labai specifiškas darbas, pavyzdžiui, vaikas filmuojasi kaip išpakuoja dėžės su reklamuojamais žaislais, todėl sunku nubrėžti ribą tarp darbo ir laisvalaikio praleidimo būdo, pramogų. Taip pat, tam tikrais atvejais, gali ir nebūti valinio vaiko sutikimo filmuotis ar fotografuotis, tačiau vaiko tėvai, siekdami gauti pajamų, gali naudotis vaiko padėtimi, priklausomybe nuo jų ir prieš vaiko valią versti atlikti tam tikrus veiksmus.

Šiuo atveju, aktualu paminėti Prancūzijos pavyzdį, kuriuo tikėtina artimiausiu metu gali pradėti sekti ir kitos valstybės. 2020 m. spalio mėnesį (įstatymas įsigalios 2021 m. balandžio mėn.) Prancūzijoje buvo priimtas įstatymas dėl vaikų, jaunesnių nei 16 metų, atvaizdų naudojimo internetinėse platformose komerciniams tikslams. Šis įstatymas buvo priimtas siekiant panaikinti teisės spragą, nes iki tol vaikų nuomonės formuotojų, kurie gauna pajamas, darbas nebuvo reglamentuotas, todėl buvo galimybė piktnaudžiauti jų teisėmis. Įsigaliojus šiam įstatymui, tokių vaikų darbą reglamentuos Prancūzijos darbo kodeksas, nes jų veikla bus prilyginta kaip vaikų modelių ar aktorių darbui. Taip pat, kad vaikas galėtų užsiimti tokia socialinių tinklų veikla, kuri gali būti laikoma darbo santykiais, reikės gauti išankstinį vyriausybės leidimą. Naujosios taisyklės bus taikomos situacijoms, kai vaikas yra darbo santykiuose. Toks darbo santykis egzistuoja, jei, pavyzdžiui, vaikas gauna užsakymus ar nurodymus iš reklamos užsakovo. Prieš suteikiant leidimą, vaiko tėvai bus informuoti apie savo vaiko teises ir apie galimas vaiko vaizdų paviešinimo internete pasekmes.

Taip pat, Nacionalinės asamblėjos komiteto pranešime dėl įstatymo projekto nurodoma, kad įstatymas bus taikomas vadinamai „pilkaja zonai“, kai vaikas nėra susijęs su darbu, tačiau vis dėlto daug laiko praleidžia kurdamas vaizdo įrašus arba gauna dideles pajamas iš jų. Virš tam tikrų ribų, susijusių su sukurtų vaizdo įrašų skaičiumi, bendru šių vaizdo įrašų ilgiu ar iš tų vaizdo įrašų gautomis pajamomis, vaiko tėvai turės pateikti deklaraciją vyriausybės institucijoms. Pateikdami šią deklaraciją, tėvai taip pat gaus informaciją apie savo vaiko teises ir apie galimas vaiko vaizdų paviešinimo internete pasekmes. Bene svarbiausia, kad vaikų pajamos bus saugomos pagal šį naują įstatymą. Tiksliau, tik dalis vaiko pajamų bus išmokėta tėvams, tuo tarpu likutis turės būti dedamas į specialią kaupiamąją sąskaitą, kuria vaikas galės naudotis sulaukęs pilnametystės ar teisinės emancipacijos. Be to, naujasis įstatymas aiškiai leidžia nepilnamečiams ginti savo teisę būti pamirštam. Vaizdo įrašų platformos turės pašalinti vaiko vaizdo įrašus jam tiesiogiai paprašius, net be tėvų sutikimo.

Įmonės, norinčios naudotis tokių vaikų paslaugomis, taip pat turės gauti leidimą. Reikėtų pabrėžti ir numatytas baudas, nesilaikant įstatymo nustatytos tvarkos. Šiuo atveju, yra numatyta baudžiamoji atsakomybė, laisvės atėmimo bausmė nuo 1 iki 5 metų bei baudos: fiziniam asmeniui iki 75 tūkst. Eur, juridiniam asmeniui iki 375 tūkst. Eur. Nors ir baudžiamoji atsakomybė yra *ultima ratio* priemonė, vis dėlto, laikytina, kad tokia numatyta atsakomybė yra proporcinga, nes jaunam asmeniui padaryta žala bei psichologinės traumos ateityje gali būti ir nebeištaisytos arba jas ištaisyti gali būti labai sunku.

Taigi, atsižvelgiant į Prancūzijos pavyzdį bei esamą poreikį reguliuoti nepilnamečių vaikų darbą internete, turėtų būti svarstoma ir Lietuvoje užpildyti šią spragą. Pasaulis modernėja itin sparčiai, teisiniai santykiai lygiai taip pat įgauna naujas formas, todėl teisei išskyla iššūkis suspėti sureguliuoti atsirandančius naujus santykius. Teisinis reguliavimas šiuo atveju yra labai svarbus, kadangi tai liečia vieną pažeidžiamiausių visuomenės grupių – vaikus, todėl atsiranda rizika, kad nepilnamečių teisės gali būti pažeistos.

Siekiant apibendrinti, galima teigti, kad nepilnamečiams darbuotojams yra taikoma nemažai ribojimų bei įvairių garantijų, siekiant apsaugoti juos, akcentuojant šių asmenų svarbą mokyti. Per griežtas, nepatogus darbo sutarties šalims teisinis reguliavimas gali skatinti neigiamą poveikį – nelegalų darbą. Kita vertus, palyginus prieš tai galiojusį teisinį reguliavimą, galima matyti, kad jis kur kas tampa laisvesnis, atsisakoma perteklinių ribojimų, kurie apsunkina nepilnamečių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, kadangi darbdaviams nėra palanku įdarbinti tokį darbuotoją. Taip pat, reikia pabrėžti, kad esamam teisiniam reguliavimui didelę įtaką daro priiinti tarptautiniai įsipareigojimai, kurie nubrėžia minimalias ribas, kurios negali būti peržengiamos. Taigi, siekiant įvykdyti pagrindinį šios darbo dalies uždavinį – įvertinti esamo teisinio reguliavimo griežtumą, galima teigti, kad nors ir teisinis reguliavimas taiko nemažai apribojimų, tačiau tokie apribojimai yra būtini siekiant apsaugoti nepilnamečių darbuotojų sveikatą, užtikrinant jų galimybę mokyti, tinkamai pailsėti, kartu paliekant galimybę jiems įsidarbinti. Įstatymų leidėjas atsižvelgia ir į darbdavio interesus – lyginant su senuoju teisiniu reguliavimu, reguliavimas švelnėja, paliekama daugiau laisvės pačioms darbo šalims susitarti.

### 3. TARPTAUTINIS TEISINIS REGULIAVIMAS

Nelsonas Mandela yra pasakęs, kad niekas taip gerai neapibūdina visuomenės, kaip jos požiūris į vaikus ir kaip ji jais rūpinasi (angl. *there can be no keener revelation of a society's soul than the way in which it treats its children*). Šioje darbo dalyje bus vertinamas tarptautinis teisinis reguliavimas, koks jos požiūris yra į nepilnamečius darbuotojus bei su kokiomis vaikų ir paauglių darbo problemomis susiduria tarptautinė bendruomenė.

Vaikų darbas vis dar yra plačiai paplitęs, tai yra globalinė problema. Nors vaikų išnaudojimas darbu labiausiai paplitęs trečiųjų šalių valstybėse, tačiau ši problema paliečia ir ekonomiškai stiprias valstybes (Cooper, 1997, p. 412). Aiškiausiai apie problemą signalizuoja statistika - apie 152 milijonai vaikų ir paauglių šiandien pasaulyje yra išnaudojami darbu, iš jų 73 milijonai dirba itin pavojingomis sąlygomis. Net 48 procentai iš jų yra 5-11 metų vaikai, 28 procentai 12-14 metų. Tai reiškia, kad net 76 procentai nepilnamečių asmenų, kurie yra išnaudojami darbu, yra vaikai. Didžiausia dalis jų, t. y. 71 procentai, dirba žemės ūkio srityje (TDO, 2017).

Prieš pradėdami kalbėti apie tarptautines teisinio reguliavimo nepilnamečių asmenų darbo problemas, reikia pažymėti, kad ne visi vaikų ir paauglių darbai turi neigiamą poveikį ir tą darbą siekiama pašalinti. Kaip jau ir buvo kalbėta prieš tai, vaikų ir paauglių darbas gali būti ir itin naudingas, jeigu darbas neturi neigiamos įtakos tiek fizinei, tiek psichinei sveikatai, netrukdo mokytis mokymosi įstaigoje. Pavyzdžiui, darbas atostogų metu ar ribotas darbo laikas nuo pamokų laisvu metu. Tokia veikla naudinga tuo, kad nepilnametis asmuo išmoksta naujų įgūdžių, kaupia darbinę patirtį, ugdomi atsakomybė, prisideda prie savo ir šeimos finansinės gerovės. Kadangi apie tai iš esmės jau buvo aptarta praeitose darbo dalyse, šioje dalyje bus nagrinėjamas neigiamą įtaką darantis nepilnamečių darbas, kur ir kyla esminės problemos. Tai toks darbas, kuris gali kelti grėsmę vaiko ar paauglio sveikatai ir saugumui, nesilaikant darbo laiko ir poilsio normų, tinkamai neatlyginant už darbą arba iš vis nemokant, atimant galimybę mokytis, iš esmės pažeidžiant visus tarptautinės teisės įtvirtintus standartus bei ribojimus. Siekiant aiškumo, reikia pabrėžti, kad toliau darbe bus naudojama įprasta sąvoka darbas, tačiau turint omenyje tokio pobūdžio darbą, kuris vaikams ir paaugliams turi itin neigiamą poveikį bei yra pripažįstamas kaip nelegalus ar neteisėtas, remiantis tarptautinės teisės taikomais standartais.

Jau prieš daugelį dešimtmečių vaikai buvo pripažinti kaip viena pažeidžiamiausių visuomenės dalių, kuriems reikalinga ypatinga apsauga. Ne viena tarptautinė organizacija yra priėmusi dokumentų, siekdama apsaugoti dirbančius vaikus ir



paauglius, kad jiems būtų suteikiamos tinkamos sąlygos dirbti, neleidžiama dirbti pavojingų ir kenksmingų darbų, nustatomas minimalus įdarbinimo amžius, pabrėžiamas būtinumas darbą derinti su mokslais ir dirbti tik nuo mokslų laisvu laiku.

Vienas plačiausiai tarptautinėje bendruomenėje pripažintų teisės aktų yra 1989 metų Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija. Reikėtų pažymėti, kad Konvencija neskirsto nepilnamečių asmenų į vaikus ir paauglius, visus asmenis iki aštuoniolikos metų laiko vaikais. Šiuo atveju, aktualiausias yra 32 straipsnis, kuris nurodo, kad valstybės dalyvės turi pripažinti vaiko teisę būti apsaugotam nuo ekonominio išnaudojimo ir nuo bet kokio darbo, kuris gali būti pavojingas jo sveikatai arba trukdyti jam mokytis, gali kenkti jo sveikatai ir fiziniam, protiniam, dvasiniam, doroviniam bei socialiniam vystymuisi. Kad būtų įgyvendintos šio straipsnio nuostatos, valstybės dalyvės įsipareigoja imtis teisinių, administracinių, socialinių ir auklėjamųjų priemonių. Šiam tikslui, vadovaudamosios atitinkamomis kitų tarptautinių dokumentų nuostatomis, valstybės dalyvės: nustato minimalų priėmimo į darbą amžių, numato darbo dienos trukmę ir darbo sąlygas, numato atitinkamas bausmes arba kitas sankcijas, leidžiančias veiksmingai įgyvendinti šį straipsnį. Valstybės dalyvės taip pat įsipareigoja, kad tinkamais ir veiksmingais būdais plačiai informuos apie Konvencijos principus ir nuostatas tiek suaugusiuosius, tiek vaikus (Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, 1995). Kad Konvencijos nuostatos būtų efektyviai vykdomos ir valstybės dalyvės darytų pažangą, yra įsteigta stebėjimo institucija – Jungtinių Tautų vaiko teisių komitetas, kuriam valstybės dalyvės teikia ataskaitas, kokius darbus yra padariusios, kokių imasi priemonių, kad būtų įgyvendintos Konvencijos nuostatos. Savo ruožtu Komitetas ataskaitas įsipareigojo esant būtinybei perduoti Jungtinių Tautų Vaikų fondui ir kitoms kompetentingoms įstaigoms, rekomenduoti Generalinei Asamblėjai siūlyti Generaliniam Sekretoriui savo vardu atlikti tyrimus konkrečiais probleminiais klausimais, taip pat teikti valstybėms pasiūlymus ir bendras rekomendacijas. Toks procesas padeda geriau įvertinti valstybių padėtį Konvencijos kontekste bei atkreipti dėmesį į koreguotinas Konvencijos nuostatas ar jos įgyvendinimo problemas. Reikia suvokti, kad dėl ekonominės padėties kai kuriose valstybėse, nepaisant to, kad yra dedamos didelės pastangos vaiko teisių apsaugai užtikrinti, tai padaryti yra praktiškai neįmanoma dėl išteklių, būtinų institucijoms, paslaugoms, darbuotojams finansuoti trūkumo (Ensalaco ir Makja Linda, 2005, p. 16). Vis dėlto, pačioje Konvencijoje ne kartą yra akcentuojama, kad atsižvelgdamos į savo galimybes, valstybės dalyvės turi dėti visas pastangas įgyvendinti Konvencijoje numatytas nuostatas, apsibrėžiant, kad vaiko teises galima numatyti kaip uždavinius, kurių įvykdymo kryptimi valstybė įsipareigoja dirbti arba įstatymu aiškiai reglamentuoti principą reikalaujantį taikyti visas pagal turimus išteklius

įmanomas priemonės vaiko teisėms ir teisėtiems interesams ginti (Jungtinių Tautų vaikų fondas, 2002, p. 40). Taigi, Konvencijoje įtvirtinta bendra idėja, gairės, kaip turi reguliuoti vaikų darbą, tačiau trūksta konkretumo, pavyzdžiui, koks minimalus vaiko amžius turi būti, kad jam būtų leidžiama dirbti, kokia turi būti nustatyta darbo dienos trukmė ir pan. Aiškesnius ribojimus galima rasti kituose tarptautiniuose teisės aktuose.

Dar viena tarptautinė organizacija, kuri priima svarbias ir reikšmingas konvencijas bei rekomendacijas asmenų iki aštuoniolikos metų darbui – Tarptautinė darbo organizacija. Galima išskirti dvi pagrindines priimtas konvencijas – 1973 m. Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus bei 1999 m. Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti. Konvencija dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus šiame darbe buvo trumpai paminėta kalbant apie Lietuvoje įtvirtintą minimalų darbo amžių, tačiau ir tarptautinės teisės kontekste reikėtų dar kartą išskirti ir šiek tiek plačiau panagrinėti, kas joje yra įtvirtinta. Taigi, konvencija Nr. 138 įpareigoja kiekvieną valstybę narę siekti panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių iki lygio, suderinamo su visišku jaunų asmenų fiziniu ir protiniu išsivystymu. Minimalus amžius neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis negu 15 metų. Yra numatyta išimtis, kad valstybė narė, kurios ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai išvystytos, gali, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokios yra, iš pat pradžių nustatyti 14 metų minimalų amžių, tačiau nustačiusi tokį amžių turi pagrįsti, kad egzistuoja priežastis tai daryti. Taip pat, leidžiama leisti dirbti ir 13-15 metų asmenims lengvus darbus, jeigu toks darbas neatrodo pavojingas jų sveikatai ar vystymuisi bei neformuoja nepalankaus požiūrio į mokymąsi. Minimalus įdarbinimo ar bet kurios rūšies darbo, kuris pagal savo pobūdį ar aplinkybes, kuriomis jis dirbamas, gali kelti pavojų jaunuolių sveikatai, saugumui ar moralei, amžius turi būti ne mažesnis nei 18 metų. Įdomu tai, kad yra išskirtos sritys, kurioms būtinai turi būti taikomos minimalaus amžiaus ribos, t. y. kalnakasybai ir akmens skaldykloms, apdirbamajai pramonei, statybai, elektrai, dujoms ir vandeniui, sanitarinei tarnybai, transportui, sandėliavimui ir ryšiams, augalininkystei ir kitoms žemės ūkio įmonėms, gamybai, komerciniams tikslams, atmetant šeiminių ir mažąjį ūkį, gaminančius vietiniam vartojimui ir nereguliariai įdarbinančius samdomus darbininkus. Tuo tarpu konvencija Nr. 182 svarbi paminėti tuo, kad įtvirtina nepriimtino vaikų darbo reikšmę. Tai yra apibrėžiama šiais požymiais:

- a) visas vergijos formas arba į vergiją panašią veiklą, pavyzdžiui, vaikų pardavimą ir prekybą jais, tarnavimą už skolas ir baudžiąvą, taip pat priverstinį ar privalomą darbą,

įskaitant priverstinį ar privalomą vaikų verbavimą dalyvauti ginkluotuose konfliktuose;

- b) vaiko naudojimą, įsigijimą ar siūlymą įsigyti prostitucijos tikslais, pornografinėi produkcijai gaminti ar pornografiniams pasirodymams;
- c) vaiko naudojimą, įsigijimą ar siūlymą įsigyti neteisėtai veiklai, ypač narkotikų gamybai ir prekybai jais, kaip apibrėžta atitinkamose tarptautinėse sutartyse;
- d) darbus, kurie dėl savo pobūdžio ar aplinkybių, kuriomis jie atliekami, gali pakenkti vaikų sveikatai, saugumui ar moralei.

Taip pat, kiekviena valstybė įsipareigoja imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų veiksmingai diegiamos ir įgyvendinamos šios konvencijos nuostatos, įskaitant baudžiamųjų arba, jei reikia, kitokių sankcijų parinkimą ir taikymą. Atsižvelgdama į švietimo svarbą panaikinant vaikų darbą, nustatytu laiku imasi veiksmingų priemonių tam, kad:

- a) būtų užkirstas kelias įtraukti vaikus į nepriimtina vaikų darbą;
- b) būtų suteikta būtina ir tinkama tiesioginė parama vaikams atitraukti juos nuo nepriimtino vaikų darbo, jų reabilitacijai ir socialinei integracijai;
- c) visiems nuo nepriimtino vaikų darbo atitrauktiems vaikams būtų užtikrinta galimybė įgyti nemokamą pagrindinį išsilavinimą ir visada, kai įmanoma ir tinkama, profesinį pasirengimą;
- d) būtų surasti vaikai, patekę į ypač rizikingas sąlygas, ir užmegztas ryšys su jais;
- e) būtų atsižvelgta į ypatingą mergaičių padėtį (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 182, 1999).

Dar viena svarbi paminėti Konvencija Nr. 6 dėl vaikų darbo nakties metu, priimta dar 1919 metais. Joje įtvirtintas draudimas skirti dirbti naktį vaikus, kuriems yra mažiau nei aštuoniolika metų. Nakties laikas apibrėžiamas kaip mažiausiai vienuolikos valandų iš eilės, įskaitant laiką tarp dešimties valandų vakaro ir penkių valandų ryto. Tiesa, numatytos išimtys asmenims nuo 16 metų, jiems leidžiama dirbti ir naktį, tam tikrose srityse, kuriose privalo būti nenutraukiami darbai dieną ir naktį (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 6, 1919).

Nagrinėjant tarptautinį teisinį reguliavimą, taip pat svarbu nepamiršti aptarti ir Europos Sąjungos bei Europos Tarybos priimtus teisės aktus, numatančius gaires nepilnamečių darbui reguliuoti. Keletą jų šiame darbe jau buvo paminėti ir aptarti. Kalbant apie asmenų iki aštuoniolikos metų darbą, reikšmingiausias priimtas Europos Tarybos dokumentas yra Europos socialinė chartija. Joje yra nurodyta, kad vaikai ir paaugliai turi teisę būti ypač ginami nuo jiems iškylančių fizinių ir moralinių pavojų. Chartijos 7

straipsnis tiksliau apibrėžia nurodymus, kuriuos turi laikytis valstybės dėl nepilnamečių asmenų darbo. Nustatytas minimalus priėmimo į darbą amžius - 15 metų, išskyrus tuos atvejus, kai vaikai dirba lengvą darbą, nekenkiantį jų sveikatai, dorovei ar mokymuisi. Kita vertus, jeigu darbas yra laikomas pavojingas ir kenksmingas sveikatai, juos turi būti draudžiama dirbti tiek vaikams, tiek paaugliams. Pabrėžiama mokslo ir darbo suderinamumo svarba, visuomet pirmenybę teikiant mokymuisi, todėl jeigu nėra galimybės suderinti mokymosi su darbu, asmenys neturi būti įdarbinami. Taip pat, asmenims iki 18 metų amžiaus darbo laikas būtų sutrumpintas atsižvelgiant į jų vystymosi ir ypač į jų profesinio pasirengimo poreikius. Nurodoma ir tai, kad jauniems darbuotojams būtų mokamas teisingas darbo užmokestis bei kitos jiems priklausančios išmokos, suteikiamos ne trumpesnės nei keturių savaičių kasmetinės mokamos atostogos, pabrėžiama, kad tik išimtiniais atvejais nepilnamečiai būtų skiriami dirbti naktį, reguliarius sveikatos patikras. Valstybės įsipareigoja užtikrinti ypatingą apsaugą nuo vaikams ir paaugliams iškylančių fizinių ir moralinių pavojų, o ypač nuo tų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai yra susiję su jų darbu (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Galima pastebėti, kad Europos socialinė chartija iš esmės apibrėžia visus svarbiausius ribojimus ir garantijas, kurios turi būti taikomos darbuotojams iki aštuoniolikos metų vienu dokumentu, skirtingai nei prieš tai aptarti, pavyzdžiui Tarptautinės darbo organizacijos priimami dokumentai dėl kiekvieno ribojimo atskirai.

Darbe jau ne kartą buvo minėta Europos Sąjungos Tarybos priimta direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos, ši direktyva yra privaloma visoms valstybėms narėms. Nors direktyvos yra priskiriamos kaip antriniai Europos Sąjungos teisės šaltiniai, tačiau šis dokumentas plačiausiai ir išsamiausiai nurodo būtinus reikalavimus, kad būtų užtikrinta geresnė jaunų darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Siekiant nesikartoti, galima paminėti, kad direktyva taip pat įtvirtina minimalias darbuotojo amžiaus ribas – pagrindinė taisyklė, kad amžius nebūtų mažesnis nei nacionalinės teisės aktais nustatytas minimalus privalomojo mokslo baigimo amžius arba jokių būdu ne mažesnis nei 15 metų, tačiau nurodoma išimtis, kuri leidžia dirbti ir 13-15 metų asmenims lengvus darbus. Nurodomos iš esmės tos pačios taisyklės, kurios yra įtvirtintos anksčiau minėtuose tarptautiniuose dokumentuose: turi būti taikomas sutrumpintas darbo laikas, draudimas dirbti naktimis, ilgesnis poilsio laikas ir pan. Direktyva apibendrinama nurodo, kad valstybės narės įsipareigoja užtikrinti, kad jaunimas būtų apsaugotas nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jo saugai, sveikatai arba fiziniam, protiniam, moraliniam arba socialiniam vystymuisi, taip pat mokymuisi.

Problemos iškyla siekiant įgyvendinti aptartus tarptautinius dokumentus ir juose įtvirtintus vaikų ir paauglių darbo standartus. Sąlyginai mažiausiai problemų iškyla išsivysčiusiose, ekonomiškai stipriose valstybėse, kadangi jos dažniausiai pilnai įgyvendina savo tarptautinius įsipareigojimus, savo teisiniame reguliavime dar ir numatydamos papildomų garantijų nepilnamečiams darbuotojams. Viena iš pavyzdžių galima nurodyti ir Lietuvą, kuri yra ratifikavusi visus prieš tai minėtus dokumentus ir šiuos įsipareigojimus yra tiesiogiai perkėlusį į nacionalinę teisę. Sudėtingiausia šiuos įsipareigojimus įvykdyti dar besivystančioms šalims, kur didžioji dalis visuomenės gyvena skurde ir nepritekliaje, todėl norėdamos išgyventi tokios šeimos yra priverstos išleisti dirbti ir savo vaikus. Skurdas yra laikomas vienas iš pagrindinių priežasčių, kuris skatina vaikų ir paauglių darbą. (de Muynck et al. 2004). Iš dirbančių vaikų yra atimama galimybė mokytis, o švietimas yra labai svarbi tiek asmens, tiek visuomenės vystymosi dalis. Mokymosi įstaigos iš esmės padeda ne tik tuo, kad suteikia vaikams naujų žinių, tačiau tai ir užsiėmimas, dėl kurio mažėja laisvo laiko vaikams dirbti, dėl to verslui tai tampa mažiau palanki darbo jėga. Vis dėlto, esant silpnai ekonominei padėčiai, dažniausiai nėra užtektinai mokyklų arba jos yra mokamos, todėl dažnu atveju tėvai negali leisti savo vaikų mokytis. Vaikų darbo problemoms spręsti iš esmės neužtenka tik įtvirtintų teisės normų, reikalingas tarpdisciplininis požiūris, t. y., turi būti siekiama gerinti šių šalių ekonominę padėtį, švietimas turi būti prieinamas visiems vaikams, vaikams turi būti prieinama ir medicininė, psichologinė pagalba, taip pat labai svarbu ir šviesti pačią visuomenę apie vaikams keliamą žalą. Problema slypi ir esamuose papročiuose, kultūroje, kadangi jiems yra įprasta kurti didelius šeimos ūkius, taip didinant savo galimybes išgyventi, nes vaikai – tai pagalba šeimai, nauja darbo jėga. Statistika rodo, kad virš 70 procentų vaikų dirba žemės ūkio srityje (TDO, 2017). Reikia pabrėžti, kad dalis jų dirba savo šeimos namų ūkyje ar plantacijose ir gali atrodyti, kad tai yra normalu padėti savo šeimai apdirbti ūkinius darbus, tačiau kita vertus, dažniausiai tokie vaikai nėra leidžiami į mokyklą, nėra reguliuojamos darbo valandos, gali būti dirbama su jiems kenksmingomis medžiagomis, pavojingais įrenginiais.

Vaikų darbas yra glaudžiai susijęs su šešėline ekonomika, kur klesti nelegalus darbas, kur teisė nereguliuoja šių santykių. Kad būtų galima kalbėti konkrečiau, paminėtinas Indijos atvejis. 1992 metais Indija ratifikavo Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvenciją, taip pat Tarptautinės Darbo organizacijos Konvencijas dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus bei nepriimtino darbo uždraudimo, tačiau iki šiandien daugiau nei 10 milijonų 5-14 metų vaikų Indijoje yra išnaudojami darbu (TDO).

Indijoje, kaip ir daugumoje kitų besivystančių valstybių, vaikų darbas iš esmės skirstomas į tris kategorijas:

- a) Žemės ūkio sektorius: Indijos žemės ūkis vis dar remiasi rankų darbu, paprastais rankomis pagamintais įrankiais, trūksta mechanizuotų priemonių. Vaikai dažniausiai prižiūri gyvulius, dirba laukuose ir plantacijose.
- b) Gamybos sektorius: pramoninės įmonės dažniausiai įsikuria toli nuo didesnių miestų, kad nereikėtų darbuotojams mokėti didelių darbo užmokesčių, todėl vaikų darbas itin paklausus tokiam sektoriuje.
- c) Paslaugų sektorius: šiuo atveju, vaikai pagrinde dirba savarankiškai, pavyzdžiui, mažose parduotuvėse.

Vaikų darbas Indijoje toks gajus ne dėl vienos priežasties, tam įtakos daro ir skurdas, itin žemas visuomenės išsilavinimo lygis, silpnas teisės veikimas, nekontroliavimas, korupcija, nedarbas, sunkiai prieinamas mokslas bei sveikatos priežiūra ir kt. Svarbus pabrėžti kultūrinis, tradicinis suvokimas, kad vaikai yra skirti tam, kad uždirbtų šeimai pinigų, laikoma kaip papildoma darbo jėga, kaip pajamų šaltinis, todėl kuriamos plačios šeimos, vaikus verčiant nuo pat mažens elgetauti, dirbti. Reikia pažymėti, kad dirbantys vaikai iš esmės prisideda ir prie didesnio nedarbo lygio, kadangi jiems reikia mažiau mokėti, todėl darbdaviui tai yra palankesnė darbo jėga, tačiau tokiu būdu yra iškreipiama darbo rinka, mažėja suaugusio darbuotojo galimybės įsidarbinti (Nandy et al. 2007, p. 253, 255-257)

Pačioje Indijos Konstitucijoje yra įtvirtintas draudimas vaikų, mažesnių nei keturiolikos metų darbas. Taip pat, nurodyta, kad turi būti užtikrinamas kiekvienam vaikui nuo šešių iki keturiolikos metų nemokamas mokslas. Šioje šalyje galioja ir Vaiko darbo įstatymas, kuris yra kiek dviprasmiškas, nes Konstitucijoje įtvirtinta, kad vaikų darbas draudžiamas, tačiau šis įstatymas nurodo, kokie reikalavimai turi būti taikomi vaikų darbui. Taip pat, kaip ir buvo minėta, klesti nelegalus vaikų darbas. Jungtinių Tautų Vaiko teisių komitetas išreiškė susirūpinimą dėl Indijos vaikų darbo, nurodydami, kad valstybė nesilaiko minimalių darbuotojų amžiaus standartų, nėra nustatytų tinkamų bausmių bei sankcijos, per mažai kontroliuojama, ar darbdaviai laikosi įstatymų. Komitetas taip pat nurodė stiprinti pastangas siekiant didinti visuomenės sąmoningumą, ypač tėvų, apie galimus pavojus vaikui, taip pat, įtraukti ir mokyti darbdavius, įvairias organizacijas, valstybės tarnautojus bei kitus specialistus (Hodgkin, R., Newell, P., 2007 m., p. 493). Taigi, nors ir pačioje Indijoje nacionalinis teisinis reguliavimas nustato vaikų darbo draudimus bei ribojimus, taip pat šalis yra ratifikavusi TDO konvencijas, vis dėlto, teisė yra neveiksni, kadangi, kadangi, kad ji pradėtų veikti reikalinga ir kitų priemonių visuma. Taigi,

apibendrinant, reikia pažymėti, kad vaikų darbo problema yra daugialypė problema. Net ir esant tarptautiniam teisiniam reguliavimui, kuris aiškiai nubrėžia minimalias ribas, kurių turėtų siekti laikytis kiekviena valstybė, galima įžvelgti, kad vien teisės nepakanka, reikalinga ir kitų mokslų bei priemonių bendra sąveika. Kad teisinis reguliavimas turėtų galimybę būti vykdomas, turi būti siekiama gerinti trečiųjų šalių ekonominę padėtį, itin reikšmingą įtaką daro švietimas, jis turi būti prieinamas visiems vaikams ir būti nemokamas. Nemažiau svarbu ir šviesti pačią visuomenę apie vaikams keliamą žalą. Problema slypi ir esamuose papročiuose, kultūroje, kadangi kol kas silpniau išsivysčiusiose valstybėse, vis dar yra įprasta kurti didelius šeimos ūkius, taip didinant savo galimybes išgyventi, laikantis suvokimo, kad vaikai – tai pagalba šeimai, nauja darbo jėga.

Aptarus tiek nacionalinį, tiek tarptautinį teisinį reguliavimą, galima įvertinti, kiek Lietuvoje galiojantis nepilnamečių asmenų įdarbinimo ir darbo teisinis reguliavimas atitinka tarptautinius įsipareigojimus.

Bene svarbiausias vertinamasis požymis yra minimalaus darbuotojo amžiaus ribos nustatymas. Galima pastebėti, kad dažniausiai yra išskiriamos dvi amžiaus grupės – minimalus darbinis amžius, kuomet asmenims yra leidžiami lengvi darbai bei bendrasis darbinis amžius. Lietuvoje nustatyta minimali darbinio amžiaus riba – 14 metų atitinka tarptautinius teisės standartus, kadangi TDO konvencijoje Nr. 138 minimali amžiaus riba yra leidžiama nuo 13 metų, ta pati taisyklė yra numatyta ir Tarybos direktyvoje 94/33/EB. Tuo tarpu bendrasis darbuotojų subjektiškumas Lietuvoje yra nustatytas nuo 16 metų, tai taip pat atitinka tarptautinės teisės standartus, kadangi tarptautiniais teisės aktais bendrasis darbuotojų subjektiškumas leidžiamas nustatyti nuo 15 metų.

Taip pat, reikia glaustai palyginti, ar Lietuvoje yra taikomi visi numatyti draudimai bei ribojimai, kurie yra nustatyti nepilnamečiams darbuotojams tarptautiniais teisės aktais. Visų pirma, tarptautiniai teisės aktai, tiek TDO, tiek Europos Sąjungos, draudžia nepilnamečių asmenų naktinį darbą. Jau buvo aptarta, kad Lietuvoje šis draudimas taip pat galioja. Reikia pabrėžti, kad buvo pastebėtas nedidelis nukrypimas nuo direktyvoje 94/33/EB nustatytų reikalavimų, Lietuvoje leidžiama tiek vaikams, tiek paaugliams dirbti ilgiau vakare, vaikams iki dešimtos valandos vakaro, tuo tarpu paaugliams iki dvidešimt antros valandos, kai direktyvoje nurodyta, kad vaikams leidžiama dirbti iki aštuntos, o paaugliams iki dešimtos valandos vakaro. Tuo tarpu TDO konvencijoje Nr. 6, nakties laikas apibrėžiamas įskaitant laiką tarp dešimties valandų vakaro ir penkių valandų ryto, todėl TDO konvencijos Lietuva nepažeidžia. Antra, tarptautiniai teisės aktai nurodo, kad nepilnamečiams darbuotojams turi būti taikomi sutrumpinti darbo bei ilgesni poilsio laiko

reikalavimai. Šiuo atveju, išsamiausiai reikalavimus nurodo direktyva 94/33/EB, prieš tai darbe jau buvo minėta, kad Lietuvos teisinis reguliavimas visiškai atitinka direktyvoje nustatytus ypatumus. Trečia, tarptautinis teisinis reguliavimas pabrėžia, kad nepilnamečių asmenų darbas negali jiems trukdyti mokytis. Nacionalinis teisinis reguliavimas tai taip pat išskiria, iš esmės visi taikomi ribojimai siekia nuo to apsaugoti. Dar vienas ypatumas – draudžiamų darbų sąrašas, siekiant apsaugoti šių darbuotojų sveikatą. Galima pastebėti, kad Lietuvoje yra tiesiogiai perkeltas direktyvos 94/33/EB tekstas, kuris nurodo kenksmingas medžiagas, su kuriomis negali dirbti nepilnamečiai. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad Lietuvos teisinis reguliavimas, reguliuojantis asmenų iki 18 metų darbą, atitinka tarptautinės teisės taikomus standartus, galima pastebėti, kad dažniausiai įstatymų leidėjas tiesiogiai perkelia tarptautinės teisės normas į nacionalinės teisės aktus.



## IŠVADOS

1. Nepilnamečiai asmenys pagal amžių yra skirstomi į dvi grupes – 14-15 metų asmenys yra laikomi vaikais, tuo tarpu 16-18 metų asmenys yra vadinami paaugliais. Bendrasis darbuotojo subjektiškumas yra įgyjamas sulaukus 16 metų amžiaus, išimtiniais atvejais, nuo 14 metų. Šis asmenų skirstymas yra reikšmingas ir teisiniam reguliavimui, kuris kiekvienai amžiaus grupei nustato specifines taisykles. Įžvelgiama problema, kad pagrindiniame darbo teisės įstatyme – Darbo kodekse nėra nustatyta minimali amžiaus riba, todėl tai galimai pažeidžia Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje įtvirtintas taisykles, kad demokratinei visuomenei reikšmingi dalykai, minimalus darbinis amžius yra vienas iš jų, turi būti įtvirtinti įstatymu, taip pat, teisės akto aiškumo, tikslumo principus.
2. Nepilnamečių asmenų užimtumas turi nemažai teigiamų savybių – vaikai ir paaugliai ugdomi atsakomybę, kaupia savo darbinę patirtį, turi galimybę susipažinti su darbo aplinka, tokia patirtis jiems gali būti naudinga ateityje siekiant karjeros, identifikuojant, kokį darbą norėtų dirbti, be to, jaunas asmuo taip gerina savo finansinę padėtį. Dar vienas teigiamas aspektas, kad jaunų asmenų užimtumas mažina nusikalstamumo tikimybę. Teisinis reguliavimas turi atsižvelgti į šios visuomenės grupės specifines savybes siekiant apsaugoti nuo galimos rizikos augančio ir bręstančio organizmo sveikatai, taip pat, užtikrinti, kad darbas nepakenks mokymuisi.
3. Nepilnamečiams darbuotojams yra taikoma nemažai ribojimų bei įvairių garantijų, siekiant apsaugoti juos, akcentuojant šių asmenų svarbą mokytis. Teisiniam reguliavimui didelę įtaką daro priimti tarptautiniai įsipareigojimai, kurie nubrėžia minimalias ribas, kurios negali būti peržengiamos. Kita vertus, per griežtas, nepatogus darbo sutarties šalims teisinis reguliavimas gali skatinti neigiamą poveikį – nelegalų darbą.
4. Galiojantis teisinis reguliavimas yra griežtas, tačiau tokie apribojimai siekia teisėtų tikslų – apsaugoti šių darbuotojų sveikatą, užtikrinant jų galimybę mokytis, tinkamai pailsėti, kartu paliekant galimybę jiems įsidarbinti. Įstatymų leidėjas atsižvelgia ir į darbdavio interesus – lyginant su senuoju teisiniu reguliavimu, naujasis reguliavimas darbo sutarties šalims tampa laisvesnis, atsisakoma perteklinių ribojimų, paliekama daugiau laisvės pačioms šalims susitarti. Teisiniame reguliavime atsisakyta drausti sudaryti susitarimą dėl išbandymo, leisti nepilnametį darbuotoją į komandiruotę, sumažėjo darbo sutarties nutraukimo apribojimų. Vis dėlto, išlikę ribojimai nepilnamečiams darbuotojams –

sutrumpintas darbo laikas bei prailgintas poilsio laikas, draudžiamas naktinis darbo laikas, trečiųjų asmenų dalyvavimas sudarant, keičiant ir nutraukiant darbo sutartį su vaiku ir pan.

5. Vaikų darbo problema yra daugialypė problema. Net ir esant tarptautiniam teisiniam reguliavimui, kuris aiškiai nubrėžia minimalias ribas, kurių turėtų siekti laikytis kiekviena valstybė, galima pastebėti, kad vien teisės nepakanka, siekiant efektyvesnių rezultatų, reikalinga ir kitų mokslų bei priemonių bendra sąveika. Kad teisinis reguliavimas turėtų galimybę būti vykdomas, turi būti siekiama gerinti trečiųjų šalių ekonominę padėtį, itin reikšmingą įtaką daro švietimas, jis turi būti prieinamas visiems vaikams ir būti nemokamas. Nemažiau svarbu ir šviesti pačią visuomenę apie vaikams keliamą žalą. Problema slypi ir esamuose papročiuose, kultūroje, kadangi kol kas silpniau išsivysčiusiose valstybėse, vis dar yra įprasta kurti didelius šeimos ūkius, taip didinant savo galimybes išgyventi, laikantis suvokimo, kad vaikai – tai pagalba šeimai, nauja darbo jėga.
6. Lietuvos teisinis reguliavimas, nustatantis asmenų iki 18 metų darbą, atitinka tarptautinės teisės taikomus standartus, dažniausiai įstatymų leidėjas tiesiogiai perkelia tarptautinės teisės normą į nacionalinę teisę.

## ŠALTINIAI

### Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1997 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ (Valstybės žinios, 1997-10-22, Nr. 95-2383);
2. 1996 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677);
3. 1999 m. gruodžio 10-11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos 2000 m. užimtumo gairės;
4. 2000 m. lapkričio 27 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, OL L 303, 2000 12 2;
5. 1994 m. birželio 22 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“, OL L 216/12, 1994 8 20;
6. 1989 metų Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija (Valstybės žinios, 1995-07-21, Nr. 60-150);
7. 1999 m. TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“ (Valstybės žinios, 2003, Nr.49-2161);
8. 1973 m TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ (Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383);
9. 1919 m. TDO vaikų nakties darbo pramonėje konvencija Nr. 6 (Valstybės žinios, 1996-04-05, Nr. 31-767);
10. 1996 m. Europos socialine chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704);
11. 2020 m. spalio 19 m. Prancūzijos įstatymas dėl jaunesnių nei šešiolikos metų atvaizdo naudojimo internetinėse platformose komerciniams tikslams (LOI n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne). Prieiga internetu: <https://perma.cc/9SLG-PAMB> (žiūrėta 2021 m. kovo 29 d.);
12. 1950 m. Indijos Konstitucija. Prieiga internetu: <https://legislative.gov.in/constitution-of-india> (žiūrėta 2021 m. kovo 29 d.).

### **Nacionaliniai teisės aktai:**

13. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Lietuvos aidas*, Nr. 220-0;
14. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, Nr. 70-3170;
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *TAR*, Nr. 23709;
16. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). *TAR*, Nr. 18825;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1055 „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, Nr. 87-2065 (negalioja);
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 518 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“. *TAR*, Nr. 11078;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbus, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, Nr. 13-502 (negalioja);
20. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, Nr. 64-2569 (negalioja);
21. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, Nr. 74-2262;
22. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). *TAR*, Nr. 11216.

### **Specialioji literatūra:**

23. Ali M., Shahab S., Ushijima H., de Muynck A. *Street children in Pakistan: A situational analysis of social conditions and nutritional status*. 2004, *Social Science & Medicine*, Volume 59, p. 1707-1717;
24. Bagdanskis, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. 2008, Registrų centras, Vilnius;

25. Cooper, J. *Child Labour: Legal Regimes, Market Pressures, and the Search for Meaningful Solutions*. International Journal Vol. 52, No. 3 (Summer, 1997);
26. Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. 1990, *Darbo teisė*, Mintis, Vilnius;
27. Dambrauskienė G., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. 2008, Mykolo Romerio universitetas, Vilnius;
28. Dambrauskienė, G. *Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos*. 2001, Jurisprudencija, t.20(12), p. 50-58;
29. Dromantienė, L., Šalaševičiūtė, R. *Vaiko teisių apsauga Lietuvoje: socialinių darbuotojų vaidmuo*. 2006, Mokslo darbai, Vilnius.
30. Ensalaco, M., Makja Linda, C. *Children's Human Rights: Progress and Challenges for Children Worldwide*. 2005, United States of America: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.;
31. Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016 / International Labour Office. Geneva: ILO, 2017;
32. Hodgkin, R., Newell, P. *Implementation handbook for the Convention on the rights of the child*. 2007, UNICEF;
33. Jungtinių Tautų vaikų fondas. *Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijos įgyvendinimo vadovas*. 2002, Šveicarija, UNICEF;
34. Kazdin, A. E., Kraemer, H. C., Kessler, R. C., Kupfer, D. J., Offord, D. R. *Contributions of Risk Factor Research to Developmental Psychopathology*. 1997, Clinical Psychology Review, vol. 17 (4);
35. Mačernytė – Panomariovienė, I. *Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrindumas*. 2008, Teisės problemos, Vilnius;
36. Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisinių garantijų darbuotojams prigimtis*. 2002, Jurisprudencija, Vilnius;
37. Martinkus B., Beržinskienė D. *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija*. 2005, Technologija, Kaunas;
38. Miller, M. E. *Child labour and protecting young workers around the world: an introduction to this issue*. 2010, International Journal of Occupational and Environmental Health, p. 103-112;
39. Nandy, S., George, A., Ganguly, S. *A child is meant to learn not to earn: Literature review on contending child labour issues and challenges*. 2007, International Journal of Arts & Sciences;
40. Nekrošius, I., et. al. *Darbo kodekso komentaras, III dalis. Individualūs darbo santykiai*. 2004, Justitia, Vilnius;

41. Nekrošius, I. et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. 2008, Teisinės informacijos centras, Vilnius;
42. Sagatys, G. *Vaiko teisė į šeimos ryšius: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos įgyvendinimas Lietuvoje*. 2006, Teisinės informacijos centras, Vilnius;
43. Sakalauskas G. *Minimalaus baudžiamosios atsakomybės amžiaus problema: lyginamieji teisiniai ir kriminologiniai aspektai*. 2009, Teisės problemos, Vilnius;
44. Sakalauskas, G et al. *Nepilnamečių justicija Lietuvoje: teorija ir praktika*. 2007, Nusikalstamumo prevencijos Lietuvoje centras, Vilnius;
45. Tarptautinė darbo organizacija. *Child labour in India* [interaktyvus] Prieiga internetu: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sronew\\_delhi/documents/publication/wcms\\_557089.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sronew_delhi/documents/publication/wcms_557089.pdf) (žiūrėta 2021 m. kovo 29 d.);
46. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 2005, Justitia, Vilnius;
47. Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. *Darbo teisė*. 1999, Justitia, Vilnius;
48. Usonis, J. *Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas*. 2003, Jurisprudencija, Vilnius;
49. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. 2000, Justitia, Vilnius;

### **Teismų praktika:**

50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 26 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 10 straipsnio septintosios dalies nuostatos, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 55 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 15 d. nutarimu Nr. 470 patvirtintos Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ įgyvendinimo tvarkos dalinio pakeitimo“ 1.2 punkto nuostatos, 2.1 punkto ir jo 1, 2 bei 3 papunkčių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“;
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 16 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 960 „Dėl etilo alkoholio, naudojamo sveikatinimo reikmėms, atleidimo nuo akcizų taisyklių patvirtinimo“ (2004 m. balandžio 27 d. redakcija) 2.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos akcizų įstatymui“;

52. 2004 m. liepos 27 d. Europos žmogaus teisių teismo bylos Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą sprendimas, pareiškimų Nr. 55480/00 ir 59330/00;
53. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. liepos 14 d. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos, Nr. 7 biuletenis;
54. Lietuvos aukščiausiojo teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-181-489/2017;
55. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinės teisės nusižengimų byloje Nr. N-575-3326-09;
56. Kauno apylinkės teismo 2017 m. balandžio 3 d. nutarimas administracinių teisės nusižengimų byloje Nr. A2.1.-1488-540/2017;
57. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2014 m. lapkričio 7 d. nutarimas administracinės teisės nusižengimų byloje A2.1.-4238-526/2014;
58. Alytaus apylinkės teismo 2017 m. lapkričio 14 d. nutarimas administracinės teisės nusižengimų byloje Nr. A2.1.-367-333/2017;

#### **Kiti šaltiniai:**

59. Statistikos departamento statistiniai duomenys, prieiga internetu: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=db3213c0-3181-4e2d-ab06-2c19bb7a6bf2#/>;
60. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 104 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2008-04-14;
61. Informacija apie Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemones vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2020 m. Prieiga internetu: [https://www.vdi.lt/PdfUploads/ND\\_ataskaita\\_2020.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/ND_ataskaita_2020.pdf);
62. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2015-06-10;
63. 2020 m. gruodžio 2 d. LR Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas Nr. (20)SN-113)SP-93 dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu priėmimo į darbą UAB „Delicija“ procese tyrimo.

## SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjamas tiek nacionalinis, tiek tarptautinis teisinis reguliavimas, kuris reguliuoja asmenų iki 18 metų įdarbinimą bei darbą. Asmenys iki 18 metų, dar kitaip vadinami nepilnamečiai asmenys, yra skirstomi pagal amžių į dvi grupes – 14-15 metų asmenys yra laikomi vaikais, tuo tarpu 16-18 metų asmenys yra vadinami paaugliais. Šis asmenų skirstymas yra reikšmingas ir teisiniam reguliavimui, kuris kiekvienai amžiaus grupei nustato specifines taisykles. Pagrindinis teisiniam reguliavimui keliamas tikslas – sudaryti palankias ir tinkamas sąlygas dirbti ir nepilnamečiams darbuotojams. Kita vertus, teisinis reguliavimas kartu turi užtikrinti, kad vaikai ir paaugliai galėtų mokytis ir įgyti kokybišką bendrąjį išsilavinimą, kol jiems sueis 18 metų. Todėl teisinis reguliavimas turi numatyti priemones, kurios skatintų nuolatinio mokymosi poreikį bei sukurtų profesinio pasirengimo tvarką, kuri kiekvienam norinčiam dirbti jaunuoliui sudarytų sąlygas darbo rinkoje įgyti konkurencingą kvalifikaciją. Šie tikslai gali būti pasiekti tobulinant teisinį darbo santykių reglamentavimą. Reikia pažymėti, kad atsižvelgiant į nepilnamečių darbuotojų fizines bei psichines savybes, yra taikoma nemažai ribojimų bei įvairių garantijų, siekiant juos apsaugoti. Vis dėlto, per griežtas, nepatogus darbo sutarties šalims teisinis reguliavimas gali skatinti neigiamą poveikį – nelegalų darbą. Kita vertus, lyginant prieš tai galiojusį teisinį reguliavimą, galima matyti, kad jis tampa laisvesnis, atsisakoma perteklinių ribojimų, kurie apsunkina nepilnamečių darbuotojų įsidarbinimo galimybes, kadangi darbdaviams nėra palanku įdarbinti tokį darbuotoją. Taip pat, reikia pabrėžti, kad esamam teisiniam reguliavimui didelę įtaką daro priimti tarptautiniai įsipareigojimai, kurie nubrėžia minimalias ribas, kurios negali būti peržengiamos. Tarptautinėje bendruomenėje vaikų darbas vis dar yra problema. Net ir esant tarptautiniam teisiniam reguliavimui, kuris aiškiai nubrėžia minimalias ribas, kurių turėtų siekti laikytis kiekviena valstybė, galima pastebėti, kad vien teisinio reguliavimo nepakanka, kad jis pradėtų veikti, reikalingas ir kitų mokslų bei priemonių bendra sąveika.



## SUMMARY

This master's thesis examines both national and international legal regulation that regulates the employment and work of persons under 18 years of age. Persons under the age of 18, also known as minors, are divided into two groups according to age - persons aged 14-15 are considered children, while persons aged 16-18 are called teenagers. This division of persons is also significant for the legal regulation, which sets specific rules for each age group. The main goal of the legal regulation is to create favorable and appropriate working conditions for minor workers as well. On the other hand, legal regulation must at the same time ensure that children and adolescents can study and acquire a quality general education until they reach the age of 18. Therefore, the legal regulation must provide for measures that would promote the need for lifelong learning and create a vocational training procedure that would enable every young person wishing to work to acquire a competitive qualification in the labor market. These goals can be achieved by improving the legal regulation of labor relations. It should be noted that, given the physical and mental characteristics of minors, there are a number of restrictions and various safeguards in place to protect them. However, overly strict, inconvenient legal regulation for the parties to the employment contract can promote a negative effect - illegal work. On the other hand, a comparison of the previous legal regulation shows that it becomes freer, abandoning excessive restrictions that make it more difficult for minors to find employment, as it is not favorable for employers to employ such an employee. It should also be emphasized that the current legal framework is strongly influenced by international commitments, which set minimum thresholds that cannot be exceeded. In the international community, child labor is still a problem. Even in the case of international legal regulation, which clearly defines the minimum thresholds that each state should strive to comply with, it can be observed that legal regulation alone is not enough for it to become operational, and a common interaction of other sciences and instruments is needed.