

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

VU TF V kurso Darbo teisės specializacijos studentės
Alinos Bisekerskajos,
st. kn. Nr. 0212975

Magistro darbas

ĮDARBINIMAS IR VALSTYBĖS UŽIMTUMO ORGANIZACIJA

Darbo vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentė: as. Giedrė Dabulskytė

2007
Vilnius

TURINYS

ĮVADAS	3
1. ĮDARBINIMO IR VALSTYBĖS UŽIMTUMO SAMPRATA	5
2. ĮDARBINIMĄ IR VALSTYBĖS UŽIMTUMĄ ĮGYVENDINANTYS SUBJEKTAI	17
2.1. LIETUVOS DARBO BIRŽA IR TERITORINĖS DARBO BIRŽOS	18
2.2. LIETUVOS DARBO RINKOS MOKYMO TARNYBA IR TERITORINĖS DARBO RINKOS MOKYMO IR KONSULTAVIMO TARNYBOS	20
2.3. DARBDAVYS	21
2.4. KITI ĮDARBINIMO PROCEDŪRAI IR VALSTYBĖS UŽIMTUMO ORGANIZACIJAI REIKŠMINGI SUBJEKTAI	23
3. ĮDARBINIMO IR VALSTYBĖS UŽIMTUMO ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS	26
3.1. LAISVŲ DARBO VIETŲ REGISTRAVIMAS	26
3.2. BENDROSIOS PASLAUGOS	30
3.3. REMIAMASIS ĮDARBINIMAS	32
3.3.1. Įdarbinimas subsidijuojant	32
3.3.2. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	35
3.3.3. Viešieji darbai	38
3.4. PARAMA DARBO VIETOMS STEIGTI	41
3.4.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas	42
3.4.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas	44
3.4.3. Savarankiško užimtumo rėmimas	45
3.5. UŽSIENIEČIŲ ĮDARBINIMAS	46
3.6. EUROPOS ŠAJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ PILIEČIŲ ĮDARBINIMAS	50
IŠVADOS	52
SANTRAUKA	55
SUMMARY	56
PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57

Ivadas

Tyrimo tikslas. Šiame darbe bus atliktas tyrimas, kuriuo siekiama įvertinti įdarbinimo bei valstybės užimtumo organizacijos efektyvumą, įdarbinimo sistemos ir valstybės užimtumo priemonių veiksmingumą, įvykdytos šios srities teisinio reglamentavimo reformos tikslingumą, taip pat nustatyti šių sričių teisinio reglamentavimo trūkumus, išanalizuoti įdarbinimą ir valstybės užimtumą įgyvendinančių subjektų kompetencijos klausimus, pateikti pasiūlymų ir rekomendacijų, kaip būtų galima išspręsti tyrimo eigoje išryškintas problemas

Tyrimo objektas. Šio tyrimo objektas yra įdarbinimo bei valstybės užimtumo institutas: jo ypatumai, įgyvendinimo mechanizmas, organizavimo subjektai, įdarbinimo ir valstybės užimtumo teisinis reglamentavimas, iškilusios problemos.

Tyrimo metodai. Šio tyrimo eigoje istorinio metodo pagalba bus išdėstyta įdarbinimo ir gyventojų užimtumo sampratos raida; teisės lyginamojo metodo pagalba bus išanalizuoti naujojo Užimtumo rėmimo įstatymo įtvirtinti valstybės užimtumo politikos įgyvendinimo pakeitimai; analizės pagalba bus įvertinta įdarbinimą bei valstybės užimtumą įgyvendinančių subjektų organizacija, išryškintos pastarųjų kompetencijos paskirstymo problemos.

Temos aktualumas. Vadovaujantis įvairių tyrimų apklausos duomenimis Lietuvos žmonės mano, kad viena didžiausių žmonių problemų yra nedarbas, nes tik dirbantys šalies gyventojai gali uždirbti pakankamai lėšų sau ir socialiai remtiniams žmonėms. Turėti gerai apmokamą darbą yra viena iš svarbiausių žmogaus laisvės, socialinio teisingumo ir savarankiškumo sąlygų. Socialinio sektoriaus pagrindinės silpnybės būtų šios: žemas užimtumo lygis, nepakankamas darbo jėgos ir profesinis mobilumas, nepakankama darbo vietų kokybė (darbo santykių ir daugelio kitų aspektų atžvilgiu), nepakankamas darbo rinkos lankstumas, regioninis šalies išsivystymo netolygumas, šešėlinis nelegalus užimtumas, nepakankamai koordinuota užimtumo politika.

Su išvardytomis problemomis kovojama pasitelkiant įdarbinimo ir valstybės užimtumo priemones. Siekiant efektyviai mažinti nedarbą, sukurti lanksčią darbo rinką, išvengti kitų darbo rinkos neigiamų reiškinių, būtina daug dėmesio skirti įdarbinimo sistemai ir valstybės užimtumo politikai, užtikrinti jų tinkamą funkcionavimą, vystyti šios srities teisinį reglamentavimą, įgyvendinti nustatytąsias priemones.

Baigiamojo darbo temos nagrinėjimui ypatingos reikšmės turi ankščiau galiojusio Bedarbių rėmimo įstatymo panaikinimas ir jo pakeitimas visiškai nauju Užimtumo rėmimo įstatymu.

Šiais įstatymais pasirenkamas skirtingas užimtumo politikos įgyvendinimo pobūdis, t.y. remiant ne bedarbius – pasyvios valstybės užimtumo politikos įgyvendinimo priemonės, o užimtumą – atitinkamai aktyvios užimtumo skatinimo priemonės. Valstybės užimtumo rėmimą reglamentuojančių teisės aktų reforma verčia naujai įvertinti įdarbinimo bei valstybės užimtumo mechanizmų atitiktį šių dienų aktualijoms.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe remtasi šiais šaltiniais: Lietuvos Respublikos teisės aktais (iš jų svarbiausieji: Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas bei socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais patvirtinti užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašai) teisės doktrina (doc. dr. Viktoro Tiažkijaus monografija Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas, 2005 m.), tarptautinės teisės šaltiniais (TDO konvencijos Nr. 88 ir Nr. 181 atitinkamai „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ ir „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“), Europos Sąjungos teisės aktais (ES Tarybos sprendimai dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių), teismų praktika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika).

1. Įdarbinimo ir valstybės užimtumo samprata

Įdarbinimo ir valstybės užimtumo priemonių įgyvendinimo tinkamas organizavimas yra nepaprastai svarbus siekiant bendrųjų ilgalaikių ekonomikos plėtros tikslų. Sėkminga ūkio raida sukuria darbo vietas, taip pat suteikia galimybes užtikrinti reikiamą socialinės apsaugos lygį tiems žmonėms, kurie dėl nuo jų nepriklausomų priežasčių negali pragyventi iš darbo ir kitokių pajamų. Tačiau, kita vertus, teisinga užimtumo ir socialinės apsaugos politika iš esmės gali paskatinti visos šalies ūkio plėtrą. Užimtumo iniciatyvos, palankių sąlygų samdomam ir savarankiškam užimtumui sudarymas yra vienas iš svarbiausių ekonomikos plėtrą lemiančių veiksnių. Racionali valstybės užimtumo politika, teisingai derinanti pajamų netekusių žmonių rėmimą su paskatų darbui sudarymu taip pat ženkliai gali veikti šalies ekonomikos raidą.

Šiuolaikinis socialinis-ekonominis gyvenimas verčia ne tik tyrėjus, bet ir paprastus gyventojus susimąstyti apie darbo ir užimtumo sampratą, taip pat apie tai, kas yra nedarbas ir kaip jo išvengti. Nedarbas visada yra neigiamas reiškinys, brangiai kainuojantis visuomenei. Sumažėja žmonių asmenines pajamos, o didelis nedarbas sumažina dirbančiųjų žmonių realų darbo užmokestį, didėja mokesčių našta. Visuomenė praranda galimybę pasiekti maksimalų bendrojo vidaus produkto lygį. Vyriausybė yra priversta įsteigti užimtumo tarnybą ir reguliuoti nedarbą, o tam taip pat reikia papildomų išlaidų.¹

Yra daug veiksnių, lemiančių rinkos ekonomiką, vienas iš jų yra ir užimtumas, nes tai visos visuomenės problema. Dėl šios priežasties tinkama užimtumo politika, kaip ekonominių reformų rezultatas, galima tik atlikus patikimus skaičiavimus ir prognozes. Kokybinis ir kiekybinis užimtumo įvertinimas glaudžiai susijęs su darbuotojo, darbuotojų kolektyvo ar regiono darbo potencialu, kur geriausiai matomi busimos ūkio struktūros ir darbo rinkos kontūrai.²

Kiekviena užimtumo koncepcija atitinka savo ekonominės epochos dvasią, ji tarsi atramos taškas būsimai užimtumo plėtrai, paveldinti visai tai, kas iki tol buvo sukaupta ekonomikos mokslo. Naujos ekonominės teorijos, atsirandančios visuomenės ekonominės transformacijos metu, iš esmės nepakeičia tradicinių, nes paima iš jų racionaliausias idėjas. Todėl, tarkime, perėjimas nuo planinės prie rinkos ekonomikos dar nesuteikia visiško aiškumo, kokia bus ateityje ūkio struktūra ir

¹ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 281.

² Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 281.

kiek bus efektyvus užimtumas.³

Šiuolaikinėje doktrinoje vartojamos įdarbinimo ir valstybės užimtumo sąvokos susiformavo šios srities teisinio reguliavimo istorinės raidos eigoje. Kadangi aptariamoms sąvokoms yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, žemiau pateikiamas jų turinio kaitos išdėstymas, laikantis chronologinės teisinio reguliavimo vystymosi tvarkos.

Pirma, svarbu pabrėžti, kad įdarbinimo ir įsidarbinimo sąvokos nėra tapačios. Piliečiai gali realizuoti savo teisę į darbą dviem būdais, t.y. savarankiškai sudarydami darbo sutartį, nedalyvaujant tarpininkui, arba sudarydami darbo sutartį su valstybės ar visuomeninių institucijų pagalba arba tarpininkavimu. Apie įdarbinimą kalbama tik antruoju atveju, nors buityje įdarbinimo sąvoka dažnai vartojama platesne prasme, apimančia bet kokią priėmimą į darbą – tiek darbuotojo savarankiškai sudarytą darbo sutartį, tiek tarpininkaujant tam tikroms institucijoms. Taigi, šiame darbe vartojama įdarbinimo sąvoka apima darbo sutarties sudarymą tarpininkaujant specializuotoms institucijoms.

Įdarbinimo sistema orientuota į pagalbos suteikimą piliečiui, dėl tam tikrų priežasčių negalinčiam savarankiškai įsidarbinti. Taigi, darbo teisėje galiojantys darbo savanoriškumo ir darbo sutarties laisvės principai nepažeidžiami, kadangi įdarbinimo institucija negalėjo ir negali įpareigoti piliečio prieš savo valią sudaryti darbo sutartį nei su konkrečiu darbdaviu, nei apskritai pradėti darbinę veiklą prieš savo valią.

Pažymėtina, kad tarybiniais metais Lietuvoje užimtumo klausimui atsietai nuo įdarbinimo nebuvo skiriama daug dėmesio, kadangi buvo sukurtas toks valstybės modelis, kuriame dėl visų piliečių užimtumo ilgą laiką nekilo jokių problemų. Kai kuriuose liaudies ūkio šakos ekonominiuose rajonuose nuolat stigo darbo jėgos. Spartinant mokslo ir technikos pažangą, intensyvinant ekonomiką, reformuojant liaudies ūkio valdymą, tobulinant valstybės aparato struktūrą, vis aktualesnė darėsi gyventojų užimtumo ir palaisvinamų darbuotojų įdarbinimo sistemos tobulinimo problema. Buvo siekiama visiems darbo žmonėms realiai garantuoti teisę į darbą. Savo ruožtu, sutinkamai su tarybine ideologija, kiekvienas darbininkas privalėjo branginti savo darbą, kelti kvalifikaciją ir profesinį meistriškumą, vertinti valstybės suteiktas socialines garantijas.⁴

Įdarbinimo institucijos visuomet suteikia piliečiams informaciją apie tam tikrose vietovėse turimas laisvas darbo vietas, taip pat informuoja apie konkrečias darbo sąlygas,

³ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 281.

⁴ Žr. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė// Vilnius: Mintis, 1990, psl. 73.

pavyzdžiui, darbo apmokėjimą, darbo pobūdį ir taip toliau. Teisę nemokamai gauti tokio pobūdžio paslaugas turi kiekvienas į kompetentingą instituciją besikreipiantis pilietis. Be to, Tarybų Sąjungoje buvo paplitusi siuntimų išdavimo suinteresuotiems asmenims praktika. Tokių siuntimų teisinė reikšmė buvo nevienoda. Vienais atvejais jie buvo rekomendacinio pobūdžio, taigi, potencialus darbdavys (administracija) neprivalėjo priimti į darbą tokį siuntimą pateikusių piliečių, jeigu pastarasis savo dalykinėmis savybėmis neatitiko rekomenduojamo darbo ar pareigų. Kitais atvejais kompetentingos institucijos išduotas siuntimas į darbą buvo privalomas potencialiam darbdaviui (administracijai).⁵ Tačiau šie siuntimai niekada nebuvo privalomi piliečiui, kadangi priešingu atveju, būtų varžoma pastarojo laisvė pasirinkti darbą. Toks privalomas siuntimo pobūdis orientuotas į garantijų suteikimą tam tikros kategorijos piliečiams, kurie turėjo būti aprūpinami atitinkamos specialybės ir kvalifikacijos darbu. Tokią privilegijuotą teisę būti įdarbintiems turėjo kai kurie nepilnamečiai, asmenys, paleisti atsargą iš TSRS Ginkluotųjų Pajėgų, asmenys, atlikę kriminalinę bausmę arba atleisti nuo jos atlikimo, invalidai, asmenys, baigę profesines technikos, specialiąsias vidurines ir aukštąsias mokyklas, ir kai kurie kiti.⁶

Apibendrinant tarybiniais metais Lietuvoje galiojusius įdarbinimo sistemos ypatumus, darytina išvada, kad tais laikais įdarbinimas buvo suprantamas kaip „sistema valstybės ir visuomeninių organų įgyvendinamų organizacinių teisinių priemonių, kurių tikslas – padėti piliečiams gauti darbo, atitinkančio jų specialybę ir kvalifikaciją, arba įsigyti gamybinę profesiją, taip pat aprūpinti įmones, įstaigas ir organizacijas kadrais.“⁷ Iš tokio apibrėžimo matyti, kad įdarbinimo sistema taip pat buvo orientuota į įmonių, įstaigų ir organizacijų aprūpinimą kadrais, tuo tarpu naujajame Darbo kodekse ši funkcija neminama.

Lietuvos Respublikos naujajame Darbo kodekse įtvirtinta įdarbinimo sąvoka skiriasi nuo aukščiau išdėstytosios. Sutinkamai su naujojo Darbo kodekso pateikiama definicija, įdarbinimas – tai sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.⁸

Taigi, galiojantys teisės aktai apibrėžia įdarbinimą kaip visumą priemonių, nurodant pagrindinį tikslą – padėti sudaryti darbo sutartį. Manytina, kad darbdavių interesų atstovavimas, t.y. aprūpinimas kadrais, nėra prioritetinis įdarbinimo institucijų tikslas. Tokia išvada išplaukia iš

⁵ Žr. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė// Vilnius: Mintis, 1990, psl. 74.

⁶ Žr. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė// Vilnius: Mintis, 1990, psl. 74.

⁷ Žr. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė// Vilnius: Mintis, 1990, psl. 73.

⁸ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 86 str.

įdarbinimo priemonių pobūdžio ir esmės. Tam tikrų pareigų našta, pavyzdžiui, laisvų darbo vietų registravimas, užkraunama ant tarpininkaujančios įdarbinimo tarnybos bei darbdavio pečių. Pažymėtina, kad kiekvienas darbdavys privalo pranešti teritorinei darbo biržai apie laisvas darbo vietas, nepriklausomai nuo jo noro arba nenoro palaikyti valstybės įdarbinimo sistemos veikimą. Tuo tarpu įdarbinamasis turi pasirinkimo laisvę, jis gali savarankiškai sudaryti darbo sutartį tiesiogiai su darbdaviu arba pasinaudoti įdarbinimo tarnybų tarpininkavimo paslaugomis. Tačiau reikėtų pažymėti, kad dėl šios darbdavių pareigos vykdymo praktikoje kyla neaiškumų, dažniausiai darbdaviai vengia šios pareigos vykdymo, arba tiesiog ją ignoruoja.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinama kiekvieno žmogaus teisė laisvai rinktis darbą ir verslą, teisė į saugias darbo sąlygas, socialinę apsaugą nedarbo atveju.⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas deleguoja valstybės užimtumo rėmimo reglamentavimą specialiajam įstatymui.¹⁰ Nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo tokiu specialiuoju įstatymu buvo Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas, kurio pavadinimas 1996 m. vasario 1 d. buvo pakeistas, ir iki 2006 m. rugpjūčio mėnesio įstatymas galiojo kaip Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas. Šio įstatymo preambulėje sakoma, kad įstatymo tikslas – nustatyti konstitucinės teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo garantijas. Socialinės garantijos numatomos tiems asmenims, kurie dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių negali patys įgyvendinti savo teisės į darbą ir turi teisę gauti atlyginimą.

Literatūroje išsakoma nuomonė, kad gyventojų užimtumas nėra suprantamas taip, kad kiekvienas turi teisę ir galimybę dirbti pagal darbo sutartį.¹¹ Šiuo atveju reikia kalbėti apie valstybės 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. Saugomi interesai tų gyventojų, kuriems samdomas darbas – vienintelis pajamų šaltinis. Tokia koncepcija atitinka ir Lietuvos Respublikos Konstituciją, ir TDO konvenciją Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“.¹² Taigi svarbiausia užimtumo rėmimui yra viena asmenų grupė – bedarbiai.

Atsižvelgiant į valstybės užimtumo politikos kryptis, galima išskirti pagrindinius siektinus užimtumo politikos tikslus. Pirma, tai būtų visų priemonių panaudojimas bedarbių skaičiui

⁹ Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953, 48 str.

¹⁰ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 91 str. 2 d. ir 92 str. 3 d.

¹¹ Žr. V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė// Vilnius: Justitia, 1999, psl. 49.

¹² Žr. <http://www.socmin.lt/index.php?-1167442981>, žiūrėta 2007 m. kovo 25 d.

mažinti, antra, – bedarbių socialinės apsaugos garantijų užtikrinimas: pagalba įdarbinimo srityje arba kitoks rėmimas. Pasaulio valstybių darbo rinkos susiduria su problemomis siekiant suderinti didesnę lankstumą su būtinybe užtikrinti socialinį saugumą.

Užimtumo problema skirtingai traktuojama ir sprendžiama atsižvelgiant į valstybės pasirinktą ekonominį modelį. Valstybė, atsižvelgdama į susiklosčiusias aplinkybes ir ekonominę situaciją, pasirenka ir darbo rinkos politiką. Aktyvi darbo rinkos politika – užimtumo skatinimas, pasyvi – bedarbių rėmimas. Štai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublika, siekdama sumažinti nedarbą, pirma, priėmė Bedarbių rėmimo įstatymą, ir tik 2006 metais pakeitė pastarąjį Užimtumo rėmimo įstatymu.

Kitas klausimas, susijęs su užimtumo problema yra tas, kad būtina išsirinkti: dideli atlyginimai ir mažas užimtumas ar maži atlyginimai ir didesnis užimtumas. Šiuo atveju užimtumo lygiui reikšmės turi ir minimalaus darbo užmokesčio nustatymas.

Užimtumas analizuojamas ne kaip abstrakti sąvoka (darbo, veiklos turėjimas), bet kaip veiklos naudingumo koeficientas, t. y. susijęs su darbo potencialo (žmogiškojo, intelektualaus ir fizinio) efektyvumu visuomenei, t. y. kartu nagrinėjant jo socialinį ir ekonominį aspektus. Užimtumas turi dar keletą aspektų:

- gamybinį – dalyvavimas produkcijos gamyboje;
- atlygintinumo – už darbo veiklą gaunamas atlygis;
- pripažinimo – darbo naudingumas pripažįstamas visuomenės.

Siekis paprastai išspręsti problemą: kad tik žmonės būtų užimti, koku nors būdu aprūpintų savo egzistavimą, iš tikrųjų yra iliuzinis sprendimas. Kaip jau minėta aukščiau, tarybiniais metais Lietuvoje buvo pasiektas (tiksliau pasakius, imituotas) visiškas gyventojų užimtumas, bet po juo slėpėsi neefektyvus darbo jėgos naudojimas. Produktyvus darbas gali būti tik tada, kai gamintojas suinteresuotas savo darbo rezultatais. Priešingu atveju žmogus gamina tik darbo užmokestį, užtikrina savo materialinę gerovę, tačiau neprisideda prie šalies ekonomikos pozityvių tendencijų gerovės link.

Teorijoje išskiriamos kelios valstybės užimtumo rūšys, kurios klasifikuojamos pagal skirtingus požymius, dažniausiai, pagal užimtumo efektyvumo lygį šalies ekonomikos mastu. Pagal tai išskiriama: *visiškas užimtumas* ir *efektyvus užimtumas*. Visiškas užimtumas apibrėžiamas kaip ekonominė padėtis, kurioje beveik visi norintys įsidarbinti asmenys randa darbą. Efektyvus užimtumas leidžia patenkinti visuomenės poreikius esant minimalioms darbo sąnaudoms. Visiškas

efektyvus užimtumas pasiekiamas tuomet, kai visi norintys įsidarbinti įtraukiami į darbo procesą ir jų darbiniai gabumai panaudojami optimaliai, t.y. optimaliai panaudojant darbo laiką bei „asmeninį“ visišką užimtumą.¹³ Problematika slypi tame, kad visiškas efektyvus užimtumas yra siektinas, tačiau, deja, utopiškas idealas. Pasiekus šio užimtumo lygmens, būtų subalansuota darbo rinka, t.y. darbo pasiūlos rodikliai atitiktų darbo paklausos rodiklius, būtų panaikinta nedarbo problema, šalies ekonomika pasiektų neregėtų aukštumų, tačiau praktikoje įvairių valstybių užimtumas gali tik labiau ar mažiau priartėti prie idealių rodiklių, bet niekada realiai pastarieji nebuvo pasiekti. Vėlgi, žvelgiant į Tarybų Sąjungos užimtumo reguliavimą, buvo pasiektas tik visiškas užimtumas, tačiau turėta problemų su užimtumo efektyvumu, kadangi dirbančiųjų jėga buvo panaudojama neoptimaliai, stokojo suinteresuotumo darbo rezultatais.

Taip pat užimtumo formos pagal skirstomos į *standartinę ir lanksčias*. Standartinis užimtumas, taip pat vadinamas tipiniu arba visišku, apibūdinamas trimis pagrindiniais bruožais: a) darbas pas vieną verslininką; b) darbas darbdavio gamybinėse patalpose; c) standartinis darbo krūvis per dieną, savaitę, metus. Kurio nors iš šių požymių trūkstant kalbama apie netipines, lanksčias užimtumo formas. Visoms netipinėms užimtumo formoms būdingas neapibrėžtumas, nestabilumas, ir dažniausiai aptinkamos yra šios: *dalinis užimtumas, laikinas užimtumas, darbas namuose*. Dalinis užimtumas yra artimiausias standartinei užimtumo formai ir skiriasi tik vienu požymiu – ne visišku darbo krūviu. Laikinas užimtumas – tai užimtumas: a) tam tikrą laiką (terminuota sutartis); b) sezoninis darbas; c) laikinas užimtumas tarpininkaujant atitinkamoms firmoms; d) atsitiktinis darbas.¹⁴

Lietuvos Respublikos darbo rinkoje susiduriama su šiomis pagrindinėmis problemomis: lankstumo užtikrinimo stoka, užimtumo garantijų nepakankamumu. Neaišku, ar šiuos klausimus padėtų išspręsti griežtas, konkretus, detalus įstatyminis užimtumo garantijų reglamentavimas arba atvirkščiai – lakoniškas, pasirinkimą paliekantis teisinis reguliavimas. Manytina, kad įstatymais reikėtų identifikuoti visas užimtumo formas bei įdarbinimo priemones, tačiau nederėtų jų per daug detalizuoti, kad tai nesudarytų kliūčių darbo rinkos vystymuisi bei užimtumo evoliucijai. Be to, teisinėje visuomenėje aptinkama nuomonė, kad griežtų nuolatinio darbo bei darbo sutarties sudarymo taisyklių galiojimas sudaro sąlygas susiskaidžiusios darbo rinkos formavimuisi bei neigiamai veikia našumą.

¹³ Žr. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 285.

¹⁴ Žr. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 286.

Be to, Lietuvos Respublikos įstatymuose nėra aiškaus laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų statuso teisinio reglamentavimo. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas laikiną darbuotojų įdarbinimą apibrėžia kaip siuntimą laikinai dirbti pas kitą asmenį jo naudai ir šiam vadovaujant.¹⁵ Praktiškai toks apibrėžimas reiškia, kad darbuotojas tam tikram laikotarpiui yra išnuomojamas kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui. Šio instituto teisinis reguliavimas vystomas, šiuo metu Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje rengiamas Darbuotojų nuomos įstatymo projektas, su kuriuo susipažinti, deja, kol kas nėra galimybės, nes projektas niekur nepublikuotas, kadangi yra tik rengimo stadijoje. Į šio klausimo reguliavimą kreipiamas dėmesys ir Europos Sąjungoje. Kadangi laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbas yra vis dažnesnis reiškinys, kai kuriose valstybėse narėse buvo pakeisti darbo įstatymai, siekiant nustatyti atitinkamus darbuotojo teises apsaugančius įpareigojimus darbo teikėjui ir įdarbinančiai įmonei. „Trišaliai santykiai“ tarp įdarbinančios įmonės, darbuotojo ir agentūros paprastai atsiranda, kai laikino įdarbinimo agentūra įdarbina laikiną darbuotoją ir po to šį darbuotoją persamdo įdarbinanti įmonė tam tikroms darbo užduotims atlikti, sudarant komercinę sutartį. Taip darbuotojas atsiduria „dvigubo įdarbinimo“ padėtyje ir tai dar labiau sunkina sudėtingus darbo santykius.¹⁶

Daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių laikinas darbas per agentūras reglamentuojamas mišriai: įstatymais, kolektyvinėmis darbo sutartimis ir savireguliacijos priemonėmis. Europos Bendrijos Komisijos direktyvos dėl laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbo sąlygų pasiūlyme siekiama nustatyti nediskriminavimo principą, užtikrinsiantį, kad laikinai per agentūras įdarbintiems darbuotojams nebūtų taikomos mažiau palankios sąlygos, nei „įdarbinančios įmonės“ „nuolatiniams“ darbuotojams.

Panašių problemų gali kilti tais atvejais, kai darbuotojai dalyvauja išplėstose subrangos grandinėse. Kelios Europos Sąjungos valstybės narės bandė spręsti šias problemas, nustatydamos, kad pagrindiniai rangovai yra atsakingi už subrangovų įsipareigojimus pagal bendrosios ir individualiosios atsakomybės sistemą. Tokia sistema skatina pagrindinius rangovus stebėti, ar jų komerciniai partneriai laikosi darbo teisės aktų. Tačiau teigiama, kad tokios taisyklės gali apriboti užsienio bendrovių subrangą ir todėl sudaryti kliūtis laisvai teikti paslaugas vidaus rinkoje. Naujausioje teismų praktikoje, susijusioje su darbuotojų komandiravimu, tokia sistema vertinama

¹⁵ Žr. Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas// Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2406, 2 str. 7 d.

¹⁶ Žr. Europos Bendrijų komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI-jo amžiaus uždavinius// Briuselis: 2006-11-22, KOM (2006) 708, galutinis, psl. 12.

kaip tinkama procedūrinė priemonė, apsauganti teisę į minimalų darbo užmokestį. Tokios darbuotojų apsaugos formos reikia, ji yra proporcinga ir atitinka viešąjį interesą.¹⁷

Aptinkama dar viena problema – dažnai darbuotojai jaučiasi daug geriau apsaugoti bedarbių paramos sistema, negu užimtumo apsaugos teisės aktais. Dėl šios problemos formuojasi nepageidautina visuomeninė tendencija, kai siekiama ne įsidarbinti, o maksimaliai pasinaudoti paramos priemonėmis. Tuo pačiu išsivysto dar vienas neigiamas reiškinys – nelegalus darbas, kai siekiama išvengti oficialaus darbo santykių įforminimo.

Lietuvoje susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kurioje šalia tradicinių sektorių: užimtumo ir nedarbo, egzistuoja dar du segmentai: *paslėptas nedarbas* ir *neoficialus užimtumas*. Paslėptas nedarbas – tai užimtumas ne visą darbo laiką dėl darbo stokos; neoficialus užimtumas – darbo sutartimi ar patentu neįforminta darbo veikla, už kurią gaunamos pajamos, bet nemokami mokesčiai.¹⁸ Toks užimtumas taip pat gali būti vadinamas nelegaliu darbu, kadangi aptariamoms sąvokoms – neoficialus užimtumas ir nelegalus darbas – pagal visus požymius yra tapačios. Tiek paslėptas nedarbas, tiek neoficialus užimtumas aptinkami ir kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse, tačiau mažesniu mastu. Labiausiai šie reiškiniai paplito buvusios Tarybų Sąjungos šalyse, jie sudaro nekontroliuojamąją rinkos dalį, apsunkina realios užimtumo padėties bei darbo rinkos priemonių veiksmingumo įvertinimo galimybę. Be to, Lietuvoje egzistuoja aukščiau minėta su registravimusi darbo biržoje susijusi problema – asmenys registruojasi, visai nenorėdami gauti darbo vietos, o tik siekdami pretenduoti į tam tikras socialines išmokas ar lengvatas. Tačiau toks gudravimas šiuo metu apsunkinamas tuo, kad įvykdyta valstybės užimtumo teisinio reguliavimo reforma iš esmės pakeitė valstybės užimtumo politikos pagrindinius orientyrus, t.y. nuo pasyviųjų užimtumo priemonių – bedarbių rėmimo, pereita prie aktyviųjų užimtumo priemonių – užimtumo skatinimo.

Kalbant apie įdarbinimą ir valstybės užimtumo organizaciją, būtina apibrėžti, kas yra nedarbas bei kodėl jį reikia mažinti, kokia žalą šalies ekonomikai daro šis reiškinys, taip pat ne mažiau svarbu išsiaiškinti, ką apima bedarbio sąvoka. Šios sąvokos reikšmingos dėl to, kad jos apibūdina reiškinius, kurių neigiamas poveikis šalies ekonomikai apsprendžia įdarbinimo ir valstybės užimtumo sistemos svarbą.

¹⁷ Žr. Europos Bendrijų komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI-jo amžiaus uždavinius// Briuselis: 2006-11-22, KOM (2006) 708, galutinis, psl. 13.

¹⁸ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 286.

Šiuo metu pasaulyje nėra nei vienos valstybės, kurioje nedarbo problema būtų išspręsta iki galo. Kaip minėta aukščiau, visiškas nedarbo panaikinimas laikytinas utopine teorija, kadangi praktikoje nuliniai nedarbo rodikliai niekada nebuvo pasiekti bei sunku įsivaizduoti, kad kada nors bus. Taigi, manytina, kad opiausia problema yra ne tiek nedarbas, kiek jo mastas, todėl pasaulyje siekiama maksimaliai jį sumažinti. Laikoma, kad nedarbui pasiekus 10 procentų ribą, padėtis darosi grėsminga, pavojinga visuomenei.

Aukšto lygio nedarbas tampa visuomenės problema, nes, pirma, tai yra sunki našta krašto ekonomikai, antra, nedirbantys žmonės palūžta kaip asmenybės, ir, trečia, nedarbui įsigalėjus, padidėja ekonominių krizių, taip pat visuomenės neramumų tikimybė.¹⁹ Pirmoji išvardyta didelio nedarbo keliamą problemą pasireiškia tuo, kad dirbantiems visuomenės nariams užkraunama bedarbių išlaikymo pareiga, didėja negamybinės visuomenės išlaidos, taip pat didėja kainos, mažėja prekių konkurencingumas. Tokiu atveju turi būti skubiai imamasi priemonių, kad nedarbo lygis būtų mažesnis, kadangi ekonomika gali atsidurti kritinėje situacijoje, o tai savo ruožtu gali sukelti sunkesnių padarinių valstybės santvarkai. Ndirbančio žmogaus asmenybės krizė gali pasireikšti tuo, kad asmuo nustoja pasitikėti savo jėgomis, net ir įdarbintas, jis patiria sunkumų dėl darbo, kadangi jis yra nusivylęs viskuo, jam trūksta motyvacijos, entuziazmo. Šiam nedarbo aspektui derėtų skirti nemažai dėmesio, kadangi toks destruktivus psichologinis poveikis bei socialinis degradavimas kelia grėsmę darbo produktyvumui, kas vėlgi neigiamai atsiliepia šalies ekonomikos lygmenyje. Siekiant išvengti sunkesnių padarinių, vykdoma psichologinė socialinė rehabilitacija, kuri apima kryptingai veikiančių psichologinių ir socialinių priemonių taikymą, kurių pagalba bandoma pakeisti priklausomo asmens mąstymą ir elgesį bei grąžinti jo sugebėjimą gyventi visuomenėje.

Išskiriamos kelios nedarbo rūšys. *Individualus* nedarbas pasireiškia, kai asmuo dėl asmeninių arba gamybinių priežasčių priverstas atsisakyti savo darbo arba jį praranda ir turi ieškoti naujos darbo vietos. Apie *konjunktūrinį* ir *struktūrinį* nedarbą kalbama tik tada, kai ekonomika stagnuoja arba plėtojasi labai lėtai. Taip pat reikia paminėti ir dėl naujų techninių bei organizacinių pasikeitimų atsirandančius esminius visų ekonominių bei administracinių šakų pokyčius. Dėl to, kai didėja globalizavimo(si) mastas, ypač pastebimas personalo skaičiaus mažinimas, o įmonės ekonominį augimą gali pasiekti be papildomos darbo jėgos, didindamos tik darbo našumą.²⁰

¹⁹ Žr. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 288.

²⁰ Žr. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 288.

Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo pagal Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymo senosios, t.y. tais metais galiojančios, redakcijos nuostatas bedarbiais buvo laikyti nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirenkę profesiniam mokymuisi.²¹ Įsigilinus į šios bedarbio sąvokos esmę, darytina išvada, kad ji nebuvo tobula, todėl vėliau bedarbio apibrėžimas buvo pakeistas. Didžiausias senesnio bedarbio apibrėžimo trūkumas pasireiškė tuo, kad neįvardijus pajamų šaltinio neturėjimą bedarbio būtinuoju požymiu, įstatymų leidėjas paliko piliečiams plačias galimybes piktnaudžiauti valstybės suteikiamomis lengvatomis bei mokamomis pašalpomis. Piktnaudžiavimo esmę sudarė tai, kad asmenys, nedirbantys pagal darbo sutartį, galėjo turėti kitokių nuolatinių pajamų šaltinį, pavyzdžiui, privatų verslą.

Naujasis Darbo kodeksas šį netikslumą iš bedarbio apibrėžimo pašalino, įtvirtinant, kad bedarbiai – tai nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirenkę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos.²² Tačiau Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas pateikia bedarbio apibrėžimą, į kurį pajamų šaltinio neturėjimas vėlgi neįtrauktas.²³ Toks sąvokų nesutapimas neturėtų būti vertinamas teigiamai, kadangi skirtingos sąvokos įneša sumaištį į teisės sistemą, neaišku, kuriuo apibrėžimu turi būti remiamasi taikant teisės normas. Pavyzdžiui, Užimtumo rėmimo įstatyme nepateikiamas bedarbio apibrėžimas, o nurodoma, kad įstatyme vartojama bedarbio sąvoka atitinka Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatytąją, taigi, kyla klausimas dėl užimtumo rėmimo priemonių taikymo pajamų šaltinių turintiems, tačiau Nedarbo socialinio draudimo įstatyme įtvirtintus bedarbio požymius atitinkantiems asmenims. Manytina, kad šiuo atveju vis tik turėtų būti remiamasi Darbo kodekso pateikiama sąvoka, kadangi, pirma, tai atitiktų įstatymų viršenybės hierarchijos principus, antra, toks sprendimas išplaukia iš įdarbinimo ir užimtumo sistemos esmės, tikslų, dvasios.

Apibendrinant galima pateikti tokius bedarbio požymius:

1. asmuo yra darbingas ir darbingo amžiaus;
2. asmuo nedirba dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių;

²¹ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 289.

²² Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 91 str. 1d.

²³ Žr. Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26, 3 str. 4 d.

3. asmuo negauna uždarbio ar kitokių pajamų bei pakankamų pragyvenimo lėšų;
4. asmuo įsiregistravęs darbo biržoje kaip ieškantis darbo;
5. asmuo nesimoko dieninėse mokymo įstaigose;
6. asmuo pasirengęs dirbti pasiūlytą darbą arba mokytis profesijos.

Asmens darbingumas ir darbingas amžius išreiškiamas darbinio teisinio subjektiškumo turėjimu.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą, darytina išvada, kad įdarbinimo bei valstybės užimtumo organizavimo teisinis reguliavimas nėra tobulas. Pirma, nėra vientiso įdarbinimo bei valstybės užimtumo organizavimą reglamentuojančio teisės akto, reguliavimas yra „paskirstytas“ keliems teisės aktams, kurie laikantis galios hierarchijos mažėjančia tvarka vienas kitą detalizuoja: Lietuvos Respublikos Konstitucija (konstitucinis teisės į darbą principas) → Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (pamatinės įdarbinimo sistemos gairės, užimtumo sistemos teisinio reguliavimo užuomazgos) → Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas (detalizuoja bedarbių socialinio draudimo sistemą) → Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (detalizuoja valstybės užimtumo įgyvendinimo priemonių sistemą) → Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinami užimtumo rėmimo priemonių aprašai (atskirai detalizuojamas kiekvienos priemonės taikymas).

Antra, neseniai įvykdytos reformos rezultate Lietuvos Respublikoje perorientuota užimtumo politika: panaikinus Bedarbių rėmimo įstatymą ir priėmus Užimtumo rėmimo įstatymą, nuo pasyviųjų bedarbių rėmimo priemonių pereita prie aktyviųjų užimtumo skatinimo priemonių.

Trečia, keliamą problema dėl laikino įdarbinimo per agentūras teisinio reguliavimo nepakankamumo, šiuo atveju kyla neaiškumu dėl santykių apibrėžtumo: ar darbuotojo laikinas perleidimas laikytinas komerciniu sandoriu, ar vis tik susiduriama su dvigubu įdarbinimu, ar tai turėtų būti interpretuojama kaip komandiruotė. Šiuo metu galiojantis Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas nepateikia aiškaus atsakymo į klausimą, kaip turi būti sureguliuoti, pavyzdžiui, subrangos santykiai. Siekiant išspręsti šią problemą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu rengia Darbuotojų nuomos įstatymo projektą, kuriame detalizuojami su laikinu įdarbinimu per agentūrą susiję klausimai.

Taigi, atskleidus įdarbinimo bei valstybės užimtumo institutų esmę, galima pereiti prie šių institutų tikslus bei uždavinius realizuojančių subjektų, jų kompetencijos bei veiklos efektyvumo nagrinėjimo.

2. Įdarbinimą ir valstybės užimtumą įgyvendinantys subjektai

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnyje įvardijami valstybės užimtumo politiką įgyvendinančios institucijos ir socialiniai partneriai:

1. Vyriausybė;
2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei kitos ministerijos;
3. Kitos valstybės institucijos ir įstaigos;
4. Savivaldybių institucijos ir įstaigos;
5. Kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija atlieka svarbiausią vaidmenį įgyvendinant valstybės užimtumo politikos uždavinius ir pasiekiant tikslus, tačiau kitų ministerijų (pavyzdžiui, Švietimo ir mokslo ministerija, Finansų ministerija, Ūkio ministerija) programos ir politika taip pat turi didelę įtaką užimtumui. Šiuo metu užimtumo politikos uždavinius įgyvendinančios ministerijos remiasi patvirtintomis Europos Sąjungos užimtumo gairėmis, kurios sudaro į užimtumo didinimą orientuoto strateginio planavimo pagrindą.

Remiantis Darbo kodekse įtvirtinta taisykle, asmenys teisę į darbą gali realizuoti dviem būdais: tiesiogiai sudarydami darbo sutartį su darbdaviu arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.²⁴ Dažniausiai žmonės savarankiškai realizuoja savo teisę į darbą patys sudarydami darbo sutartis su darbdaviais, pasirinkdami jiems priimtinas darbo pareigas, funkcijas, atlyginimo pobūdį ir kitas darbo sąlygas. Tačiau esant pakankamai aukštam nedarbo lygiui savarankiškai rasti tinkamą darbą ir įsidarbinti pačiam nedarbingam asmeniui darosi vis sudėtingiau. Tai ypač aktualu tiems, kurie neturi praktinio darbo patirties arba paklausios specialybės, arba ką tik įgijo profesiją ar specialybę, taip pat aktualu neįgaliesiems bei priešpensinio amžiaus žmonėms ir kitiems. Pagalbą įsidarbinti teikia speciali įdarbinimo tarpininkavimo sistema.

Sutinkamai su Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 87 straipsniu, kuriame pateikiama įdarbinimo sąvoka bei išvardijami įdarbinimo paslaugas teikiantys subjektai, įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį. Palyginus su užimtumo rėmimą įgyvendinančių subjektų sąrašu, įtvirtintu Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo

²⁴ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 86 str.

įstatyme, Darbo kodekso pateikiamas įdarbinimą įgyvendinančių subjektų sąrašas yra siauresnis, kadangi užimtumas apima platesnę veiklos sritį, negu įdarbinimas.

Siekiant garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinama teisė į darbą, Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 1 straipsnio 3 – 4 dalyse nurodoma, kad šalys įsipareigoja:

1. sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikyti jų veiklą;

2. organizuoti arba skatinti atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir perkvalifikavimą.²⁵

Lietuva ratifikuodama šią chartiją taip pat įsipareigojo laikytis minėtų nuostatų, be to, TDO konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ taip pat reikalaujama, kad valstybė sukurtų valstybinę užimtumo tarnybą, o greta jos leidžiama kurti privačias tarnybas. Šioje konvencijoje numatytų taisyklių buvo laikomasi sudarant įdarbinimo tarpininkavimo tarnybų sistemą bei nustatant jų teikiamas paslaugas Lietuvoje.

2.1. Lietuvos darbo birža ir teritorinės darbo biržos

Lietuvos Respublikoje valstybinės įdarbinimo tarpininkavimo tarnybos funkcijas įgyvendina Vyriausybės įsteigta Lietuvos darbo birža, kurios struktūrą sudaro Respublikinė ir teritorinės darbo biržos. Lietuvos darbo birža veikia vadovaudamasi Užimtumo rėmimo įstatymu bei socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. A1-306 patvirtintais Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatais (toliau vadinami Lietuvos darbo biržos nuostatai).

Darbo biržai plėtojant savo veiklą susiklosto teisiniai santykiai su darbdaviais, darbuotojais ir bedarbiais, ir šie santykiai reglamentuojami atitinkamai administracinės teisės, darbo teisės ir socialinio aprūpinimo teisės normomis.²⁶

Sutinkamai su Lietuvos darbo biržos nuostatais, svarbiausi Lietuvos darbo biržos uždaviniai yra:

1. derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
2. didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes;
3. įgyvendinti dvišalį ir trišalį socialinių partnerių bendradarbiavimą užimtumui skatinti;

²⁵ Žr. Europos socialinė chartija// Valstybės žinios, 2001, Nr., 49-1704.

²⁶ Žr. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 319.

4. mažinti socialinę atskirtį;
5. diegti nedarbo prevencijos ir darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmių švelninimo priemonės siekiant mažinti struktūrinį nedarbą;
6. vertinti padėtį darbo rinkoje ir prognozuoti jos pokyčius;
7. aktyviai veikti Europos užimtumo tarnybų tinkle, kuriant vieningą ir skaidrią Europos Sąjungos darbo rinką;
8. plėtoti viešąsias paslaugas ir gerinti įgyvendinamų užimtumo rėmimo priemonių efektyvumą;
9. įsisavinti Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansinę paramą, siekiant užimtumo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą skatinimo bei užtikrinant lygias galimybes darbo rinkoje;
10. užtikrinti ir modernizuoti teritorinių darbo biržų veiklą, skatinant užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą;
11. teikti pasiūlymus užimtumo rėmimo teisinei bazei tobulinti.²⁷

Iš aukščiau pateikto Lietuvos darbo biržos uždavinių sąrašo matyti, kad Lietuvos darbo biržos veikla iš esmės orientuota į globalesnių įdarbinimo ir užimtumo klausimų išsprendimą, užimtumo politikos formavimą. Pažymėtina, kad Lietuvos darbo biržos nuostatų 10 punkte pateikiamas Lietuvos darbo biržos funkcijų sąrašas, apibrėžiantis pastarosios kompetenciją, nėra baigtinis, kiti įstatymai gali nustatyti daugiau negu nuostatuose nustatyta įgaliojimų.

Subordinacijos tarp Respublikinės ir teritorinių darbo biržų klausimas išsprendžiamas tradiciškai: Vyriausybė steigia Lietuvos darbo biržą, kuri savo ruožtu steigia teritorines darbo biržas bei organizuoja jų veiklą, ją kontroliuoja, sistemina iš jų renkamus duomenis, vertina ataskaitas ir pan.

Svarbu, kad prie kiekvienos valstybės užimtumo politiką įgyvendinančios institucijos formuojamos trišalės komisijos, susidedančios iš visų trijų socialinių partnerių atstovų ir atstovaujančios pastarųjų nuomonę bei interesus, svarstant įstaigų, prie kurių jos veikia, prioritetines veiklos kryptis, darbo rinkos būklę, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslumą ir užimtumo

²⁷ Žr. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymas Nr. A1-306 Dėl Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo// http://www.socmin.lt/get_file.php?file=bTZocW01eGtsbjZXMU1XV21xMmExSmV1a3BhWGtwTzRtcUZ1bXBYVWxkaG0ybXJHYkpkblpHdlpuS0RMbk1PVGxhYVJZNhRbHNTZG1teWltYzZVeVp2V25KQ1hyR3FibE0IMkZHblplZXd0ZVhhR0dhbnN6RjBXbVpuR3RzbG1DY2JKTnNqNW1kbWFtVTA4bHNtSVhFcUd0N1lWU1YwWmZhYXF0d3JHaldaY1diMTJyQ2JKNIIZMnJPeDZYTHBwaWZsM1Jn, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d., 9 punkta.

rėmimo priemonių įgyvendinimą, teikia pasiūlymus šioms įstaigoms dėl jų veiklos efektyvumo didinimo.

Lietuvos darbo biržos kompetencija apima pakankamai platų spektrą užimtumo politikos krypčių, tačiau siekiant užtikrinti konkretesnę bei efektyvesnę užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, reikalinga tam tikra užimtumo priemonės įgyvendinančių subjektų kompetencijos siauresnė specializacija. Tuo tikslu naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu įtvirtinamos naujos užimtumo priemonės įgyvendinančios institucijos – Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba bei teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos.

2.2. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos yra naujos institucijos, veikiančios vadovaujantis Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatomis, nustatančiomis jų paskirtį bei kompetenciją.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones (užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas, aktyvias darbo rinkos politikos priemones, užimtumo rėmimo programas), konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, taip pat koordinuoja bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę; užsiima veikla, užtikrinančia kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį; rengia kvalifikacijų poreikių prognozę; rengia ir tvirtina profesinės rehabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą; dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją; suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas; suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei gavusi švietimo ir mokslo bei finansų ministrų raštiškus sutikimus, steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokyti; atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Teritorinė darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones (užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas, aktyvias darbo rinkos politikos priemones, užimtumo rėmimo programas), teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas jai

priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenantiems ir ieškantiems darbo asmenims bei atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.²⁸

Manytina, tokios siauresnės specializacijos institucijos įsteigimas vertintinas kaip svarbus laimėjimas tobulinant užimtumo rėmimo sistemą, kadangi tai sudaro prielaidas skirti daugiau dėmesio informavimo bei konsultavimo paslaugų teikimui, gerinti jų kokybę. Pagal subordinaciją Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba yra aukštesnė už teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas, jos darbas labiau orientuojamas į organizacinius aspektus, ji praktiškai užsiima stebėjimo, vertinimo, analizės bei strategijos kūrimo veikla. Atsižvelgiant į tai, kad šios institucijos yra pakankamai neseniai sukurtos, kol kas sudėtinga vertinti jų steigimo tikslingumą, galima tik prognozuoti stabilesnį bei efektyvesnį užimtumo rėmimo sistemos veikimą.

2.3. Darbdavys

Darbdavių dalyvavimas valstybės užimtumo politikoje nėra vienas iš pagrindinių, kadangi jis neformuoja valstybės užimtumo politikos gairių, tačiau yra svarbus tiek valstybei tiek bedarbiams. Valstybė, siekdama užtikrinti nedarbo lygio stabilumą, turi imtis įvairių priemonių. Darbdavys šiuo atveju yra pagrindinis sąjungininkas, siekiant numatytų tikslų.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas darbdavį apibrėžia kaip įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitą organizacinę struktūrą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal darbo teisės įstatymus turinčią darbinį teisnumą ir veiksnumą; taip pat tai gali būti kiekvienas fizinis asmuo, turintis visišką civiliniais įstatymais reglamentuojamą teisnumą ir veiksnumą.²⁹

Naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme nustatomas užimtumą įgyvendinančių institucijų bei socialinių partnerių sąrašas. Iš įvardijamų užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo subjektų darbdaviais gali būti jie visi – tiek ministerijos, tiek Lietuvos Respublikos Vyriausybė, taip pat kaip ir kitos valstybės bei savivaldybės institucijos ir įstaigos, taip pat kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.³⁰ Visi šie subjektai yra darbdaviai savo darbuotojų (tarnautojų) atžvilgiu, tačiau iš aptariamo straipsnio konteksto matyti, kad šios institucijos čia įvardijamos kaip kitų įgaliojimų turinčiosios. Analizuojant

²⁸ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 8 str., 5,6 d.

²⁹ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 16 str.

³⁰ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 5 str. 1 d.

šio įstatymo normomis nustatomas minėtų institucijų kompetencijos ribas bei turinį, tuo pačiu išryškėja ir darbdavio vaidmuo įgyvendinant valstybės užimtumo politikos uždavinius.

Svarbu pažymėti, kad visiems be išimties darbdaviams priskirtina, tačiau, deja, ne itin dažnai vykdomą pareigą – informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus – įtvirtina Lietuvos Respublikos Darbo kodekso normos.³¹

Be to, kiti Lietuvos Respublikoje galiojantys teisės aktai detalizuoja darbdavio funkcijas bei vaidmenį įgyvendinant užimtumo rėmimo politikos priemones. Apie šiuos aktus bus kalbama žemiau, nagrinėjant konkrečias darbdavių veikla apčiuopiamas užimtumo priemonių įgyvendinimo sritis.

Remiamasis įdarbinimas bei darbo vietų steigimas yra aktyvios užimtumo rėmimo priemonės, kurios įgyvendinamos dalyvaujant darbdaviams. Šios priemonės iš esmės orientuotos į darbdavių skatinimą aktyviai veikti, steigti darbo vietas, įdarbinti kuo daugiau socialinėmis garantijomis remiamų asmenų. Pagrindinė paskata darbdaviui įsitraukti į užimtumo rėmimo įgyvendinimo procesą – finansinė bei informacinė parama.

Lietuvos Respublikos įstatymai numato ir „specialųjų darbdavį“ – socialines įmones. Tai – įstatymų nustatyta tvarka šį statusą įgijęs Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, kuris tenkina visas šias sąlygas:

1. darbuotojai, priklausantys tikslinėms asmenų grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, bet tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi. Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalis nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiuojama Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka;
2. steigimo dokumentuose yra nurodyti šio juridinio asmens veiklos tikslai, susiję su tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimu, jų darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimu bei socialine integracija;

³¹ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 89 str.

3. nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, kuri tvirtina Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, arba iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 procentų visų šio juridinio asmens pajamų.³²

Socialinės įmonės (kaip ir kiti darbdaviai) turi teisę iš teritorinių darbo biržų gauti visą reikiamą informaciją apie potencialius darbuotojus (t.y. jose įregistruotus asmenis) bei atlikti jų atranką prieš priimant dirbti. Kadangi socialinės įmonės orientuotos į valstybinės neįgaliųjų gyventojų užimtumo politikos įgyvendinimą, jos taip pat turi teisę gauti valstybės pagalbą bei nemokamai gauti iš valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų informaciją jų kompetencijai priskirtais klausimais. Taip pat įstatymai numato galimybę gauti paramą iš kitų Lietuvos ir užsienio asmenų bei naudotis kitomis lengvatomis.

Iš socialinės įmonės pareigų pažymėtina pareiga planingai vykdyti priemones, skirtas asmenų, priklausančių tikslinėms grupėms, darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimui bei socialinei integracijai, sudaryti jiems sąlygas dalyvauti kitose tam skirtose priemonėse bei pareiga naudoti gautas valstybės pagalbos lėšas bei kitas gautas paramos lėšas tik pagal paskirtį, t.y. vykdant trečiojo darbo dalyje nurodytas užimtumo politikos įgyvendinimo priemones.

2.4. Kiti įdarbinimo procedūrai ir valstybės užimtumo organizacijai reikšmingi subjektai

Prie kitų įdarbinimo ir užimtumo rėmimo subjektų priskiriami Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir kitos ministerijos, taip pat įdarbinimo tarpininkavimo veikla užsiimančios privačios agentūros.

Vyriausybės vaidmuo apibrėžiamas šių jos kompetencijai priskirtų funkcijų vykdymu: teikiant Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; tvirtinant valstybės programas užimtumui remti ir priimant nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti; koordinuojant ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti.³³

Kaip minėta aukščiau, svarbiausia nacionalinio lygmens institucija, užsiimanti valstybės užimtumo klausimais yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, teikianti Vyriausybei pasiūlymus

³² Žr. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519, 3 str.

³³ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 6 str.

dėl užimtumo politikos įgyvendinimo, koordinuojanti, analizuojanti ir vertinanti užimtumo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją, organizuojanti ir finansuojanti užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, dalyvaujanti įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką ir atliekanti kitas jai pavestas funkcijas.³⁴ Be jos užimtumo politikos įgyvendinimo efektyvumą įtakoja Ūkio ministerija, atliekanti Lisabonos strategijos įgyvendinimo kontrolę, Švietimo ir mokslo ministerija – profesinio mokymo programų rengimo bei įgyvendinimo srityje, Finansų ministerija ir Užimtumo fondas, atsakingi už užimtumo priemonių įgyvendinimo finansavimą.

Be aukščiau išvardytųjų užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinančių subjektų, svarbų vaidmenį atlieka taip pat privačios įdarbinimo agentūros.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 88 straipsnio antroje dalyje nurodoma, kad tarpininkauti dėl įdarbinimo, be darbo biržų, gali ir kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla.

1997 metais buvo priimta TDO konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“. Lietuvos Respublika ją ratifikavo 2004-02-12 ir ji įsigaliojo nuo 2005-03-19. Konvencijos ratifikavimas sudarė prielaidas bei skatina imtis priemonių reglamentuoti Lietuvos darbo rinkoje veikiančių įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų veiklą, užtikrinti darbdaviams bei darbo ieškantiems asmenims teikiamų paslaugų kokybę, pagerinti įdarbinimo agentūrų veiklos kontrolę, privačių įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų ir valstybinės darbo biržos apsikeitimą informacija, kuri būtų naudinga darbo rinkos analizei ir monitoringui.³⁵

Konvencijos siekiamas tikslas – leisti veikti privačioms įdarbinimo agentūroms ir ginti jų paslaugomis besinaudojančius darbuotojus. Toks siekis susiformavo remiantis tuo, kad gerai veikiančioje darbo rinkoje privačios įdarbinimo tarpininkavimo agentūros turi didelę reikšmę, kadangi gali ženkliai įtakoti darbo rinkos pokyčius.

Remiantis minėtoje konvencijoje pateikiamu apibrėžimu, privati įdarbinimo agentūra yra fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybės valdžios įstaigų, teikiantis vieną ar daugiau darbo rinkos paslaugų. Darbo rinkos paslaugos apima paslaugas, susijusias su pasiūlymu dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi; paslaugas, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti

³⁴ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 7str. 1d.

³⁵ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 322.

trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos; kitas paslaugas, susijusias su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija.³⁶

Pažymėtina, kad įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų darbo apmokėjimo klausimas konvencijoje išspręstas įdarbinamųjų / darbuotojų naudai. Konvencijoje su tam tikromis išimtimis įtvirtintas draudimas tiesiogiai ar netiesiogiai imti mokesčių iš ieškančių darbo asmenų.

Lietuvos Respublikoje kol kas nėra privačių įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų veiklą reglamentuojantis įstatymas, nors jis yra būtinas.

Apibendrinant šioje darbo dalyje išnagrinėtą įdarbinimą ir valstybės užimtumą įgyvendinančių institucijų sistemą, pasakytina, kad šiai dienai jos veikla nėra visiškai harmoninga, nors užimtumo rėmimą įgyvendinančių subjektų veiklos suderinamumo link vis tik einama.

Teigiamai vertintinas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos bei teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų įsteigimas, kadangi šios institucijos perima dalį Lietuvos darbo biržai priskirtų funkcijų, jų specializacija siauresnė, kas leidžia daugiau dėmesio skirti informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo kokybės gerinimui.

Neigiamai vertintina tai, kad nėra pakankamai griežto įstatyme nustatyto įdarbinimo ir valstybės užimtumo politikos subjektų kompetencijų atribožimo, todėl siūloma įstatymais aiškiai nustatyti kiekvienos institucijos kompetencijos apimtį, nepaliekant šių institucijų vykdomų funkcijų nebaigtinių sąrašų bei vengiant įgaliojimų kolizijos.

Neigiamai vertintina tai, kad iki šiol privačių įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų institutas nepakankamai išvystytas, t.y. nepriimtas privačių įdarbinimo agentūrų veiklą reglamentuojantis įstatymas. Manytina, privačių įdarbinimo agentūrų įstatymo priėmimo klausimas turi būti kuo greičiau sprendžiamas, tokiu būdu būtų pašalinta įdarbinimo instituto teisinio reglamentavimo nepakankamumo problema.

Taigi, aptarus įdarbinimą ir valstybės užimtumo rėmimą įgyvendinančius subjektus bei išsiaiškinus ir išanalizavus jų vaidmenį, galima pereiti prie konkrečių šių teisės institutų turinį sudarančių priemonių nagrinėjimo. Taigi, žemiau nagrinėjamos įdarbinimo bei valstybės užimtumo politikos priemonės.

³⁶ Žr. V. Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas// Vilnius: Justitia, 2005, psl. 322 – 323.

3. Įdarbinimo ir valstybės užimtumo įgyvendinimo priemonės

Lietuvos valstybės Užimtumo rėmimo įstatymas reglamentuoja įdarbinimo ir valstybės užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą. Prie tokių priemonių priskiriamos šios paslaugos bei priemonės:

1. Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos;
2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
3. Užimtumo rėmimo programos.

Taip pat užimtumo politikos įgyvendinimui svarbu nuolat vykdyti darbo rinkos stebėseną, kadangi surinktų ir susistemintų duomenų pagrindu formuojamos užimtumo politikos kryptys.

Žemiau nagrinėjamos užimtumo rėmimo priemonės, naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu įtvirtinti pokyčiai, analizuojami naujos užimtumo rėmimo priemonių sistemos privalumai ir trūkumai.

3.1. Laisvų darbo vietų registravimas

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 86 straipsnis nustato, kad asmenys teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviu arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Kadangi nagrinėjamas klausimas susijęs su gyventojų užimtumo politikos įgyvendinimu, tai toliau bus aptariama darbo sutarties sudarymo procedūra tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Kaip minėta aukščiau, įdarbinimo tarnybos yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža), kurios struktūrą sudaro Respublikinė ir teritorinė darbo biržos, taip pat įdarbinimo paslaugas gali teikti įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla. Tačiau sėkmingai šių organizacijų veiklai užtikrinti būtinai turi dalyvauti darbdavys, be kurio dalyvavimo piliečių įdarbinimo procedūra būtų nebaigta dėl reikiamos informacijos stokos.

Darbdavių pareiga registruoti laisvas darbo vietas įtvirtinta tiek Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, tiek Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme, kuriame pažodžiui atkartojama Darbo kodekse pateikiama formuluotė – t.y. „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“.³⁷ Šios pareigos tinkamas vykdymas suteikia galimybę sėkmingai įgyvendinti darbo rinkos stebėseną, įregistruotų duomenų pagrindu atlikti statistinius paskaičiavimus. Kiti darbo rinkos stebėsenos elementai yra ieškančių darbo asmenų registravimas ir apskaita, padėties darbo rinkoje vertinimas ir jos pokyčių prognozavimas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas,³⁸ tačiau šiame darbe iš minėtųjų darbo rinkos stebėsenos elementų detaliau nagrinėjamas tik laisvų darbo vietų registravimas, kadangi, pirma, tik šioje srityje kyla praktinio įgyvendinimo problemų, antra, tam ikra specifiką apsprendžia darbdavio, kaip aktyvaus subjekto, vaidmuo realizuojant šį darbo rinkos stebėsenos elementą.

Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėje darbo biržoje tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras. Naujoji laisvų darbo vietų registravimo tvarka patvirtinta socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-208.

Pagal senosios Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėje darbo biržoje tvarkos, patvirtintos 2002 m. balandžio 18 d. įsakymu Nr. 55, 2 punktą, laisva darbo vieta laikoma:

- ✓ 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;
- ✓ darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams įdarbinti įmonėse įsteigta (pritaikyta) darbo vieta.

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.³⁹ Pagal minėtos tvarkos 3 punktą darbdaviai turi informuoti teritorinę darbo biržą:

- ✓ atsiradus laisvai darbo vietai;
- ✓ pagal darbo biržų ir darbdavių susitarimą;
- ✓ atsiradus galimybei įdarbinti papildomai remiamus darbo rinkoje bedarbius.

Tokia šio punkto ir atitinkamo DK straipsnio formuluotė leidžia suprasti, kad darbdaviai

³⁷ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 13 str. 1 d.

³⁸ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 11 str.

³⁹ Žr. atitinkamai Lietuvos Respublikos Darbo kodekso arba Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatas.

visada atsiradus laisvai darbo vietai turi informuoti apie tai darbo biržą. Tai patvirtina ir minėto punkto formuluotės palyginimas su ankstesne to paties punkto formuluote. Aptariamas punktas buvo išdėstytas taip:

„Darbdaviai registruoja laisvas darbo vietas darbo biržoje:

- ✓ savo valia, atsiradus laisvai darbo vietai;
- ✓ pagal darbo biržų ir darbdavių susitarimą.;
- ✓ privalomai – papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti“.

Kaip matome, anksčiau apie atsiradusias laisvas darbo vietas darbdaviai darbo biržą galėjo informuoti savo valia, t. y. galėjo ir neinformuoti.

Jie privalėjo informuoti darbo biržą tik apie laisvas darbo vietas papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti. Naujojoje punkto formuluotėje nebeliko sąvokų „savo valia“ ir „privalomai“, tai leidžia daryti išvadą, kad darbdaviai turi informuoti darbo biržą visais atvejais.

Aptariamos normos imperatyvumas reikalauja patikslinimo. Akivaizdu, kad sutinkamai su šia imperatyvia norma, kiekvienas darbdavys apie laisvas darbo vietas privalo pirmiausiai informuoti teritorinę darbo biržą, kuri savo ruožtu skleidžia gautą informaciją darbą ieškantiems asmenims, siūlo darbdaviui kandidatūras, tačiau iš to seka, kad tolesnes darbuotojų paieškas darbdavys gali atlikti ir nedalyvaujant darbo biržoms, t.y. neįtvirtinta darbdavio pareiga priimti į darbą būtent teritorinės darbo biržos siūstą darbuotoją, kadangi Darbo kodekse nėra imperatyvios normos, draudžiančios įdarbinti darbuotojus netarpininkaujant darbo biržai.

Darbdavio teikiama informacija Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje atrodo taip:⁴⁰

Vilniaus darbo birža Registracijos data: 2006.04.04

Profesija	:	Agentūros direktorius
Kategorija	:	NEREGLAMENTUOTA
Mokymo programa	:	Nenurodyta
Profesinė kvalifikacija	:	Nenurodyta
Atlyginimas (Lt)	:	Su mokesčiais; nuo 700 Lt
Išsilavinimas	:	Aukštasis
Pamainingumas	:	VIENA PAMAINA

⁴⁰ Pavyzdys paimtas iš www.ldb.lt svetainės.

Darbo pobūdis	: Neterminuotas
Darbo pradžia (val.)	: 8 val.
Darbo trukmė (val.)	: 8
Darbo patirtis:	: Tarp 2 ir 5 metų
Kiti reikalavimai	: MOKA DIRBTI KOMPIUTERIU
Darbo vietos tipas	: Nekonkursinė.
Kontrakto trukmė	: Neterminuota. Pageidaujama įdarbinimo data - 2006.05.12
Papildoma informacija	: REKLAMOS AGENTŪROS DIREKTORIUS. Aukštasis išsilavinimas, panašaus darbo patirtis.CV siųsti faksu arba el. paštu
Darbo vietų skaičius	: 1
Darbdavys	: VŠĮ "ĮVAIZDŽIO FORMAVIMO CENTRAS"
Adresas	: Vilniaus apskr., Vilniaus m. sav. Vilnius, Krokuvos g. 11 - 2
Šalis	: Lietuva
Telefonas	: 2715318
Faksas	: 2715314
Kontaktinis asmuo	: direktorius
Dokumentų pateikimas	: Laiškas + CV darbdaviui
El. paštas	: rimantas@verslas.org
Informacija apie įmonę	: Leidyba

Iš pateikto pavyzdžio matyti, kad darbdavys turi galimybę pakankamai smulkiai aprašyti darbo, kuriam reikalingas darbuotojas, pobūdį, tačiau kai kurių duomenų jis gali ir nenurodyti. Manytina, kad toks darbo pobūdžio, keliamų kvalifikacinių reikalavimų ir kitų pageidavimų detalizavimas teikia nemažai privalumų (naudos) darbdaviui, kadangi pirminę kandidatų atranką atlieka teritorinė darbo birža, t.y. didėja tikimybė, kad nebus atsiųstas netinkamas asmuo.

Taigi, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas nustato vieną pagrindinę darbdavio pareigą įgyvendinant valstybinę gyventojų užimtumo politiką – informuoti teritorinę darbo biržą apie laisvas darbo vietas, tokiu būdu suteikiant galimybę biržoje įregistruotiems bedarbiams įsidarbinti, o Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėje darbo biržoje tvarka nustato šios pareigos įgyvendinimo taisykles.

Kaip matome, naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas šios darbdavių pareigos realizavimo reglamentavimo nė kiek nepakeitė⁴¹, viską palikęs kaip buvo, kadangi, matyt, optimalesnių laisvų darbo vietų registravimo taisyklių nesukurta, arba tokių taisyklių kūrimas betikslis, nes suformuota praktika pateisina senesnių taisyklių išsaugojimą.

3.2. Bendrosios paslaugos

Užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas sudaro informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant ir užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimas.⁴² Visas bendrąsias paslaugas gali teikti teritorinės darbo biržos arba teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos ir kiti juridiniai ar fiziniai asmenys, išskyrus užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą – tai gali atlikti tik teritorinės darbo biržos.

Bendrujų paslaugų teikimo sąlygų bei tvarkos reikalavimus detalizuoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Užimtumo rėmimo bendrujų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas.⁴³

Užimtumo rėmimo bendrujų paslaugų teikimo tikslas – padėti ieškantiems darbo asmenims planuoti profesinę karjerą, susirasti tinkamą darbą ir įsidarbinti, o darbdaviams – apsirūpinti darbuotojais. Šių tikslų pasiekimas įmanomas esant išvardintųjų paslaugų visumai, o kiekvienos pavienės paslaugos teikimas užtikrinamas siekiant skirtingų tikslų, kurių visuma sudaro sąlygas tikslingam ir efektyviam instituto funkcionavimui.

Informavimo paslaugos teikimu siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti darbą ar įgyti paklausias darbo rinkoje profesines žinias. Konsultavimo paslauga orientuota į ieškančių darbo asmenų motyvacijos įsidarbinti arba mokytis didinimą, taip pat siekiama padėti

⁴¹ Bet kuriuo atveju LR Užimtumo rėmimo įstatymas nebūtų galėjęs pakeisti LR DK suformuluotos taisyklės dėl teisės aktų hierarchijos – esant kolizijai visuomet taikomas kodeksas kaip didesnės teisinės galios turintis įstatymas, išskyrus atvejus, kai jis reguliavimą deleguoja specialiams įstatymams.

⁴² Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 17 str.

⁴³ Žr. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymas Nr. A1-227 Dėl užimtumo rėmimo bendrujų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo//

http://www.socmin.lt/get_file.php?file=YmFoc20yWmtsWDZXMU1pV3lMlUxSml1YVphV2twaTRtcUZvbW1yVWx0aWMyGpHYkpkalpKWFp4cURJbkpxVFpxYVNZNTdReDhTZG1uQ2laTTZTeVd2V2I1Q1hyR2ViYWMIkZGblpxZW1kZVRhSktheU16RDBaeVphMnVZbFdLWWE1eHBqMnlkbWFsbnA1bHNtbzZXM3BpaVpxSEsxNWJhYnFGdXFKcUNaTlpxa1ptUGJHTmtxSmVHazZHYW1wclhrNldUbGN2WWxzeHVvMnVzbDVCa3pHJTJGWGljNmJSlp3bGclM0QIM0Q=, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.

jiems pasirinkti profesiją ir planuoti profesinę karjerą, atsižvelgiant į asmenines savybes ir darbo rinkos poreikius. Šios abi paslaugos gali būti teikiamos bet kuriam besikreipiančiam asmeniui.

Tarpininkavimas įdarbinant vykdomas siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti tinkamą darbą, o darbdaviams – apsirūpinti tinkamais darbuotojais. Ši paslauga gali būti teikiama ne visiems asmenims, o tik teritorinės darbo biržos nustatyta tvarka įregistruotiems ir apskaitomiems ieškantiems darbo darbuotojams.

Užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimo paslaugos tikslas – padėti bedarbiams kryptingai planuoti užimtumo veiklą ir priemones, siekiant greitesnės integracijos į darbo rinką, sudarant individualius įsidarbinimo planus. Individualių įsidarbinimo planų parengimo tvarka reglamentuojama atskirame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintame apraše.⁴⁴

Manytina, labai svarbus bendrųjų paslaugų teikimo aspektas yra ne tik formalių procedūrų, bet ir nustatytųjų principų laikymasis. Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų principai yra šie: bendradarbiavimo, kompleksiško, savarankiško skatinimo, racionalumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo.

Bendradarbiavimo principo esmę sudaro tai, kad paslaugų teikėjai, ieškantys darbo asmenys ir darbdaviai glaudžiai bendradarbiauja, siekdami išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, derina darbo pasiūlą ir paklausą bei darbo rinkos poreikius. Kompleksiškumas reiškia, kad teikiamos bendrosios paslaugos yra nukreiptos į kompleksinį užimtumo klausimų sprendimą, taikant visas asmeniui tinkamas ir aktualias priemones. Savarankiško skatinimas reiškia, kad sudaromos sąlygos ieškantiems darbo asmenims savarankiškai priimti motyvuotus sprendimus, siekiant užimtumo, stiprinama jų motyvacija aktyviai ieškoti darbo ar mokytis, lavinami įgūdžiai, padedantys įveikti sunkumus įsidarbinant. Racionalumo principo esmė pasireiškia tuo, kad paslaugos turi būti teikiamos atsižvelgiant į individualius ieškančių darbo asmenų gebėjimus ir konkurencines galimybes, siekiant padėti pasirinkti veiksmingiausias priemones, padedančias greičiau integruotis į darbo rinką. Lygių galimybių ir nediskriminavimo principas reiškia, kad visiems visuomenės

⁴⁴ Žr. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-218 Dėl individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašo patvirtinimo//

http://www.socmin.lt/get_file.php?file=YmFoc20yWmtsWDZXMU1pV3ILMIUxSm11YVphV2twaTRtcUZvbW1yVWx0aWMycGpHYkpkalpKWfp4cURJbkpxVFpxYVNZNTdReDhTZG1uQ2laTTZTeVd2V2I1Q1hyR2ViYWMIMkZGblpxZW1kZVRhSktheU16RDBaeVphMnVZbFdLWWE1eHBqMnlkbWFsbzA1bHNtbzZXM3BpaVpxSEsxNWJhYnFGdXFKcUNaTlpxa1ptUGJHTmtxSmVHazZHYW1wclhrNldUbGN2WWxeHVvMnVzbDVCa3pHJTJGWG1jNmJjSlp3bGclM0QIM0Q=, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.

nariams, siekiantiems užimtumo, sudaromos vienodos sąlygos pasinaudoti užimtumo rėmimo bendrosiomis paslaugomis.

Šių principų reikšmė neapsiriboja vien tik bendrųjų paslaugų teikimo sureguliuavimu, jie taip pat svarbūs taikant kitas žemiau nagrinėjamas aktyvias užimtumo rėmimo priemones.

3.3. Remiamasis įdarbinimas

Perorientavus valstybės užimtumo politiką, naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas pagrindinį akcentą suteikia aktyvioms užimtumo politikos priemonėms, taigi, nuo bedarbių rėmimo pereita prie užimtumo skatinimo. Tai reiškia, kad išgaliojus naujajam Užimtumo rėmimo įstatymui pagrindinis dėmesys telkiamas į įdarbinimo aktyvinimą, naujų su tuo susijusių programų įgyvendinimą, darbdaviai skatinami priimti kuo daugiau darbuotojų, įsteigti kuo daugiau darbo vietų. Tokiu būdu siekiama darbo rinkos pusiausvyra, kai darbo paklausos ir darbo pasiūlos rodikliai maksimaliai priartėja, o idealią viziją atitiktų šių rodiklių sutapimas.

Naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme vartojama nauja sąvoka – remiamasis įdarbinimas. Remiamasis įdarbinimas apima šias užimtumo rėmimo priemones:

- ✓ Įdarbinimas subsidijuojant;
- ✓ Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;
- ✓ Viešieji darbai.

3.3.1. Įdarbinimas subsidijuojant

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme reglamentuojamas įdarbinimo subsidijuojant organizavimas, nurodomi jo tikslai, subjektams taikomos garantijos ir t.t.⁴⁵

Pirmiausia, ši užimtumo rėmimo priemonė orientuota į tam tikras asmenų grupes, o būtent:

1. Asmenys, nurodyti įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2, 3, 5–11 punktuose:

- ✓ neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;

⁴⁵ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 26 str.

- ✓ baigę profesinės reabilitacijos programas;
 - ✓ ilgalaikiai bedarbiai;
 - ✓ vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys;
 - ✓ nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu);
 - ✓ grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
 - ✓ iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
 - ✓ asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
 - ✓ prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.
2. Asmenys, nurodyti įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte:
- ✓ neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I – II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis.

Pirmosios grupės atžvilgiu siektina padėti jiems įsitvirtinti darbo rinkoje, o antrosios – sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.

Manytina, jog aptariama užimtumo rėmimo priemonė vadinama įdarbinimu subsidijuojant todėl, kad darbdaviui, įdarbinusiam aukščiau nurodytus pirmosios grupės asmenis iki dvylikos mėnesių mokamos subsidijos darbo užmokesčiui, arba kai sudaromos terminuotos sutartys – iki trijų mėnesių. Šios subsidijos skirtos skatinti darbdavius įdarbinti ne eilinius ar bet kuriuos darbuotojus, o darbo rinkoje palaikymo reikalaujančius asmenis, t.y. kaip matyti iš nurodyto tokių asmenų sąrašo, subsidijos darbo užmokesčiui skiriamos tam, kad darbdavys įdarbintų mažiau gebančius konkuruoti bendrojoje darbo rinkoje darbuotojus. Taigi, šiuo atveju darbdavio vaidmuo pasireiškia tuo, kad jis geranoriškai (o ne verčiamas) įdarbina asmenis, priklausančius nurodytosioms grupėms, priima valstybės paskatas, t.y. iš Užimtumo fondo lėšų mokamas subsidijas darbo užmokesčiui mokėti. Tokiu būdu darbdavio pagalba užtikrinami tiek darbo rinkos pusiausvyros išlaikymo interesai, tiek tokių darbuotojų interesai (dirbti, uždirbti, pragyventi iš darbo užmokesčio).

Pažymėtina, kad darbdavių suinteresuotumas dalyvauti įgyvendinant šią užimtumo

rėmimo priemonę yra akivaizdus dėl subsidijavimo pobūdžio: įdarbinusiems pirmosios grupės asmenis kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti. Šios subsidijos dydis negali viršyti Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio.⁴⁶ Neabejotinai, kiekvienas darbdavys suinteresuotas, kad kelis mėnesius jo darbuotojui atlyginimą bei privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokas mokėtų tretysis asmuo, todėl toks subsidijavimo būdas užtikrina geranorišką aktyvų darbdavių dalyvavimą įdarbinant remtinus asmenis.

Tas pats pasakytina ir apie subsidijas, mokėtinas darbdaviams, įdarbinusiems antrajai grupei priklausančius asmenis – 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.⁴⁷ Šiuo atveju darbdavių suinteresuotumas netgi aukštesnis, kadangi subsidijų mokėjimas neapribotas laike, t.y. jos mokamos, kol darbuotojas dirba pas darbdavį.

Siekdami įvertinti, kokia linkme pasikeitė teisinis reguliavimas priėmus naująjį Užimtumo rėmimo įstatymą darbdavio veiklos įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones atžvilgiu, turime kiekvieną iš naujajame įstatyme įtvirtintų priemonių palyginti su iki šiol galiojusiame Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatyme analogiškais arba panašiomis įtvirtintomis priemonėmis. Taigi, nebegaliojančiame Bedarbių rėmimo įstatyme nebuvo įtvirtinta analogiškos įdarbinimui subsidijuojant užimtumo įgyvendinimo priemonės – buvo numatytos analogiškos garantijos asmenims, neturintiems darbo patirties, t.y. pradedantiems darbinę veiklą, tuo tarpu Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 4 punkte įvardijami asmenys, t.y. pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją, į aptariama užimtumo rėmimo priemonę įdarbinamų asmenų grupes neįtraukiami, kadangi šių asmenų interesus saugo bei užtikrina kita užimtumo politikos priemonė – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.

⁴⁶ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 26 str. 3 d.

⁴⁷ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 26 str. 4 d.

3.3.2. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 27 straipsnis, taip pat šio straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas organizuojamas šiems asmenims:

- ✓ baigusiems profesinės reabilitacijos programoms;
- ✓ pradantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją.

Įgyvendinant šią priemonę siekiama trūkstantiems darbo įgūdžius išvardytiems asmenims suteikti tiesiogiai darbo vietoje. Nustatoma darbo įgūdžių įgijimo remiama trukmė – iki šešių mėnesių. Manytina, kad nustatant maksimalią remiamą trukmę, norima užkirsti kelią piktnaudžiavimui, tyčiniam mokymosi proceso vilkinimui.

Darbdaviams, įdarbinusiems nurodytus asmenis darbo įgūdžiams įgyti, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnio 3 dalyje nurodyto dydžio subsidija (t.y. subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam darbo sutartyje, bet neviršijanti Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio) ir iš dalies kompensuojamos darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos.

Šuo atveju matome, kad darbdaviams išmokamos subsidijos, dengiančios ne tik įdarbintųjų darbo užmokestį, bet ir dalį darbo įgūdžių įgijimo organizavimo išlaidų. Manytina, kad tai yra stipri paskata darbdaviui priimti į darbą „pradedančiuosius“, juolab tokiu būdu darbdavys įgyja galimybę „užauginti“ ir „išauklėti“ tokį darbuotoją, pritaikant jo naujai įgytus įgūdžius darbui būtent šioje įmonėje (ar organizacijoje), t.y. šiuolaikiniame pasaulyje ganėtinai plačiai paplitusi tokia praktika, kai į darbą paimamas darbo patirties neturintis darbuotojas, kuris apmokomas dirbti būtent šioje įmonėje (organizacijoje/įstaigoje) ateityje.

Taigi, šios užimtumo rėmimo priemonės nauda yra dvejopa: bedarbiai įgyja pirminius darbo įgūdžius arba juos patobulina tiesiogiai darbo vietoje ir padidina savo konkurencingumo galimybes darbo rinkoje, tuo tarpu darbdaviai, patirdami minimalias sąnaudas, per trumpą laiką išsirenka jų reikalavimus atitinkantį darbuotoją. Taip yra didinamas gyventojų ekonominis aktyvumas, be to, bedarbiai pratinami patys užsidirbti lėšų pragyvenimui, o ne gyventi iš valstybės mokamų pašalpų ir teikiamų lengvatų.

Analogiška (arba bent jau labai artima) priemonė buvo įtvirtinta panaikintame Bedarbių rėmimo įstatyme⁴⁸ – ši priemonė buvo priskirta prie darbo biržos iš Užimtumo fondo remiamų darbų organizavimo.

Užimtumo fondo remiamų darbų organizavimą bedarbiams nustatė Įdarbinimo į Užimtumo fondo remiamus darbus tvarka (patvirtinta socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2002 m. sausio 28 d. įsakymu Nr. 141).

Užimtumo fondo remiami darbai – aktyvi darbo rinkos politikos priemonė, kurios pagrindinis tikslas – sudaryti galimybę įgyti darbo įgūdžius arba juos tobulinti tiesiogiai darbo vietoje, siekiant įsitvirtinti nuolatiniam darbui ir nustatyti kvalifikacinių žinių, kurių trūksta, siekiant dirbti šioje darbo vietoje, ir jas papildyti profesinio mokymo kursuose. Pagal 2003 m. Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaitos duomenis nuo 2000 m. apie 65-70 proc. įdarbintų asmenų pasilieka nuolatiniam darbui.

Užimtumo fondo remiami darbai buvo organizuojami šiems asmenims:

1. pradedantiems darbo veiklą pagal specialybę:
 - ✓ profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventams;
 - ✓ darbo biržos siuntimu baigusiems darbo rinkos profesinį mokymą;
2. nepasirengusiems darbo rinkai:
 - ✓ neturintiems profesinio pasirengimo;
 - ✓ neturintiems darbinės veiklos praktikos;
 - ✓ turintiems ilgesnį kaip trejų metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar darbinės veiklos praktiką.

Kaip matyti, asmenų, kuriems organizuojami Užimtumo fondo remiami darbai, ratas kiek skiriasi nuo naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme apibrėžtų asmenų grupių. Senojoje programoje prioritetas buvo teikiamas darbo veiklą pagal įgytą specialybę pradedantiems asmenims arba bedarbiams, kurių įgyta patirtis tapo nenaudinga ir atgyvenusi po ilgesnės nedarbo pertraukos; tačiau naujoji programa atskyrė nuo šios grupės asmenis, nedirbusius ilgą laiką – jiems suteikiamos kitokios garantijos. Manytina, kad toks remiamų subjektų konkretinimas, rato susiaurinimas yra tikslingas, siekiant optimaliausio užimtumo rėmimo priemonės vykdymo, juolab, kad iš šio sąrašo pašalinti subjektai nepaliekami „likimo valiai“ – jiems suteikiamos kitos galimybės, kurios geriau atitinka jų poreikius.

⁴⁸ Žr. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas// Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457, 20 (1) str.

Remiami darbai darbo biržos iniciatyva, priklausomai nuo susiklosčiusių aplinkybių vietos darbo rinkoje ir finansavimo galimybių, galėjo būti organizuojami visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kurios per pastaruosius tris mėnesius atitiko šias sąlygas:

- ✓ vykdė ūkinę veiklą;
- ✓ deklaravo pajamas ir mokėjo įstatymų nustatytus mokesčius;
- ✓ nemažino darbuotojų skaičiaus;
- ✓ neturėjo gamybos prastovų, kilusių ne dėl darbuotojų kaltės ir priverstinio ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko.

Remiami darbai taip pat galėjo būti organizuojami visų nuosavybės formų įmonėse, kurios buvo įsteigtos per pastaruosius tris mėnesius, taip pat veikiančių įmonių padaliniuose, minėtu laikotarpiu įsteigtuose kitose vietovėse, netaikant pirmiau išvardytų sąlygų. Tokiu būdu buvo siekiama užtikrinti, kad darbų rėmimas nebūtų pradėtas veltui, t.y. kad darbdavys neišnyktų vos tik priėmęs iš Užimtumo fondo remiamų darbuotojų.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ypač naudingas tuo, kad asmenų ekonominis aktyvumas yra didinamas iš karto dviem kryptimis: tiesiogiai įdarbinant asmenis, sudarant jiems galimybę įgyti reikiamą darbo patirtį, taip pat finansiškai padedant įmonėms steigti naujas darbo vietas. Šios priemonės įgyvendinimas ypač svarbus naujoms įsikūrusioms įmonėms jų veiklos pradžioje, kai darbdaviai, neturintys pakankamai lėšų ir negalintys skirti daug investicijų darbuotojų įgūdžiams suformuoti, gali per trumpą laiką išsirinkti tinkamą darbuotoją.

Remiami darbai buvo organizuojami ne ilgiau kaip šešiams mėnesiams. Jeigu jų metu darbdaviui ir dirbančiam remiamus darbus asmeniui paaiškėdavo, kad nuolat įsidarbinti įmonėje būtina įsigyti papildomų žinių profesinio mokymo kursuose, už jos ribų, remiamų darbų trukmė galėjo būti pratęsiama, bet ne ilgiau kaip dviem mėnesiams.⁴⁹ Tačiau naujasis Užimtumo rėmimo įstatymas nenumato galimybės pratęsti įgūdžių įgijimo termino, matyt, tolesnio darbuotojų apmokymo organizavimo pareiga tiesiog užkraunama ant darbdavio pečių, tokiu būdu tolygiai paskirstant proceso finansavimo našta arba skatinant proceso operatyvumą.

Darbdaviui, darbo biržos siuntimu įdarbinusiam bedarbius į remiamus darbus, kas mėnesį buvo padengiamos iš Užimtumo fondo Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų dydžio išlaidos; taip pat kaip ir darbdaviui, įdarbinusiam asmenį vykdant darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programą, įstatyme nurodytos sumos

⁴⁹ Žr. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457, 20(1) str. 3 d.

kompensuojamos kas mėnesį. Be to, visais laikais buvo ribojamas remiamų asmenų skaičius – tuo buvo ir yra siekiama išvengti darbdavio piktnaudžiavimo, t.y. kad jis neįdarbintų iš Užimtumo fondo remiamų asmenų 100% įmonės darbuotojų.

Įgyvendinant analizuojamą socialinę garantiją svarbu pabrėžti ne tik tai, kad bedarbis gauna naudingos patirties ir padidina konkurencines galimybes darbo rinkoje, bet taip pat įgyja teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką. Tai apima tuos atvejus, kai bedarbis neturi reikiamo nedarbo draudimo stažo nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti, tačiau darbo biržos siuntimu atidirba remiamuose darbuose nustatytą laiką ir įgyja teisę į minėtą materialinę išmoką.

Dėl remiamų darbų pobūdžio įmonėse sprendė darbdaviai. Paprastai tai galėjo būti darbai:

- ✓ laisvose arba naujose įsteigtose darbo vietose;
- ✓ pakeičiant nuolatinius darbuotojus, jiems išėjus kasmetinių, nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų;
- ✓ pagal Vyriausybės patvirtintą sezoninių darbų sąrašą.

Naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu sukurtas naujas terminas – darbo rotacija, kuri organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis.⁵⁰ Taigi, pagal naująjį Užimtumo rėmimo įstatymą darbuotojui išėjus tikslinių atostogų, darbdavys nebegali priimti darbuotojo pagal remiamų darbų programas, jis turi teisę išėjusį atostogauti laikinai pakeisti darbo ieškančiu asmeniu, tačiau ne ilgiau kaip dvylikai mėnesių. Toks rotacijos trukmės ribojimas siejamas su kompensacijos mokėjimo trukme – darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems bedarbius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį pagal faktiškai dirbtą laiką mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio kompensacija.

Taigi, susiduriame su visiškai nauju institutu – darbo rotacija, kuris papildo aktyviųjų užimtumo rėmimo priemonių sistemą.

3.3.3. Viešieji darbai

Naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme nurodomas viešųjų darbų organizavimo tikslas – kad bedarbiai, įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai ir kiti įtraukti į apskaitą ieškantys darbo

⁵⁰ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 33 str.

asmenys greičiau integruotųsi į darbo rinką ir būtų sudarytos jiems sąlygos užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, organizuojami viešieji darbai. Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio darbams atlikti.⁵¹ 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, be to, didina bedarbių galimybės rasti nuolatinį darbą.

Viešųjų darbų pobūdį tam tikroje teritorijoje (savivaldybėje, seniūnijoje) nustato savivaldybės, atsižvelgdamos į padėtį vietos darbo rinkoje ir bedarbių bei kitų nustatytą tvarka užsiregistravusių teritorinėje darbo biržoje asmenų socialinę ir ekonominę bei kvalifikacinę sudėtį, ir privalo padėti greičiau integruotis į darbo rinką bedarbiams, neturintiems profesinės kvalifikacijos ar darbo patirties.

Manytina, kad viešieji darbai turi padėti palaikyti ir plėtoti vietos socialinę infrastruktūrą (socialines paslaugas, sveikatos apsaugą, kultūrą, švietimą, turizmą, aplinkos apsaugą, miškų tvarkymą, komunalinio ūkio ir kitokią visuomeninę, socialinę ir asmeninę aptarnavimo veiklą).

Viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybių institucijomis. Šių darbų programas (projektus), skirtas padėti palaikyti ir plėtoti vietos socialinę infrastruktūrą, tvirtina savivaldybės. Ieškančio darbo asmens bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai.⁵²

Sutinkamai su nagrinėjamos užimtumo rėmimo priemonės nustatytais kompensavimo taisyklėmis⁵³, darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, kompensuojama 50 procentų tiems asmenims už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos bei 50 procentų piniginių kompensacijos už nepanaudotas atostogas. Taigi, matome stiprią paskatą darbdaviui dalyvauti viešųjų darbų organizavime – jam už tai kompensuojama pusė darbuotojo atlyginimui, draudimui išleidžiamos sumos.

Taip pat kompensacijos taikomos ir darbuotojams – pavyzdžiui, jiems kompensuojama pusė kelionės į darbą ir iš darbo išlaidų (savaimė suprantama, laikantis tam tikrų procedūrų). Nors naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme ir pasirinktas toks kelionės išlaidų kompensavimo būdas, šiuo klausimu buvo daug diskutuojama, ir iki šiol diskusijos nesibaigia: siūlomi įvairūs variantai,

⁵¹ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 28 str. nuostatas.

⁵² Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 28 str. 2,3 d.

⁵³ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 28 str. 6 d.

kaip turėtų būti kompensuojamos darbuotojų patiriamos išlaidos kelionei į darbą ir iš darbo. Šiuo metu Seimui pateiktas Užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26 ir 28 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas⁵⁴, kuriuo siūloma pakeisti išlaidų kelionei į darbą ir iš darbo kompensavimo tvarką. Minėtame projekte siūloma važinėjantiems iš gyvenamosios vietos į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transportu, kelionės išlaidas į darbo vietą ir atgal kompensuoti pagal mokėjimo mėnesį galiojančius važiavimo paprastu autobusu ar traukinio bendrame vagonė tarifinius įkainius. Toks pasiūlymas grindžiamas tuo, kad viešųjų darbų pagalba siekiama padėti nedirbantiems užsidirbti pragyvenimo lėšų, taigi, logiška, kad asmenys, dirbantys viešuosius darbus, gali tiesiog neturėti pakankamai lėšų kelionės išlaidoms padengti. Dėl tos pačios priežasties siūloma taip pat kompensuoti visas privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepavimo nuo užkrečiamųjų ligų, jeigu tai nustatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidas.

Darbdavius, suteikiančius viešuosius darbus konkurso tvarka, gali parinkti:

- ✓ savivaldybės – darbams, kurie atliekami savivaldybės biudžeto lėšomis;
- ✓ teritorinės darbo biržos – kitiems darbams.

Viešųjų darbų sąrašą tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras, ir šiuo metu tai yra tokie darbai:

1. Miestų, rajonų ir gyvenviečių gatvių, kelių, pakelių bei teritorijų tvarkymo, apželdinimo ir želdinių priežiūros darbai.
2. Socialinės bei visuomeninės paskirties objektų rekonstrukcijos ir smulkaus remonto pagalbinaiai darbai.
3. Miškų ūkio darbai.
4. Durpynų tvarkymo darbai.
5. Hidrotechnikos statinių, melioracijos įrenginių priežiūros ir remonto pagalbinaiai darbai.
6. Kaimo turizmo sodybų, turistinių bazių ir kitų turizmo objektų tvarkymo pagalbinaiai darbai.
7. Istorijos ir kultūros paveldo, muziejų, kapinių, parkų, kitų saugomų bei turinčių išliekamąją vertę objektų, knygų fondų ir archyvų tvarkymo pagalbinaiai darbai.

⁵⁴ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26 ir 28 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas// pateikė Blinkevičiūtė Vilija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2007-03-16, Nr. XP-1905(2).

8. Sezoniniai žemės ūkio darbai bendrovėse bei ūkininkų ūkiuose, kurie teisės aktu nustatyta tvarka teikia labdarą ar paramą.

9. Vaistažolių rinkimo, paruošimo darbai.

10. Jūros, upių, ežerų, kitų vandens telkinių, paplūdimių valymo, pakrančių tvirtinimo ir priežiūros darbai.

11. Pagalbiniai maisto paruošimo, patalpų bei aplinkos tvarkymo darbai socialinės bei visuomeninės paskirties įmonėse, įstaigose bei organizacijose.

12. Savivaldybės organizuojami pensinio amžiaus asmenų bei asmenų su negalia lankomosios priežiūros darbai.⁵⁵

Parentant darbdavius pirmenybė teikiama ne pelno siekiančioms, iš Lietuvos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų išlaikomoms įmonėms ir organizacijoms, taip pat kitiems darbdaviams, kurie įsipareigoja sukurti naujas nuolatinės darbo vietas. Vešiesiems darbams dirbti nustatyta tvarka taip pat gali būti įsteigtos specialios ne pelno siekiančios laikinojo užimtumo įmonės (organizacijos).

3.4. Parama darbo vietoms steigti

Ne mažiau už remiamąjį įdarbinimą svarbios aktyvios užimtumo rėmimo priemonės, susijusios su naujų darbo vietų steigimu. Suprantama – kuo daugiau darbo vietų, tuo daugiau įdarbintųjų – tenkinamas abipusis interesas, be to, priartėjama prie siektinos darbo rinkos pusiausvyros.

Apibendrintai vertinant naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtintą darbo vietų steigimui teikiamos paramos teisinį reguliavimą, pasakytina, kad be ankščiau galiojusių darbo vietų steigimo rėmimo priemonių, nustatoma naujoji – savarankiško užimtumo rėmimas, išplečianti užimtumo rėmimo politikos realias galimybes įtakoti darbo rinkos rodiklių pokyčius.

Pažymėtina, kad siekiant užtikrinti steigiamų darbo vietų stabilumą, naujajame įstatyme įtvirtinami tam tikri reikalavimai, pavyzdžiui, parama teikiama tik tiems darbdaviams, kurie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius

⁵⁵ Žr. Viešųjų darbų sąrašas// patvirtintas socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. A1-331.

pagal neterminuotą darbo sutartį.⁵⁶ Taip pat siekiant užtikrinti steigiamų darbo vietų stabilumą, darbdaviui užkraunama pareiga gražinti tam tikrą dalį gautos subsidijos (priklausomai nuo darbo vietos egzistavimo trukmės), jei darbo vieta panaikinama anksčiau nei praėjus 36 mėnesiams nuo teritorinių darbo biržų atsiųstų asmenų įdarbinimo.⁵⁷

Be to, nustatomas maksimalus tokios subsidijos dydis – kuris vienai darbo vietai steigti negali viršyti paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų. Tokiu būdu užtikrinama, kad darbdaviai ir patys prisidėtų prie darbo vietos steigimo – taikomas proporcingas išlaidų paskirstymas, kiekvienam dalyviui užkraunama finansinė našta pagal jo pajėgumą, bet neperžengiant ir protingumo kriterijų.

Taip pat labai svarbu pabrėžti, kad darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas tik vienas iš nurodytų paramos darbo vietoms steigti būdų. Šia taisykle vėlgi siekiama išvengti nesąžiningo naudojimosi subsidijomis bei kitokia parama, taip pat piktnaudžiavimo teise gauti paramą atvejų.

3.4.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas

Darbo vietų subsidijavimas organizuojamas žemiau nurodytų asmenų užimtumui remti:

1. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytų asmenų, bedarbių, šio įstatymo 32 straipsnio 3 dalyje nustatytais sąlygomis įdarbintų mikroįmonėje, neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas) darbo vietas;

2. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytų asmenų savarankiškam užimtumui remti.⁵⁸

Savivaldybės darbo biržos teikimu gali kasmet nustatyti darbdaviams įdarbinimo arba darbo vietų steigimo kvotas nuo 2 proc. iki 5 proc. bendro įmonės darbuotojų skaičiaus. Darbo kodekso 136 str. 1 d. 6 p. įtvirtintas draudimas darbdaviams, kuriems buvo išmokėtos užimtumo rėmimo subsidijos, pasibaigus jų mokėjimui vienerius metus be darbo biržos sutikimo panaikinti šių

⁵⁶ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 29 str.

⁵⁷ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 29 str.

⁵⁸ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 30 str.

darbo vietų ar nutraukti darbo sutartis savo iniciatyva su įdarbintais į jas darbuotojais, kai nėra jų kaltes, išskyrus atvejus, kai įmone likviduojama. Šiuo atveju turimi omenyje darbo rinkoje papildomai remiami bedarbiai⁵⁹, t. y. bedarbiai, turintys ar galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo:

1. neįgalieji;
2. asmenys nuo 16 metų iki 25 metų, pirmą kartą pradėdantys darbo veiklą;
3. ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
4. asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai;
5. nėščios moterys, motina arba tėvas bei kiti asmenys, faktiškai auginantys vaikų iki aštuonerių metų;
6. asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikas buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai;
7. profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradėdantys darbo veiklą pagal specialybę.

Remiamiems bedarbiams įdarbinti į įsteigtas (pritaikytas) darbo vietas tarp darbo biržos ir darbdavio sudaroma Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių įdarbinimo sutartis. Įdarbinant pagal šią sutartį tarp remiamo bedarbio ir darbdavio sudaroma neterminuota darbo sutartis. Įdarbintiems asmenims mokamas kolektyvinėje ir (arba) darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas bei teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garantijos, neatsižvelgiant į darbo biržos darbdaviui mokamos užimtumo rėmimo subsidijos dydį.

Bendras įdarbintų remiamų bedarbių skaičius kalendoriniais metais neturi viršyti įmonėse, kuriose dirba ne daugiau kaip keturi darbuotojai, – vieno asmens, nuo 5 iki 10 darbuotojų – dviejų asmenų, nuo 11 iki 20 darbuotojų – trijų asmenų, nuo 21 darbuotojo ir daugiau – 20 procentų vidutinio mėnesinio darbuotojų skaičiaus.

Tuo atveju, kai darbo rinkoje papildomai remiami bedarbiai įdarbinami ne visos darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikui (Darbo kodekso 146 str.), nustatytos užimtumo rėmimo subsidijos mažinamos proporcingai nustatytam darbo laikui arba į tą darbo vietą papildomai įdarbinami darbo biržos siūsti bedarbiai, kad bendras įdarbintųjų darbo laikas sudarytų visos darbo dienos arba darbo savaitės darbo laiką.

⁵⁹ Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 92 str.

Darbdaviai, nutraukę darbo sutartį su pagal šią tvarką įdarbintu darbuotoju (esant jo kaltei), privalo pranešti darbo biržai ir priimti kitą jos siūstąjį remiamą bedarbį. Šiuo atveju tęsiamas anksčiau sutartos užimtumo rėmimo subsidijos mokėjimas, įskaitant jau išmokėtas subsidijas. Užimtumo rėmimo subsidijų mokėjimo pasibaigimas negali būti darbuotojo, įdarbinto pagal šią tvarką, atleidimo iš darbo priežastis.

Darbuotojams, nutraukusiems darbo sutartį savo prašymu (be svarbių priežasčių, nurodytų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 str. 2 d. ir 128 str.), šalių susitarimu arba atleistiems iš darbo dėl jų kaltės, pakartotinai įsiregistravus darbo biržoje, papildomas užimtumo rėmimas gali būti taikomas teritorinės darbo biržos direktoriaus sprendimu, pritarus trišalei komisijai prie teritorinės darbo biržos.

Kalbant apie naujų darbo vietų steigimo subsidijavimo tvarkos pokyčius, derėtų pažymėti, kad ši tvarka pasikeitė nežymiai, svarbiausi pokyčiai siejami su subsidijų maksimaliu dydžiu.

3.4.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai – tai naujų darbo vietų kūrimo projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės, įmonių, įstaigų ir trišalių socialinių partnerių pastangas didinti savivaldybės gyventojų užimtumą plėtojant vietos socialinę ekonominę infrastruktūrą. Jų tikslas yra suaktyvinti vietos bendruomenės pastangas kurti darbo vietas, siekiant kartu spręsti su dideliu nedarbu susijusias socialines problemas.

Šis užimtumo politikos instrumentas nedarbo problemoms spręsti taikomas nuo 2001 metų. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai gali būti įgyvendinami savivaldybių (seniūnijų) teritorijose, kuriose nedarbo lygis viršija vidutinį šalies nedarbo lygį arba kuriose dėl grupės darbuotojų atleidimų numatomas toks nedarbo lygis. Šie projektai skirti įdarbinti teritorinėse darbo biržose užsiregistravusius bedarbius. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimą organizuoja Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Projektų įgyvendinimas iš dalies finansuojamas iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Užimtumo fondo lėšų.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos, įgyvendinimo finansavimo ir kontrolės tvarka nustatyta Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos, įgyvendinimo

finansavimo ir kontrolės tvarkos apraše. Valstybės parama – pagal minėtą aprašą iš valstybės ir savivaldybių biudžetų, Užimtumo fondo lėšų teikiama negražintina valstybės finansinė parama (subsidiija), be kurios paramos gavėjas (t.y. ūkio subjektas, kuriam atrankos būdu teikiama valstybės parama vietinių užimtumo iniciatyvų projektams įgyvendinti) negalėtų įgyvendinti paraiškoje nurodytų tikslų. Šios paramos teikimo sąlygos nustatytos Europos Komisijos 2001 m. sausio 12 d. reglamentu Nr. 69/2001 „Dėl Europos Bendrijų sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* paramai“. Valstybės parama vienai darbo vietai steigti (darbo vietos įsteigimas šiuo atveju reiškia materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymą ir darbuotojo priėmimą į sukurtą darbo vietą) negali būti didesnė kaip 22 Vyriausybės nustatytų minimalių mėnesinių atlyginimų, galiojančių atrankos metu. Paramos gavėjas privalo savo lėšomis padengti ne mažiau kaip 35 procentus visu projekto išlaidų.

Paramos gavėjas privalo įsteigti naujas darbo vietas tikslinėse teritorijose (jas nustato Trišalė komisija prie Lietuvos darbo biržos, kai nedarbo lygis teritorijoje daugiau nei 1,5 karto viršija vidutinį šalies nedarbo lygį) ir jas išsaugoti mažiausiai trejus metus nuo darbo vietos įsteigimo. Naujoje įsteigtoje darbo vietoje paramos gavėjas privalo įdarbinti teritorinėje darbo biržoje registruotus bedarbius, atitinkančius iš anksto nustatytus darbui reikalavimus, pasirašyti su jais neterminuotą darbo sutartį. Paraiškas gauti valstybės paramą gali teikti smulkaus ir vidutinio verslo subjektai bei kai kurios viešosios įstaigos. Valstybės paramos projekto rengėjas gali prašyti tik darbo vietos steigimo išlaidoms (pvz., įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių, reikalingų veiklai ar gamybai užtikrinti, pirkimų, montavimų; mokymo; darbo vietai ir darbuotojui reikalingoms licencijoms ir leidimams įsigyti; draudimo; reklamos ir kt.).

3.4.3. Savarankiško užimtumo rėmimas

Savarankiško užimtumo rėmimas – nauja užimtumo rėmimo priemonė, įtvirtinta naujajame Užimtumo rėmimo įstatyme, kuri organizuojama ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą.⁶⁰

Manytina, kad ši užimtumo rėmimo priemonė unikali tuo, kad skirtingai nuo kitų, skatinančių jau egzistuojančius darbdavius aktyviai dalyvauti užimtumo rėmimo procese, savarankiško užimtumo rėmimu siekiama sukurti naują darbdavį, kuris savo ruožtu įsteigtų darbo

⁶⁰ Žr. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, 32 str.

vietų, įdarbintų tam tikrą bedarbių skaičių ir pan.

Šios priemonės siekio ribose teritorinės darbo biržos ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems savarankiško užimtumo, teikia informaciją apie verslo pradžios sąlygas, jo vystymą, darbuotojų priėmimo į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, rengia verslo pradmenų mokymą. Be to, Lietuvos Respublikos Smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme apibrėžta mikroįmonė, kurios steigėjas yra pradėjęs savo verslą buvęs bedarbis, per 36 mėnesius nuo įmonės įregistravimo dienos gali gauti paramą darbo vietai steigti, kai į įsteigtą darbo vietą įdarbinamas teritorinės darbo biržos siūstas bedarbis. Neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20 – 40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I – II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis, pradedantiems savo verslą, skiriama parama darbo vietai steigti, tačiau netaikant reikalavimo dengti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.

Ši nauja užimtumo rėmimo priemonė turi didelės įtakos šalies ekonomikos lygio kėlimui bei bedarbių skatinimui pradėti savo verslą. Matyt, ši priemonė buvo „nusižiūrėta“ iš užsienio valstybių, kuriose tai tapo normalia praktika – bet kuris asmuo, pradedantis savo verslą, turi būti konsultuojamas, skatinamas, jam turi būti teikiamos subsidijos jau vien tik už tai, kad pradedamas savo verslą, jis automatiškai sukuria naujų darbo vietų, įdarbina tam tikrą skaičių žmonių, kitaip sakant, veikia valstybės ekonomikos labui.

3.5. Užsieniečių įdarbinimas

Lietuvos Respublikoje užsieniečių įdarbinimo procedūrai keliami specialūs reikalavimai. Atsižvelgiant į šio instituto specifiką bei į tarptautinių teisinių santykių pobūdį, užsieniečiams negali būti taikoma tokia pati įdarbinimo tvarka, kaip ir Lietuvos piliečiams. Iki 1999 m. liepos 1 d. galiojo kitokia užsieniečių įdarbinimo tvarka, pagal kurią kiekvienas užsienietis ar asmuo be pilietybės, norintys įsidarbinti Lietuvoje privalėjo turėti vizą ir leidimą dirbti, o darbdaviai galėjo priimti į darbą tokį užsienietį ar asmenį be pilietybės tik turėdami darbo biržos išduotą licenciją.⁶¹ Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties, priimtame 1999 m. liepos 1 d. ir 2004 m. balandžio 30 d. pakeistame naujuoju Įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties, įtvirtinta nauja užsieniečių įdarbinimo tvarka.

⁶¹ Žr. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 13 d. nutarimu patvirtintą Užsieniečių laikino įsidarbavimo Lietuvoje tvarką.

Pagal naująjį Įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties užsieniečių darbas nebeinterpretuojamas kaip paslaugų teikimas, taigi, nebereguliuojamas pagal ūkinės veiklos sutartis tarp įmonių. Darbdavių atžvilgiu irgi įvesta pakeitimų – panaikintas licencijų reikalavimas. Taip pat panaikintas specialiujų vizų reikalavimas užsieniečiams, nuo šiol užsieniečiai privalo turėti leidimus laikinai gyventi, tačiau norėdami gauti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, užsieniečiai turi įvažiuoti į Lietuvą ir susitvarkyti tam reikalingus dokumentus, o be vizos užsieniečiai neturi teisės būti Lietuvos teritorijoje. Taigi, nors oficialiai vizos turėjimas neprivalomas, tačiau realiai pradinėje stadijoje be jos vis tik neapsieinama. Pažymėtina, kad šie reikalavimai taikomi tik užsieniečiams, atvykstantiems ne iš Europos Sąjungos valstybių narių, nes Europos Sąjungos piliečiams taikoma kitokia įdarbinimo tvarka, kuri šiame darbe aptariama žemiau.

Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarką reglamentuoja Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties⁶² ir Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas.⁶³

Kiekvienas užsienietis, ketinantis dirbti Lietuvos Respublikoje iki atvykimo į šalį privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, išskyrus konkrečius atvejus, įvardytus teisės aktuose, kai jis nuo šios pareigos atleidžiamas. Žemiau pateikiamas užsieniečio atleidimo nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje pagrindų sąrašas. Taigi, užsienietis atleidžiamas nuo aptariamų pareigų, jeigu jis:

1. turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje;
2. turi leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje;⁶⁴
3. įregistruoja įmonę, įstaigą ar organizaciją Lietuvos Respublikoje, ir jo buvimas Lietuvos Respublikoje susijęs su šios įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla ir yra būtinas;
4. yra įmonės, įstaigos ar organizacijos, įregistruotos Lietuvos Respublikoje, vadovas ar įgaliotas atstovas;
5. yra fizinis asmuo, kuris atvyksta į Lietuvą tvarkyti reikalų, susijusių su derybomis dėl sutarties sudarymo ir su tos sutarties vykdymu, personalo apmokymu, komerciniu įsisteigimu, įrangos įdiegimu ir panašia veikla ne ilgesniam kaip trijų mėnesių laikotarpiui per metus;

⁶² Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, nuo 2006-11-28 aktuali redakcija, III skyriaus penktasis skirsnis Užsieniečių darbas Lietuvos Respublikoje.

⁶³ Žr. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3321.

⁶⁴ Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, nuo 2006-11-28 aktuali redakcija, 58 str. 1 d.

6. yra fizinis asmuo, kuris yra įmonės, įstaigos ar organizacijos, įregistruotos Lietuvos Respublikoje, specialistas, turintis specialių žinių, ypač svarbių šios įmonės veiklai, bei atitinkamą kvalifikaciją ir atvyksta dirbti į Lietuvos Respubliką ne ilgesniam kaip trejų metų laikotarpiui;

7. yra kitos valstybės pilietis, teisėtai dirbantis ir gyvenantis Europos Sąjungos valstybėje narėje, darbdavio atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir turi Europos Sąjungos valstybės narės kompetentingos įstaigos išduotą pažymą, patvirtinančią, kad asmuo yra apdraustas socialiniu draudimu;

8. yra fizinis asmuo, dirbantis valstybės, su kuria Europos Sąjunga yra sudariusi dvišalę sutartį arba daugiašalį tarptautinį susitarimą Pasaulio prekybos organizacijos rėmuose, reglamentuojančius fizinių asmenų paslaugų teikimo sąlygas bei kurių išipareigojimai galioja Lietuvai, įmonėje, ir sudarė sutartį teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje, arba esant tomis pačiomis sąlygomis teisėtai teikiantis paslaugas tokioje valstybėje;

9. atvyksta į Lietuvos Respubliką vykdyti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginį darbą mokslo ir studijų institucijose;

10. yra Europos Sąjungos valstybės narės ilgalaikis gyventojas, kuris Lietuvos Respublikoje su leidimu dirbti ir leidimu laikinai gyventi dirbo ir gyveno vienerius metus ir kuris nori dirbti pagal darbo sutartį;

11. yra kitos šalies labdaros organizacijos atstovas, atvykstantis teikti labdarą Lietuvos Respublikoje;

12. yra Europos Sąjungos ar jos valstybių narių remiamų savanorių programų dalyvis;

13. nori įsidarbinti, kad galėtų vykdyti bendras su užsienio valstybėmis vyriausybines programas;⁶⁵

14. yra profesionalus sportininkas, sudaręs sporto veiklos sutartį (kontraktą);⁶⁶

15. yra tradicinės Lietuvos religinės bendrijos (bendruomenės) ar valstybės pripažintos religinės bendrijos narys, turintis atitinkamos religinės bendrijos (bendruomenės) vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą, Lietuvos Respublikoje juridinio asmens statusą turinčios kitos religinės bendruomenės ar bendrijos dvasininkas, turintis atitinkamos religinės bendruomenės ar

⁶⁵ Žr. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3321, 8 p.

⁶⁶ Žr. Lietuvos Respublikos Kūno kultūros ir sporto įstatymas// Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-215, 30 str.

bendrijos vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą, buvimo ir religinės veiklos Lietuvos Respublikoje laikotarpiu išlaikomas iš religinės bendruomenės lėšų.⁶⁷

Leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas tam tikram laikotarpiui, kurio trukmė priklauso nuo planuojamo dirbti darbo pobūdžio. Pavyzdžiui, sezoniniam darbui leidimas dirbti išduodamas ne ilgesniam laikotarpiui, kaip šešiams mėnesiams per vienerius metus. Kitiems darbams nustatyti kiti terminai, kurie gali būti pratęjami, atsižvelgiant į susiklosčiusias aplinkybes bei reikalingumą.

Pažymėtina, kad užsieniečiui leidimas dirbti išduodamas pastarajam susitarus dėl planuojamo dirbti darbo, kadangi pačiam leidime nurodomos pareigos bei įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje užsienietis dirbs. Šiuo atveju vėlgi svarbu paminėti, kad užsienietis turi iš anksto susitarti dėl planuojamo dirbti darbo, kadangi leidimas dirbti turi būti gautas iki užsieniečiui atvykstant į Lietuvos Respubliką.

Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties nurodo baigini sąrašą leidimo dirbti užsieniečiui galiojimo nutrūkimo atvejų:

1. leidimą dirbti užsienietis gavo apgaule;
2. darbo sutartis nutraukta;
3. nutrūksta darbo santykiai su užsienyje esančiu darbdaviu, kuris buvo atsiuntęs užsienietį laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką;
4. panaikinamas užsieniečio leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje.⁶⁸

Taigi, iš aukščiau išdėstyto darytina išvada, kad užsieniečių įdarbinimo procedūra orientuota tik į galimybės dirbti Lietuvoje suteikimą, bet ne į bedarbių užsieniečių paramą. Valstybės užimtumo politikos įgyvendinimo priemonės šiuo atveju netaikomos, kadangi tai nesiderina su užimtumo politikos pagrindiniu tikslu – mažinti nedarbą, siekiant išvengti didelio nedarbo neigiamo poveikio šalies ekonomikai. Darbdaviai neskatinami įdarbinti užsieniečių. Tuo pačiu neužkertamas kelias darbdaviams patiems pasirinkti, kokį darbuotoją priimti į darbą – Lietuvos pilietį arba užsienietį. Savo ruožtu, užsienietis, norintis dirbti Lietuvos Respublikoje, turi aktyviai veikti, atlikti tam tikras reikalingų leidimų gavimo procedūras, o galutinį pagrįstą ir motyvuotą sprendimą dėl leidimo dirbti užsieniečiui išdavimo priima Lietuvos darbo birža.

Pažymėtina, kad tam tikrais atvejais taikomas lengvatinis režimas, t.y. aukščiau išdėstytas išsamus ir galutinis sąrašas atvejų, kai užsienietis gali dirbti Lietuvos Respublikoje be Lietuvos

⁶⁷ Žr. Lietuvos Respublikos Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas// Valstybės žinios,1995, Nr. 89-1985, 17 str.

⁶⁸ Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, 63 str.

darbo biržos išduoto leidimo. Manytina, tai grindžiama tuo, kad užsieniečiai atleidžiami nuo pareigos gauti leidimą dirbti Lietuvoje, kai jų darbas turi didelės reikšmės šalies ekonomikos vystymui. Pavyzdžiui, 2 ir 3 punktuose išvardytais atvejais sėkmingos įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos užtikrinimas atneša į valstybės biudžetą nemažai lėšų, todėl šiuo atveju yra tikslinga lengvinti užsieniečio galimybes dirbti Lietuvos Respublikoje realizavimą. Be to, atleidimas nuo pareigos gauti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje grindžiamas viešuoju interesu, pavyzdžiui, labdaros organizacijos darbuotojo, atvykstančio teikti labdarą, atveju arba kalbant apie tarptautinių sutarčių vykdymą ir pan.

3.6. Europos Sąjungos valstybių narių piliečių įdarbinimas

Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje skiriasi nuo kitų užsienio piliečių, todėl ir Europos Sąjungos narių piliečių įdarbinimo tvarka skiriasi nuo kitų valstybių piliečių ar asmenų be pilietybės įdarbinimo tvarkos. Tai apsprendžiama daugybės istorinių ir politinių faktorių.

Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje režimą reglamentuoja Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties V skyrius „Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje“.

Bet kuris Europos Sąjungos valstybės narės pilietis turi teisę atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje iki trijų mėnesių per pusę metų, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos.⁶⁹ Tokiam atvykimui nenustatytos deklaravimo taisyklės, tačiau jei Europos Sąjungos valstybės narės pilietis į Lietuvos Respubliką atvyko gyventi ilgiau negu trims mėnesiams per pusę metų, jis privalo deklaruoti savo gyvenamąją vietą.⁷⁰

Svarbiausias Europos Sąjungos valstybės narės piliečio įdarbinimo Lietuvos Respublikoje procedūros ypatumas yra tas, kad, skirtingai, nei kitų užsienio valstybių piliečiams ar asmenims be pilietybės, jam nereikia gauti leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje.⁷¹

Taigi, darytina išvada, kad Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai Lietuvos Respublikoje įdarbinami bendrais pagrindais kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, laikantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų nustatytų įdarbinimo taisyklių.

⁶⁹ Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, 97 str. 1 d.

⁷⁰ Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, 99 str. 1 d.

⁷¹ Žr. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539, 103 str.

Apibendrinant šioje darbo dalyje išnagrinėtas įdarbinimo ir valstybės užimtumo rėmimo priemonės, pasakytina, kad valstybės užimtumo įgyvendinimą reglamentuojančių teisės aktų reforma pasiteisino. Teigiamai vertintinos Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtintos naujovės.

Įdarbinimas subsidijuojant bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimas sutinkamai su Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatomis apima platesnį ratą bedarbių, negu tai buvo numatyta senajame Bedarbių rėmimo įstatyme, tokiu būdu, išplečiamos užimtumo rėmimo galimybės.

Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinama nauja užimtumo rėmimo priemonė – darbo rotacija, kuri organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Darbo rotacija leidžia integruoti į darbo rinką platesnį ratą ieškančių darbo asmenų.

Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinama kita nauja užimtumo rėmimo priemonė – savarankiško užimtumo rėmimas, organizuojamas ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą. Ši priemonė unikali tuo, kad skirtingai nuo kitų, skatinančių jau egzistuojančius darbdavius aktyviai dalyvauti užimtumo rėmimo procese, savarankiško užimtumo rėmimu siekiama suteikti pagalbą kuriant naują darbdavį, kuris savo ruožtu įsteigtų darbo vietas, įdarbintų tam tikrą bedarbių skaičių.

Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje procedūra orientuota tik į galimybės dirbti Lietuvoje suteikimą, bet ne į bedarbių užsieniečių paramą. Darbdaviai niekaip neskatinami įdarbinti užsieniečių, tačiau jiems neužkertamas kelias patiems pasirinkti, kokį darbuotoją priimti į darbą – Lietuvos pilietį arba užsienietį.

Nustatytas išsamus ir baigtinis sąrašas atvejų, kai užsieniečiai atleidžiami nuo pareigos gauti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Toks lengvatinis režimas motyvuojamas siekiu sudaryti palankias sąlygas ekonomikos vystymui, taip pat grindžiamas viešojo intereso užtikrinimo siekiu.

Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai Lietuvos Respublikoje įdarbinami bendrais pagrindais kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, laikantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų nustatytų įdarbinimo taisyklių.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos teisės sistemoje nėra vientiso įdarbinimo bei valstybės užimtumo organizavimą reglamentuojančio teisės akto Reguliavimas yra „paskirstytas“ keliems teisės aktams, kurie laikantis galios hierarchijos mažėjančia tvarka vienas kitą detalizuoja: Lietuvos Respublikos Konstitucija (konstitucinis teisės į darbą principas) → Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (pamatinės įdarbinimo sistemos gairės, užimtumo sistemos teisinio reguliavimo užuomazgos) → Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas (detalizuoja bedarbių socialinio draudimo sistemą) → Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (detalizuoja valstybės užimtumo įgyvendinimo priemonių sistemą) → Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinami užimtumo rėmimo priemonių aprašai (atskirai detalizuojamas kiekvienos priemonės taikymas).

2. Neseniai įvykdytos reformos rezultate Lietuvos Respublikoje perorientuota užimtumo politika: panaikinus Bedarbių rėmimo įstatymą ir priėmus Užimtumo rėmimo įstatymą, nuo pasyviųjų bedarbių rėmimo priemonių pereita prie aktyviųjų užimtumo skatinimo priemonių.

3. Atkreiptinas dėmesys į problemą dėl laikino įdarbinimo per agentūras teisinio reguliavimo nepakankamumo, šiuo atveju kyla neaiškumu dėl santykių apibrėžtumo: ar darbuotojo laikinas perleidimas laikytinas komerciniu sandoriu, ar vis tik susiduriama su dvigubu įdarbinimu, ar tai turėtų būti interpretuojama kaip komandiruotė. Šiuo metu galiojantis Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas nepateikia aiškaus atsakymo į klausimą, kaip turi būti sureguliuoti, pavyzdžiui, subrangos santykiai. Siekiant išspręsti šią problemą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu rengia Darbuotojų nuomos įstatymo projektą, kuriame detalizuojami su laikinu įdarbinimu per agentūrą susiję klausimai.

4. Teigiamai vertintinas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos bei teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų įsteigimas, kadangi šios institucijos perima dalį Lietuvos darbo biržai priskirtų funkcijų, jų specializacija siauresnė, kas leidžia daugiau dėmesio skirti informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo kokybės gerinimui.

5. Neigiamai vertintina tai, kad nėra pakankamai griežto įstatyme nustatyto įdarbinimo ir valstybės užimtumo politikos subjektų kompetencijų atribojimo, todėl siūloma įstatymais aiškiai nustatyti kiekvienos institucijos kompetencijos apimtį, nepaliekant šių institucijų vykdomų funkcijų nebaigtinių sąrašų bei vengiant įgaliojimų kolizijos.

6. Darbdavio dalyvavimas valstybės užimtumo politikoje apima tiek jo tiesioginę Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtintą pareigą registruoti laisvas darbo vietas, tiek jo netiesiogiai įtvirtintą vaidmenį valstybės bei savivaldybės institucijoms ir kitoms įstaigoms įgyvendinant Užimtumo rėmimo įstatyme numatytas aktyviausias užimtumo rėmimo priemones.

7. Lietuvai ratifikavus TDO konvenciją „Dėl privačių įdarbinimo tarnybų“, turėjo būti pradėta kurti privačių įdarbinimo agentūrų veiklos teisinio reguliavimo sistema, tačiau iki šiol šis institutas nepakankamai išvystytas, t.y. nepriimtas privačių įdarbinimo agentūrų veiklą reglamentuojantis įstatymas. Manytina, privačių įdarbinimo agentūrų įstatymo priėmimo klausimas turi būti kuo greičiau sprendžiamas, tokiu būdu būtų pašalinta įdarbinimo instituto teisinio reglamentavimo nepakankamumo problema.

8. Įdarbinimas subsidijuojant bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimas sutinkamai su Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatomis apima platesnį ratą bedarbių, negu tai buvo numatyta senajame Bedarbių rėmimo įstatyme, tokiu būdu, išplečiamos užimtumo rėmimo galimybės.

9. Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinama nauja užimtumo rėmimo priemonė – darbo rotacija, kuri organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Darbo rotacijos įtvirtinimas vertintinas teigiamai, kadangi jos dėka į darbo rinką integruojama daugiau ieškančių darbo papildomai remiamų asmenų.

10. Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinama kita nauja užimtumo rėmimo priemonė – savarankiško užimtumo rėmimas, organizuojamas ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą. Ši priemonė unikali tuo, kad skirtingai nuo kitų, skatinančių jau egzistuojančius darbdavius aktyviai dalyvauti užimtumo rėmimo procese, savarankiško užimtumo rėmimu siekiama suteikti pagalbą kuriant naują darbdavį, kuris savo ruožtu įsteigtų darbo vietas, įdarbintų tam tikrą bedarbių skaičių.

11. Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje procedūra orientuota tik į galimybės dirbti Lietuvoje suteikimą, bet ne į bedarbių užsieniečių paramą. Darbdaviai niekaip neskatinami įdarbinti užsieniečių, tačiau jiems neužkertamas kelias patiems pasirinkti, kokį darbuotoją priimti į darbą – Lietuvos pilietį arba užsienietį. Nustatytas išsamus ir baigtinis sąrašas atvejų, kai užsieniečiai atleidžiami nuo pareigos gauti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Toks lengvatinis režimas motyvuojamas siekiu sudaryti palankias sąlygas ekonomikos vystymui, taip pat grindžiamas viešojo intereso užtikrinimo siekiu.

12. Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai Lietuvos Respublikoje įdarbinami bendrais pagrindais kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, laikantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų nustatytų įdarbinimo taisyklių.

Santrauka

Šio baigiamojo magistro darbo struktūrą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje nagrinėjama įdarbinimo ir valstybės užimtumo sampratos kaita, atskleidžiama šių teisės institutų esmė, aptariami įdarbinimo ir išdarbinimo atribojimo kriterijai, tarybiniais metais Lietuvoje veikusi įdarbinimo sistema, pateikiamas užimtumo formų aprašymas, nagrinėjamos kai kurios šių institutų problemos, susijusios su nepakankamu tam tikrų aspektų teisiniu reglamentavimu, visuomenės susiformavusiu šių institutų suvokimu; taip pat šioje dalyje išdėstoma įvykdytos valstybės užimtumo rėmimą reglamentuojančių teisės aktų reforma, pateikiamas Lietuvoje susiformavusios darbo rinkos specifikos aprašymas, analizuojama nedarbo samprata ir bedarbio požymiai.

Antrojoje dalyje nagrinėjama įdarbinimą bei valstybės užimtumą įgyvendinančių subjektų sistemos sandara, kompetencijos paskirstymo aspektai. Ši dalis susideda iš keturių skyrių, kurių kiekviename atskirai nagrinėjami svarbiausi įdarbinimo ir užimtumo rėmimo dalyviai, daugiausia dėmesio skiriama įdarbinimo tarpininkavimo tarnyboms bei darbo rinkos mokymo tarnyboms, be to, darbdaviui taip pat skiriamas vienas skyrius, kuriame nagrinėjamos jo pareigos bei jam suteikiamos teisinės galimybės, aptariama darbdavio dalyvavimo valstybės užimtumo politikoje išplėtimo galimybė; šioje dalyje taip pat nagrinėjami įdarbinimo ir valstybės užimtumo sistemos dalyviams priskirti uždaviniai bei funkcijos, kompetencijos paskirstymo problemos, siūloma įstatymais nustatyti griežtesnes užimtumo rėmimo subjektų įgaliojimų ribas.

Trečioji dalis skirta įdarbinimo ir valstybės užimtumo įgyvendinimo priemonėms. Ši dalis susideda iš šešių skyrių, kuriuose nagrinėjami aktualiausi su užimtumo rėmimo priemonėmis susiję klausimai. Šioje darbo dalyje analizuojamas darbo rinkos stebėsenos elementas – laisvų darbo vietų registravimas, nagrinėjami užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo ypatumai, daugiausia dėmesio skirta aktyviosioms darbo rinkos politikos priemonėms: remiamajam įdarbinimui bei paramai darbo vietoms steigti; išdėstomi užsieniečių ir Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo Lietuvoje procedūros ypatumai.

Išvados išdėstomi atlikto tyrimo tema „Įdarbinimas ir valstybės užimtumo organizacija“ rezultatai.

Summary

This final course paper studies the job placement and state employment organization. The main body consists of three parts.

Part One analyses the conception of job placement and state employment, reveals the essence of these institutions of law, introduces criteria distinguishing between self employment and state employment, as well as the employment system working in the Soviet period, describes kinds of employment, shows some problems of these institutions of law connected with insufficient legal regulation of some aspects as well as with set public understanding of these phenomena. Part One also studies the reform of laws regulating state employment support, describes the peculiar features of the employment market in present-day Lithuania, discloses the conception of unemployment and the characteristics of the unemployed.

Part Two deals with the executive system of job placement and state employment, as well as with the aspects of distribution of performers' competences. This part consists of four subparts, each introducing the main representatives taking part in the job placement and employment support. More attention is paid to employment intermediary services and employment market professional training services. Apart from the main representatives mentioned above, there is also shown the employer and his role in the process. This part examines the aims and goals of all the participants supporting state employment policy and their functions. Finally, this part suggests creating clearer border lines of performers' competences.

Part Three reveals the essence of job placement and state employment support measures. This part consists of several subparts, namely vacancies registration, state employment general services and special conditions of their realization, active employment market policy measures, peculiarities of employing the European Union citizens and other foreigners.

The conclusion presents the results derived from the research into the job placement and state employment organization in the Republic of Lithuania.

Panaudotų šaltinių sąrašas

Norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953.
2. TDO konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 40 - 1298.
3. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.
4. ES Tarybos 2006 m. liepos 18 d. sprendimas Nr. 2006/544/EB Dėl valstybių narių užimtumo gairių// ES oficialusis leidinys, 2006-08-05, L215/26.
5. ES Tarybos 2005 m. liepos 12 d. sprendimas Nr. 2005/600/EB Dėl valstybių narių užimtumo gairių// ES oficialusis leidinys, 2005-08-06, L205/21.
6. ES Tarybos 2004 m. spalio 14 d. rekomendacija Nr. 2004/741/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo// ES oficialusis leidinys, 2004-10-29, L326, psl. 47 – 63.
7. ES Tarybos 2003 m. liepos 22 d. sprendimas Nr. 2003/578/EB Dėl valstybių narių užimtumo gairių// ES oficialusis leidinys, 2005-09-30, L255/1.
8. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
9. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas// Valstybės žinios, 2006 12 16, Nr. 137-5199.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties// Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
11. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 18 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas// Valstybės žinios, 2006-06-28, Nr. 72-2674.
12. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
13. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas// 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694.
14. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas// Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2406.
15. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519.

16. Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymas// Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457.
17. Papildytas Lietuvos darbo biržos 2006 – 2008 metų strateginis veiklos planas// Vilnius: 2005, http://www.ldb.lt/vilnius/VDB_STR_PLANAS.doc, žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. gruodžio 28 d. įsakymas Nr. A1-346 Dėl užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2007 metų veiklos tikslų ir uždavinių bei jiems pasiekti rodiklių nustatymo// <http://www.socmin.lt/index.php?344677214>, žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.
19. Viešųjų darbų sąrašas// patvirtintas socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. A1-331.
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymas Nr. A1-306 Dėl Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo// http://www.socmin.lt/get_file.php?file=bTZocW01eGtsbjZXMU1XV21xMmExSmV1a3BhWGtwTzRtcUZ1bXBYVWxkaG0ybXJHYkpkblpHdlpuS0RMbk1PVGxhYVJZNVhRbHNTZG1teWltYzZVeVp2V25KQ1hyR3FibE0IMkZHblpLZXd0ZVhhR0dhbnN6RjBxbVpuR3RzbG1DY2JKTnNqNWlkbWFtVTA4bHNtSVhFcUd0N1lWU1YwWmZhYXF0d3JHaldaY1diMTJyQ2JKNllZMnJPeDZYTHBwaWZsM1Jn, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-231 Dėl vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-12, Nr. 88-3479.
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymas Nr. A1-227 Dėl užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// http://www.socmin.lt/get_file.php?file=YmFoc20yWmtsWDZXMU1pV3lLMlUxSml1YVphV2twaTRtcUZvbW1yVWx0aWMycGpHYkpkalpKWFp4cURJbkpxVFpxYVNZNTdReDhTZG1uQ2laTTZTeVd2V2l1Q1hyR2ViYWMIkZGblpxZW1kZVRhSktheU16RDBaeVphMnVZbFdLWWE1eHBqMnlkbWFsbzA1bHNtbzZXM3BpaVpxSEsxNWJhYnFGdXFKcUNaTlpxa1ptUGJHTmtxSmVHazZHYW1wclhrNldUbGN2WWxzeHVvMnVzbDVCa3pHJTJGWWG1jNmJjSlp3bGclM0QIM0Q=, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-221 Dėl darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3380.

24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-225 Dėl bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3382.
25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219 Dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3378.
26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220 Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3379.
27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-218 Dėl individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašo patvirtinimo// http://www.socmin.lt/get_file.php?file=YmFoc20yWmtsWDZXMU1pV3lLMIUxSml1YVphV2twaTRtcUZvbW1yVWx0aWMycGpHYkpkalpKWFp4cURJbkpxVFpxYVNZNTdReDhTZG1uQ2laTTZTeVd2V2I1Q1hyR2ViYWMIkZGblpxZW1kZVRhSktheU16RDBaeVphMnVZbFdLWWE1eHBqMnlkbWFSbzA1bHNtbzZXM3BpaVpxSEsxNWJhYnFGdXFkcUNaTlpxa1ptUGJHTmtxSmVHazZHYW1wclhrNldUbGN2WWxzeHVvMnVzbDVCa3pHJTJGwg1jNmJjSlp3bGclMOQIMQ=, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.
28. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-214 Dėl viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3374.
29. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-222 Dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3381.
30. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-208 Dėl laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašo patvirtinimo// <http://www.socmin.lt/index.php?-1130472015>, žiūrėta 2006 m. kovo 29d.
31. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-207 Dėl ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006-07-31, Nr. 84-3321.

32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo// Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3321.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. balandžio 19 d. nutartis// civilinė byla Nr. 3K-3-292/2006, procesinio sprendimo kategorija 10.2(S).
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 31 d. nutartis// civilinė byla Nr. 3K-3-906/2001, bylų kategorija 1.1., 13.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. rugsėjo 24 d. nutartis// civilinė byla Nr. 3K-3-813/2001, bylų kategorija 1.1, 13.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. rugsėjo 5 d. nutartis// civilinė byla Nr. 3K-3-339/1999, bylų kategorija 5.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. balandžio 9 d. nutartis// civilinė byla Nr. 3K-326/1997, bylų kategorija 20.

Specialioji literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymo 14 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas// pateikė Žakaris Edvardas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2007-03-27, Nr. XP-2133.
2. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26 ir 28 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas// pateikė Blinkevičiūtė Vilija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2007-03-16, Nr. XP-1905(2).
3. Europos Bendrijų komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI-jo amžiaus uždavinius// Briuselis: 2006-11-22, KOM (2006) 708, galutinis.
4. Leidinys. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 15 metų// Vilnius: 2006, http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm, Lietuvos darbo biržos 15 metų atskaita, žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.
5. V.Tiažkijus. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas// Vilnius: Justitia, 2005.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas// Vilnius: Justitia, 2003.
7. V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė// Vilnius: Justitia, 1999.
8. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė// Vilnius: Mintis, 1990.

Kiti šaltiniai:

1. www.lrs.lt
2. www.ldb.lt
3. www.socmin.lt
4. www.std.lt
5. www.ukmin.lt
6. www.lat.litlex.lt