

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Darbo teisės katedra**

Gitanos Kalvaitytės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Įdarbinimas ir valstybės užimtumo organizacija**

**Vadovas: as. D. Zdanavičius**

**Recenzentas: doc.dr. D. Petrylaitė**

**Vilnius 2007**

## TURINYS

IŽANGA .....	3
1. Užimtumas ir valstybės vaidmuo .....	6
2. Įdarbinimo santykių teisinis reguliavimas .....	10
2.1. Teisės į darbą turinys ir įgyvendinimas .....	10
2.2. Įdarbinimo samprata .....	13
2.3. Bedarbio samprata .....	16
2.4. Įdarbinimo organai .....	18
3. Atskirų užimtumo institutų teisinis reguliavimas .....	23
3.1. Rengimasis galimam nedarbui .....	24
3.1.1. Apribojimai, susiję su užimtumu, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva .....	24
3.1.2. Papildomi įpareigojimai nutraukiant darbo sutartis su darbuotojų grupe.....	27
3.2. Organizacinės priemonės .....	33
3.2.1. Laisvų darbo vietų registravimas .....	33
3.2.2. Profesinis mokymas .....	35
3.2.3. Darbo vietų sistemos plėtojimas .....	38
3.2.3.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas .....	39
3.2.3.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas .....	41
3.2.3.3. Savarankiško užimtumo rėmimas .....	44
3.2.4. Socialinės įmonės .....	45
3.2.5. Viešųjų darbų organizavimas .....	48
3.2.6. Įdarbinimas subsidijuojant .....	51
3.2.7. Darbo įgūdžių rėmimas .....	53
3.2.8. Darbo rotacija .....	54
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI .....	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	60
SANTRAUKA .....	69
SUMMARY .....	70
1 priedas .....	71
2 priedas .....	72

## IŽANGA

1990 m. kovo 11 d. Lietuva atkūrė valstybingumą. Šalis nuėjo sudėtingą persitvarkymo iš planinės į rinkos ekonomiką kelią, įveikdama daugelį kliūčių, sunkumų ir krizių. Reformos, vykdytos visose gyvenimo srityse, suteikė Lietuvai galimybių iš esmės pakeisti savo teisinius pamatus, įgyvendinti sprendimus, kurie padėjo pagrindą rinkai veikti. Lietuvos visuomenė suvokė savo strateginius tikslus ir išreiškė juos 1992 metų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>1</sup>. Tautos referendumu priimtoje Konstitucijoje įtvirtintos aiškios nuostatos siekti atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės, prisidėti prie teise ir teisingumu pagrįstos tarptautinės tvarkos kūrimo. Lietuva apsisprendė, jog valstybė reguliuoja ūkinę veiklą taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei. Pripažindama privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva grindžiamus ekonominius santykius, Lietuvos valstybė įsipareigojo atlikti savo socialinę prievolę, t.y. kiekvienam žmogui garantuodama laisvę pasirinkti verslą ir darbą, ji taip pat prisiėmė pareigą užtikrinti socialinius interesus tos žmonių grupės, kuri yra mažiausiai socialiai apsaugota. Ši nuostata, kaip ir idėja, jog deklaruotos teisės ir laisvės turi būti realiai garantuojamos per nacionalines institucijas, yra tapusi savotiška aksioma ir teisėje.

**Temos aktualumas.** Šiandien daugeliui Lietuvos žmonių darbas yra pagrindinis pragyvenimo ir pajamų šaltinis. Netekus darbo, žmogus susiduria su finansiniais sunkumais, tačiau tai tik viena problemos pusė. Be to, visuomenė praranda galimybę pagaminti ir įsigyti papildomų prekių, paslaugų. Taigi užimtumas yra vienas iš veiksnių, lemiančių rinkos ekonomiką, o tai jau yra visos visuomenės problema. Būtent dėl šios priežasties įdarbinimo ir užimtumo santykiams valstybė skiria didžiulį dėmesį, kurio rezultatas yra daugelio klausimų reguliavimas teisinėmis priemonėmis. Šiuos procesus ir juos vykdančių institucijų veiklą apibrėžia ir reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir teisės aktai, o jų plėtros gaires numato atitinkami strateginiai dokumentai. Todėl tikslinga šių dokumentų analizė, kuri leis atskleisti teisinės bazės įtaką minėtų klausimų reguliavimo procesams, šios bazės privalumus, trūkumus ir poreikius ją papildyti atsižvelgiant į esamos padėties aktualijas.

**Tyrimo objektas.** Šio magistro darbo objektas yra įdarbinimo santykių ir atskirų užimtumo institutų teisinis reguliavimas. Siekiant kuo išsamiau išanalizuoti pagrindinius teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus, o taip pat atsižvelgiant į šio darbo apimties ribas, darbe nenagrinėjama užsieniečių įdarbinimo ir Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienio valstybėse tvarka, nedarbo draudimo išmokos ypatumai.

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

**Tyrimo tikslas.** Pagrindinis šio darbo tikslas – atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, taip pat užsienio valstybių ir tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių teisės į darbą, įdarbinimo santykių ir atskirų užimtumo institutų įgyvendinimą, analizę. Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo tema yra labai plati, jos rėmuose nepretenduojama į visapusišką analizę. Darbe siekiama pateikti reikšmingiausias teisinio reguliavimo aspektus, iškelti, autorės nuomone, probleminius klausimus, pateikti galimus jų sprendimo būdus.

**Tyrimo uždaviniai.** Siekiant šio tikslo, sprendžiami sekantys uždaviniai:

- išnagrinėti užimtumo instituto kilimo prielaidas ir būdingus bruožus, atskleisti valstybės įsipareigojimus organizuojant užimtumą;
- išanalizuoti teisės į darbą turinio ir įgyvendinimo teisinius aspektus per konstitucinės teisės dalyko prizmę ir darbo teisės normų įgyvendinimo teorines galimybes;
- atskleisti įdarbinimo sampratą, apibūdinti šio teisinio reiškinių paskirtį ir apimtį, analizuojant šios sampratos esminius elementus; išnagrinėti Lietuvoje egzistuojančių įdarbinimo organų sistemos teisinius pagrindus;
- išanalizuoti atskirų užimtumo institutų svarbą ir įtaką sprendžiant užimtumo politikos įgyvendinimą Lietuvoje, atlikti pagrindinių teisės aktų, reglamentuojančių šiuos klausimus, analizę;
- ištyrus esamo teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus, pasiūlyti egzistuojančių problemų galimus sprendimo būdus.

**Tyrimo metodai.** Tiriant įdarbinimo santykių ir atskirų užimtumo institutų teisinio reguliavimo problemas buvo taikomi įvairūs mokslinio pažinimo metodai. Sisteminės analizės metodas padėjo apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių sistemą, jos elementų suderinamumą, leido pateikti skirtingas teisės mokslo atstovų nuomones, jas apibendrinant. Loginės analizės metodo pagalba tiriami teisės į darbą ir užimtumo turinio, įdarbinimo sampratos elementai ir jų teisinio reglamentavimo pavyzdžiai. Remiantis šiuo metodu siekiama pateikti apibendrintas pozicijas, įvertinus esamo teisinio reguliavimo trūkumus, pateikti pasiūlymus, kurie atitiktų esamos padėties aktualijas. Lyginamasis metodas taikomas lyginant Lietuvos, užsienių valstybių ir tarptautinių teisės aktų nuostatas. Lyginamuoju istoriniu metodu siekiama pateikti esamo teisinio reguliavimo skirtumus nuo anksčiau buvusio, atskleisti tam tikrų institutų prielaidas ir raidą. Taip pat buvo taikomi statistinis ir teleologinis metodai. Siekiant identifikuoti problemas, su kuriomis susiduriama įgyvendinant teisės aktuose įtvirtintas nuostatas, buvo konsultuojamasi su Kauno teritorinės darbo biržos specialistais. Siekiant išsamių ir nuoseklių tyrimo rezultatų, šie metodai dažnai buvo derinami tarpusavyje.

**Tyrimo naujumas ir originalumas.** Teisinis įdarbinimo ir užimtumo santykių reguliavimas pastaraisiais metais yra ypatingoje raidos stadijoje. Nuo 2003 metų pradžios įsigaliojęs Darbo kodeksas<sup>2</sup> (toliau – DK) tarsi pažymi etapą, kai buvo atsisakyta iš socialistinės santvarkos likusių teisės normų, galutinai pereinant prie Europos žemyne nusistovėjusių tradicijų ir priimant joje galiojančias „klubo taisykles“<sup>3</sup>. 2006 m. birželio 15 d. priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas<sup>4</sup> (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymas), sudarė teises prielaidas reformuoti šalyje vykdomą užimtumo organizavimą. Be to, Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare mūsų šalies vykdoma užimtumo politika įgavo naują pagreitį – Lietuvai atsivėrė ne tik naujos galimybės, bet kartu ir nauji išsipareigojimai. Dalyvaudama bendrojoje Europos Sąjungos ekonominėje erdvėje, nuosekliai tobulindama užimtumo organizavimą Lietuva siekia deramai prisidėti prie svarbiausio Europos Vadovų Taryboje Lisabonoje suformuoto plėtros tikslo įgyvendinimo – paversti Europos Sąjunga konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, galinčia subalansuotai ekonomiškai augti, kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei siekiant didesnės socialinės sanglaudos. Europos Komisija, įvertinusi Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą pažymėjo, kad *pagrindiniai užimtumo problemų sprendimo prioritetai pasirinkti tinkamai, tačiau daugeliui priemonių trūksta konkretumo, ne visuomet aiškus jų ryšys su siekiamais tikslais*<sup>5</sup>. Tokia padėtis verčia permąstyti galiojančius reguliavimo principus ir mechanizmus, pažvelgiant į juos kritiškiau ir siekiant atsakyti, kas gali būti padaryta geriau.

**Tyrimo šaltiniai.** Pagrindiniai tyrimo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, teisės doktrina, specialioji teisinė literatūra, tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, užsienio valstybių konstitucijos ir teisės aktai, teismų praktika.

---

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002 Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> MAYHEW A. *Europos sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. Vilnius: Eugrimas, 2001. p. 23-24.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, Nr. 73-2762.

<sup>5</sup> Europos Komisijos komunikatas Pavasario Europos Vadovų Tarybai - Metas judėti sparčiau - 1 Dalis : Naujoji partnerystė vystymosi ir užimtumo labui - II Dalies : Valstybių skyriai (Lietuva). [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=421113:cs&lang=lt&list=421814:cs,421113:cs,421203:cs,419432:cs,418992:cs,417933:cs,417235:cs,416815:cs,414628:cs,413672:cs.&pos=2&page=3&nbl=39&pgs=10&hwords=Komisijos%20komunikatas~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

## 1. Užimtumas ir valstybės vaidmuo

Jau antikos laikais apie darbą buvo kalbama kaip apie gėrio, taurumo šaltinį. Demokritas teigė, kad darbas apsaugo mus nuo trijų didžiųjų blogybių: nuobodulio, ydų ir skurdo. Anot Aristotelio, bet koks darbas malonesnis už atilsį<sup>6</sup>. Taigi darbas yra neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis. Tačiau dėl įvairių priežasčių žmonės ne visada gali tenkinti savo poreikius dirbdami. Literatūroje reiškiniui, kai žmonės neturi darbo, bet aktyviai jo ieško, apibūdinti vartojama *nedarbo* sąvoka. Kitaip tariant, tai padėtis, kai asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti<sup>7</sup>. Mokslininkų požiūris į nedarbą kaip problemą kito priklausomai nuo situacijos darbo rinkoje. XX a. ketvirtojo dešimtmečio Didžiosios depresijos dienomis darbo vietos praradimas reiškė ne tik priverstinį nedarbą ir katastrofišką pajamų netektį, bet dažnai ir vedė prie alkio, šalčio, ligų ar net mirties<sup>8</sup>. Nedarbas buvo reiškinys, kurio reikėjo išvengti bet kokiais būdais. Gyventojų užimtumas tapo vienu iš pagrindinių civilizuotų šalių politikos tikslu. Panašių renesanso problemų neišvengia ir dvidešimt pirmojo amžiaus visuomenė.

Tikriausiai nebūtų klaidinga teigti, kad nedarbas yra neigiamas reiškinys. Visų pirma, į nedarbą galima pažvelgti kaip į vieną svarbiausių neefektyvaus gamybos išteklių (darbo jėgos) panaudojimo priežasčių. Visuomenė praranda galimybę pasiekti maksimalų bendrojo vidaus produkto lygį<sup>9</sup>. Kita vertus, nedarbą galima vertinti pagal jo poveikį tiesiogiai žmogui. Daugeliui žodis *nedarbas* asocijuojasi su finansiniais sunkumais, žmogus kenčia psichologiškai. Tačiau nedarbo nuostoliai nėra vien psichologinio ar finansinio pobūdžio. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo patirtis taip pat vertingas turtas. Praradęs darbą, žmogus ne tik nebekaupia naujų įgūdžių, bet atrofuojasi ir tie jo sugebėjimai, žinios, kurie buvo įgyti. Nors neoliberalizmo ideologai teigia, kad 2-3 procentai bedarbių yra sveikintinas reiškinys, nes padidėja konkurencija<sup>10</sup>. Tuo tarpu peržengęs 3 procentų ribą, nedarbas tampa visuomenine problema: atsiranda papildoma našta krašto ekonomikai, t.y. dirbantys gyventojai išlaiko bedarbius; nedirbantys žmonės žlunga kaip asmenybės; nedarbas skatina psichikos ligų, nusikaltimų, savižudybių, skyrybų, alkoholizmo, narkomanijos ir kt. plitimą. Taigi minėtos problemos verčia rimtai susimąstyti, kaip išvengti tokių neigiamų reiškinių? Yra daug veiksnių, lemiančių rinkos ekonomiką, vienas iš jų yra užimtumas <...><sup>11</sup>.

<sup>6</sup> ФРЕНКЕЛЬ, Э. Б. *Трудовое и социальное право зарубежных стран*. Москва. 2002, p. 18.

<sup>7</sup> Socialinės apsaugos terminų žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sec.lt/pages/zodynas/index.html>>.

<sup>8</sup> TARTILAS, J. Nedarbo problema. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66), p. 30.

<sup>9</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005, p. 281.

<sup>10</sup> *Cit. op.* 8, p. 31.

<sup>11</sup> *Cit. op.* 9, p. 281.

Abstraktus *užimtumo* apibūdinimas esti kaip darbo ir veiklos turėjimas. Tuo tarpu doc. V. Tiažkijus šią sąvoką analizuoja kaip veiklos naudingumo koeficientą, t.y. susijusį su darbo potencialo efektyvumu visuomenei<sup>12</sup>. Pasak jo, *efektyvus užimtumas* leidžia patenkinti visuomenės poreikius esant minimalioms darbo sąnaudoms. O *visiškas užimtumas* apibrėžiamas kaip ekonominė padėtis, kurioje beveik visi norintys įsidarbinti asmenys randa darbą<sup>13</sup>. Užimtumo problemas įvairias aspektais nagrinėjo ir Dž. M. Keinsas. Nagrinėjamo darbo kontekste, autorės nuomone, svarbus jo teiginys, jog pati rinka užimtumo problemos išspręsti negali. Kadangi nedarbo priežastis yra nepakankama gėrybių ir paslaugų paklausa, todėl, norėdama sumažinti nedarbą, valstybė turi imtis priemonių, didinančių visuminę paklausą<sup>14</sup>. Tai galima pasiekti mažinant mokesčius (pavyzdžiui, darbdaviams, steigiantiems savo įmonėse naujas darbo vietas) ir didinant visuomenines išlaidas (teikiant subsidijas atskiroms darbuotojų grupėms, skatinant viešųjų darbų organizavimą)<sup>15</sup>.

Taigi gyventojų užimtumas nėra suprantamas taip, kad kiekvienas turi teisę ir galimybę dirbti pagal darbo sutartį. Reikia kalbėti apie valstybės funkciją, uždavinį užtikrinti galimybę gauti tinkamomis darbo sąlygomis darbo tai visuomenės daliai, kuri nepasirinko ar negalėjo pasirinkti kitos užimtumo formos – verslo ar kito pajamų šaltinio, užtikrinančio galimybę gyventi<sup>16</sup>. Įgyvendindama šiuos uždavinius valstybė pasirenka ir priemones šiems tikslams pasiekti. *Aktyvi* valstybės užimtumo politika - tai panaudojimas įvairių ekonominių ir organizacinių priemonių, leidžiančių sumažinti nedarbo mastą. Kitaip tariant, užimtumo skatinimas. *Pasyvi* - visuma finansinių priemonių, kuriomis siekiama sušvelninti nedarbo pasekmes, pirmiausia – pajamų praradimą<sup>17</sup>. Pažymėtina, kad užimtumo situacija yra tampriai susijusi su bendra ekonomikos būkle ir kiekvienas ekonominio mechanizmo sutrikimas sukelia atitinkamą užimtumo situacijos pasikeitimą. Todėl visos rinkos ekonomikos šalys turi gausų priemonių, padedančių sušvelninti nedarbo pasekmes, arsenalą.<sup>18</sup> Pavyzdžiui, Švedijoje buvo sukurta plati sistema, turinti gerai įrengtą ir organizuotą užimtumo tarnybų (darbo biržų) tinklą. Jos išlaikymui teko mokėti didelius mokesčius, kuriais buvo labai nepatenkinti darbdaviai. Kai nedarbas Švedijoje pasiekė 4,7 procentus buvo sustabdyta dalis užimtumo programų ir sumažintas darbo biržų darbuotojų skaičius<sup>19</sup>. Šis bendras pavyzdys parodo, kaip sudėtinga yra iš anksto numatyti užimtumo organizavimo rezultatus arba įvertinti vienų ar kitų priemonių

---

<sup>12</sup> *Cit. op.* 9, p. 285.

<sup>13</sup> *Cit. op.* 7.

<sup>14</sup> БОРИСОВ, Е. Ф. *Экономическая теория*. Москва, 2001. p, 74.

<sup>15</sup> *Ibidem.*

<sup>16</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 49.

<sup>17</sup> ŠILEIKA, A.; GRUŽEVSKIS, B.; DAMIDAVIČIUS, M. *et al. Aktualūs darbo rinkos politikos klausimai*. Lietuvos darbo birža, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Viltis, 1996, p. 8.

<sup>18</sup> *Ibidem.*, p. 5.

<sup>19</sup> ФРЕНКЕЛЬ, Э. Б. *Трудовое и социальное право зарубежных стран*. Москва. 2002, p. 65.

efektyvumą. Paminėtinas dar vienas pasaulinės praktikos pavyzdys – socialiai naudingi (viešieji) darbai. Vienose šalyse jiems skiriamas didelis dėmesys, ruošiamos ir finansuojamos įvairios programos (Austrija, Švedija, Vokietija), o kitose jie yra mažiau naudojami, kaip užimtumo organizavimo priemonė (JAV, Danija)<sup>20</sup>. Pavyzdžiui, Danijoje buvo peržiūrėtos nedarbo draudimo normos (sumažinti valstybės įnašai), atleidimų iš darbo taisyklės, bedarbių pašalpų mokėjimo tvarka ir labai didelis dėmesys skirtas suaugusiųjų papildomo mokymo organizavimo iniciatyvoms. Šių sprendimų tikslas buvo sumažinti bedarbio pašalpų forma išleidžiamas lėšas (pasyvias priemones) ir padidinti suaugusiųjų permokymo sistemos finansavimą (aktyvias priemones). Tačiau reikia pabrėžti, kad pasaulinėje praktikoje nėra universalių receptų efektyviai užimtumo programai paruošti. Net atskirų priemonių naudojimas gali būti efektyvus vienoje šalyje ir visai neduoti jokių rezultatų kitoje. Todėl ruošiant užimtumo programą atskiroje konkrečioje šalyje, pirmiausia, reikia įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją (jos ypatumus, dirbančiųjų orientacijas bei jų darbinės veiklos motyvus) ir bendrą ekonominę situaciją ir jos keitimosi tendencijas. Taigi nagrinėjant šiuos klausimus, susijusius su užimtumu, kyla klausimas, o koks mūsų valstybės vaidmuo sprendžiant užimtumo problemą?

Lietuva dar pasirengimo tapti Europos Sąjungos (toliau – ES) nare laikotarpyje pritarė ES Lisabonos viršūnių tarybos 2000 m. kovo 23-24 d. pagrindinėms nuostatomis, vėlesniems patikslinimams ir savo užimtumo politiką derina su bendrais veiksmais šioje srityje<sup>21</sup>. Atsižvelgdama į Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos integruotas gaires ir savo valstybės situaciją, Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) parengė Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą<sup>22</sup>. Tai perspektyvinis politinis dokumentas, kuriuo be kitų šalies ekonominį augimą užtikrinančių priemonių numatyta ir artimiausių trejų metų užimtumo politika. Šios politikos esmė – skatinti užimtumą ir sudaryti teisingas sąlygas lanksčiau organizuoti darbo santykius. Pažymėtina, kad svarbiausias mūsų šalies Vyriausybės užimtumo politikos tikslų, suderintų su Europos užimtumo strategijos nuostatomis, įgyvendinimo įrankis buvo Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa<sup>23</sup>, parengta atsižvelgiant į ES nuostatas dėl bendros užimtumo politikos strategijos rengimo ir įgyvendinimo bei rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo krypčių. Pagrindiniai šios programos strateginiai tikslai yra:

---

<sup>20</sup> *Cit. op.* 17, p. 13.

<sup>21</sup> *Lietuvos Respublikos užimtumo ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo, 2005-2008 metų programa.* Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Jungtinių tautų vystymo programa. Vilnius: Efrata. 2005, p. 49.

<sup>22</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimu Nr. 1270 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2005, Nr. 139-5019.

<sup>23</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 529 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr. 40-1404.



- įveikti neigiamus struktūrinės ūkio reformos ir išorės poveikio padarinius gyventojų užimtumui ir darbo rinkai;
- didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą ir subalansuoti darbo rinką;
- pasirengti prisidėti prie ES užimtumo strategijos koordinavimo.

Įgyvendinant šiuos tikslus, siekta 2002 metų pirmojoje pusėje sustabdyti nedarbo didėjimą, o vėliau – nuosekliai mažinti registruotą nedarbą iki 7–8 procentų. Pažymėtina, kad vienas iš tikslų buvo pasiektas. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis nedarbas šalyje 2006 metais sumažėjo nuo 11,4 iki 8,3 procentų<sup>24</sup>. Tačiau remiantis minėtomis Europos Komisijos pastabomis, mūsų šalyje dar esama opių problemų, kurias būtina spręsti siekiant visiškai įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus.

Minėta, kad gyventojų užimtumas tiesiogiai priklauso nuo bendros ūkio situacijos, todėl negalima teigti, kad užimtumo organizavimas turi būti kažkokios vienos institucijos prerogatyva, o jeigu ir galima, tai ta institucija yra valstybė. Doc. Dr. Gruževskio teigimu, pagrindinės vyriausybės pastangos turi būti nukreiptos į stabilaus užimtumo užtikrinimą<sup>25</sup>. Pasak jo, žmonės, kurie yra be darbo arba jiems gresia nedarbas, turi gauti pagalbą iš įdarbinimo įstaigų ir jiems kuo greičiau turi būti surastas naujas darbas, o prioritetai turi būti teikiami aktyviai darbo vietų paieškai, teritoriniam ir profesiniam mobilumui ir profesinių galimybių praplėtimui.

Atsižvelgiant į šiuo metu egzistuojančias problemas ir vadovaujantis Europos Bendrijos steigimo sutarties 125 straipsnio nuostatomis<sup>26</sup>, laikydamosi 2005 m. kovo 22-23 d. priimtų Europos Vadovų Tarybos išvadų, taip pat 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimu 2005/600/EB patvirtintų valstybių narių užimtumo politikos gairių<sup>27</sup>, mūsų šalies Vyriausybės 2006-2008 programoje<sup>28</sup> numatyta įgyvendinti aktyvią užimtumo plėtros politiką, sudaryti sąlygas verslui kurti naujas geras darbo vietas. Pažymėtina, kad tos priemonės orientuotos į kokybiško užimtumo įgyvendinimą, kad kiekvienas norintis ir galintis dirbti žmogus rastų savęs vertą darbą. Valstybė išipareigojo kiekvienam šalies gyventojui sudaryti galimybes darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį. Taigi kituose šio darbo skyriuose ir bus analizuojamas įdarbinimo santykių, atskirų institutų ir priemonių, kuriomis įgyvendinami minėti uždaviniai, teisinis reguliavimas.

<sup>24</sup> Socialinis pranešimas 2005-2006 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?778455860>>.

<sup>25</sup> *Cit. op.* 17, p. 14.

<sup>26</sup> Valstybės žinios, Nr. 2-2.

<sup>27</sup> OL, 2005 L 205/21.

<sup>28</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. X-767. Valstybės žinios, 2006, Nr. 80-3143.

## 2. Įdarbinimo santykių teisinis reguliavimas

### 2.1. Teisės į darbą turinys ir įgyvendinimas

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *inter alia* yra įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą <...>. Konstitucija, būdama valstybės teisinės sistemos branduolys, pagrindinis norminis šaltinis, įtvirtina visų teisės šakų, tarp jų ir darbo teisės svarbiausius pradus. Įvairių mokslininkų darbuose ir kai kuriuose teisės aktuose *teise į darbą* dažnai apibendrintai vadinamos beveik visos darbo santykių stadijų nuostatos, pradedant asmenų įdarbinimu ir baigiant darbo sutarties pasibaigimu. Akivaizdu, jog ši teisė yra neatsiejama ir nuo įdarbinimo santykių. Todėl, visų pirma, *teise į darbą* panagrinėsime per konstitucinės teisės dalyko prizmę ir per darbo teisės normų įgyvendinimo teorines galimybes.

Žvelgiant į istorines *teisės į darbą* ištakas, primintina, kad seniausioje pasaulyje Jungtinių Amerikos Valstijų Konstitucijoje<sup>29</sup>, priimtoje 1787 metais, nebuvo tiesioginių normų apie darbą. O jau XIX amžiaus vidurio 1831 metų Belgijos Konstitucija teisę į darbą ir laisvą profesinės veiklos pasirinkimą grindžia bendra pagal galimybes didelio užimtumo valstybės politika<sup>30</sup>. Konstitucinę žmogaus teisę į darbą gana plačiai reklamavo 1936 m. ir 1977 m. Sovietų Socialistinių Respublikų Sąjungos (toliau – SSRS) Konstitucijos, kurios deklaravo, kad SSRS piliečiai turi teisę gauti garantuotą darbą mokant už jį pagal kiekį ir kokybę. Buvo manoma, kad šios teisės užtikrinimo būdai yra nepaliaujamas gamybinių jėgų augimas, nemokamas profesinis mokymas, profesinio orientavimo ir įdarbinimo sistemų plėtra ir kitos politizuotos propagandinės prielaidos. 1977 m. SSRS Konstitucijos komentaruose pabrėžiama, kad teisė į darbą – tai pirmiausiai galimybė gauti garantuotą darbą<sup>31</sup>. Taigi tuometinėje Sovietų Sąjungoje teisė į darbą, kaip teisinė kategorija, buvo subjektyvi teisė, nes pilietis galėjo reikalauti, kad įmonės, įstaigos, organizacijos, turinčios laisvų vietų, priimtų į darbą arba kad darbą suteiktų įdarbinimo įstaigos. Analogiškos teisės į darbą nuostatos ir įdarbinimo garantijos buvo numatytos ir kai kurių kitų šalių totalitarinio socializmo konstitucijose.

Pažymėtina, jog žlugus SSRS imperijai, Vidurio ir Rytų Europos šalių, taip pat buvusių sąjunginių respublikų naujose konstitucijose, kaip ir darbo įstatymuose, nors ir buvo derinti socialiniai ir rinkos pradai, vis vien pasiliko nemažai praeities nuostatų, tarp jų ir iki šiol vartojama frazė – teisė į darbą. Pavyzdžiui, Bulgarijos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad piliečiai turi teisę į darbą, o 16 straipsnyje teigiama, jog darbą garantuoja ir gina

<sup>29</sup> Pasaulio šalių konstitucijos [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://confinder.richmond.edu/country.php>>.

<sup>30</sup> *La Belgique Federale apres la qutrieme reforme de l' etat de 1993*. Textes et documents. Bruxelles, 1994, p. 25.

<sup>31</sup> KUDRIAVCEVAS, V. *Išsivysčiusio socializmo konstitucija*. Vilnius: Mintis, 1978. p. 122.

įstatymas<sup>32</sup>. Nors Rusijos Federacijos dabartiniuose darbo įstatymuose tradiciškai pasiliko nemažai ankstesnių kodeksų normų ir komponentų, tačiau 2001 metais priimtame Rusijos Federacijos darbo kodekse pakeistas buvęs socialistinis teisės į darbą požiūris. Šio teisės akto 2 straipsnyje darbo laisvė ir teisė į darbą įtvirtinti kaip vieni iš pagrindinių darbo santykių teisinio reguliavimo principų<sup>33</sup>. Tuo tarpu Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatyme įtvirtinti teisiniai pagrindai, realizuojant konstitucinę šios šalies piliečių teisę į darbą ir socialinę apsaugą nuo nedarbo<sup>34</sup>.

Teisė į darbą įvairiais aspektais yra reglamentuojama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir kituose autoritetinguose tarptautiniuose teisės dokumentuose. Visų pirma, Jungtinių Tautų Organizacijos 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (toliau - Deklaracija) teisė į darbą pirmą kartą paskelbta kaip svarbiausia tarptautiniu mastu pripažinta žmogaus teisė<sup>35</sup>. Vėliau ši teisė išplėtota 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte (toliau - Paktas) ir pataisytoje Europos socialinėje chartijoje (toliau - Chartija). Pakte teisė į darbą traktuojama kaip kiekvieno žmogaus teisė gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti laisvai sutinka. Taip pabrėžiama konkretaus darbo laisvė, o vėliau valstybė įpareigojama imtis reikiamų ekonominių, socialinių ir kultūrinių priemonių visiškai įgyvendinti šią teisę<sup>36</sup>. Chartijoje teisės į darbą sąvoka ir principas sutampa su Deklaracijos ir Pakto formuluotėmis, tačiau kartu ji papildyta kai kuriais naujais elementais. Kad būtų užtikrintas veiksmingas šios teisės įgyvendinimas, Chartijos II dalies 1 straipsnis įpareigoja valstybes siekti ir išlaikyti visišką užimtumą, efektyviai ginti darbuotojo teisę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka, sukurti nemokamas paslaugas teikiančias įdarbinimo tarnybas, organizuoti atitinkamą profesinę orientaciją, mokymą ir perkvalifikavimą<sup>37</sup>.

Tuo tarpu Vakarų šalių konstitucijose teisė į darbą dažnai įtvirtinama kaip valstybės politikos, o ne valstybės garantuotos subjektinės teisės principas. Pavyzdžiui, Ispanijos Konstitucija įpareigoja viešąją valdžią vykdyti politiką, kad būtų pasiektas visiškas užimtumas, taip pat garantuotas profesinis rengimas ir perkvalifikavimas<sup>38</sup>. Rumunijos ir Jugoslavijos Konstitucijos laiduoja piliečių aprūpinimą darbu esant nedarbiui, o Vengrijos, Slovakijos ir

---

<sup>32</sup> *Cit. op. 29.*

<sup>33</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ru-pravo.ru/work.php>>.

<sup>34</sup> Закон о занятости населения в Российской Федерации от 29.12.2001 N 188-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labouractcontent>>.

<sup>35</sup> *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija*. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius, 1991. p. 23.

<sup>36</sup> *Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas*. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius, 1991. p. 6.

<sup>37</sup> Europos socialinė Chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>38</sup> *Cit. op. 29.*

Čekijos Respublikų pagrindiniuose įstatymuose pabrėžiama, kad įdarbinimo garantijos taikomos tiems asmenims, kurie dėl ne dėl savo kaltės negali įgyvendinti pripažintos teisės į darbą. Pagrindinis valstybės veiklos tikslas yra pareiga visiems užtikrinti teisę į darbą, <...> taip pat geras gyvenimo sąlygas, - sakoma Švedijos Konstitucijoje<sup>39</sup>. Palyginti su kitomis konstitucijomis, Portugalijos pagrindinis įstatymas ne tik skelbia teisę į darbą, bet ir gana plačiai numato valstybės pareigą garantuoti šią teisę: vykdant visiško užimtumo politiką; suteikiant lygias galimybes be lyčių apribojimų turėti bet kokias pareigas, darbą ir profesiją; rengiant darbuotojus profesinėje, techninėje ir profesinėje srityje. Šias įstatymines nuostatas geriausiai apibendrina norma, įtvirtinta Graikijos Konstitucijos 22 straipsnyje: Darbas – tai valstybės, kuri rūpinasi, kad būtų sukurtos sąlygos, užtikrinančios visų piliečių užimtumą <...>, ginama teisė<sup>40</sup>.

Teisę į darbą įvairias aspektais yra nagrinėję kai kurių šalių mokslininkai. Manytina, kad teisės į darbą turinio klausimu pareikštas mintis kai kuriais aspektais būtų galima tapatinti su ankstesnės kartos mokslininkų O. Smirnovo ir V. Jegorovo teorinėmis idėjomis. Pasak O. Smirnovo, darbuotojų teisė į darbą egzistuoja kaip reali arba kaip realizuojama tikrovė, t.y. reikia skirti dvi teisės į darbą egzistavimo stadijas: teisės turėjimo stadiją ir jos realizavimo stadiją, kai pilietis pagal savo gebėjimus gali tapti darbuotoju<sup>41</sup>. Teisė į darbą jos turėjimo stadijoje – tai valstybės užtikrinta ir garantuota piliečių – šios teisės subjektų galimybė dirbti, kurią jie gali įgyvendinti bet kada<sup>42</sup>. Vadinasi galima teigti, kad įdarbinimo santykiai atsiranda, kai asmuo kreipiasi į institucijas, atsakingas už įdarbinimą, prašydamas rasti jam tinkamą darbą, t.y. įgyvendindamas savo subjekcinę teisę.

Kaip jau minėta, remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniu, kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir verslą. Taigi teisė į darbo laisvę mūsų šalyje yra suprantama kaip žmogaus galimybė savarankiškai pasirinkti užsiėmimą ir darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, gebėjimus ir polinkius. Tokios nuomonės yra ir prof. T. Birmontienė, teigdama, kad teisė į darbo laisvę, t.y. galimybė laisvai pasirinkti darbą ir laisva valia jį dirbti, sudaro teisės į darbą turinį<sup>43</sup>. Tuo tarpu darbo teisės prof. dr. G. Dambrauskienė teisę į darbą aiškina ne kaip subjektyviąją teisę, o kaip prielaidą: Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užsiimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje, įmonėje, įstaigoje ar

---

<sup>39</sup> *Cit. op. 29.*

<sup>40</sup> *Cit. op. 29.*

<sup>41</sup> СМІРНОВ, О. В. *Природа и сущность права на труд в СССР*. Москва, 1964. p. 13-14.

<sup>42</sup> ЕГОРОВ, В. В. *Право на труд рабочих и служащих: теория и практика*. Москва, 1986. p. 41.

<sup>43</sup> BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS, E., *et al. Lietuvos Konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 334.

organizacijoje<sup>44</sup>. Vadinasi, valstybei numatoma pareiga užtikrinti žmogaus teisę pasirinkti darbą, t.y. sudaryti visas sąlygas pasirengti dirbti norimą ir galimą darbą, sudaryti prielaidas (garantijas) siekiant įsidarbinti bei išlaikyti darbo santykius.

Autorės nuomone, remiantis aukščiau išanalizuotų pavyzdžių pagrindu, teisę į darbą galima apibrėžti, kaip sąlygų pagerinti piliečių užimtumą sudarymas (įdarbinimas) ir šios teisės, leidžiančios asmeniui tenkinti savo gyvybinius poreikius, užtikrinimas.

Taigi pagrindinio mūsų šalies įstatymo nuostatos, laiduojančios piliečiams teisę į darbą, įpareigoja valstybę nustatyti pakankamas tos teisės įgyvendinimo ir teisinio gynimo priemones. Tokiu atveju, įstatymų leidėjui numatoma pareiga sudaryti teisinės prielaidas šiai teisei įgyvendinti. Šią teisę įstatymų leidėjas įteisina DK 86 straipsnyje, kuriame numatyta, kad asmenys teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Manytina, kad trumpesniu ir teisingesniu keliu nuėjo DK rengėjai, kurie asmens teisės į darbą įgyvendinimą riboja minėtais dviem būdais. Atsižvelgiant į tokią įstatymo leidėjo poziciją, autorės nuomone, galima daryti išvadą, kad vienas iš teisės į darbą įgyvendinimo būdų yra įdarbinimas, t.y. tinkamo darbo paieška savarankiškai ar per įdarbinimo tarnybas, per kurias valstybė ir vykdo užimtumo organizavimą.

## 2.2. Įdarbinimo samprata

Žodis *įdarbinimas* bendrinėje lietuvių kalboje aiškinamas kaip *įdarbinti, suteikti, surasti darbą*<sup>45</sup>. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad šios sąvokos turinys yra visiems suprantamas ir aiškus. Tačiau toks minėto termino apibūdinimas yra suprantamas siaurąja prasme. Be to, reikia nepamiršti ir to fakto, kad įdarbinimo sąvoka apima ir *darbuotojo įdarbinimą pagal jo kvalifikaciją bei patyrimą*<sup>46</sup>. Kalbant apie įdarbinimo santykių teisinį reguliavimą, svarbu įdarbinimo sampratą atskleisti ne tik siaurąją, bet ir plačiąją prasmėmis. Mano nagrinėjamos temos požiūriu aktuali tik teisinė įdarbinimo sąvoka.

Nesigilinant į lingvistinę daugiareikšmę žodžio *įdarbinimas* prasmę, paminėtina, kad darbo teisės kontekstu šis žodis turi du esminius aspektus. Kaip jau minėta, asmuo savo teisę į darbą gali įgyvendinti dvejomis alternatyviomis veikomis: tiesiogiai su darbdaviu sudarydamas darbo sutartį arba kreipdamasis į įdarbinimo įstaigą dėl įdarbinimo. Reikėtų akcentuoti, kad tarp šių dviejų veiksmų yra skirtumas. Pirmasis atvejis apima *priėmimo į darbą* arba *darbo sutarties*

<sup>44</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T.; JARAŠIŪNAS, E., et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. Vilnius: Teisės institutas, 2000, 1 dalis. p. 425.

<sup>45</sup> KEINYS, St.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Lietuvių kalbos institutas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 200.

<sup>46</sup> Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

*sudarymo* sąvokas. Antruoju atveju, asmeniui pasinaudojus įdarbinimo įstaigos paslaugomis, atsiranda įdarbinimo santykiai. Šiuo aspektu toliau ir bus nagrinėjama *įdarbinimo* samprata.

Įdarbinimo sąvoka yra vartojama daugelyje Europos Sąjungos teisės aktų, tačiau nei viename iš jų nesurasime konkretaus apibrėžimo, o yra pateikiami atskiri šio termino elementai. Tik apžvelgus šiuos elementus, galima suvokti įdarbinimo esmę.

1964 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“<sup>47</sup> 2 straipsnio a punkte numatyta, kad valstybė nustato ir periodiškai peržiūri priemones, kurių reikia imtis, kad kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo. Šias nuostatas sukonkretina 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“<sup>48</sup>, kurios 6 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams - tinkamą darbuotoją padeda įdarbinimo tarnybos. Šiam tikslui pasiekti, jos registruoja kandidatus įsidarbinti; padeda jiems, jeigu reikia, profesiniu orientavimu, profesijos apmokymu arba permokymu; gauna iš darbdavių tikslią informaciją apie laisvas darbo vietas; nukreipia įdarbinti kandidatus, turinčius tinkamų fizinių ir profesinių sugebėjimų ir kt. Taigi kaip matyti iš šių nuostatų, Europos Sąjungos lygmeniu įdarbinimas yra suprantamas plačiąja prasme, t.y. apima visumą priemonių, kurios padeda ieškantiems darbo asmenims rasti sau tinkamą darbą. Kartu reikėtų akcentuoti, jog konkretus šios teisinės kategorijos apibrėžimas šiuose teisės aktuose nepateiktas.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose komentuojamas terminas bene pirmą kartą buvo paminėtas Darbo įstatymų kodekse<sup>49</sup>. Šio teisės akto 51<sup>2</sup> straipsnyje buvo numatyta, kad *darbuotojas savo nuožiūra kreipiasi pagalbos į įdarbinimo organą arba įsidarbina savarankiškai*. Be to, numatyta, kad *įdarbinimo organas siūlo darbininkui arba tarnautojui darbą, o jeigu jo nėra, - parenka. Prireikus darbuotojas jo sutikimu gali būti siunčiamas mokytis naujos profesijos (specialybės), vėliau suteikiant jam darbą*. Galima teigti, jog numatyta visa eilė teisinių veiksmų kažkuria prasme ir apėmė įdarbinimo santykius, tačiau konkretus įdarbinimo apibūdinimas Darbo įstatymų kodekse nebuvo pateiktas. 1990 m. gruodžio 13 d. priimtame Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatyme<sup>50</sup> (toliau – Gyventojų užimtumo įstatymas), reglamentavusiam piliečių teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas, taip pat randame analogiškų nuostatų. Šio teisės akto 1 straipsnyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą, kurią pagal 3 straipsnio normas piliečiai galėjo įgyvendinti tiesiogiai kreipdamiesi *į darbdavius arba darbo biržos tarpininkavimu*. Įsigilinus į komentuojamų normų prasmę, pažymėtina, kad nors ir buvo laiduojama piliečių

<sup>47</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 36.

<sup>48</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>50</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

teisė įsidarbinti, tačiau tikslios įdarbinimo sąvokos įstatymų leidėjas taip pat neįtvirtino šiame teisės akte. Detalesnės sampratos nebuvo įdiegta galiojusioje teisinėje sistemoje iki 2003 metų.

Minėtų teisės aktų analizė leidžia atskleisti to meto teisinės bazės trūkumus, kadangi buvo pasigendama įstatymiškai įtvirtintos *įdarbinimo* sąvokos. Tačiau laikui bėgant buvo įsitikinta, kad neįmanoma įtvirtinti vis didesnę reikšmę įgaunančius rinkos santykius, palikus galioti senas sovietines darbo santykių normas. Tokia situacija skatino keisti požiūrį ne tik į įdarbinimo santykių, bet ir į visos darbo teisės teisinį reguliavimą. Kaip optimaliausia priemonė pasirinktas teisės kodifikavimas. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK, kuriuo buvo atsisakyta iš socialistinės santvarkos likusių teisės normų, gana konkrečiai apibrėžė *įdarbinimo* sąvoką. Prieš pradėdant analizuoti šios sąvokos turinį, vertėtų šiek tiek pakomentuoti ir Lietuvos laisvosios rinkos instituto<sup>51</sup> (toliau – LRI) pateiktas pastabas. Pažymėtina, kad rengiant DK buvo siūlyta atsisakyti ketinimų šiame teisės akte įtvirtinti įdarbinimo sąvoką. Tokia pozicija buvo grindžiama tuo, jog tai turi prasmę nebent kaip veikla iki darbo santykių atsiradimo<sup>52</sup>. Analizuojant LRI pateiktus pasiūlymus, susidaro įspūdis, kad įdarbinimo santykiai nepatenka į darbo teisės reguliavimo sritį. Su tokia nuostata nesinori sutikti. Pavyzdžiui V. Jegorovas, anksčiau nuodugniai gvildenęs teisės į darbą problemas, teigia, kad teisės į darbą realizavimo stadijoje atsiranda pradinė teisinių santykių užuomazga<sup>53</sup>. Pasak jo, tokia asmens subjektinės teisės realizacija teisiniu požiūriu yra pradinė darbo santykių stadija. Panašios nuomonės yra ir doc. V. Tiažkijus, teigdamas, kad tokie santykiai atsiranda, kai asmenys kreipiasi į institucijas, atsakingas už įdarbinimą, prašydami rasti jiems tinkamą darbą<sup>54</sup>. Taigi tokios nuostatos patvirtina, kad darbo teisės normomis reguliuojami ir teisiniai asmenų įdarbinimo santykiai.

Atkreiptinas dėmesys, kad vis dėlto, DK buvo įtvirtintas pakankamai išsamus *įdarbinimo* apibrėžimas. Pagal komentuojamo teisės akto 87 straipsnio nuostatas įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį. Šio straipsnio analizė leidžia teigti, kad įdarbinimo sąvoką apima visa eilė priemonių, skirtų vieninteliui tikslui, t.y. padėti įsidarbinti sudarant darbo sutartį. Tokia pagalba pasireiškia ne kaip kitaip, o išvardytų veiksmų (teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių) tarpusavio sąveika. Taigi visuma šių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybės arba kitos įmonės, įstaigos,

---

<sup>51</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas atlieka tyrimus reikšmingais ekonomikos ir jos politikos klausimais, kuria reformų koncepcijas, rengia įstatymų projektus ir ekspertizes, teikia siūlymus valdžios institucijoms ir siekia, kad laisvosios rinkos idėjos taptų Lietuvos visuomenės gyvenimo dalimi.

<sup>52</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. *Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodeko projekto* [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/DKpast.phtml#Dėl%20įdarbinimo>.

<sup>53</sup> *Cit. op.* 42.

<sup>54</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005, p. 109.

organizacijos, padedančios įvairių kategorijų asmenims greitai ir tinkamomis darbo sąlygomis įsidarbinti, sudaro įdarbinimo institutą<sup>55</sup>.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad pateikiant įdarbinimo sampratą tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek Lietuvos nacionalinėje teisinėje sistemoje yra orientuojamasi į visumą priemonių, skirtų padėti įsidarbinti.

### 2.3. Bedarbio samprata

Autorės nuomone, tam, kad geriau suvokti ir įvertinti šiame darbe analizuojamus klausimus, tikslinga pateikti bedarbio, kaip teisinės kategorijos, sampratą.

Pačia bendriausia prasme *bedarbis* yra apibūdinamas kaip *neturintis pastovaus darbo žmogus*<sup>56</sup>. Pagal galiojusio Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymo<sup>57</sup> 5 straipsnį (toliau – Bedarbių rėmimo įstatymas) bedarbiais buvo laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi. Ši bedarbio sąvoka nebuvo tobula. Pabrėžtina, kad pagrindinio mūsų šalies teisės akto 48 straipsnyje kalbama apie darbo ar verslo pasirinkimą. Tuo tarpu analizuojant buvusią Bedarbių rėmimo įstatymo redakcijoje pateikiamą sąvoką, darytina išvada, kad darbo biržoje kaip bedarbis galėjo registruotis kiekvienas nedirbantis pagal darbo sutartį, nors ir turintis savo verslą ar kitą pajamų šaltinį. Toks akivaizdus šiame įstatyme pateiktos sąvokos trūkumas sudarė prielaidas papildyti dar vienu požymiu. Būtent, kad asmuo, užsiregistravęs, kaip bedarbis, neturi savo privataus verslo ar kito nuolatinio pajamų šaltinio. Šis papildomas požymis (pakankamų pragyvenimo lėšų neturėjimas) buvo įtvirtintas 2003 metais įsigaliojusio DK 91 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią bedarbiais buvo laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos. Tačiau 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo<sup>58</sup> (toliau – Nedarbo socialinio draudimo įstatymas) 3 straipsnio 4 dalyje nustatytame bedarbio sąvokos apibrėžime neliko reikalavimo *neturėti pakankamų pragyvenimo lėšų*. Be to, reikalavimas, kad asmuo turi būti *pasirengęs mokytis profesijos* yra pakeistas platesniu reikalavimu *pasirengęs dalyvauti aktyvios*

---

<sup>55</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 13.

<sup>56</sup> *Cit. op.* 45, p. 76.

<sup>57</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.



*darbo rinkos politikos priemonėse*. Taigi susiklostė tokia teisinė situacija, kuomet DK ir Nedarbo socialinio draudimo įstatyme buvo nustatyti skirtingi bedarbio sąvokos apibrėžimai.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Tarptautinės darbo organizacijos metodologiją bedarbio sąvoka apibrėžta taip: asmuo neturi darbo, yra pasirengęs dirbti ir aktyviai ieško darbo<sup>59</sup>. Tuo tarpu reikalavimo, kad asmuo *neturi pakankamų pragyvenimo lėšų*, šioje sąvokoje nėra numatyta. Daugumoje užsienio valstybių nacionaliniuose teisės aktuose bedarbio sąvokos apibrėžimuose taip pat nėra komentuojamo reikalavimo, nors atskirų šalių apibrėžimai skiriasi amžiaus, nedarbo ir darbo paieškos trukmės kriterijais bei darbo netekimo priežastimis. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad bedarbiais pripažįstami darbingi piliečiai, kurie neturi darbo, registruoti užimtumo tarnybos organuose tinkamo darbo paieškos tikslu, ieško darbo ir pasiruošę įsidarbinti<sup>60</sup>.

Nepaisant siūlymo pripažinti netekusiu galios DK 91 straipsnį, įtvirtinantį bedarbio sąvoką<sup>61</sup>, atsižvelgiant į tarptautinės teisės aktų reikalavimus, 2006 m. birželio 15 d. įstatymų leidėjas priėmė komentuojamo straipsnio pakeitimą<sup>62</sup>. Pagal šiuo metu tebegaliojančią DK 91 straipsnio redakciją bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Kaip matyti iš aukščiau išnagrinėtų sampratų, naujai apibrėžtoje bedarbio sąvokoje neliko buvusių požymių, t.y. pasirengęs mokytis profesijos ir pakankamų pragyvenimo lėšų neturėjimo. Manytina, kad tokia nauja nuostata yra priimtina, kadangi norėdami užsiregistruoti darbo biržoje kaip bedarbiai, asmenys dažnai stengėsi nuslėpti pajamų gavimo šaltinius (pavyzdžiui, teigdami, jog įregistruota įmonė nevykdo veiklos arba yra bankrutavusi)<sup>63</sup>. Kartu svarbu akcentuoti, jog be pateiktos bedarbio sąvokos šiame darbe bus vartojama ir ieškančio darbo asmens sąvoka, kuri apima ne tik bedarbius, bet ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus, nustatyta tvarka įsiregistravusius teritorinėje darbo biržoje, kaip ieškančius darbo,

---

<sup>59</sup> Tarptautinė darbo organizacija. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/index.htm>>.

<sup>60</sup> *Cit.op.* 34.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 92 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=272589&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=272589&p_query=&p_tr2=>)>.

<sup>62</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2763.

<sup>63</sup> Tokią išvadą patvirtina ir teismų praktika. LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal tuo metu galiojusią įstatymo redakciją bedarbio statusas galėjo būti suteikiamas asmeniui tik tokiu atveju, jeigu jis ir turėjo individualią įmonę, tačiau registravimosi bedarbio dieną tokia įmonė turėjo būti likviduota. Teisėjų kolegija konstatavo, kad atsakovas savo vardu turėjo įregistravęs individualią įmonę ir, registruodamasis darbo biržoje, nuslėpė duomenis apie tai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus darbo birža v. A. A. K.*, Nr. 3K-3-292/2006, kat. 10.2 (S).

asmenis, kuriems nustatytas profesinės reabilitacijos paslaugų poreikis<sup>64</sup> bei kitus asmenis, siekiančius užimtumo, norinčius keisti darbą ar pasirinkti profesiją<sup>65</sup>.

## 2.4. Įdarbinimo organai

Kiekvienas žmogus yra laisvas įgyvendinti savo teisę į darbą, t.y. šis laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dėl įsidarbinimo, o apsisprendus dirbti – pasirinkti veiklos sritį. Dauguma žmonių minėtą teisę įgyvendina patys savanoriškai sudarydami darbo sutartis. Tačiau akivaizdu, kad Lietuvoje yra ne maža dalis asmenų, kuriems savarankiškai rasti darbą ir įsidarbinti yra sunku. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės atliktų tyrimų duomenimis, 2006 metais mūsų šalyje buvo 160,80 tūkstančių asmenų ieškančių darbo<sup>66</sup>. Neabejotinai kyla pagrįstas klausimas, kas rūpinasi ta visuomenės dalimi, kuri nepasirinko ar negalėjo pasirinkti tam tikros užimtumo formos, užtikrinančios galimybę gyventi? Šioje darbo dalyje bandysime atsakyti į šį klausimą.

Kaip jau minėta, valstybei numatoma pareiga užtikrinti žmogaus teisę pasirinkti darbą, t.y. sudaryti visas sąlygas pasirengti dirbti norimą ir galimą darbą, sudaryti prielaidas (garantijas) siekiant įsidarbinti bei išlaikyti darbo santykius. Tai reiškia, kad valstybė gali ir privalo organizuoti bei formuoti minėtos teisės juridines ribas. Tai ji daro suteikdama *įstatymų leidėjui įgaliojimus nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą įgyvendinimo sąlygas*<sup>67</sup>.

Pažymėtina, kad principinės nuostatos, reglamentuojančios minėtų sąlygų įgyvendinimą, yra įtvirtintos DK. Šio kodifikuoto teisės akto 2 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtintas valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą principas yra vienas iš kertinių darbo teisinių santykių principų, kuris neatsiejamai aiškintinas kartu su įdarbinimo instituto normomis. Analizuojamos normos turinys atskleidžia valstybės pareigą nustatytais būdais ir priemonėmis įkurti valstybės institucijas, teikiančias asmenims pagalbą įsidarbinti, įgyti kvalifikaciją ir užsidirbti pragyvenimui. Doc. V. Tiažkijaus nuomone, šis principas reiškia ne tik pagalbos

---

<sup>64</sup> Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-207 // Valstybės žinios, 2006 Nr. 84-3321.

<sup>65</sup> Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymu Nr. A1-227 // Valstybės žinios, 2006 Nr. 88-3476.

<sup>66</sup> Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.stat.gov.lt/lt> >.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5057.

konkrečiam asmeniui suteikimą, bet ir visos darbo rinkos organizavimą bei plėtojimą, taip pat asmenų profesinį orientavimą taip, kad kiekvienas asmuo galėtų tokias teises savarankiškai įgyvendinti<sup>68</sup>. Pagrindinis šio principo tikslas – skatinti kuo didesnę ir nuolatinę užimtumą <...><sup>69</sup>. Tokios nuostatos yra gana griežtai reglamentuojamos ir Europos Sąjungos teisės aktuose.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 1 straipsnyje numatyta, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą, šalys įsipareigoja sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikyti jų veiklą<sup>70</sup>. Pažymėtina, kad ratifikuodama šią Chartiją Lietuvos Respublika įsipareigojo laikytis joje įtvirtintų nuostatų<sup>71</sup>. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“<sup>72</sup>. Šio tarptautinio dokumento 1 straipsnio 1 dalis įpareigoja valstybes įgyvendinant šį principą remti ar garantuoti nemokamą paramą valstybinei įdarbinimo tarnybai. Tuo tarpu 4 straipsnis detalizuoja, kad ši įdarbinimo tarnyba, bendradarbiaudama su darbdavių ir darbuotojų atstovais, nustato įdarbinimo politiką, o 6 straipsnyje įtvirtintos normos sukonkretina minėtos tarnybos tikslus, t.y. padeda darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams tinkamą darbuotoją, imasi priemonių derinti darbo pasiūlą su įdarbinimo galimybėmis, padeda darbuotojams persikelti į vietas, kur yra tinkamos galimybės įsidarbinti, bendradarbiauja tvarkant draudimą ir pagalbą nedarbo atveju ir kt.

Atsižvelgiant į šiuose tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas taisykles, pabrėžtina, kad minėtų reikalavimų buvo laikomasi sudarant įdarbinimo tarpininkavimo tarnybų sistemą ir nustatant jų teikiamas paslaugas mūsų šalyje. Įstatymų leidėjas DK 88 straipsnyje nurodo, kokia įdarbinimo tarpininkavimo tarnybų sistema veikia Lietuvoje. Komentuojamo straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai teikia Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža). Remiantis šia nuostata, darytina išvada, kad pagrindinė įdarbinimo tarpininkavimo grandis mūsų šalyje yra Lietuvos darbo birža, kurią įsteigė Vyriausybė<sup>73</sup>. O kaipgi viskas prasidėjo? Autorės nuomone, vertėtų trumpai aptarti esamo reguliavimo prielaidas ir būdingus bruožus.

---

<sup>68</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 25.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

<sup>72</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.

<sup>73</sup> Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ministerijos įsteigimo bei gyventojų užimtumą reguliuojančių normatyvinių aktų tvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais), patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1990 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 394. Valstybės žinios, 1991, Nr. 3-89.

Prisiminta, kad po pirmojo pasaulinio karo atkūrus Lietuvos valstybę pradėta rūpintis socialine apsauga. 1918 metais buvo įsteigta Viešųjų darbų ir maitinimo ministerija, kuri turėjo rūpintis viešųjų darbų organizavimu bedarbiams, kurti socialinės apsaugos pagrindus<sup>74</sup>. 1919 m. gegužės 22 d. priimtas Darbo biržų įstatymas įpareigojo apskričių ir didesnių miestų savivaldybes steigti darbo biržas, o valsčių savivaldybes – darbo biržų skyrius<sup>75</sup>. Centrinė darbo birža buvo įsteigta prie Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos. Nedarbo problemą padėjo spręsti ir 1933 metais priimtas Viešųjų darbų fondo įstatymas<sup>76</sup>. Šio fondo lėšos buvo sudaromos iš darbdavių, valstybės ir savivaldybių įnašų. Jau tuo metu darbo biržos registravo bedarbius ir siuntė juos į laisvas darbo vietas arba viešuosius darbus – tiesti kelius, tvarkyti gatves, drenuoti laukus ir pan. Tačiau 1940 metais Sovietų Sąjungos okupacinė valdžia panaikino Lietuvos valstybės socialinius įstatymus ir institucijas. Buvo įsteigtas Darbo liaudies komisariatas, kuris ėmėsi vadovauti darbo biržoms. 1941 metais, *socializmo laimėjimams ėmus naikinti sąlygas nedarbui rasti*, darbo biržos uždarytos<sup>77</sup>. 1990 metais atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę pradėtas rengti Gyventojų užimtumo įstatymas, kuris buvo priimtas 1990 m. gruodžio 13 d., o jau 1991 m. kovo 1 d. savo veiklą pradėjo Lietuvos darbo birža – institucija, įgyvendinanti valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje. Apibendrinant galima teigti, kad 1991 metais darbo biržų veikla Lietuvoje buvo pradėta beveik nuo nulio. Per šį palyginti neilgą laiką buvo suformuota vieninga Lietuvos darbo biržos sistema – 46 teritorinės darbo biržos ir Lietuvos darbo birža. Skatinant darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimą organizuojant, vykdant ir kontroliuojant užimtumo tarnybų veiklą tiek nacionaliniame, tiek vietiniame – teritoriniame lygmenyse, įsteigta Trišalė komisija prie Lietuvos darbo biržos ir vietinės trišalės komisijos prie kiekvienos teritorinės darbo biržos. Jų veiklos tikslas – darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo nagrinėjimas: pasiūlymų dėl užimtumo programų svarstymas, papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų padėties vertinimas, viešųjų darbų organizavimas ir pan<sup>78</sup>. Toks išplėtotas darbo biržų tinklas padeda užtikrinti veiklos efektyvumą – orientuojamasi į tam tikriems regionams būdingas problemas, labiau akcentuojami vartotojo (ieškančio darbo asmens ir darbdavio) interesai.

Svarbiausias Lietuvos darbo biržos uždavinys – organizuoti ir teikti ieškantiems darbo asmenims paslaugas bei paramą, taikant jiems Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo

<sup>74</sup> *Darbo rinkos politika ir Lietuvos darbo birža 1991-1996 : tarptautinė konferencija, kovo 27-28, Vilnius : tezės.* - Vilnius : Viltis, 1996, p. 29.

<sup>75</sup> Lietuvos darbo biržos 15 metų veiklos ataskaita. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

<sup>76</sup> *Ibidem.*

<sup>77</sup> *Cit. op. 74.*

<sup>78</sup> Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 23 d. įsakymu Nr. A1-19. Valstybės žinios, 2004, Nr. 17-509.

įstatymo<sup>79</sup>, jį lydinčių teisės aktų nustatytas užimtumo rėmimo priemonės, remiančias jų užimtumą bei teisės į darbą įgyvendinimą bei siekti kuo greičiau tenkinti darbdavių poreikius užpildant jų įregistruotas laisvas darbo vietas reikiamos kvalifikacijos darbuotojais. Siekiant kuo greitesnio ir efektyvesnio proceso yra taikomas aptarnavimo modelis, kuris padeda organizuoti šios valstybinės institucijos veiklą taip, kad plėtojant atviro informavimo sistemą jos klientai iš anksto būtų informuoti apie pagalbą, kurios jie gali tikėtis iš šios valstybinės institucijos ir ką jie patys privalo daryti ieškant darbo, o užsiregistravus joje – būtų aktyvinami nuo pat pirmosios įsiregistravimo dienos. Tuo tikslu teritorinėse darbo biržose taikomi tarpininkavimo ir konsultavimo standartai bei patobulinta įsidarbinimo planų sudarymo ir taikymo metodika.

Siekiant padėti bedarbiams kryptingai planuoti profesinę karjerą, nuo 1996 metų teritorinėse darbo biržose su klientais sudaromi individualūs įsidarbinimo planai. Bedarbiai, pasirengę konkuruoti darbo rinkoje, nukreipiami į laisvas darbo vietas. Jiems neįsidarbinus per tris mėnesius nuo bedarbio įregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos sudaromi individualūs įsidarbinimo planai<sup>80</sup>. Šių planų rengimo tikslas – padėti bedarbiui kryptingai planuoti užimtumo veiklą ir priemones, siekiant greitesnės integracijos į darbo rinką. Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) 9 punkte numatyta, kad individualūs įsidarbinimo planai rengiami išanalizavus kliūtis, kurios trukdo siekti užimtumo ir įvertinus bedarbio turimų profesinių žinių, darbinės veiklos patirties paklausą darbo rinkoje, motyvacijos įsidarbinti ir kitas kliūtis užimtumui (sveikatos, kelionės į darbą ir kt.). Šiuose planuose nurodomi bedarbio ir teritorinės darbo biržos išpareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bedarbiui taikymo<sup>81</sup>. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, 2002 metais šie planai buvo patobulinti ir kompiuterizuoti, tai leido pradėti vykdyti jų stebėseną ir aktyviau įtakoti klientų užimtumo klausimų sprendimą.

Atsižvelgiant į 1997 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“<sup>82</sup> nuostatas, įstatymų leidėjas DK 88 straipsnio 2 dalyje įtvirtino, kad be darbo biržų, tarpininkauti dėl įdarbinimo gali ir kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla. Šio darbo kontekste privačių įdarbinimo įstaigų veikla nenagrinėjama, tačiau svarbu akcentuoti, kad šios įstaigos taip pat labai svarbios ir gali daryti stiprią įtaką užimtumo pokyčiams.

Siekiant išsiaiškinti kreipimosi į darbo biržą tikslus ir priežastis, Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, 2006 metų pradžioje šalies mastu buvo apklausta per 4 tūkstančiai

<sup>79</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

<sup>80</sup> Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-218. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3377.

<sup>81</sup> *Cit. op.* 4, 21 str. 1 d.

<sup>82</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298.

bedarbių. Būtent motyvacijos įvertinimas suteikia galimybę numatyti priemones sėkmingai įdarbinti bedarbius. Tyrimas parodė, kad didžioji dalis (apie 80 procentų) bedarbių, darbo biržos duris atvėrė turėdami aktyvius siekius: susirasti darbą ir įgyti profesiją. Deja, ryškėja tendencija, kad didėja pasyvių darbo paieškoje bedarbių dalis, kurie kreipiasi į darbo biržą dėl socialinių lengvatų (1 priedas).

Pažymėtina, kad Lietuvos darbo birža bendradarbiauja su Švedijos, Prancūzijos, VFR, JAV, Vengrijos, Lenkijos, Latvijos, Estijos, Ukrainos, Rusijos Federacijos Kaliningrado srities užimtumo tarnybomis, taip pat dalyvauja Pasaulinės įdarbinimo tarnybų asociacijos (WAPES) bei Tarptautinės užimtumo tarnybų personalo asociacijos (IAWP) veikloje. Švedijos tarptautinio vystymo agentūrai (SIDA) pakvietus, Lietuvos darbo birža kartu su Švedijos Nacionaline darbo rinkos taryba teikia metodinę pagalbą Armėnijos užimtumo tarnyboms<sup>83</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad Latvijos, Estijos, Lenkijos Ukrainos, Kaliningrado srities užimtumo tarnybos pasinaudojo Lietuvos darbo biržos patirtimi, vystydamos elektronines klientų aptarnavimo paslaugas, kurdamos atviro informavimo ir tiesioginio klientų aptarnavimo zonas. Taigi Lietuvos darbo birža iš esmės atlieka visas funkcijas, būdingas šiuolaikinei įdarbinimo tarnybai ir beveik atitinka šių tarnybų išsivysčiusiose Europos šalyse standartus. Tai didžiulis pasiekimas, turint omenyje, kad darbo biržų veikla Lietuvoje pradėta nuo nulio. Galima teigti, kad mūsų šalyje sukurta efektyviai funkcionuojanti visą Lietuvos teritoriją apimanti Lietuvos darbo biržos sistema su vis didėjančiu tarptautiniu pripažinimu bei jos darbo patirties plėtra.

---

<sup>83</sup> *Cit. op. 75.*

### 3. Atskirų užimtumo institutų teisinis reguliavimas

Siekiant apibūdinti esamos užimtumo teisinės bazės situaciją Lietuvoje, tikslinga išskirti tris užimtumo santykių teisinės bazės vystymosi etapus: pirmasis etapas – iki 1991 metų, antrasis etapas – nuo 1991 iki 2003 metų ir trečiasis – nuo 2003 metų.

Pirmąjį etapą charakterizuoja Tarybų Sąjungos teisės normos, kurios sąlygojo užimtumo saugumą. Jos labai griežtai reglamentavo darbo santykius tarp įmonių/organizacijų administracijos ir darbuotojų, apribodami galimybes nepakankamai motyvuotai atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu nėra jo kaltės. Jau anksčiau minėtas Darbo įstatymų kodeksas numatė visą eilę garantijų palaisvinamų darbuotojų užimtumui užtikrinti. Darbuotojo atleidimas turėjo būti suderintas su vietos profsąjungos komitetu bei kolektyvo atstovais, darbuotojui turėjo būti pranešta apie atleidimą prieš 2 mėnesius, jam turėjo būti pasiūlyta kita darbo vieta toje pačioje įmonėje ar kitoje įmonėje pagal jo kvalifikaciją. Jeigu tokių galimybių nebuvo, įmonės administracija turėjo kreiptis į įdarbinimo instituciją dėl atleidžiamo asmens įdarbinimo ar nukreipimo į profesinį mokymą. O įmonės profsąjungos komitetas galėjo apriboti darbuotojo atleidimą.

Antrasis etapas prasidėjo 1991 metais atkūrus nepriklausomybę. Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Siekiant šios srities teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių ir leisti jiems plėtotis tinkama linkme, t.y. įteisinant rinkos ekonomikos sąlygas, nuo 1991 metų buvo priimami nauji darbo teisės aktai: Darbo sutarties, Darbo apmokėjimo, Atostogų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo, Gyventojų užimtumo įstatymai ir jį lydintys teisės aktai. Pažymėtina, kad pastarasis 1996 m. vasario 1 d. įstatymu<sup>84</sup> įgavo naują *Bedarbių rėmimo* pavadinimą. Tačiau dėl politinių ir kitų priežasčių darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, todėl neišvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų. Šis darbo teisės normų neatitikimas įmonių galimybės pagimdė Lietuvoje iki tol nežinomą darbo rinkos fenomeną – paslėptą nedarbą, kai darbuotojai du ir daugiau mėnesių nedirbo, tačiau ir nebuvo atleidžiami. Tuo tarpu atleidžiamų darbuotojų įdarbinimo išsipareigojimus iš įmonių administracijos (darbdavių) perėmė Lietuvos darbo birža. Reikia pripažinti, kad tai buvo esminis kokybinis pokytis užimtumo sferoje, nes darbas iš *garantuoto* tapo *galimu*. Daugelis žmonių tiesiogiai susidūrė su konkurencijos sąlygomis užimtumo sferoje, prie kurių nebuvo pripratę (ypač 45 metų ir vyresni asmenys) ir sunkiai galėjo adaptuotis naujoje aplinkoje<sup>85</sup>. Atsižvelgiant į tai, Vyriausybė darbo teisės normų pagalba

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457.

<sup>85</sup> Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas Lietuvoje. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dsti.lt/tyrimai.html#m2003>>.

iš vienos pusės bandė apriboti masinius darbuotojų atleidimus, iš kitos – stengėsi liberalizuoti darbo santykius. Todėl atsirado poreikis kodifikuoti Lietuvos darbo teisę ir pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos bei tarptautinių Lietuvos Respublikos įsipareigojimų.

Taigi trečią etapą charakterizuoja nuo 2003 metų pradžios įsigaliojęs DK, kuris tarsi pažymi etapą, kai buvo atsisakyta iš socialistinės santvarkos likusių teisės normų, galutinai pereinant prie Europos žemyne nusistovėjusių tradicijų ir 2006 m. birželio 15 d. priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, sudarydamas teisinę prielaidas reformuoti šalyje vykdomą užimtumo rėmimo politiką, kurios tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.

Tačiau kad ir kokia stipri būtų sukurta teisinė bazė ir deklaruota teisinė apsauga, niekada nėra lengva užtikrinti, kad visi visuomenės nariai, ypač labiausiai socialiai pažeidžiami, iš tikrųjų galėtų įgyvendinti savo teises. Paradoksalu, tačiau tie, kuriems teisių apsauga reikalinga labiausiai, dažnai turi mažiausiai galimybių jų reikalauti. Būtent dėl šios priežasties tikslinga atskirų užimtumo institutų, užtikrinančių visų žmonių teises į darbą įgyvendinimą, analizė.

### 3.1. Rengimasis galimam nedarbui

Svarbu ne tik stengtis integruoti socialiai atskirtus asmenis į darbo rinką, bet ir mažinti rizikos veiksnius, kurie gali didinti tokių asmenų atskirtį. Atsiradus nedarbo rizikai, valdžios institucijos ir darbdaviai turėtų imtis prevencinių priemonių, kurios apsaugotų atitinkamus asmenis nuo atskirties darbo rinkoje. Šioje darbo dalyje analizuojami apribojimų, susijusių su užimtumu, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva ir papildomų įpareigojimų nutraukiant darbo sutartis su darbuotojų grupe teisiniai pagrindai.

#### 3.1.1. Apribojimai, susiję su užimtumu, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva

Vienas iš darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo saugumą, todėl jeigu darbo teisėje būtų laisvai, be ribojimų taikomos sutarčių teisės nuostatos, pagal kurias šalys yra laisvos nustatyti sutarčių nutraukimo sąlygas, akivaizdu, kad šis tikslas niekada nebūtų pasiektas<sup>86</sup>. Todėl darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva. Atsižvelgiant į tai, autorės nuomone, šio darbo kontekste tikslinga glaustai panagrinėti įspėjimo

---

<sup>86</sup> *Cit. op.* 9, p. 420.



terminų taikymo, naujo darbo paieškos išpėjimo laikotarpiu ir kito darbo siūlymo pagrindinius aspektus.

Daugumoje Europos valstybių yra priimti įstatymai, reglamentuojantys atleidimo iš darbo tvarką. Juose numatyta darbdavių prievolė išpėti darbuotojus prieš juos atleidžiant. Kai kuriose šalyse (Vokietijoje ir Prancūzijoje) dirbantieji yra ginami atleidimo įstatymais, o kitose šalyse – užimtumo apsaugos įstatymais. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje dirbantieji ginami tik tuo atveju, jeigu jie penkerius metus nenutrūkstamai dirba tam tikrą skaičių valandų per savaitę<sup>87</sup>. Apibrėžiant išpėjimo apie atleidimo iš darbo terminą, Japonijos atleidimo iš darbo įstatymuose nėra reikalaujama, kad darbdavys pateisintų tarnautojo atleidimą. Tačiau per daugelį metų labai padaugėjo apsaugą nuo atleidimo reglamentuojančių įstatymų, ir teisiškai yra labai sunku atleisti nuolatinius darbuotojus<sup>88</sup>.

Mūsų šalies teisės aktuose pakankamai griežtai reglamentuojamas išpėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų nustatymas. DK 130 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Tai yra bendra taisyklė. Išimtis iš šios taisyklės yra taikoma tam tikros darbuotojų kategorijoms, t.y. darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai; asmenims iki aštuoniolikos metų; neįgaliesiems; darbuotojams, auginantiems vaikų iki keturiolikos metų. Šie asmenys apie atleidimą turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Be to, svarbu paminėti, kad pagal DK 29 straipsnio 4 dalį darbuotojai, kuriems taikomas keturių mėnesių išpėjimo terminas, gali būti šiuo pagrindu atleisti tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Taigi darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, turi laikytis DK 130 straipsnio 1 dalies reikalavimų (apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotoją išpėti prieš du, o tam tikrais atvejais prieš keturis mėnesius), išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 d.)<sup>89</sup>. Toks reglamentavimas visiškai atitinka 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>90</sup> 11 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kad darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, turi būti apie tai išpėtas.

Komentuojamas išpėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų taikymo institutas nėra nauja teisinė kategorija. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo<sup>91</sup> (toliau – Darbo sutarties

<sup>87</sup> GRUŽEVSKIS, B. *Užimtumo pokyčiai: lankčių užimtumo formų plėtra*. Justitia, Vilnius, 2001, p. 39.

<sup>88</sup> *Ibidem*.

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>90</sup> Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982 [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> >.

<sup>91</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

įstatymas), reglamentavusiam darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką, 34 straipsnyje buvo numatyta darbdavio pareiga išpėti darbuotoją apie numatomą atleidimą. Lyginant galiojusio Darbo sutarties įstatymo ir naujojo DK nuostatas, reglamentuojančias išpėjimo terminų taikymą, paminėtina, kad Darbo sutarties įstatyme nebuvo užsiminta apie darbo paieškos galimybę išpėjimo laikotarpiu (nors išpėjimo terminai išliko tie patys, t.y. du arba keturi mėnesiai). Ši galimybė buvo numatyta tik įsigaliojus naujajam DK.

DK 130 straipsnio 3 dalyje, remiantis jau minėtos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 16 punktu, įtvirtinta, kad per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo laiko naujo darbo paieškoms. Numatyta, kad šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Komentuojamoje normoje taip pat nustatyta, kad laisvas nuo darbo laikas turi būti suteiktas šalių sutarta tvarka, o už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Taigi kaip matyti, darbuotojas ir darbdavys tarpusavio susitarimu nusprendžia dėl laisvo laiko suteikimo. Akivaizdu, kad šiame straipsnyje įtvirtinta norma yra ypač palanki darbuotojui, kuriam dar dirbant suteikiama galimybė ieškotis kito darbo. Tačiau įstatymų leidėjas nesukonkretina, kaip visa tai turėtų *materializuotis*. Nors DK imperatyviai nenumato, tačiau komentuojamos normos aiškinimas lemia išvadą, jog įrodymas, kad įstatymo nustatyti reikalavimai buvo įvykdyti tinkamai, galėtų būti: darbuotojo pateiktas darbdaviui prašymas dėl laisvo laiko suteikimo naujo darbo paieškai, kurį darbdavys išspręstų priimdamas įsakymą arba padarydamas atitinkamus įrašus apie atleidžiamo darbuotojo dirbtą laiką darbo laiko apskaitos žurnale.

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, būtina laikyti tvarkos, nustatytos DK 129 straipsnio 1 dalyje. Šioje normoje nustatyta, kad nutraukti neterminuotą darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima ne tik prieš tai darbuotoją atitinkamai išpėjus, bet ir tuo atveju, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą (išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 d.))<sup>92</sup>. Pagal šią normą nereikalaujama suteikti darbuotojui lygiavertį darbą. Tačiau tai reiškia, kad jeigu įmonėje yra laisvas kitas darbas, į kurį būtų galima perkelti darbuotoją, jis turi būti pasiūlytas atleidžiamam darbuotojui, atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę ir kvalifikaciją. Jeigu tokio darbo nėra, jam turi būti pasiūlytas koks nors kitas darbas, kurį darbuotojas pagal savo gebėjimus ir sveikatos būklę galėtų dirbti<sup>93</sup>. Atlikus detalesnę šios normos analizę, kyla klausimas, kaip ir kuriuo išpėjimo laikotarpio momentu darbdavys turi įgyvendinti savo pareigą siūlyti kitą darbą?

---

<sup>92</sup> *Cit. op.* 89, 7 p.

<sup>93</sup> *Cit. op.* 55, p. 130.

Pabrėžtina, kad DK nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo siūlymui. Dėl to nei įstatyme, nei teismų praktikoje įrodymų leistinumą specialiosios taisyklės, įrodinėjant tinkamo kito darbo pasiūlymo faktą, taip pat nenustatytos<sup>94</sup>. Darytina išvada, kad kilus ginčui pareiga įrodyti tokio fakto buvimą tenka darbdaviui (CPK 178 str.), o šis faktas gali būti įrodinėjamas visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytais įrodinėjimo priemonėmis. Vadinasi, materialinės teisės normose numatyta darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą lemia jo įrodinėjimo pareigos atsiradimą, teismo proceso metu aiškinantis šios aplinkybės buvimą ar nebuvimą.

Kaip jau minėta, DK nenumato, kuriuo įspėjimo laikotarpio momentu darbdavys turi įgyvendinti savo pareigą siūlyti kitą darbą. Atsižvelgiant į įstatymo nuostatas, kad darbuotojo atleidimas galimas, jei jo negalima perkelti į kitą darbą, darytina išvada, kad darbdavys privalo šį reikalavimą vykdyti per visą įspėjimo laikotarpį. Tokią išvadą patvirtina ir teismų praktika, taikant anksčiau galiojusį Darbo sutarties įstatymą. Lietuvos Aukščiausias Teismas yra konstatavęs, kad šią pareigą darbdavys privalo realizuoti per visą darbuotojo įspėjamąjį laikotarpį iki pat darbuotojo faktinio atleidimo iš darbo ir esant bet kokiai galimybei<sup>95</sup>.

Atsižvelgiant į tai, kad vienas iš darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo saugumą, galima teigti, kad DK nuostatos, reglamentuojančios apribojimus, susijusius su užimtumu, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, yra savotiškas saugiklis, apsaugantis darbuotoją nuo galimo darbo netekimo.

### 3.1.2. Papildomi įpareigojimai nutraukiant darbo sutartis su darbuotojų grupe

Situacija, kai tuo pačiu metu atleidžiama iš darbo daug vienos įmonės darbuotojų, vadinama grupės darbuotojų atleidimu. Paprastai tokias pasekmes sukelia didelių įmonių likvidavimas arba jų restruktūrizacija. Siekiant sumažinti grupės darbuotojų atleidimų pasekmes, įstatymų leidėjas nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtino numatomo grupės darbuotojų atleidimo tvarką bei prevencinių priemonių taikymą šių atleidimų pasekmėms švelninti.

Žvelgiant retrospektyviai tikslinga prisiminti, kad jau 1990 m. gruodžio 13 d. Gyventojų užimtumo įstatymas (nuo 1996 m. vasario 1 d. Bedarbių rėmimo įstatymas) reglamentavo darbuotojų grupės atleidimus. Pagal tuo metu galiojusią įstatymo 10 straipsnio redakciją darbdavys darbuotojų grupės atleidimo atveju privalėjo prieš tris mėnesius informuoti darbo biržą ir savivaldybę. Tuo tarpu grupės darbuotojų atleidimas buvo apibrėžiamas, kaip

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. Dumbliauskienė v. Alytaus Vidzgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.

<sup>95</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115/1999, kat. 1.

darbuotojų atleidimas iš darbo, kai per trisdešimt dienų dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos nutraukimo numatoma atleisti grupę darbuotojų: 10 ir daugiau žmonių įmonėse, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, arba daugiau kaip 10 procentų žmonių – įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 100 darbuotojų. Be to, šiuo teisiniu reguliavimu savivaldybėms buvo suteikta teisė teritorinės darbo biržos teikimu laikinai, t.y. iki šešių savaičių, sustabdyti darbuotojų atleidimą, o su tuo susijusių išlaidų dalį kompensuojant darbdaviams iš Užimtumo fondo arba savivaldybių biudžetų. Kaip sankcija už minėtų reikalavimų nevykdymą, komentuojamo straipsnio 3 dalyje numatyta atleidimo terminus perkelti iki to laiko, kada turėjo pasibaigti nurodyti pranešimo terminai. Tačiau kokių priemonių turėjo imtis teritorinės darbo biržos, gavusios pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą, tuometinėje įstatymo redakcijoje nebuvo sureguliuota.

Siekiant įgyvendinti galiojusio Bedarbių rėmimo įstatymas nuostatas, 1998 m. liepos 10 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu Nr. 118 buvo patvirtinta Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka<sup>96</sup> (toliau – Tvarka). Pagal šios Tvarkos 3 punktą darbdavys privalėjo informuoti ne tik apie numatomus grupinius darbuotojų atleidimus, o taip pat paaiškinti numatomų atleidimų priežastis ir pagrįsti atleidimų neišvengiamumą bei mastą. Tuo tarpu Tvarkos 3.3 punkto nuostatos įpareigojo darbdavį pranešimą apie numatomą atleidimą pateikti ne tik darbo biržai ir savivaldybei, bet ir įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai, o jos nesant, informuoti įmonės darbuotojus. Akivaizdu, kad šio poįstatyminio teisės akto nuostatos ne visiškai atitiko įstatyminio reguliavimo. To pasekoje, 1999 m. liepos 7 d. buvo pakeistas Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnis, pagal kurio 1 dalį darbdavys, įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, privalėjo raštu prieš du mėnesius pranešti darbo biržai, savivaldybei ir įmonės profesinėms sąjungoms, o jų nesant, įmonės darbuotojų kolektyviniame susirinkime (konferencijoje). Tuo tarpu grupės darbuotojų atleidimu buvo laikomas, kai per 30 kalendorinių dienų numatoma atleisti grupę darbuotojų: 1) 10 ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba iki 99 darbuotojų; 2) daugiau kaip 10 procentų darbuotojų, jei įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų; 3) 30 ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba 300 ir daugiau darbuotojų. Lyginant ankstesnės straipsnio redakcijos nuostatas, matyti, kad šiuo teisiniu reguliavimu darbdavys buvo įpareigotas informuoti tris subjektus, t.y. darbo biržą, savivaldybę ir įmonės profesines sąjungas, o jų nesant – įmonės darbuotojų kolektyviniame susirinkime (konferencijoje). Pažymėtina ir tai, kad šiuo straipsnio pakeitimu pranešimo terminas sutrumpintas iki dviejų mėnesių. Be to, komentuojamas straipsnis papildytas 2 dalimi, kurioje apibrėžta, kas nelaikoma grupės darbuotojų atleidimu. Pagal šio straipsnio turinį, grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė

---

<sup>96</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 65-1898.

darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis nepažeidžiant sutartyse nurodyto jų termino. Straipsnio 4 dalyje palikta ta pati nuostata, pagal kurią atleidimo terminai perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti nurodyti pranešimo terminai, jei darbdavys nesilaikė aukščiau minėtos tvarkos.

Šioms įstatymo nuostatomis įgyvendinti, remiantis komentuojamo straipsnio 3 dalimi, 2000 m. gegužės 30 d. buvo patvirtinta nauja Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka<sup>97</sup> (toliau – Tvarka), kurios nuostatos tebegalioja iki šiol. Tuo tarpu Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnis pripažintas netekusiu galios nuo 2005 m. sausio 1 d. Taigi šiandien grupės darbuotojų atleidimus reglamentuoja Darbo kodekso 130 straipsnio 4-6 dalys bei minėta Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, kurių nuostatos toliau analizuojamos atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų reikalavimus ir praktinio įgyvendinimo galimybes.

1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 14 straipsnyje numatyta, kad darbdavys, numatydamas atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių, turi apie tai raštu pranešti kompetentingiems organams, t.y. informuoti apie atleidžiamų darbuotojų kategorijas ir darbuotojų skaičių, taip pat terminus, per kuriuos numatoma atleisti darbuotojus. Dar tikslesni reikalavimai nustatyti 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimu“<sup>98</sup> (toliau – Direktyva 98/59/EB). Atsižvelgiant į šiuos tarptautinius teisinius reikalavimus, įstatymų leidėjas DK 130 straipsnio 5 dalyje įtvirtino nuostatą, kuria remiantis darbdavys, įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, įpareigojamas apie tai raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Tai jis privalo padaryti, kai per trisdešimt dienų numato atleisti: 1) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų; 2) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų; 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų. Šio straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nustatyto termino.

Paminėtini kai kurie šio instituto teisinio reguliavimo pagrindiniai aspektai.

Visų pirma, pagal DK 130 straipsnio 5 dalies turinį grupės darbuotojų atleidimu laikomas toks atleidimas, kai įstatymų nustatyta tvarka mažinamas darbuotojų skaičius ar nutraukiama įmonės veikla. Reikėtų paminėti ir šio straipsnio 4 dalį, kuri įpareigoja darbdavį konsultotis su

<sup>97</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398.

<sup>98</sup> OJ, 1998 L 225.

darbuotojų atstovais, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, siekiant išvengti numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jas sušvelninti. Tuo tarpu pagal Direktyvos 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalį *kolektyvinis atleidimas iš darbo* yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais. Atsižvelgiant į šių sąvokų formuluotę, manytina, kad kai kurie atleidimai gali būti neįtraukiami į apskaitą, kai reikia nuspręsti, ar konkretus atleidimas priskirtinas prie grupės darbuotojų atleidimų. Pažymėtina, kad DK 130 straipsnio 4 dalies formuluotė yra griežtesnė nei reikalauja minėtos Direktyvos 98/59/EB nuostatos, nes darbdavio pareiga konsultuotis siejama ne su grupės darbuotojų atleidimu, o tiesiog su bet koku, kad ir dviejų darbuotojų (šiuo atveju, DK vartojama daugiskaita – darbuotojų) atleidimu. Be to, sąlygos *jei tai daroma dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar struktūrinių pertvarkymų* taikymo sritis yra siauresnė. Ji apima didžiąją daugumą, tačiau ne visus *darbdavio inicijuotus su atskiru darbuotojo asmeniu nesusijusius atleidimus*, kaip numato Direktyvos 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktas. Manytina, kad būtina išplėsti grupės darbuotojų atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems atleidimams. Manytina, kad prie tokių atleidimų galima priskirti ir darbo sutarčių nutraukimą dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar kitų panašių priežasčių. Akivaizdu, kad visus pagrindus, pagal kuriuos atleidimai priskirtini grupės darbuotojų atleidimams, būtų pakankamai sunku įvardyti. Todėl tikslinga būtų laikytis Direktyvoje 98/59/EB vartojamos formuluotės ir įvardinti juos kaip darbdavio vykdomus atleidimus dėl *su atskiru darbuotoju nesusijusių priežasčių*. Tuo tarpu, kokios atleidimo priežastys būtų laikomos nesusijusios su atskiru darbuotoju, kiekvienu atveju nustatytų teismas, remdamasis konkrečiomis aplinkybėmis.

Paminėtinos Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos nuostatos, kuriomis kai kuriais atvejais siaurinama grupės darbuotojų atleidimo procedūrų taikymo sritis. Šios Tvarkos 3 punkte numatyta, kad joje nustatyti reikalavimai taikomi visų rūšių įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms, išskyrus jūrinio transporto priemonių įguloms. Pažymėtina, kad tokia nuostata atitinka Direktyvos 98/59/EB 1 straipsnio 2 dalies c punkto reikalavimus, tačiau DK nenumato, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi jūrų transporto priemonių įgulų darbuotojų atleidimai. Šiuo atveju DK 130 straipsnio 6 dalyje nurodoma, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis. Akivaizdu, kad šiuo poįstatyminiu aktu bandoma siaurinti kodekso taikymo sritį, nors pagal mūsų šalies konstitucinės teisės doktriną tai nėra leidžiama.

Kyla klausimas ir dėl Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 6.2 punkto, pagal kurį darbdavys įpareigojamas konsultuotis su darbuotojų atstovais, taikymo. Ši nuostata iš

pirmo žvilgsnio atrodo gana demokratiška, tačiau vis dėlto nėra aišku, kaip reikėtų įgyvendinti šiuos reikalavimus, kaip darbdavys turėtų siekti su darbuotojų atstovais susitarti dėl grupės darbuotojų atleidimo pasekmių sušvelninimo. Tikriausiai neatsitiktinai būsimo grupės darbuotojų atleidimo sušvelninimo priemonės iš esmės apsiriboja ne darbdavio pareigomis<sup>99</sup>. Pagal šios Tvarkos 14.3 punktą darbdaviui privalu tik sudaryti sąlygas įmonėje taikomoms priemonėms įgyvendinti. Paminėtina, kad 2006 metais teritorinės darbo biržos gavo 42 pranešimus apie grupės darbuotojų atleidimus, o 6,7 tūkstančiai darbuotojų buvo išpėti apie atleidimą<sup>100</sup>. Palyginti su 2005 metais, jų skaičius išaugo dvigubai. Pažymėtina, kad atleidžiamų darbuotojų integravimui į darbo rinką teritorinės darbo biržos rengia prevencines priemones atleidimų pasekmėms mažinti<sup>101</sup>. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, konsultacijų su atleidžiamais darbuotojais metu yra suteikiama informacija apie įdarbinimo, profesinio mokymo galimybes, situaciją darbo rinkoje, suteikiama pagalba darbo paieškoje. Šių nuostatų analizė leidžia teigti, kad grupės darbuotojų atleidimo pasekmių sušvelninimo priemonės dažniausiai taiko darbo biržos, o darbdaviai, kaip jau minėta, tam tik sudaro sąlygas.

Autorės nuomone, svarbu paminėti ir darbdavio atsakomybės už jo pareigų nevykdymą teisinės pasekmes. Pagal Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 10 punktą darbdavys apie numatomus atleidimus prieš 60 kalendorinių dienų iki jų pradžios privalo pateikti *Pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą* teritorinei darbo biržai ir savivaldybei. Tuo atveju, jeigu darbdavys atleido grupę darbuotojų nesilaikydamas tokios tvarkos, darbuotojų atleidimo terminai perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti nurodyti pranešime terminai<sup>102</sup>. Vadinasi, Tvarkos 12 punktas tokią pasekmę sieja tik su pranešimo teritorinei darbo biržai ir savivaldybei pažeidimu. Tuo tarpu DK 130 straipsnio 8 dalyje numatyta, kad *jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminai*, tačiau ši nuostata susijusi tik su pavieniui darbuotojui teikiamu įspėjimu (DK 130 straipsnio 1 ir 2 dalys). Todėl terminų perkėlimas negali būti traktuojamas kaip atsakomybė už įstatyme numatytų reikalavimų nevykdymą. Pabrėžtina, kad komentuojamo instituto tikslas yra ne tik tam tikrų institucijų informavimas apie numatomus atleidimus, tačiau ir pagalba darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą, ieškant naujo darbo, keičiant profesiją ar kvalifikaciją. Darbdavys, nesilaikydamas įstatymo reikalavimų, atima galimybę iš darbuotojo pasinaudoti tokiomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad darbdavio atsakomybė turėtų būti griežtesnė.

<sup>99</sup> Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61. Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398.

<sup>100</sup> Lietuvos darbo biržos veikla 2006 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

<sup>101</sup> *Cit. op.* 99, V skirsnis.

<sup>102</sup> *Cit. op.* 99, 12 punktas.

Nepaisant apžvelgtų pagrindinių aspektų, galima pripažinti, kad tokia analizuojamo instituto reglamentacija atitinka tarptautinių standartų reikalavimus. Pavyzdžiui, Jungtinių Amerikos Valstijų išankstinio išpėjimo įstatymas, kuriame numatytas reikalavimas, kad vidutiniai ir stambūs darbdaviai išpėtų darbuotojus masinio atleidimo atveju (konkretesnių reikalavimų nenumatyta), yra santykiškai silpnas palyginti su atleidimo įstatymais, galiojančiais kitose šalyse<sup>103</sup>. Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad masinio darbuotojų atleidimo atveju ir jų tolimesniam įdarbinimui vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos organai pagal užimtumo tarnybos organų, profsąjungos organų ar kitų darbuotojų atstovų pasiūlymą gali sustabdyti sprendimą dėl darbuotojų atleidimo iki šešių mėnesių arba priimti sprendimą dėl poėtatinio jų atleidimo per metus, įgyvendinant šių priemonių finansavimą<sup>104</sup>. Manytina, kad tokia nuostata yra visai priimtina. Atsižvelgiant į tai, kad atleidžiant grupę darbuotojų darbo netenka ne pavienis asmuo, o dešimt ir daugiau. Be to, tam reikia tinkamai pasiruošti, t.y. taikyti prevencines priemones atleidimų pasekmėms švelninti. Todėl tokio atleidimo sustabdymo sureguliuavimas būtų akstinas išvengti neigiamų pokyčių darbo rinkoje. Kaip jau minėta, galiojant Gyventojų užimtumo įstatymo nuostatomis savivaldybėms buvo suteikta teisė teritorinės darbo biržos teikimu laikinai, t.y. iki šešių savaičių, sustabdyti darbuotojų atleidimą. Deja, tokia nuostata nėra perimta galiojančiuose teisės aktuose. Siekiant sumažinti neigiamas pasekmes grupės darbuotojų atleidimo atvejais, manytina, jog būtų tikslinga DK įtvirtinti nuostata, numatančią galimybę tam tikram terminui sustabdyti grupės darbuotojų atleidimą.

### 3.2. Organizacinės priemonės

Minėta, kad pagrindinės valstybės pastangos turi būti nukreiptos į stabilaus užimtumo užtikrinimą, t.y. žmonės, kurie yra be darbo arba jiems gresia nedarbas, turi gauti pagalbą iš įdarbinimo įstaigų ir jiems kuo greičiau turi būti surastas naujas darbas, o prioritetai turi būti teikiami aktyviai darbo vietų paieškai, laisvų darbo vietų registravimo tobulinimui, profesinių galimybių praplėtimui<sup>105</sup>. Šioje darbo dalyje ir bus analizuojami laisvų darbo vietų registravimo, profesinio mokymo, darbo vietų sistemos plėtojimo, socialinių įmonių, viešųjų darbų organizavimo, įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių rėmimo ir darbo rotacijos pagrindiniai teisinio reguliavimo ypatumai.

---

<sup>103</sup> *Cit. op.* 87, p. 40.

<sup>104</sup> Закон о занятости населения в Российской Федерации от 29.12.2001 N 188-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labouractcontent>>.

<sup>105</sup> *Cit. op.* 17, p. 14.



### 3.2.1. Laisvų darbo vietų registravimas

Laisvų darbo vietų registravimą šiuo metu reglamentuoja DK 89 straipsnis, Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsnis ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-208 patvirtintas Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašas<sup>106</sup> (toliau – Aprašas). Šiuose teisės aktuose įtvirtintos pagrindinės gairės, kurios suteikia galimybę ieškantiems darbo asmenims ir darbdaviams gauti informaciją apie esamas laisvas darbo vietas, įdarbinimo sąlygas, be kurių įgyvendinti įdarbinimo proceso neįmanoma. Siekiant tinkamai atskleisti šių teisės normų turinį ir įgyvendinimo ypatumus, tikslinga trumpai panagrinėti šio instituto teisinį reguliavimą iš istorinės perspektyvos.

Minėtas Gyventojų užimtumo įstatymas taip pat reguliavo laisvų darbo registravimo klausimus. Šio teisės akto 11 straipsnis įpareigojo darbdavį registruoti laisvas darbo vietas darbo biržoje. Tuo tarpu darbo birža privalėjo jas viešai skelbti. Už šios pareigos nevykdymą darbo biržos sprendimu darbdavys turėjo sumokėti į Užimtumo fondą tos įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojų vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio baudą už kiekvieną neregistruotą laisvą darbo vietą. 1996 m. vasario 1 d. buvo priimti minėto straipsnio pakeitimai<sup>107</sup>, kuriais vietoj žodžių *tos įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojų vidutinio mėnesinio atlyginimo* įrašyti žodžiai *oficialiai skelbiamo ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio*. 2001 m. gruodžio 21 d. jau Bedarbių rėmimo įstatymo 11 straipsnio redakcijoje nuostatos apie darbdavių atsakomybę neregistruojant laisvų darbo vietų, nebeliko. Tačiau šio straipsnio 2 dalis suteikė Socialinės apsaugos ir darbo ministrui teisę nustatyti laisvų darbo vietų registravimo teritorinėje darbo biržoje tvarką. Remiantis komentuojama norma 2002 m. balandžio 18 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. 55 buvo patvirtinta Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje tvarka<sup>108</sup> (toliau – Tvarka). Pagal šios Tvarkos 2 punktą laisva darbo vieta buvo laikoma:

- 1) darbo vieta, kuri atsiranda darbdaviui nutraukus su darbuotoju darbo sutartį (jei ši darbo vieta nelikviduojama), taip pat papildomai įsteigta darbo vieta dėl gamybos (paslaugų) plėtimo;
- 2) darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams įdarbinti įmonėse įsteigta (pritaikyta) darbo vieta.

Atkreiptinas dėmesys, kad šis vienintelis poįstatyminis teisės aktas pateikė *laisvos darbo vietos* sąvoką. Tuo tarpu šiuos klausimus reglamentavusiame Bedarbių rėmimo įstatyme tokia

<sup>106</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3322.

<sup>107</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457.

<sup>108</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 43-1637.

sąvoka nebuvo apibrėžta. Tenka pažymėti, kad įsigaliojus naujam DK sąvokos *laisva darbo vieta* turinys taip pat nėra atskleistas.

Komentuojamos Tvarkos 3 punkte buvo numatyta, kad darbdaviai registruoja laisvas darbo vietas darbo biržoje: 1) savo valia, atsiradus laisvai darbo vietai; 2) pagal darbo biržų ir darbdavių susitarimą; 3) privalomai – papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti. 2002 m. gruodžio 30 d. minėto punkto formuluotė buvo pakeista<sup>109</sup> ir numatyta, jog darbdaviai turi informuoti teritorinę darbo biržą: 1) atsiradus laisvai darbo vietai; 2) pagal darbo biržų ir darbdavių susitarimą; 3) atsiradus galimybei įdarbinti papildomai remiamus darbo rinkoje bedarbius. Lyginant šias dvi nuostatas, darytina išvada, kad anksčiau apie atsiradusias laisvas darbo vietas darbdavys darbo biržą galėjo informuoti savo valia, t.y. galėjo ir neinformuoti. Jis privalėjo informuoti darbo biržą tik apie laisvas darbo vietas papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti. Taigi naujojo punkto formuluotėje nebeliko sąvokų *savo valia* ir *privalomai*. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbdaviai turėjo informuoti darbo biržą visais atvejais.

Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose, tačiau negalima nepastebėti kai kurių trūkumų. DK 89 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad ieškantys darbuotojų darbdaviai turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Pagal šio straipsnio 2 dalį laisvas darbo vietas registruoja teritorinė darbo birža, kuri taip pat viešai jas skelbia ir siūlo ieškantiems darbo asmenims. Šias nuostatas įstatymų leidėjas sukonkretina naujojo Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsnyje, papildydamas jį 3 dalimi, kuria Lietuvos Respublikos Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai suteikė teisę nustatyti laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygas bei tvarką. Taigi šio straipsnio nuostatomis įgyvendinti Socialinės apsaugos ir darbo ministras 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-208 patvirtino naują Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašą<sup>110</sup>. Šio Aprašo nuostatos, reglamentuodamos duomenų apie laisvas darbo vietas pateikimą ir jų registravimą, jų skelbimo sąlygas, atitinka tiek DK 89 straipsnio, tiek Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsnio reikalavimus. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad komentuojamajame Apraše numatyta darbdavio pareigų apimtis platesnė nei nustato minėti DK ir Užimtumo rėmimo įstatymo straipsniai. Pavyzdžiui, Aprašo 4 punktas nustato, kad darbdavys pateikia informaciją darbo biržai apie laisvą darbo vietą per septynias darbo dienas nuo jos atsiradimo dienos jam patogiu būdu <...>. Vadinas, šia nuostata darbdaviui atsiranda pareiga ne tik informuoti apie laisvą darbo vietą, o

---

<sup>109</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-64.

<sup>110</sup> *Cit. op.* 106.

taip pat laikytis nustatyto septynių darbo dienų termino šiam veiksmui atlikti. Kalbant apie darbdavio pareigą gali kilti klausimas, kaip turėtų būti sprendžiamas darbdavio atsakomybės klausimas tuo atveju, jei jis nevykdo įstatymo nustatytų reikalavimų. Pažymėtina, kad nei DK, nei naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas ir minėtas Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašas nenumato analizuojamos pareigos informuoti darbo biržą apie laisvas darbo vietas neįvykdymo teisinių pasekmių. Manytina, kad šiuo atveju, tikslinga būtų įtvirtinti DK 89 straipsnyje nuostatą, numatančią darbdaviui sankciją už jo informavimo prievolės pažeidimą.

Reikėtų paminėti, kad DK 89 straipsnio 1 dalies nuostatų, įpareigojančių darbdavį informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, dažnai nesilaikoma, išskyrus tuos atvejus, kai darbdaviai suinteresuoti rasti sau tinkamą darbuotoją. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, darbdaviai linkę tokią įstatymo nuostatą sieti su jų teise, bet ne pareiga teikti duomenis apie laisvas darbo vietas. Tačiau įstatymų leidėjas imperatyviai nustatė, kad tai yra darbdavio pareiga. Akivaizdu, kad tokiu teisiniu reguliavimu darbdaviui papildomai sukuriama pareigų. Tačiau reikėtų atsižvelgti ir į bendrą Europos Sąjungos užimtumo politikos tendenciją – rinkti ir apdoroti duomenis, atskleidžiančius užimtumo situaciją Europos Sąjungoje, valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse. Šiuo atveju paminėtina 1985 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 160 „Dėl darbo statistikos“<sup>111</sup> (toliau – Konvencija), kurioje pateikiamas sąrašas būtinų vesti statistikos objektų, tarp kurių beveik pagrindinę dalį sudaro statistika apie įvairius užimtumo ir nedarbo rodiklius. Darytina išvada, kad esamas teisinis reguliavimas, kuriuo darbdaviui tenka pareiga pateikti duomenis apie laisvas darbo vietas darbo biržai, atitinka šios Konvencijos nuostatas ir padeda rinkti statistinius duomenis. Pavyzdžiui, 2005 metais Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės pirmą kartą atliko metinį laisvų darbo vietų tyrimą. Jo duomenimis, 2006 metais įregistruota 109,6 tūkstančiai laisvų darbo vietų, o tai 7,6 procento daugiau nei praeitais metais. Daugiau kaip pusė darbo vietų registruota paslaugų įmonėse<sup>112</sup>.

### 3.2.2. Profesinis mokymas

Nedarbo lygio pokyčiams šalyje yra būdinga mažėjanti nekvalifikuoto darbo paklausa ir tuo pat metu didėjantis aukštos kvalifikacijos specialistų bei kvalifikuotų darbuotojų poreikis. Pastaraisiais metais kas trečias bedarbis, registruotas teritorinėje darbo biržoje, visai neturėjo kvalifikacijos, kas antro bedarbio profesija buvo nepaklausė darbo rinkoje arba neatitiko

---

<sup>111</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95.

<sup>112</sup> *Cit. op.* 24.

darbdavių reikalavimų<sup>113</sup>. Todėl dalis darbingų žmonių negali įsidarbinti. Šios problemos sprendimui svarbus vaidmuo tenka vienai iš aktyvių užimtumo organizavimo priemonių – socialiai pažeidžiamų asmenų profesiniam mokymui.

Jau minėtas Užimtumo rėmimo įstatymas ir Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas<sup>114</sup> (toliau – Profesinio mokymo įstatymas) reglamentuoja specialios tikslo grupės – bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, - profesinį mokymą. Šio instituto tikslas – suteikti minėtiems asmenims kvalifikaciją ir (arba) ugdyti profesinius gebėjimus. Toks profesinis mokymas vykdomas pagal formaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į valstybės Studijų ir mokymo programų registrą, bei neformaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į Kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registrą, ne ilgiau negu yra nustatyta programose<sup>115</sup>. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, svarbiausia motyvuoti įsidarbinti atėjusį žmogų. Todėl naujame įstatyme peržiūrėtos ir patobulintos mokymo programos, kuriose pagrindinis dėmesys skiriamas jų kokybei ir praktiniam mokymui. Jų tikslas padėti bedarbiams įgyti darbo rinkoje paklausias profesijas, tobulinti įgūdžius, taigi ir įsidarbinti.

Komentuojamo įstatymo nuostatoms įgyvendinti buvo patvirtintas naujas Aprašas<sup>116</sup>, pagal kurio 4 punktą mokyti pagal profesinio mokymo programas gali būti siunčiami darbo biržoje įsiregistravę bedarbiai, kuriems darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą, sveikatos būklę, kuriems nustatytas poreikis įgyti, keisti kvalifikaciją, taip pat neturintys kvalifikacijos ir atitinkantys mokymo programas ir profesinius reikalavimus. Darbuotojai išpėti apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje taip pat gali būti siunčiami mokyti. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatymo 23 straipsnio 1 dalyje, o 3 dalyje numatyta, kad pirmenybės teisę į profesinį pasirengimą ir kvalifikacijos kėlimą turi bedarbiai, įsiregistravę darbo biržoje ilgiau kaip 6 mėnesius; neįgalieji bedarbiai; piliečiai, atleisti iš karo tarnybos, jų žmonos (vyrai); bendrojo lavinimo abiturientai; taip pat anksčiau nedirbę ir neturintys profesijos piliečiai<sup>117</sup>. Šių nuostatų analizė leidžia teigti, kad mūsų šalies teisės aktai neišskiria prioritetinių asmenų grupių, o suteikia galimybes visiems bedarbiams ir darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą iš darbo, atitinkantiems įstatymo numatytus reikalavimus, ugdyti savo profesinius sugebėjimus.

---

<sup>113</sup> *Cit. op.* 17, p. 5.

<sup>114</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 82-7236.

<sup>116</sup> Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokyti pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-225. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3382.

<sup>117</sup> *Cit. op.* 104.

Lyginant galiojusio Bedarbių rėmimo įstatymo nuostatas su naujojo Užimtumo rėmimo įstatymo normomis, paminėtina, kad buvusiu reguliavimu bedarbiams mokymosi laikotarpiu buvo mokama mokėjimo mėnesį galiojančio minimalaus gyvenimo lygio 1,5 dydžio mokymosi stipendija. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, mažos mokymosi stipendijos neskatino bedarbių dalyvauti mokymosi programose. Siekiant sudaryti palankias mokymosi sąlygas, naujuoju įstatymu padidintos mokymosi stipendijos bei apmokamos kelionės išlaidos. Pagal komentuojamo įstatymo 23 straipsnio 5 dalį bedarbiams už ne ilgesnį, negu yra nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį per pirmuosius 3 mokymosi mėnesius mokama 0,7 dydžio, o per vėlesnius – vienos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidas. Paminėtinas dar vienas aspektas, susijęs su analizuojamo instituto taikymo trukme. Bedarbių rėmimo įstatymo 19 straipsnio 3 dalyje nustatyta maksimali 6 mėnesių (atskirais atvejais iki 10 mėnesių) profesinio mokymo trukmė tinkamai neužtikrina besimokantiems darbo rinkos poreikius atitinkančią kai kurių profesijų kvalifikaciją. Tuo tarpu maksimali profesinio mokymo trukmė pagal naują įstatymą neregamentuojama, o ji nustatoma remiantis profesinio mokymo programose nustatytais reikalavimais. Darytina išvada, kad minėtos naujos nuostatos sudaro palankesnes sąlygas profesiniam mokymui, o tuo pačiu geriau tenkina darbdavių reikalavimus darbuotojų kvalifikacijai.

Viena iš esamų problemų, kurias būtina spręsti siekiant visiškai įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus, yra kvalifikuotų darbuotojų stygius ir nepatenkinama profesinio rengimo kokybė<sup>118</sup>. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, darbdaviai dažniausiai pirmenybę įdarbinant atiduoda kandidatams į darbo vietas, turintiems profesinę patirtį arba puikius darbinius įgūdžius. Siekiant kuo greičiau įsitvirtinti darbo rinkoje asmenims, baigusiems profesinio mokymo programas, būtinas geras ne tik teorinis, bet ir praktinis pasirengimas. Tačiau Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, profesinio rengimo sistema neužtikrina specialistų praktinio parengimo kokybės, o kai kurių profesijų prastas įvaizdis visuomenėje neskatina jų rinktis darbo rinkoje paklausių profesijų bei netenkina darbdavių poreikių. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu nacionaliniai teisės aktai neregamentuoja profesinio mokymo kokybės užtikrinimo, nenumatytos profesinio mokymo, kompetencijų vertinimo nuostatos bei mokymosi visą gyvenimą užtikrinimas<sup>119</sup>. Siekiant užpildyti šias spragas

---

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo, 2005-2008 metų programa. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Jungtinių tautų vystymo programa. Vilnius: Efrata. 2005. p. 50-51.

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo projekto Aiškinamasis raštas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=282116&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=282116&p_query=&p_tr2=>).

parengtas Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas<sup>120</sup>, kurio vienas iš tikslų – įgyvendinti profesinio mokymo reformą, laiduojančią suteikiamos kvalifikacijos atitiktį darbo rinkos poreikiams. Be bendrųjų mokymo organizavimo reikalavimų, projekte numatytos profesinio mokymo organizavimo ir kokybės užtikrinimo nuostatos. Taip pat išplėstas darbo rinkos profesinio mokymo supratimas ir įteisinamas tęstinis mokymas, kuris apims asmenų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, keičiančių kvalifikaciją ar tobulinančių ją, bei bedarbių mokymą. Manytina, kad šios nuostatos padės užtikrinti profesinio mokymo kokybės atitiktį darbo rinkai.

Siekiant išsiaiškinti bedarbių, kuriuos darbo biržos siunčia į profesinio mokymo kursus, įsidarbinimo galimybes, Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2006 metais atliko bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimą. Autorės nuomone, šio darbo kontekste tikslinga glaustai pakomentuoti šio tyrimo rezultatus. Net 70,4 procentai respondentų apklausos metu teigė po mokymų įsidarbinę, o neįsidarbinusių buvo 29,6 procento (2 priedas)<sup>121</sup>. Kadangi beveik pusė respondentų bedarbių iki mokymų neturėjo jokios profesinės kvalifikacijos, o po mokymų 70,4 procentų bedarbių įsidarbino, galima daryti išvadą, jog tokie kursai labai padidina bedarbių (ypač neturinčių profesinės kvalifikacijos) įsidarbinimo galimybes. Vokietijos mokslininkų nuomone, galimybės grįžti į darbo rinką bedarbiams, dalyvavusiems profesinės kvalifikacijos tobulinimo priemonėse, net esant dideliame nedarbui, - gana geros<sup>122</sup>. Apibendrinant galima teigti, jog profesinis mokymas išlieka svarbi priemonė, didinanti darbo biržoje registruotų asmenų įsidarbinimo galimybes bei tobulinanti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikimą.

### 3.2.3. Darbo vietų sistemos plėtojimas

Siekiant didinti gyventojų užimtumą ir subalansuoti darbo rinką, būtina visų pirma skatinti kurti darbo vietas. Šiuo tikslu reikia turėti darniai veikiančią naujų darbo vietų kūrimo skatinimo mechanizmą, svarbu plėtoti savarankišką užimtumą. Be to, turi būti remiami asmenys, siekiantys susikurti darbo vietą. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programoje numatyta, jog būtina rasti valstybei ir darbdaviams priimtinus ekonominius svertus, kad prarastos darbo vietos laiku būtų pakeičiamos kokybiškai naujomis, kad darbo vietų daugėtų. Tam teisinės prielaidas sudarė naujojo Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatos. Siekiant skatinti neįgaliųjų suinteresuotumą dirbti ir jų integraciją į atvirą darbo rinką, numatytos naujos

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos seimas. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=291639&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=291639&p_query=&p_tr2=>)>.

<sup>121</sup> BAGDŽIŪNIENĖ, D.; GRUŽEVSKIS, B.; KABAILA, A., et al. *Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant profesinio mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006, p. 73.

<sup>122</sup> BUTTLER, F. *Arbeitsmarkt und Berufsforschung von Buttler Friedrich.-2*. Stuttgart: Berlin: Koln: Kohlhammer. 1994, p. 204.

finansinės paskatos, kurios yra patrauklios tiek neįgaliesiems, tiek juos įdarbinantiems darbdaviams. Komentuojamo teisės akto 29 straipsnyje numatyta parama darbo vietoms steigti suteikia finansinę pagalbą darbdaviams steigiant naujas arba pritaikant esamas darbo vietas prie bedarbio negalios, įdarbinant pagal neterminuotą darbo sutartį. Siekiant tiksliau atskleisti šios paramos efektyvumą didinant gyventojų užimtumą, toliau panagrinėsime darbo vietų steigimo subsidijavimo, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo ir savarankiško užimtumo rėmimo ypatumus.

### 3.2.3.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas

Neįgaliųjų asmenų užimtumas neatsiejamas nuo bendros situacijos darbo rinkoje, darbo pasiūlos ir paklausos subalansuotumo. Ekonominiai pokyčiai pirmiausia skatina darbo jėgos paklausą. Keičiasi ir neįgaliųjų asmenų užimtumas, tačiau neadekvačiai darbo rinkos pokyčiams. Pavyzdžiui, 2003 m. duomenimis neįgaliųjų užimtumo lygis Lietuvoje siekė tik 20 procentų, o tai dvigubai mažiau, nei vidutiniškai Europos Sąjungos valstybėse. Dabartiniu metu neįgaliųjų integravimas į darbo rinką suaktyvėjo. Jeigu 2004 m. teritorinėms darbo biržoms tarpininkaujant buvo įdarbinta 26 procentai įregistruotų darbo ieškančių negalią turinčių asmenų, tai 2005 m. – jau 36 procentai<sup>123</sup>. Tokios tendencijos išlieka ir dabar.

Be teigiamų poslinkių, pripažintina, kad Lietuvoje yra gana didelis nenaudotas neįgaliųjų ir kitų socialinės rizikos asmenų darbo jėgos rezervas. Jų užimtumo bei ekonominio aktyvumo lygis yra pernelyg žemas. Nežiūrint vykdomos užimtumo skatinimo politikos, naujos darbo vietos kuriamos vangiai, ypač tokios, kuriose naudojamos šiuolaikinės technologijos, taikomos naujos darbo organizavimo ir apmokėjimo formos. Tokioje aplinkoje tinkamų įdarbinti neįgaliuosius darbo vietų atsiranda vis mažiau. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, ši padėtis keičiasi išgaliojus naujai darbo vietų neįgaliesiems steigimo subsidijavimo formai, kurią numato Užimtumo rėmimo įstatymas.

Komentuojamo įstatymo 30 straipsnyje įtvirtinta, jog asmenims, kurie yra papildomai remiami darbo rinkoje, t.y. kurių socialinis pažeidžiamumas yra stipresnis negu kitų asmenų, organizuojamas darbo vietų steigimo subsidijavimas. Darbo vietų steigimo subsidijavimas yra taikomas šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

- 1) neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20-40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I-II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis;

---

<sup>123</sup> Neįgaliųjų skatinimas. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

- 2) neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;
- 3) baigusiesiems profesinės reabilitacijos programas.

Pagal šio įstatymo 29 straipsnio nuostatas subsidija darbdaviams skiriama, kai jie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį. Be to, darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentų darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų ir įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo teritorinių darbo biržų atsiųstų asmenų įdarbinimo<sup>124</sup>. Taip pat numatyta, kad subsidijos dydis vienai darbo vietai įsteigti ar pritaikyti negali viršyti paskutinio šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių. Pažymėtina, kad iki Užimtumo rėmimo įstatymo įsigaliojimo buvo dalinai kompensuojamas darbo užmokestis, o ne išlaidos darbo vietoms steigti ar pritaikyti. Darytina išvada, kad šiuo teisės aktu padidinta parama sudaro palankias sąlygas darbdaviams aktyviau steigti ar pritaikyti darbo vietas neįgaliesiems.

Šio naujojo teisės akto nuostatomis įgyvendinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-222 patvirtintas Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>125</sup> (toliau – Aprašas), kuris reglamentuoja ne tik darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygas ir tvarką, o taip pat numato atsakomybę už darbo vietai steigti (pritaikyti) skirtą subsidiją. Aprašo 2.4 punktas pateikia subsidijos sąvoką. Tai yra negrąžintinos lėšos, skiriamos darbo vietoms steigti. Tokia subsidija darbdaviams skiriama, kai jie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį<sup>126</sup>. Šių nuostatų analizė leidžia teigti, kad darbo vietos įsteigimas yra materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymas ir darbo biržoje įregistruoto asmens įdarbinimas į sukurtą darbo vietą.

Kitas svarbus aspektas yra komentuojamos finansinės paramos suteikimo tvarka. Aprašo 13 punkte numatyta visa eilė sąlygų, kurias turi įvykdyti darbdavys, norintis gauti subsidiją. Visų pirma, jis pateikia darbo biržai Paraišką subsidijai darbo vietų steigimui gauti ir kitus reikalingus dokumentus, kuriuos darbo birža per 10 darbo dienų patikrina ir nustato ar pareiškėjas atitinka įstatymo numatytas sąlygas. Pagal Aprašo 16 punktą darbo birža gali kviešti kompetentingus ekspertus pateiktų paraiškų vertinimui atlikti. Atrodo, kad šia nuostata siekta apsidrausti nuo galimo piktnaudžiavimo. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, praktiškai kol kas dar vangiai tai įgyvendinama, be to nėra išspręstas tokio vertinimo veiksmų

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

<sup>125</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381; Valstybės žinios, 2006, Nr. 88.

<sup>126</sup> Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-222. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381; Valstybės žinios, 2006, Nr. 88.



apmokėjimo klausimas, nesureguliuota, kokie subjektai gali būti kviečiami ekspertais. Tai leidžia daryti išvadą, kad tokia nuostata yra tik formali norma, kuri šiuo metu dar yra sunkiai įgyvendinama.

Kaip jau minėta, darbdavys privalo įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo teritorinių darbo biržų atsiųstų asmenų įdarbinimo. Jeigu panaikina tokią įsteigtą darbo vietą, kaip numato Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 2 dalis ir Aprašo 25 punktas, subsidijos gavėjas privalo grąžinti visą ar dalį subsidijos priklausomai nuo laikotarpio, per kurį panaikinama tokia darbo vieta. Tačiau kyla kitas klausimas, kokia gresia atsakomybė, jei gauta parama naudojama ne pagal paskirtį. Nors Aprašo 22 punktas suteikia darbo biržai teisę vykdyti subsidijų apskaitą ir tikrinti gautos paramos panaudojimą, tačiau visiškai neužsimenama apie teisinės pasekmes.

Darytina išvada, kad naujasis darbo vietų steigimo subsidijavimas suteikia galimybę apsirūpinti darbuotojais dalinai naudojant valstybės lėšas. Tačiau galima išvelgti ir kai kurias spragas, kurios galimai atvers kelią piktnaudžiavimui ir netikslingam skirtų lėšų naudojimui. Nors patvirtintas Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas stengiasi aprėpti visus galimus piktnaudžiavimo valstybės pagalba atvejus, tikėtina, kad šiuo reguliavimu bus siekiama ne padėti socialiai pažeidžiamiems asmenims, bet pasipelnyti iš valstybės teikiamų subsidijų. Siekiant apsisaugoti nuo galimų piktnaudžiavimo atvejų, siūlytina numatyti teisinės sankcijas už gautos paramos panaudojimą ne pagal paskirtį.

Nepaisant kai kurių trūkumų, padedant sunkiai integruojamiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje, 2006 metais įsteigta per 1,35 tūkstančio subsidijuojamų darbo vietų nuolatiniam darbui, iš jų apie 30 procentų neįgaliesiems asmenims<sup>127</sup>.

### 3.2.3.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas

Lietuvoje vis platesnį mastą įgauna 2001 metais pradėta įgyvendinti Vietinių užimtumo iniciatyvų programa. Vietinių užimtumo iniciatyvų (toliau – VUI) projektų tikslas yra steigti naujas darbo vietas atskirose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbiams neterminuotai įdarbinti, telkiant vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti gyventojų užimtumą. Šiuo metu VUI projektų įgyvendinimą reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas ir 2006 m. rugpjūčio 4 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-231 patvirtintas Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>128</sup> (toliau – Aprašas).

---

<sup>127</sup> *Cit. op.* 100.

<sup>128</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3479.

Užimtumo rėmimo įstatymo 31 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad VUI projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas. Parama darbo vietoms steigti, įgyvendinant vietinio užimtumo iniciatyvų projektus, teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams ir viešosioms įstaigoms, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybės institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonė. Pažymėtina, kad įgyvendinant šiuos projektus, pagal minėto Aprašo nuostatas iš valstybės biudžeto arba Užimtumo fondo lėšų skiriama valstybės pagalba, mokant subsidiją darbdaviams darbo vietoms steigti, be kurios jos negalėtų būti įsteigtos. Šios pagalbos teikimo sąlygos nustatytos Europos Komisijos 2001 m. sausio 12 d. reglamente Nr. 69/2001 „Dėl Europos Bendrijų sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* paramai“<sup>129</sup> ir Europos Komisijos 2004 m. spalio 6 d. reglamente Nr. 1860/2004 „Dėl Europos Bendrijų sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* valstybės pagalbai žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriuose“<sup>130</sup>. Atsižvelgiant į šių tarptautinių dokumentų nuostatas, maksimali to paties paramos gavėjo prašoma subsidijos suma negali viršyti 345 000 Lt, o žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriaus – 10 350 Lt<sup>131</sup>. Be to, paramos gavėjas privalo savo lėšomis padengti ne mažiau kaip 35 procentus visų projektų išlaidų<sup>132</sup>. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad parama neteikiama veikalai, nurodytai Valstybės neremtinės veiklos rūšių sąrašė, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 4<sup>133</sup>.

Sunku paneigti teiginį, jog ši programa atskleidžia puikias galimybes darbdaviams kurti naujas darbo vietas tose šalies vietovėse, kuriose be valstybės finansinės pagalbos nebūtų kuriamos naujos darbo vietos, projektų teikėjai negalėtų įgyvendinti numatytų tikslų. Tačiau pagal šiuo metu galiojančias nuostatas VUI projektai įgyvendinami Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytos savivaldybių (seniūnijų) teritorijose, kuriose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, pastaruosiu metu VUI projektų poreikis išaugo ne tik didžiausio nedarbo teritorijose, bet ir tokiose seniūnijose, kuriose plėtojamos pagalbos namuose seniems asmenims ar neįgaliems paslaugos. Autorės nuomone, siekiant užtikrinti darbo vietų steigimo plėtrą šiose vietovėse, tikslinga būtų papildyti Užimtumo rėmimo įstatymo 31 straipsnį nuostata, numatančia VUI projektus leisti

<sup>129</sup> Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=258067>> [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.].

<sup>130</sup> Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=390758>> [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.].

<sup>131</sup> Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymu Nr. A1-231. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3479.

<sup>132</sup> *Ibidem.*, 5 punktas.

<sup>133</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 4-118.

įgyvendinti bet kurioje seniūnijoje, jeigu plėtojamos pagalbos namuose seniems ar neįgaliems asmenims paslaugos.

Kitas svarbus aspektas yra susijęs su naujų darbo vietų sukūrimu. Komentuojamo Aprašo 7 punktą įpareigoja paramos gavėją įsteigti naujas darbo vietas tikslinėse teritorijose ir jas išsaugoti mažiausiai trejus metus nuo darbo vietų įsteigimo. Naujai įsteigtose darbo vietose paramos gavėjas privalo įdarbinti teritorinėje darbo biržoje registruotus bedarbius, atitinkančius VUI projekto paraiškoje paramai darbo vietoms steigti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pasirašydamas su jais neterminuotas darbo sutartis<sup>134</sup>. Tačiau parama naujoms darbo vietoms sukurti negali būti pagrindas esamoms darbo vietoms naikinti. Atkreiptinas dėmesys, kad 2006 metais buvo sugriežtinti vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tvarkos reikalavimai, todėl sumažėjo įsteigtų ir panaikintų darbo vietų skaičius. Šiuo metu reikalaujama, kad projekto teikėjas turėtų nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą, naudojamą nekilnojamąjį turtą, būtiną projektui įgyvendinti, taip pat turi užtikrinti projekto įgyvendinimo sutarties galiojimą. Šios ir kitos nuostatos padėjo sureguliuoti darbo vietų panaikinimo praktiką.

Neabejotinai kyla klausimas, o kokia nauda įgyvendinant šiuos projektus? Ar veiksmingai naudojamos valstybės investicijos, padeda nustatyti Darbo ir socialinių tyrimų instituto parengta Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo efektyvumo metodika. Pagal ją, atsižvelgiant į tai, kiek įdarbintas pagal projektą asmuo dirbo, koks buvo jo vidutinis mėnesinis atlygis, tiesioginės pajamos nuo įmokų Socialinio draudimo fondui ir valstybės biudžetui, o taip pat vidutinė vienos darbo vietos kaina, per pirmuosius projektų įgyvendinimo metus vidutiniškai šalyje į valstybės biudžetą grįžta 33 procentai investuotų lėšų<sup>135</sup>. Apibendrinant galima teigti, kad VUI projektų įgyvendinimas - netradicinis darbo rinkos instrumentas, padedantis spręsti bedarbių socialines problemas aukšto nedarbo teritorijose skatinant jose darbo vietų kūrimą. Vieni gauna valstybės finansinę paramą verslui vystyti, antri – darbą įkurtoje naujoje darbo vietoje. Vykdam Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programą 2006 metų antrojo ketvirčio pabaigoje šalies mastu buvo įsteigta 1500 papildomų darbo vietų, kurios įsikūrė VUI projektų įgyvendinimo dėka<sup>136</sup>. Kas antras į naujai įsteigtą darbo vietą įdarbintas papildomai remiamas bedarbis, kas penktas – ilgalaikis ir vyresnis kaip 50 metų asmuo, kas dešimtas – iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbęs 2 ir daugiau metų. Rezultatai rodo, kad didžiausio nedarbo teritorijose įgyvendinant VUI projektus, gerokai sumažėjo ir nedarbas.

---

<sup>134</sup> *Cit. op.* 131, 7 p.

<sup>135</sup> ANDRIUŠAITIENĖ, D., KABAILA, A., ŠILEIKA, A. *Vietinės užimtumo iniciatyvos Lietuvoje 2001 – 2004 metais. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2004, p. 9.

<sup>136</sup> *Cit. op.* 100.

### 3.2.3.3. Savarankiško užimtumo rėmimas

Igyvendinant 2005 m. liepos 12 d. Europos Sąjungos Tarybos sprendimo Nr. 2005/600/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių<sup>137</sup> nuostatas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme numatyta nauja savarankiško užimtumo rėmimo priemonė. Trumpai panagrinėsime pagrindinius naujojo instituto bruožus.

Užimtumo rėmimo įstatymo 32 straipsnio norma, numatanti savarankiško užimtumo rėmimo organizavimą yra gana palanki ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą. Bedarbiai, siekiantys savarankiško užimtumo, įstatymo nustatyta tvarka gali gauti paramą darbo vietai steigti. Šios paramos gavimo tvarką reglamentuoja 2006 m. liepos 31 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-222 patvirtintas Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>138</sup> (toliau – Aprašas). Pagal šio Aprašo 6 punktą buvę bedarbiai įsteigę mikroįmonę (ne daugiau kaip 10 darbuotojų) per 3 metus nuo įmonės įregistravimo dienos, gali gauti paramą darbo vietai steigti, kai į įsteigtą darbo vietą įdarbinamas teritorinės darbo biržos siūstas bedarbis. Neįgalieji, kuriems nustatytas 20-40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, pradedantys savo verslą, taip pat gali gauti paramą savo darbo vietai steigti<sup>139</sup>. Visais šiais atvejais subsidijos dydis vienai darbo vietai steigti negali viršyti paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių<sup>140</sup>. Šiuo poįstatyminiu teisės aktu numatyta ir daugiau reikalavimų, kuriuos privalu įvykdyti norint pretenduoti į valstybės paramą. Pagal Aprašo 12 punktą tiek bedarbiai, tiek neįgalieji, siekiantys savarankiško užimtumo, turi būti baigę darbo biržos organizuojamus supažindinimo su verslo pradmenimis mokymo kursus ir jų metu parengę verslo vystymo planą. Šiuos kursus baigę jie darbo biržai pateikia paraišką savarankiškam užimtumui remti ir verslo vystymo planą. Darbo birža, išnagrinėjusi pateiktus dokumentus ir priėmusi sprendimą paraišką patenkinti, per 5 darbo dienas sudaro Savarankiško užimtumo rėmimo sutartį su minėtais asmenimis, įregistravusiais savo verslą. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, buvusios paskolų bedarbiams savo verslui organizuoti suteikimo sąlygos nebuvo palankios. Reikalavimas įkeisti turtą ar turėti laiduotoją, norint gauti paskolą, dažnai lėmė bedarbių atsisakymą naudotis šia socialine garantija. Egzistavo nelanksti paskolų grąžinimo tvarka, o patiems darbdaviams nebuvo naudinga įdarbinti neįgaliuosius dėl nepalankios subsidijavimo tvarkos. Reformavus buvusią tvarką buvo pereita nuo rėmimo

<sup>137</sup> OL, 2005 L 205, p. 0021-0027.

<sup>138</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381; Valstybės žinios, 2006, Nr. 88.

<sup>139</sup> Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-222. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381; Valstybės žinios, 2006, Nr. 88.

<sup>140</sup> *Ibidem.*, 3 p.

suteikiant bedarbiui beprocentinę paskolą verslui organizuoti prie jų rėmimo suteikiant subsidiją steigti naujas darbo vietas. Pažymėtina, kad nuo Užimtumo rėmimo įstatymo įsigaliojimo įgyvendinant naują savarankiško užimtumo rėmimo priemonę, įsteigtos pirmosios darbo vietos Tauragėje ir Šiauliuose<sup>141</sup>. Neįgalieji, pasinaudoję subsidija, susikūrė sau darbo vietas, o vystydami verslą buvę bedarbiai mikroįmonėse įsteigė naujas darbo vietas.

Darytina išvada, kad šia savarankiško užimtumo rėmimo priemone siekta padėti buvusiems bedarbiams ir neįgaliesiems, kaip papildomai remiamiems asmenims, lengviau konkuruoti darbo rinkoje ir skatinti imtis verslo iniciatyvų.

### 3.2.4. Socialinės įmonės

Šiuolaikinė darbo rinka greitai plėtojasi ir kelia žmonėms vis naujus ir griežtesnius reikalavimus. Atsirado takoskyra tarp darbdavių keliamų reikalavimų ir dalies asmenų nesugebėjimo juos įgyvendinti. Šį prieštaravimą lemia įvairios socialinės ir ekonominės priežastys (pavyzdžiui, vyresnis amžius, išsilavinimo stoka). Taip pat nereikėtų pamiršti, jog greta mūsų gyvena žmonės, kuriems sunkiau nei daugumai prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje – tai neįgalieji. Taip šiuolaikinėje darbo rinkoje susiformavo grupė žmonių, neturinčių darbo, vadinamų ilgalaikiais bedarbiais. Įvairiose valstybėse šiai socialiniai grupei taikomi skirtingi apibrėžimai, bet esmė ta, kad daugumoje Europos šalių darbo rinkoje yra žmonių dėl įvairių priežasčių ilgesnį laiką negalintų įsidarbinti ir laisvai konkuruoti darbo rinkoje.

Vienas iš problemos sprendimų būdų – sudaryti šiems žmonėms specialias sąlygas integruotis į darbo rinką. Tokios integracinės sistemos sėkmingai veikia daugelyje šalių. Vienos jų, kaip pavyzdžiui, Švedijos *Samhal* invalidų įmonės, turi tvirtas struktūras, nuolatinais įdarbina nemažai neįgaliųjų bei gamina pakankamai konkurencingą produkciją<sup>142</sup>. Kitos, kaip antai Švedijos AMI centrai, Vokietijos invalidų reabilitacijos centrai, Danijos jaunimo profesinės integracijos centrai, dirba su atskirais žmonėmis siekdami kuo greičiau integruoti juos į normalią darbo rinką<sup>143</sup>. Pažymėtina, kad bendras visų jų bruožas tas, jog jos siekia ne ekonominių tikslų, o socialinių tikslų, jų veikla yra remiama sudarant palankias galimybes minėtų asmenų įdarbinimui.

Lietuvoje ši patirtis taip pat yra žinoma. Bendradarbiaujant su Vokietijos, Danijos, Švedijos, kitų šalių partneriais buvo sėkmingai realizuoti socialinės ir profesinės reabilitacijos projektai Radviliškyje. Šie projektai paskatino socialinių įmonių atsiradimą<sup>144</sup>.

---

<sup>141</sup> *Cit. op.* 100.

<sup>142</sup> VILIMIENĖ, R., LIEGIENĖ, I. *Socialinės įmonės – kas tai?* Vilnius: Inter Nos, 2001, p. 14.

<sup>143</sup> *Ibidem.*

<sup>144</sup> *Cit. op.* 142, p. 15.

Siekiant remti žmonių užimtumą, ypač tų, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, Lietuvos Respublikos Seimas 2004 m. birželio 1 d. priėmė Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą<sup>145</sup> (toliau – Socialinių įmonių įstatymas). Šio teisės akto tikslas – įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti jų grįžimą į darbo rinką ir mažinti socialinę atskirtį. Pagal Socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnį remiamas įdarbinimas asmenų, priklausančių bent vienai iš šių tikslinių grupių: neįgalųjų, ilgalaikių bedarbių, asmenų, kuriems iki pensijos likę ne daugiau kaip penkeri metai, tėvų, prižiūrinių vaikus iki aštuonerių metų ir asmenų, grįžusių iš laisvės atėmimo vietų. Su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei, gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis, bet ne trumpesniai kaip 6 mėnesių laikotarpiui. Atkreiptinas dėmesys, kad sudarant darbo sutartis su šiais asmenimis negali būti sulygstamas išbandymas<sup>146</sup>. Tuo tarpu šių asmenų pageidavimu ir darbdavio sutikimu gali būti nustatyta skirtinga kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, mažesnės darbo normos, tačiau šių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių normų bei mažesnio našumo negali būti sumažintas. Šių nuostatų analizė leidžia daryti išvadą, kad socialinė įmonė suteikia palankias galimybes įsidarbinti asmenims, kuriems sunkiau nei daugumai susirasti darbą ir įsitvirtinti darbo rinkoje.

Pažymėtina, kad už įmonėje įdarbintus tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, darbdaviui mokama darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija: už kiekvieną I-II grupės neįgalųjį – 60 procentų nuo apskaičiuoto visų rūšių darbo užmokesčio, 50 procentų – už III grupės neįgaluosius ir kitoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis<sup>147</sup>. Komentuojamo įstatymo 14 straipsnyje numatyta, kad šios subsidijos kompensuoja darbdavio papildomas išlaidas, susijusias su tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų darbinių įgūdžių stoka, jų mažesniu darbo našumu ar ribotu darbingumu. Taip pat svarbu paminėti, kad Socialinių įmonių įstatymo 13 straipsnis nustato, kad subsidija naujoms darbo vietoms steigti ir esamoms pritaikyti, dirbančiųjų bendrajam ir specialiajam mokymui skiriama tiek socialinės įmonės statusą turinčiai, tiek neįgalųjų įmonei. Tuo tarpu subsidija neįgalųjų darbo aplinkai pritaikyti, asistentui (gestų kalbos vertėjui), transporto ir administracinėms išlaidoms kompensuoti – neįgalųjų socialinės įmonės statusą turinčiai įmonei paremti. Darbdaviui, steigiančiam naujas ar pritaikančiam esamas darbo vietas tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims įdarbinti, Socialinių įmonių įstatymas garantuoja maksimalią – 22 tūkstančių litų subsidiją vienai darbo vietai įkurti. Atsižvelgiant į 2001 m.

<sup>145</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519.

<sup>146</sup> Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519.

<sup>147</sup> *Ibidem*.

sausio 12 d. Europos Komisijos reglamento (EB) Nr. 68/2001 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui“<sup>148</sup> ir 2002 m. gruodžio 12 d. Europos Komisijos reglamento (EB) Nr. 2204/2002 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiamai užimtumui“<sup>149</sup>, reguliuojančių valstybės pagalbos teikimą įmonėms, reikalavimus, Socialinių įmonių įstatyme nustatyta, kad bendras suteiktos finansinės paramos dydis vienai įmonei per trejus iš eilės einančius metus negali viršyti 51 750 000 litų (15 mln. eurų). Kaip socialinės įmonės vykdo savo išsipareigojimus ir kaip naudoja skirtas valstybės pagalbos lėšas, planinius ir neplaninius patikrinimus organizuoja ir atlieka Lietuvos darbo birža ir teritorinės darbo biržos<sup>150</sup>. Valstybės pagalbos teikimo ir jos panaudojimo tvarką reglamentuoja komentuojamo įstatymo 20 ir 21 straipsniai bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 10 d. įsakymu Nr. A1-225 patvirtintas Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašas<sup>151</sup>. Pagal minėtus teisės aktus juridiniams asmenims socialinės įmonės statusą suteikia, skiria ir administruoja joms valstybės paramą bei kontroliuoja jos panaudojimą Lietuvos darbo birža. Kiekvienu atveju priėmus sprendimą skirti valstybės pagalbą, teritorinė darbo birža ir socialinė įmonė pasirašo sutartį dėl subsidijos išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos<sup>152</sup>. Subsidijos privalo būti naudojamos griežtai pagal jų tikslinę paramą, be to, būtina laikytis ir kitų įstatyme bei minėtoje sutartyje nustatytų subsidijų panaudojimo sąlygų, priešingu atveju gali tekti gražinti visą skirtą subsidiją arba jos dalį<sup>153</sup>.

Be aukščiau apžvelgtų valstybės pagalbos rūšių, tikslinga paminėti, kad socialinėms įmonėms papildomai yra numatyta kita valstybės pagalba. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo<sup>154</sup> 5 straipsnyje numatyta, kad socialinėms įmonėms taikomas nulinis pelno mokesčio tarifas. Pagal Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo<sup>155</sup> 64 straipsnį, iš socialinių įmonių viešieji pirkimai gali būti atliekami supaprastinta tvarka. Taip palengvinama socialinių įmonių teikiamų paslaugų bei produkcijos realizacija. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo<sup>156</sup> 13 straipsnis numato, kad valstybės ir savivaldybių turtas (patalpos) socialinėms įmonėms gali būti suteikiamas

<sup>148</sup> OL, 2001 L 10, p. 20-29.

<sup>149</sup> OL, 2002 L 337, p. 3-14.

<sup>150</sup> Socialinių įmonių patikrinimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. A1-225 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 149-5434.

<sup>151</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 99-3722.

<sup>152</sup> Socialinių įmonių ataskaitų apie iš visų šaltinių gautą ir panaudotą valstybės pagalbą teikimo tvarkos aprašas bei Sutarties dėl subsidijos išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos tipinės forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gruodžio 15 d. įsakymu Nr. A1-279 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 182-6739; Valstybės žinios, 2005, Nr. 94-3511.

<sup>153</sup> *Ibidem*.

<sup>154</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992.

<sup>155</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 118-5296.

<sup>156</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 54-1492.

panaudos pagrindais laikinai neatlygintinai valdyti ir naudotis. Išlaidos, kurias socialinės įmonės sutaupo nemokėdamos už nuomojamas patalpas, laikomos realia valstybės pagalba.

Nors galiojantys teisės aktai deklaruoja paramą neįgaliųjų integracijai į darbo rinką, tačiau realybėje darbdaviai nelinkę įdarbinti neįgaliųjų, kadangi šie nėra pajėgūs dirbti taip sparčiai kaip sveiki žmonės. Baiminamasi galimai kilsiančių problemų, abejojama neįgaliųjų kvalifikacijos kokybe. Pažymėtina, kad daugelyje užsienio šalių įmonių įdarbinti neįgalų yra prestižo reikalas. Pavyzdžiui, Vokietijoje neįgalaus žmogaus negalinti priimti įmonė moka tam tikrą mokesťį į valstybės biudžetą. Pradėjusios veiklą socialinės įmonės Vokietijoje gauna labai dideles subsidijas infrastruktūrai, darbo užmokesčiui ir darbuotojams mokyti, kad po penkerių metų galėtų konkuruoti darbo rinkoje. Suomijoje įdarbinant neįgaliuosius akcentuojamas ne įmonės pelnas, o neįgalių žmonių užimtumas<sup>157</sup>.

Tačiau socialinės įmonės Lietuvoje po truputį kuriasi. Šiuo metu šalyje socialinės įmonės statusas suteiktas jau 44 įmonėms, iš jų – 21 neįgaliųjų<sup>158</sup>. Apibendrinant galima teigti, kad socialinės įmonės – naujas metodas, skatinantis žmones kurti tokias įmones, kuriose, viena vertus, tenkinami darbdavio interesai, nes jis gauna valstybės paramą kurti tokioms įmonėms, o kita vertus – valstybės interesai, nes būtina sąlyga paramai gauti – įdarbinti darbo neturinčius asmenis. Šia prasme socialinės yra efektyvi priemonė, padedanti užkirsti kelią nedarbiui.

### 3.2.5. Viešųjų darbų organizavimas

Viešieji darbai – tai laikina užimtumo priemonė, kuri suteikia galimybę susirasti laikiną darbą asmenims, kuriems sunku pasirinkti darbą pagal jų turimą profesiją ir darbo patirtį. Ši aktyvi užimtumo rėmimo forma yra didelė paspartis nekvalifikuotiems bedarbiams, kadangi leidžia laikinai integruoti juos į darbo rinką ir užtikrina galimybę užsidirbti minimalias lėšas pragyvenimui, taip pat didina bedarbių galimybes rasti nuolatinį darbą<sup>159</sup>.

Šiuo metu viešųjų darbų organizavimą reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas, Viešuosius darbus dirbančių asmenų registracijos tvarka<sup>160</sup> (toliau – Tvarka) ir Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>161</sup> (toliau – Aprašas), kuris nustato viešųjų darbų organizavimo sąlygas ir tvarką, viešųjų darbų organizavimo ir finansavimo sutarčių sudarymo

<sup>157</sup> *Cit. op.* 142.

<sup>158</sup> Socialinės įmonės. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

<sup>159</sup> *Cit. op.* 9, p. 306.

<sup>160</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. liepos 13 d. įsakymu Nr. 119. Valstybės žinios, 1998, Nr. 65-1899.

<sup>161</sup> Patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės ir apsaugos 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-214. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3374; Valstybės žinios, 2006, Nr.88.



bei šių darbų finansavimo tvarką. Toliau aptarsime pagrindinius šio instituto teisinio reguliavimo aspektus.

Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybių institucijomis. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatymo 24 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad tokius darbus organizuoja vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos organai pagal užimtumo tarnybos organų pasiūlymą. Šis teisės aktas taip pat nustato, kad su norinčiais atlikti viešuosius darbus sudaroma terminuota darbo sutartis. Tuo tarpu pirmenybės teisę tokius darbus atlikti turi bedarbiai, negaunantys bedarbio pašalpos arba esantys užimtumo tarnybos organų įskaitoje ilgiau nei šeši mėnesiai. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir mūsų šalies teisės aktuose. Minėto Aprašo 24 punkte numatyta, kad nustatyta tvarka parinktas darbdavys su teritorinės darbo biržos nusiųstais asmenimis sudaro terminuotas darbo sutartis viešiesiems darbams atlikti. Galimybę dirbti viešuosius darbus turi ne tik bedarbiai, bet ir kiti ieškantys darbo asmenys. Tačiau bet kuriuo atveju pirmenybė dirbti viešuosius darbus teikiama bedarbiams, negaunantiems nedarbo socialinio draudimo išmokos ir auginantiems mokyklą lankančius vaikus iš nepasiturinčių šeimų, gaunančių socialinę paramą, ilgalaikiams bedarbiams; bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, nenutraukusiems darbo santykių, bet negaunantiems darbo užmokesčio bei kitiems ieškantiems darbo asmenims trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos siūlymu<sup>162</sup>. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, pastaraisiais metais viešuosiuose darbuose dalyvauja ne tik bedarbiai, bet ir nemaža dalis kitų socialinės rizikos grupės asmenų (asmenys, baigę socialinės rehabilitacijos kursus; asmenys, visiškai praradę darbo įgūdžius ir turintys kitų socialinių problemų), taip pat rizikos šeimų moksleiviai, dalyvaujantys viešuosiuose darbuose atostogų metu. Darytina išvada, kad viešieji darbai yra ne tik svarbi užimtumo užtikrinimo priemonė, bet ir būtina socialinė pagalba rizikos grupės asmenims. Viešuosius darbus dirbę ir įgiję pradinių darbo įgūdžių asmenys dažnai lengviau sugeba keisti gyvenimo būdą, būna labiau motyvuoti dalyvauti kitose darbo rinkos priemonėse, kas padeda jiems greičiau susirasti pastovų darbą.

Nepaisant visų teigiamų šio instituto bruožų, ne mažiau aktualu panagrinėti ir viešųjų darbų finansavimo tvarką. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio ir minėto Aprašo įtvirtintas nuostatas viešieji darbai yra finansuojami tokia tvarka: darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, savivaldybės kompensuoja 50 procentų darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo

---

<sup>162</sup> Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikos socialinės ir apsaugos 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-214. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3374; Valstybės žinios, 2006, Nr.88.

privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos bei 50 procentų piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas, o darbdavys moka likusią darbo užmokesčio dalį, nurodytą darbo sutartyje viešiesiems darbams atlikti. Įgyvendinant komentuojamo įstatymo nuostatas praktikoje, susidarė tokia padėtis, kad savivaldybėms sudėtinga užtikrinti reikalingas viešųjų darbų apimtį, nes privačios įmonės dėl per mažo kompensacijos dydžio nesuinteresuotos organizuoti viešuosius darbus. Todėl šiuo metu tokius darbus organizuoja tik savivaldybių įmonės ir organizacijos. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, savivaldybių tvirtinamose viešųjų darbų programose darbdaviai yra savivaldybių biudžetinės įstaigos, todėl pagal galiojančius teisės aktus organizuodamos viešuosius darbus savivaldybės pilnai (100 proc.) turėtų padengti visas šių darbų išlaidas.

Pažymėtina, kad pagal naujojo įstatymo nuostatas viešieji darbai yra viena iš aktyvios darbo rinkos politikos priemonių. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo<sup>163</sup> 8 straipsnio 18 punkte nustatyta, kad dalyvavimas rengiant ir įgyvendinant darbo rinkos politikos priemones bei gyventojų užimtumo rėmimo programas yra valstybinės (perduotos savivaldybėms) funkcijos. Šioms funkcijoms įgyvendinti lėšos skiriamos iš valstybės biudžeto vadovaujantis šias priemones reglamentuojančiais teisės aktais. Vadovaujantis šiomis nuostatomis, komentuojamo Aprašo 33 punkte nustatyta, kad darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, kompensacija mokama iš valstybės biudžeto savivaldybėms skirtų lėšų valstybinėms (perduotoms savivaldybėms) funkcijoms atlikti. Be to, šiame Apraše numatyta, kad, nepažeidžiant konkurencijos principų, viešuosius darbus gali organizuoti visos įmonės, įstaigos bei organizacijos ir tai nepriklauso nuo jų nuosavybės formos bei pavaldumo. Tokiu būdu nustatyta, kad darbdavys, įdarbinęs teritorinės darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, moka tiems asmenims darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį, o savivaldybė moka darbdaviui Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 6 dalyje nustatytą kompensaciją. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu esanti viešųjų darbų finansavimo tvarka neskatina savivaldybių organizuoti šių darbų - savivaldybėms pilnai finansuojant viešųjų darbų išlaidas, viešieji darbai visiškai praranda prasmę. Siekiant suinteresuoti tiek valstybinio, tiek privataus sektoriaus darbdavius organizuoti viešuosius darbus bei atsižvelgiant į tai, kad viešieji darbai yra valstybinė (perduota savivaldybėms) funkcija, tikslinga būtų padidinti darbdaviams mokamas kompensacijas. Kadangi viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis, logiška būtų, jei kompensaciją darbdaviams mokėtų lygiomis dalimis savivaldybės ir teritorinės darbo biržos.

---

<sup>163</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1048; 2000, Nr. 91-2832.

Taip pat paminėtina Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 7 dalyje įtvirtintos nuostatos, pagal kurią teritorinė darbo birža kompensuoja 50 procentų kelionės išlaidų asmenims, dirbantiems viešuosius darbus, pagal pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus, įgyvendinimo problema. Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 30 punktas sukonkretindamas šio straipsnio nuostatas, numato, kad kelionės išlaidos kompensuojamos pagal pateiktus priemiestinio ar miesto (autobusu ar troleibusu) transporto mėnesinį bilietą. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, dalyje savivaldybių priemiestinių autobusų važiavimo grafikai nesudaro galimybės asmenims laiku atvykti į darbą ir grįžti į namus. Todėl važinėjantys į darbą asmenys turi ieškoti kitų transporto priemonių, už važiavimą kuriomis negali pateikti išlaidas patvirtinančių dokumentų. Be to, iš atokesnių kaimų ar vienkiemų į viešuosius darbus važinėjantiems asmenims tenka mokėti (į darbą ir atgal) 10–15 litų. Tokie asmenys atsisako dirbti viešuosius darbus dėl jiems per brangių kelionės išlaidų. Manytina, jog siekiant didinti ieškančių darbo asmenų, ypač vyresnio amžiaus, gyvenančių kaimuose ir nedideliuose miesteliuose, kur mažai darbo vietų, taip pat socialiai pažeidžiamų asmenų užimtumo galimybes bei spręsti jų socialines problemas mažinant jų socialinę atskirtį, būtina sudaryti jiems galimybę dirbti laikinus viešuosius darbus. Taigi norint sudaryti lygias galimybes visiems norintiems dirbti viešuosius darbus asmenims, tikslinga būtų padidinti jiems kelionės į darbą ir atgal išlaidų kompensavimą.

### 3.2.6. Įdarbinimas subsidijuojant

Įdarbinimo subsidijuojant tikslas - padėti bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje arba sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Šią priemonę reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnis, o įdarbinimo subsidijuojant sąlygas ir organizavimo tvarką nustato Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>164</sup> (toliau – Aprašas).

Minėto straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbdaviams, įdarbinusiems neįgaliosius, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis; baigusius profesinės rehabilitacijos programas; ilgalaikius bedarbius; vyresnius kaip 50 metų darbingus asmenis; nėščias moteris, šeimos pasirinkimu motiną arba tėvą, vaiko globėją bei kitus asmenis, faktiškai auginančius vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbusius 2 ir daugiau metų; grįžusius iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai bei psichologinės socialinės ir (ar) profesinės rehabilitacijos programas baigusias

---

<sup>164</sup> Patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-220. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379.

prekybos žmonėmis aukas ar nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų priklausomus asmenis, mokamos darbo užmokesčio subsidijos, neviršijančios Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio. Be to, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį mokama ir nuo darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti subsidija. Pabrėžtina, kad šių subsidijų mokėjimo trukmė nustatyta iki 12 mėnesių. Tačiau tais atvejais, kai su išvardytais asmenimis sudaromos terminuotos darbo sutartys, Aprašo 14 punktą numato, jog subsidijos mokėjimo trukmė negali būti ilgesnė kaip 3 mėnesiai. Tokia šių nuostatų analizė leidžia daryti išvadą, kad jei darbdavys sudarys neterminuotą įdarbinimo sutartį su įstatyme numatytais papildomai remiamų asmenų grupėmis, jie galės būti remiami iki 12 mėnesių mokant nustatytą subsidijos dydį.

Siekiant sudaryti sąlygas išlikti darbo rinkoje neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20-40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I-II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis, juos įdarbinusiems darbdaviams kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija<sup>165</sup>.

Svarbu paminėti, kad įdarbinus pagal šią priemonę aukščiau minėtus asmenis, jiems mokamas kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje nurodyto dydžio darbo užmokestis. Be to, įdarbintiems subsidijuojantiems asmenims teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garantijos. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, nuo Užimtumo rėmimo įstatymo įsigaliojimo pagal šią priemonę įdarbinta daugiausiai ieškančių darbo asmenų, o įdarbinimas subsidijuojant yra populiariausia darbdavių tarpe. Tokius teiginius sunku paneigti, kadangi pagal šiuo metu galiojančią tvarką darbdaviams sudarytos palankios sąlygos, pagal kurias už kiekvieną įdarbintą asmenį jiems mokamos subsidijos. Tačiau Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, dabar žmonėms kyla keblumų, jei reikia vykti į darbą keliolika ar keliasdešimt kilometrų. Tai sudaro sunkumų tiems asmenims, kurie gyvena tolimesniuose kaimuose ir miesteliuose. Dažnai vien dėl to daugelis bedarbių atsisako patrauklaus darbo pasiūlymo. Atsižvelgiant į tai bei siekiant skatinti ir atokesnėse vietovėse (kaimuose, vienkiemiuose) gyvenančių asmenų įdarbinimo galimybes, autorės nuomone, tikslinga būtų Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinti nuostatą, pagal kurią bedarbiams, įsidarbinusiems įmonėse, įstaigose ar organizacijose, esančiose toliau nuo jų gyvenamosios vietos, būtų kompensuojamos kelionių ar apgyvendinimo išlaidos.

---

<sup>165</sup> *Ibidem.*, 13 p.

### 3.2.7. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas

Labai dažna priežastis, dėl kurios neišsidarbina absolventai ir asmenys, įgiję specialybę ar profesiją, Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, yra darbo patirties, įgijus profesiją, stoka. Nauja darbo įgūdžių įgijimo<sup>166</sup> rėmimo priemonė, kurią reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas, būtent ir yra skirta asmenims, pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją<sup>167</sup>, taip pat baigusiems profesinės reabilitacijos programas. Pažymėtina, kad pagal minėto įstatymo 27 straipsnio nuostatas darbo įgūdžių rėmimas pasireiškia subsidijų mokėjimu už kiekvieną darbo vietą darbdaviams iki 6 mėnesių. Darbdaviams, įdarbinantiems minėtus asmenis įgyti darbo įgūdžių, kiekvieną mėnesį už kiekvieną darbuotoją mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio neviršijanti subsidija įdarbinto asmens darbo sutartyje nurodytam darbo užmokesčiui ir nuo šio užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti<sup>168</sup>. Be to, darbdaviams iš dalies kompensuojamos ir darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos. Šioms nuostatomis įgyvendinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-219 patvirtintas Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>169</sup> (toliau – Aprašas), kuris reglamentuoja darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygas, organizavimo bei finansavimo tvarką.

Pažymėtina, kad bedarbius įgyti darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje siunčia teritorinės darbo biržos<sup>170</sup>. Šio poįstatyminio teisės akto 12 punkte numatyta, kad darbdavys su teritorinės darbo biržos atsiųstu bedarbiu sudaro darbo sutartį. Tuo tarpu pirmenybė įdarbinti asmenis darbo įgūdžiams įgyti suteikiama darbdaviams, kurie įsipareigoja įdarbinti asmenį pagal neterminuotą darbo sutartį arba pagal terminuotą darbo sutartį ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui. Akcentuotina, jog remiantis Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašu, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508<sup>171</sup> asmenims, įdarbintiems įgyti darbo įgūdžius, gali būti nustatytas ne visas darbo laikas.

Darytina išvada, kad darbdaviams, remiantis aukščiau analizuotomis nuostatomis, sudarytos palankios sąlygos imtis iniciatyvos steigti ilgalaikes darbo vietas. Kartu ši nauja užimtumo

<sup>166</sup> Tai asmens įgytų profesinių žinių įtvirtinimas bei trūkstamų darbo įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje.

<sup>167</sup> Mokymo įstaigų absolventams pagal įgytą profesiją ar specialybę, baigusiems bedarbių profesinį mokymą pagal įgytą kvalifikaciją.

<sup>168</sup> *Cit. op.* 124, 26 str. 3 d.

<sup>169</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378.

<sup>170</sup> Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-219. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378.

<sup>171</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406.

rėmimo priemonė atveria galimybes darbdaviams investuoti į jaunus žmones, visų pirma patikrinant, ar jie yra tinkami tam tikrai veiklai, įvertinant kaip tobulėja jų profesiniai sugebėjimai. Antra vertus, ji padeda asmenims, pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ir baigusiems profesinės reabilitacijos programas, įgyti reikalingus darbo įgūdžius.

### 3.2.8. Darbo rotacija

Naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas reglamentuoja darbo rotacijos atvejus. Šio teisės akto 33 straipsnyje numatyta, kad darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus galima laikinai pakeisti ieškančiais darbo asmenimis. Taip pat nustatyta šios užimtumo priemonės trukmė, t.y. darbo rotacija gali trukti ne ilgiau kaip 12 mėnesių. Tuo tarpu darbdaviams, darbo rotacijos būdų įdarbinusiems bedarbius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį pagal faktiškai dirbtą laiką mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio kompensacija<sup>172</sup>. Pabrėžtina, kad komentuojamo įstatymo nuostatomis įgyvendinti kartu įsigaliojo ir Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>173</sup> (toliau – Aprašas), kuriame reglamentuojama teritorinės darbo biržos siūstų bedarbių įdarbinimo tvarka. Šio Aprašo 11 punkte numatyta, jog darbdavys su bedarbiu sudaro terminuotą darbo sutartį ne ilgesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui. Atleidus darbuotoją nesuėjus sutarties terminui, komentuojamo Aprašo nuostatos darbdaviui suteikia kelias galimybes: ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po atleidimo informuoti teritorinę darbo biržą ir per 30 dienų priimti kitą asmenį taip išlaikant darbo užmokesčio kompensavimą arba, jei darbdaviui nėra galimybės pasiūlyti kitą asmenį, atitinkantį darbdavio nustatytus reikalavimus, įdarbinti nemokant kompensacijos teritorinėje darbo biržoje apskaitomą reikalavimus atitinkantį ieškančią darbo asmenį. Kartu svarbu akcentuoti, jog Aprašo 12 ir 13 punktuose numatytos pasekmės kyla darbdaviui atleidus bedarbį, įdarbintą darbo rotacijos būdu, jo pareiškimu, dėl jo kaltės ar šalių susitarimu. Šių normų analizė leidžia daryti išvadą, kad į šio poįstatyminio teisės akto reglamentavimo sritį neįtrauktas atleidimo atvejis, kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva. Siekiant efektyvesnio šios užimtumo priemonės veikimo, manytina, jog būtų tikslinga Aprašo 12 punktą papildyti nuostata, numatančią bedarbio, įdarbinto darbo rotacijos būdu, atleidimo atvejus ne tik jo pareiškimu, dėl jo kaltės, šalių susitarimu, o taip pat ir darbdavio iniciatyva.

Apibendrinant galima teigti, kad ši nauja užimtumo priemonė, padedanti operatyviai apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos darbuotojais, galinčiais pakeisti nuolatinius įmonės

<sup>172</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

<sup>173</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-221. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3380.

darbuotojus, yra ypač naudinga darbdaviams. Tuo tarpu, darbo rotacijos priemonėje dalyvaujantys nedirbantys asmenys laikinai įdarbinami pagal turimą kvalifikaciją ar darbo patirtį. Kauno teritorinės darbo biržos duomenimis, nuo naujojo įstatymo įsigaliojimo šią priemonę šalies mastu organizavo 60 darbdavių.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbas yra neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis. Tačiau dėl įvairių priežasčių žmonės ne visada gali tenkinti savo poreikius dirbdami. Literatūroje reiškiniui, kai žmonės neturi darbo, bet aktyviai jo ieško, apibūdinti vartojama *nedarbo* sąvoka. XX a. ketvirtojo dešimtmečio Didžiosios depresijos dienomis nedarbas buvo reiškinys, kurio reikėjo išvengti bet kokiais būdais. Gyventojų užimtumas tapo vienu iš pagrindinių civilizuotų šalių politikos tikslu. Išanalizavus užimtumui būdingus bruožus, darytina išvada, kad tai yra valstybės uždavinys, užtikrinantis galimybę gauti darbo tai visuomenės daliai, kuri nepasirinko ar negalėjo pasirinkti kitos užimtumo formos, užtikrinančios galimybę gyventi.

2. Remiantis darbe išanalizuotų pavyzdžių pagrindu, autorės nuomone, teisę į darbą galima apibrėžti, kaip sąlygų pagerinti piliečių užimtumą sudarymas (įdarbinimas) ir šios teisės, leidžiančios asmeniui tenkinti savo gyvybinius poreikius, užtikrinimas. Šią teisę įstatymų leidėjas įteisina DK 86 straipsnyje. Atsižvelgiant į tokią įstatymo leidėjo poziciją, autorės nuomone, galima daryti išvadą, kad vienas iš teisės į darbą įgyvendinimo būdų yra įdarbinimas, t.y. tinkamo darbo paieška savarankiškai ar per įdarbinimo tarnybas, per kurias valstybė ir vykdo užimtumo organizavimą.

3. Pateikiant įdarbinimo sampratą tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek Lietuvos nacionalinėje teisinėje sistemoje yra orientuojamasi į visumą priemonių, skirtų padėti įsidarbinti. Europos Sąjungoje įdarbinimas yra suprantamas plačiąja prasme, t.y. apima visumą priemonių, kurios padeda ieškantiems darbo asmenims rasti sau tinkamą darbą. Lietuvos Respublikos teisės aktuose detalesnės sampratos nebuvo įdiegta galiojusioje teisinėje sistemoje iki 2003 metų. Džiugu pažymėti, kad DK 87 straipsnyje buvo įtvirtintas išsamus įdarbinimo apibrėžimas. Šio straipsnio analizė leidžia teigti, kad įdarbinimo sąvoka apima visą eilę priemonių, skirtų vieninteliam tikslui, t.y. padėti įsidarbinti sudarant darbo sutartį.

4. Atsižvelgiant į tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas taisykles, darytina išvada, kad pagrindinė įdarbinimo tarpininkavimo grandis mūsų šalyje yra Lietuvos darbo birža, kurią įsteigė Vyriausybė. Kaip parodė darbo biržų veiklos istorinė analizė, 1991 metais darbo biržų veikla Lietuvoje buvo pradėta beveik nuo nulio. Galima teigti, kad mūsų šalyje sukurta efektyviai funkcionuojanti visą Lietuvos teritoriją apimanti Lietuvos darbo biržos sistema su vis didėjančiu tarptautiniu pripažinimu bei jos darbo patirties plėtra.

5. Atsižvelgiant į tai, kad vienas iš darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo saugumą, galima teigti, kad DK nuostatos, reglamentuojančios apribojimus, susijusius su užimtumu, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, yra savotiškas saugiklis, apsaugantis darbuotoją nuo galimo darbo netekimo.



6. Išanalizavus nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintas grupės darbuotojų atleidimo tvarkos bei prevencinių priemonių taikymo šių atleidimų pasekmėms švelninti nuostatas, manytina, kad būtina išplėsti grupės darbuotojų atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems atleidimams. Todėl tikslinga būtų laikytis Direktyvoje 98/59/EB vartojamos formuluotės ir įvardinti juos kaip darbdavio vykdomus atleidimus dėl *su atskiru darbuotoju nesusijusių priežasčių*. Kokios atleidimo priežastys būtų laikomos nesusijusios su atskiru darbuotoju, kiekvienu atveju nustatytų teismas, remdamasis konkrečiomis aplinkybėmis. Pabrėžtina, kad komentuojamo instituto tikslas yra ne tik tam tikrų institucijų informavimas apie numatomus atleidimus, tačiau ir pagalba darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą, ieškant naujo darbo, keičiant profesiją ar kvalifikaciją. Darbdavys, nesilaikydamas įstatymo reikalavimų, atima galimybę iš darbuotojo pasinaudoti tokiomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad darbdavio atsakomybė turėtų būti griežtesnė. Siekiant sumažinti neigiamas pasekmes grupės darbuotojų atleidimo atvejais, manytina, jog būtų tikslinga DK įtvirtinti nuostatą, numatančią galimybę tam tikram terminui sustabdyti grupės darbuotojų atleidimą.

7. Esamas teisinis reguliavimas, kuriuo darbdaviui tenka pareiga pateikti duomenis apie laisvas darbo vietas darbo biržai, atitinka tarptautinių standartų reikalavimus ir padeda rinkti statistinius duomenis. Pažymėtina, kad nei DK, nei naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas ir minėtas Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašas nenumato analizuojamos pareigos informuoti darbo biržą apie laisvas darbo vietas neįvykdymo teisinių pasekmių. Manytina, kad šiuo atveju, tikslinga būtų įtvirtinti DK 89 straipsnyje nuostatą, numatančią darbdaviui sankciją už jo informavimo prievolės pažeidimą.

8. Siekiant sudaryti palankias mokymosi sąlygas, naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu padidintos mokymosi stipendijos bei apmokamos kelionės išlaidos. Tačiau viena iš esamų problemų, kurias būtina spręsti siekiant visiškai įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus, yra kvalifikuotų darbuotojų stygius ir nepatenkinama profesinio rengimo kokybė. Šiuo metu nacionaliniai teisės aktai nereglamentuoja profesinio mokymo kokybės užtikrinimo, nenumatytos profesinio mokymo, kompetencijų vertinimo nuostatos bei mokymosi visą gyvenimą užtikrinimas. Siekiant užpildyti šias spragas parengtas Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas, kuriame numatytos profesinio mokymo organizavimo ir kokybės užtikrinimo nuostatos, įteisinamas tęstinis mokymas, kuris apims asmenų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, keičiančių kvalifikaciją ar tobulinančių ją, bei bedarbių mokymą.

9. Užimtumo rėmimo įstatymu padidinta parama sudaro sąlygas darbdaviams aktyviau steigti ar pritaikyti darbo vietas neįgaliesiems. Pagal Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 16 punktą darbo birža gali kviešti kompetentingus ekspertus pateiktų paraiškų

vertinimui atlikti. Nustatyta, kad nėra išspręstas tokio vertinimo veiksmų apmokėjimo klausimas, nesureguliuota, kokie subjektai gali būti kviečiami ekspertais. Nors Aprašo 22 punktą suteikia darbo biržai teisę vykdyti subsidijų apskaitą ir tikrinti gautos paramos panaudojimą, tačiau visiškai neužsimenama apie teises pasekmes. Siekiant apsaugoti nuo galimų piktnaudžiavimo atvejų, siūlytina numatyti teises sankcijas už gautos paramos panaudojimą ne pagal paskirtį.

10. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas - netradicinis darbo rinkos instrumentas, padedantis spręsti bedarbių socialines problemas aukšto nedarbo teritorijose skatinant jose darbo vietų kūrimą. Vieni gauna valstybės finansinę paramą verslui vystyti, antri – darbą įkurtoje naujoje darbo vietoje. Siekiant užtikrinti darbo vietų steigimo plėtrą, tikslinga būtų papildyti Užimtumo rėmimo įstatymo 31 straipsnį nuostata, numatančia VUI projektus leisti įgyvendinti bet kurioje seniūnijoje, jeigu plėtojamos pagalbos namuose seniems ar neįgaliesiems asmenims paslaugos.

11. Reformavus buvusią tvarką buvo pereita nuo rėmimo suteikiant bedarbiui beprocentinę paskolą verslui organizuoti prie jų rėmimo suteikiant subsidiją steigti naujas darbo vietas. Taigi savarankiško užimtumo rėmimo priemonė yra palanki ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą, suteikiant paramą darbo vietai steigti.

12. Socialinės įmonės – naujas metodas, skatinantis žmones kurti tokias įmones, kuriose, viena vertus, tenkinami darbdavio interesai, nes jis gauna valstybės paramą kurti tokioms įmonėms, o kita vertus – valstybės interesai, nes būtina sąlyga paramai gauti – įdarbinti darbo neturinčius asmenis.

13. Šiuo metu esanti viešųjų darbų finansavimo tvarka neskatina savivaldybių organizuoti šių darbų. Siekiant suinteresuoti tiek valstybinio, tiek privataus sektoriaus darbdavius organizuoti viešuosius darbus bei atsižvelgiant į tai, kad viešieji darbai yra valstybinė (perduota savivaldybėms) funkcija, tikslinga būtų padidinti darbdaviams mokamas kompensacijas. Kadangi viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis, logiška būtų, jei kompensaciją darbdaviams mokėtų lygiomis dalimis savivaldybės ir teritorinės darbo biržos. Dalyje savivaldybių priemiestinių autobusų važiavimo grafikai nesudaro galimybės asmenims laiku atvykti į darbą ir grįžti į namus. Todėl važinėjantys į darbą asmenys turi ieškoti kitų transporto priemonių, už važiavimą kuriomis negali pateikti išlaidas patvirtinančių dokumentų. Norint sudaryti lygias galimybes visiems norintiems dirbti viešuosius darbus asmenims, tikslinga būtų padidinti jiems kelionės į darbą ir atgal išlaidų kompensavimą.

14. Įdarbinimo subsidijuojant tikslas - padėti bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje arba sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Pagal šiuo metu galiojančią tvarką darbdaviams sudarytos palankios sąlygos, pagal kurias už kiekvieną įdarbintą asmenį jiems mokamos

subsidijos. Siekiant skatinti ir atokesnėse vietovėse (kaimuose, vienkiemiuose) gyvenančių asmenų įdarbinimo galimybes, autorės nuomone, tikslinga būtų Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinti nuostatą, pagal kurią bedarbiams, įsidarbinus įmonėse, įstaigose ar organizacijose, esančiose toliau nuo jų gyvenamosios vietos, būtų kompensuojamos kelionių ar apgyvendinimo išlaidos.

15. Darbo įgūdžių rėmimo priemonė atveria galimybes darbdaviams investuoti į jaunas žmones, visų pirma patikrinant, ar jie yra tinkami tam tikrai veiklai, įvertinant kaip tobulėja jų profesiniai sugebėjimai. Antra vertus, ji padeda asmenims, pradantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ir baigusiems profesinės reabilitacijos programas, įgyti reikalingus darbo įgūdžius.

16. Darbo rotacijos užimtumo priemonė, padedanti operatyviai apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos darbuotojais, galinčiais pakeisti nuolatinius įmonės darbuotojus, yra ypač naudinga darbdaviams. Tuo tarpu darbo rotacijos priemonėje dalyvaujantys nedirbantys asmenys laikinai įdarbinami pagal turimą kvalifikaciją ar darbo patirtį. Siekiant efektyvesnio šios užimtumo priemonės veikimo, manytina, jog būtų tikslinga Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašo 12 punktą papildyti nuostata, numatančią bedarbio, įdarbinto darbo rotacijos būdu, atleidimo atvejus ne tik jo pareiškimu, dėl jo kaltės, šalių susitarimu, o taip pat ir darbdavio iniciatyva.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## Norminė literatūra

### Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137);
5. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762);
6. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519);
7. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26);
8. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 118-5296);
9. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992);
10. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 54-1492).
11. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478);
12. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1048; 2000, Nr. 91-2832);
13. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25);
14. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, Nr. 1991, Nr. 36-973).

### Pojstatyminiai teisės aktai

1. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimu Nr. 1270 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2005, Nr. 139-5019);
2. Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508 (Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406);

3. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 529 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 40-1404);
4. Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ministerijos įsteigimo bei gyventojų užimtumą reguliuojančių normatyvinių aktų tvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais), patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1990 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 394. Valstybės žinios, 1991, Nr. 3-89.
5. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. A1-306 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 125-4774);
6. Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-218 // Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3377;
7. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-225 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3382);
8. Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-208 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3322);
9. Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-222 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381; Valstybės žinios, 2006, Nr. 88);
10. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymu Nr. A1-231 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3479);
11. Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikos socialinės ir apsaugos 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-214 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3374; Valstybės žinios, 2006, Nr.88);
12. Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-207 (Valstybės žinios, 2006 Nr. 84-3321);
13. Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymu Nr. A1-227 (Valstybės žinios, 2006 Nr. 88-3476);

14. Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-221 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3380);
15. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-219 (Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378);
16. Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-220 // Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379;
17. Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 10 d. įsakymu Nr. A1-225 (Valstybės žinios, 2005, Nr. 99-3722);
18. Socialinių įmonių ataskaitų apie iš visų šaltinių gautą ir panaudotą valstybės pagalbą teikimo tvarkos aprašas bei Sutarties dėl subsidijos išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos tipinės forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gruodžio 15 d. įsakymu Nr. A1-279 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 182-6739; Valstybės žinios, 2005, Nr. 94-3511);
19. Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalies nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. A1-225 (Valstybės žinios, 2004, Nr. 149-5434);
20. Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 23 d. įsakymu Nr. A1-19 (Valstybės žinios, 2004, Nr. 17-509);
21. Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. balandžio 18 d. įsakymu Nr. 55 buvo patvirtinta (Valstybės žinios, 2002, Nr. 43-1637);
22. Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 (Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398);
23. Viešuosius darbus dirbančių asmenų registracijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. liepos 13 d. įsakymu Nr. 119 (Valstybės žinios, 1998, Nr. 65-1899);

24. Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. liepos 10 d. įsakymu Nr. 118 (Valstybės žinios, 1998, Nr. 65-1898).

### **Konstitucinio Teismo nutarimai**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5057).

### **Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai**

1. Europos socialinė Chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Iš *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius, 1991;
3. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Iš *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius, 1991;
4. Europos bendrijos steigimo (konsoliduota) sutartis. (Valstybės žinios, 2004, Nr.2-2).

### **Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai**

1. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672);
2. 1964 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ (Valstybės žinios, 2004, Nr. 36);
3. 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>;
4. 1985 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 160 „Dėl darbo statistikos“ (Valstybės žinios, 1997, Nr. 95);

5. 1997 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ (Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298);
6. 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimu“ (OJ, 1998 L 225);
7. 2001 m. sausio 12 d. Europos Komisijos reglamentas Nr. 69/2001 „Dėl Europos Bendrijų sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* paramai“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=258067>>;
8. 2001 m. sausio 12 d. Europos Komisijos reglamentas (EB) Nr. 68/2001 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui“ (OL, 2001 L 10);
9. 2002 m. gruodžio 12 d. Europos Komisijos reglamentas (EB) Nr. 2204/2002 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiamai užimtumui“ (OL, 2002 L 337);
10. 2004 m. spalio 6 d. Europos Komisijos reglamentas Nr. 1860/2004 „Dėl Europos Bendrijų sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* valstybės pagalbai žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriuose“ [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=390758>>.

### **Užsienio valstybių norminiai teisės aktai**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ru-pravo.ru/work.php>>;
2. Закон о занятости населения в Российской Федерации от 29.12.2001 N 188-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением [interaktyvus] [žiūrėta 2007 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labouractcontent>>.

### **Specialioji literatūra**

1. ANDRIUŠAITIENĖ, D., KABAILA, A., ŠILEIKA, A. *Vietinės užimtumo iniciatyvos Lietuvoje 2001 – 2004 metais. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2004;



2. ANDRIUŠAITIENĖ, D., KABAILA, A., ŠILEIKA, A. *Darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialiniai ekonominiai aspektai. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2005;
3. BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS, E., et al. *Lietuvos Konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002;
4. BAGDŽIŪNIENĖ, D.; GRUŽEVSKIS, B.; KABAILA, A., et al. *Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant profesinio mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006;
5. DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T.; JARAŠIŪNAS E., et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. Vilnius: Teisės institutas, 2000, 1 dalis;
6. *Darbo rinkos politika ir Lietuvos darbo birža 1991-1996 : tarptautinė konferencija, kovo 27-28, Vilnius : tezės*. - Vilnius : Viltis, 1996;
7. GRUŽEVSKIS, B. *Užimtumo pokyčiai: lanksčių užimtumo formų plėtra*. – Justitia, Vilnius, 2001;
8. KEINYS, St.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Lietuvių kalbos institutas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
9. KUDRIAVCEVAS, V. *Išsivysčiusio socializmo konstitucija*. Vilnius: Mintis, 1978;
10. *Lietuvos Respublikos užimtumo ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo, 2005-2008 metų programa*. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Jungtinių tautų vystymo programa. Vilnius: Efrata. 2005;
11. MAYHEW A. *Europos sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. Vilnius: Eugrimas, 2001;
12. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
13. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003;
14. ŠILEIKA, A.; GRUŽEVSKIS, B.; DAMIDAVIČIUS, M. et al. *Aktualūs darbo rinkos politikos klausimai*. Lietuvos darbo birža, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Viltis, 1996;
15. VILIMIENĖ, R., LIEGIENĖ, I. *Socialinės įmonės – kas tai?* Vilnius: Inter Nos, 2001;
16. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
17. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005;

18. TARTILAS, J. Nedarbo problema. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66);
19. ЕГОРОВ, В. В. *Право на труд рабочих и служащих: теория и практика*. Москва, 1986;
20. БОРИСОВ, Е. Ф. *Экономическая теория*. Москва, 2001;
21. ФРЕНКЕЛЬ, Э. Б. *Трудовое и социальное право зарубежных стран*. Москва. 2002;
22. СМИРНОВ, О. В. *Природа и сущность права на труд в СССР*. Москва, 1964;
23. *Новые конституции стран СНГ и Балтики*. Москва, 1994;
24. BUTTLER, F. *Arbeitsmarkt und Berufsforschung von Buttlar Friedrich.-2*. Stuttgart: Berlin: Koln: Kohlhammer. 1994;
25. *La Belgique Federale apres la qutrieme reforme de l' etat de 1993*. Textes et documents. Bruxelles, 1994.

### **Praktinė medžiaga**

1. Europos Komisijos komunikatas Pavasario Europos Vadovų Tarybai - Metas judėti sparčiau - 1 Dalis : Naujoji partnerystė vystymosi ir užimtumo labui - II Dalies : Valstybių skyriai (Lietuva). [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą:<<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=421113:cs&lang=lt&list=421814:cs,421113:cs,421203:cs,419432:cs,418992:cs,417933:cs,417235:cs,416815:cs,414628:cs,413672:cs,&pos=2&page=3&nbl=39&pgs=10&hwords=Komisijos%20komunikatas~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>;
2. 2005 m. liepos 12 d. Europos Sąjungos Tarybos sprendimas Nr. 2005/600/EB *dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių* (OL, 2005 L 205);
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*. Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus darbo birža v. A. A. K.*, Nr. 3K-3-292/2006, kat. 10.2 (S);
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. Dumbliauskienė v. Alytaus Vidzgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115/1999, kat. 1;

7. Socialinės apsaugos terminų žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sec.lt/pages/zodynas/index.html>>;
8. Socialinis pranešimas 2005-2006 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?778455860>>.
9. Pasaulio šalių konstitucijos [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://confinder.richmond.edu/country.php>>;
10. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>;
11. Lietuvos laisvosios rinkos institutas *Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodeko projekto* [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/DKpast.phtml#Dėl%20įdarbinimo>>;
12. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt>>;
13. Lietuvos darbo biržos 15 metų veiklos ataskaita. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>;
14. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas Lietuvoje. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dsti.lt/tyrimai.html#m2003>>;
15. Socialinės įmonės. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>;
16. Lietuvos darbo biržos veikla 2006 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>;
17. Tarptautinė darbo organizacija. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/index.htm>>;
18. Neįgalųjų skatinimas. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)>.

### **Travaux préparatoires**

1. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo projekto Aiškinamasis raštas (2006 09 07, Nr.1638). [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=282116&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=282116&p_query=&p_tr2=>)>
2. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas (2007 01 30, Nr. XP-1638 (2)). [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 28 d.]. Prieiga per

internetą:

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=291639&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=291639&p_query=&p_tr2=)

3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 92 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].

Prieiga per internetą:

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=272589&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=272589&p_query=&p_tr2=)

# **Įdarbinimas ir valstybės užimtumo organizacija**

## **SANTRAUKA**

Lietuvos tapimas pilnateise tarptautinės bendruomenės nare, ekonomikos globalizacija bei su ja susiję darbo pokyčiai, reikmė skatinti šalies gyventojų užimtumą, gerinti įdarbinimo sąlygas, užtikrinti interesus tos žmonių grupės, kuri ne dėl nuo jos priklausančių priežasčių negali pasirinkti tam tikros užimtumo formos verčia užtikrinti tinkamą teisinį reguliavimą. Darbas, būdamas neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis bei visuomenės gyvenimo šerdimi, persismelkia į kiekvieną visuomeninių santykių sferą, skaidosi į begalę potemių, kurios tampa neišsemiamą ir neaprepiamą temą. Todėl rengiant šį darbą nepretenduojama į visapusišką problemų analizę, o siekiama iškelti kai kuriuos įdarbinimo ir atskirų užimtumo institutų aspektus, iš kurių galima spręsti apie pačios problemos mastą ir teisinio reglamentavimo galimybes.

Darbe, taikant sisteminės analizės, loginės analizės, lyginamąjį, lyginamąjį istorinį, statistinį ir teleologinį metodus, atliekama teisės aktų, reglamentuojančių įdarbinimo ir atskirų užimtumo institutų įgyvendinimą, analizė. Atsižvelgiant į tai, magistro darbas rengiamas remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Darbo kodekso, Civilinio proceso kodekso, įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, taip pat tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų nuostatomis. Darbe taip pat analizuojama mokslinė literatūra ir teismų praktika.

Darbą sudaro įžanga ir trys dalys. Darbo pabaigoje suformuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai.

Pirmoje darbo dalyje glaustai analizuojamos užimtumo instituto kilimo prielaidos ir būdingi bruožai, atskleidžiami valstybės įsipareigojimai organizuojant užimtumą.

Antra darbo dalis skirta įdarbinimo santykių teisiniam reguliavimui. Autorė analizuoja teisės į darbą turinio ir įgyvendinimo teisinius aspektus, siekdama atskleisti, kad viena iš jos įgyvendinimo būdų yra įdarbinimas; pateikia šios teisinės kategorijos sampratą bei įdarbinimo organų sistemos teisinius pagrindus.

Trečioje darbo dalyje nagrinėjami atskirų užimtumo institutų teisinio reguliavimo ypatumai. Atlikdama teisės aktų, reglamentuojančių atskirų užimtumo institutų įgyvendinimą, analizę, autorė pateikia reikšmingiausius teisinio reguliavimo aspektus, iškelia, autorės nuomone, probleminius klausimus ir pateikia galimus sprendimo būdus.

# **Work Placement and Organization of State's Employment**

## **SUMMARY**

Lithuania's becoming a member of a full-right international community, the economic globalization and labour changes related with it, the need to promote employment of our country's inhabitants, to improve conditions of employment, to guarantee interests of that group of people unable to choose a certain occupational form due to the causes not dependant on them – all these aspects force to guarantee a suitable legal regulation. While labour is as an integral part of human activity and the core of community life, it pierces into every sphere of public relations and dissolves into zillion of sub-themes which become a spanless and immense theme. Thus, while preparing this work, a thorough analysis of the problems shall not be purported, but some aspects of employment and several occupation institutes shall be arisen whereof the extent of the problem and possibilities of legal regulation can be evaluated.

The analysis of legal acts regulating the realization of employment and separate occupational institutes applying the methods of systemic analysis, logical analysis, comparative, historical comparative, statistical and teleological shall be made in this work. With regard to this, the master work shall be prepared following the provisions of the Constitution of the Republic of Lithuania, the Labour Code, the Civil Procedure Code, laws, legal acts and international and European Union legal acts. Scientific literature and court practice shall also be analyzed in this work.

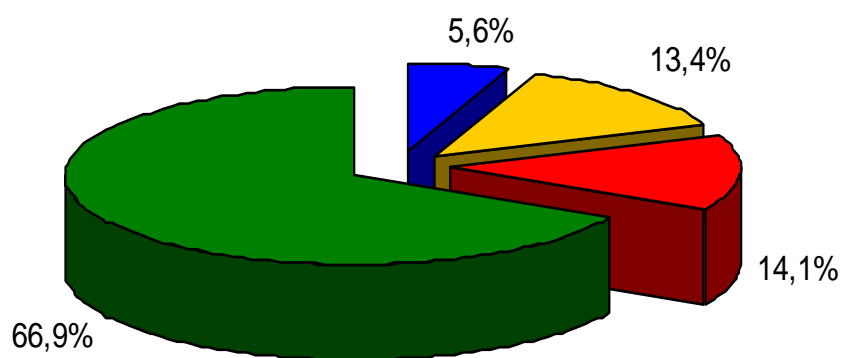
The preface and three parts shall comprise the work. At the end of the work the conclusions shall be formulated, as well as some proposals presented.

In the first part of the work the developing preconditions of the occupation institute shall be analyzed in detail, as well as the typical features, and state obligations while organizing occupation activity shall be revealed.

The second part of the work is dedicated for legal regulation of employment relations. The author shall analyze the legal aspects of the content of the right to have a job and to realize this right seeking to reveal that one of the ways to realize it is employment; the concept of this legal category shall be presented, as well as the legal basis of employment institutional system.

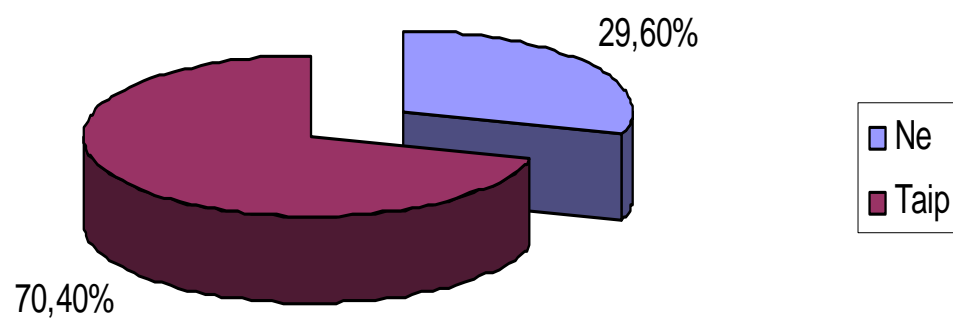
In the third part of this work the peculiarities of legal regulation of separate occupational institutes shall be analyzed. While performing the analysis of the legal acts regulating the realization of separate occupational institutes, the author shall present the most meaningful aspects of legal regulation, and shall raise, in author's opinion, the problematic questions together with possible ways to solve them.

### Bedarbių kreipimosi į darbo biržą pagrindinės priežastys



■ dėl nedarbo draudimo išmokos	■ dėl pažymos socialinei pašalpai gauti
■ įgyti/pakeisti profesiją	■ susirasti nuolatinį ar laikiną darbą

### Ar baigęs (-usi) kursus įsidarbinote?



Atsakymų į klausimą „Ar baigęs (-usi) kursus įsidarbinote?“ pasiskirstymas (%)