

**TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Arno Česaičio,
V kurso, darbo ir socialinės teisės studijų
šakos studento

Magistro darbas

UŽIMTUMO FORMOS IR JŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI

Vadovas: vyr. lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojama užimtumo samprata ir iš jos kylančių užimtumo formų teisinio reguliavimo ypatumai bei jų atribojimo problematika. Darbe tyrinėjama užimtumo teisinio reguliavimo periodiškios raidos priežastys ir sąlygos. Analizuojamos tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmeniu teiktų priemonių efektyvumas ir pritaikymas Lietuvos užimtumo teisiniame reguliavime.

Pagrindiniai žodžiai: užimtumas, užimtumo teisinis reguliavimas, užimtumo formos

The Master's thesis overlooks the concept of employment and the peculiarities of the legal regulation of its forms of employment, and the issues it raises when distinguishing differences. The thesis emphasises the reasons and conditions for periodic development of legal regulation of employment. It also discusses the effectiveness and application of measures provided at the international and European Union level for the legal regulation of employment in Lithuania.

Key words: employment, legal regulation of employment, forms of employment

TURINYS

TURINYS	3
ĮVADAS	4
1. UŽIMTUMO TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI	6
1.1. Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos užimtumo strategijų vaidmuo įgyvendinant užimtumo teisinį reguliavimą	6
1.2. Lietuvos Respublikos užimtumo politikos teisinis pagrindas	15
2. UŽIMTUMO SAMPRATA IR JOS REGLAMENTAVIMAS TEISĖS AKTUOSE ...	23
2.1. Užimtumo teisinių santykių turinys ir subjektai	26
3. UŽIMTUMO FORMOS IR JŲ YPATUMAI.....	41
3.1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu	41
3.2. Asmenys, dirbantys savarankiškai	46
3.3. Neatlygintine veikla užsiimančių asmenų užimtumas	54
IŠVADOS	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nedarbo mažinimas yra vienas iš valstybės pagrindinių ekonominių ir politinių tikslų, kuris, kaip reiškinys, nėra lengvai išsprendžiamas. Ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje, valstybės kovoja su šiuo reiškiniu pasitelkdamos įvairias priemones, siekdamos išvengti neigiamų ekonominių, politinių ir socialinių padarinių. Šių prižasčių lydimos valstybės privalo nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų užkertamas kelias nedarbo vystymuisi. Šių prižasčių rezultatas lemia, jog valstybės pasirenka atitinkamą užimtumo teisinį reguliavimą, kuriuo siekiama sukontroliuoti nedarbą ir užkirsti kelią jo plėtrai. Lietuva, ne išimtis, taip pat aktyviai kovoja su nedarbu, pasitelkdamą jai būdingą užimtumo teisinį reguliavimą. Tačiau Lietuvoje taikomas užimtumo teisinis reguliavimas ne visada buvo toks pats, kadangi jį sąlygojo įvairūs tarptautiniai, regioniniai ir vidiniai ekonominiai, politiniai ir socialiniai procesai. Taigi, minimos priežastys verčia pažvelgti į užimtumo teisinio reguliavimo raidą, siekiant suprasti šiuolaikinio teisinio reguliavimo tendencijas.

Darbo tikslas. Atskleisti užimtumo formų teisinio reguliavimo teorinius ir praktinius aspektus ir iš jų kylančias problemas.

Darbo uždaviniai. Siekiant šio tikslo yra aktualu:

1. Išsiaiškinti užimtumo teisinių santykių sampratą, jų turinį bei subjektus.
2. Nustatyti užimtumo teisinių santykių reguliavimo pagrindus, kuriuos lemia tarptautinės ir Europos Sąjungos užimtumo strategijos bei Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės aktais įgyvendinama užimtumo organizavimo politika.
3. Nustatyti pagrindines užimtumo formų rūšis, jas palyginti tarpusavyje sisteminiu lygmeniu.

Darbo objektas. Darbe dėstoma medžiaga apibendrina užimtumo formų rūšis, jų teisinio reguliavimo specifiką, kaip tai sąlygota Tarptautinės darbo organizacijos ratifikuotų konvencijų, Europos Sąjungos užimtumo strategijos uždavinių, įgyvendinamų per Europos Sąjungos Steigiamąsias sutartis, reglamentus bei direktyvas ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose – Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose specialiuosiuose teisės aktuose.

Tyrimo metodai. Šiame darbe analizei įtvirtinti pasitelkti – lingvistinis ir lyginamasis metodai. Lyginamuoju metodu lyginami skirtingi teisės aktai, kuriais reglamentuotas ir reglamentuojamas užimtumas. Nagrinėjant Lietuvos Respublikos užimtumo teisinio reguliavimo raidą, lyginami skirtingi užimtumo teisinį reguliavimą reglamentavę nacionaliniai teisės aktai – Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas lyginamas su Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu, toliau Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas lyginamas su abiem minėtaisiais. Lingvistiniu metodu aiškinamos sąvokos ir teismų praktika. Sąvokos aiškinamos pasitelkiant teisės doktriną ir nacionalinius įstatymus, taip analizuojant užimtumo, užimtumo rėmimo politikos, užimtumo rėmimo sistemos, užimtumo formų sampratas. Teismų praktika pateikiama siekiant aiškinti įstatymų nustatytą užimtumo teisinį reguliavimą, nagrinėjant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos apeliacinio teismo praktikas. Reikia pažymėti, kad darbe pasitelkiamas ir istorinis metodas, siekiant analizuoti užimtumo teisinio reguliavimo Lietuvoje raidą, todėl aptariami visi nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo laikotarpio įsigalioję ar darę įtaką užimtumo teisiniam reguliavimui teisės aktai, kurie atspindėti ne tik nacionaliniu lygmeniu, nacionaliniais įstatymais, bet ir nurodantys glaudžius ryšius ir periodišką raidą sąsaja su Europos Sąjunga ir Tarptautine darbo organizacija. Darbe galima išvelgti ir teologinį metodą, kuriam įgyvendinti naudojami aiškinamieji raštai, siekiant išsiaiškinti įstatymų leidėjo ketinimus ir tikslus. Štai pasitelktas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, kuriuo paaiškinami įstatymų leidėjo ketinimai įtvirtinti ir argumentuoti siekį įtvirtinti kitokią, nei Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtintą užimtumo teisinį reguliavimą.

Temos originalumas. Atsižvelgiantį tai, kad užimtumo teisinis reguliavimas teisės aktuose ir teisės doktrinoje yra gana plačiai reglamentuotas, tačiau naujojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme įtvirtintų užimtumo formų ypatumų skirtumai, taikant tokį teisinį reguliavimą, kelia įvairių problemų ir klausimų.

Svarbiausi šaltiniai. Svarbiausi šiame darbe pasitelkiami šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos Sąjungos Steigiamosios sutartys, reglamentai, direktyvos bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos apeliacinio teismo praktika.

1. UŽIMTUMO TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI

Viena iš pamatinių Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija) deklaruojamų žmogaus laisvių yra teisė į darbą. Minimo įstatymo 48 straipsnis numato, jog: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Šia teise žmogus pasinaudoti negalėtų, jeigu valstybė neturėtų pareigos ją įgyvendinti. Valstybės pareiga yra sudaryti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, o už atliekamą darbą sumokėti ir suteikti socialines garantijas. Valstybė, atlikdama šias pareigas, iš esmės rūpinasi visuomenės užimtumu. Vis dėlto, Konstitucijos nepakanka užtikrinti valstybės užimtumo teisinius pagrindus. Šiuo metu, valstybės užimtumo teisinį reguliavimą užtikrina 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (toliau – užimtumo įstatymas), kuriame nustatytos pagrindinės užimtumo formos ir jų sistema, darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisiniai pagrindai, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų funkcijos, darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimas ir finansavimas. Tačiau toks teisinis reguliavimas Lietuvoje, be abejo, išgyveno atitinkamą raidą dėl įvairių išorės ir vidaus veiksnių. Išorės veiksniai, lėmę Lietuvoje užimtumo teisinio reguliavimo raidą gali būti pripažįstami tarptautinės ir Europos Sąjungos lygmeniu veikiančios teisėkūros subjektai, o nacionaliniame lygmenyje – socialiniai, ekonominiai, politiniai procesai.

1.1. Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos užimtumo strategijų vaidmuo įgyvendinant užimtumo teisinį reguliavimą

Klaidinga būtų manyti, jog užimtumo įstatyme suformuota užimtumo samprata ir iš jos kylančių teisinių santykių specifika atsirado savaime. Be abejo, užimtumo įstatymo atsiradimui įtaką darė ne tik anksčiau galioję ir užimtumą reguliavę Lietuvos Respublikos teisės aktai. Štai Lietuvai, atkūrus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje (toliau – TDO), reikėjo ratifikuoti jos konvencijas, siekiant pritaikyti teisinį reguliavimą. Ne išimtis, kad užimtumą reguliuojantys teisės aktai taip pat privalėjo būti suderinti. Kartu, Lietuvai siekiant tapti Europos Sąjungos nare, reikėjo pritaikyti nacionalinius teisės aktus su jau galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Šiuo atžvilgiu reikalinga analizuoti, kaip Lietuva pritaikė užimtumo teisinio reguliavimo modelį, vadovaudamasi tarptautinių ir regioninių teisės aktų leidybos rezultatais.

Konstitucijos 138 straipsnyje numatyta, jog Lietuvos Respublika gali ratifikuoti tarptautines sutartis. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 8 straipsnis garantuoja Lietuvos Respublikos Prezidentui (toliau – Prezidentui) teisę, savo iniciatyva ar pasiūlius Vyriausybei, teikti Seimui ratifikuoti tarptautines sutartis. Užimtumo teisinio reguliavimo kontekste Lietuva bendradarbiauja su Tarptautine Darbo Organizacija (toliau – TDO). TDO nustato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kuriomis turėtų vadovautis valstybės narės, padeda vyriausybėms vystyti atitinkamą politiką įvairiose užimtumo srityse – darbo, švietimo. Organizacijos paskirtis yra didinti užimtumo ir uždarbio galimybes, užtikrinti socialinę apsaugą, skatinti socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą.¹ Lietuva tapo TDO nare dar 1921 m., tačiau, dėl sovietinės okupacijos turėjusi sustabdyti narystę, ją atnaujino tik 1991 m. spalio 4 d. Kaip viena iš įstojimo į TDO sąlygų, Lietuva turėjo ratifikuoti jos konvencijas. Ne išimtis tapo konvencijos, susijusios su užimtumo teisinių santykių reguliavimu.

Užimtumo teisinių santykių reguliavimo perspektyvoje, Lietuva 1994 m. rugsėjo 26 d. ratifikavo šias TDO konvencijas – 1948 m. konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, 1975 m. konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“. Konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ numatė pareigą valstybėms narėms įsteigti įdarbinimo tarnybą, kurią sudarytų vietiniai ir teritoriniai biurai, lemiantys patogią prieigą darbdaviams ir darbuotojams. Vėliau, šiai konvencijai papildyti, buvo priimta rekomendacija Nr. 83 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“. Iš esmės, rekomendacijoje keliami tokie pagrindiniai tikslai – siekis bendros centralizuotos valstybinės užimtumo organizacijos įsteigimo, kuri teiktų informaciją apie darbo rinką, efektyviai skirstytų darbo jėgą, skatintų bendradarbiavimą tarp valstybinių ir privačių institucijų, sprendžiant užimtumo problemas, didintų tarptautinį bendradarbiavimą tarp įdarbinimo tarnybų. Žvelgiant į 2019 m. Lietuvos ataskaitą dėl ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 88 pritaikymo, užimtumo įstatymas, darbo kodeksas, socialinio draudimo įstatymas ir daugelis kitų nacionalinių teisės aktų buvo pritaikyti ar modifikuoti, atsižvelgiant į šią konvenciją.² Galima pastebėti ir tai, jog sekant šios konvencijos ir jos rekomendacijų pavyzdžiu, Lietuvoje egzistuoja centralizuota nacionalinė organizacija - Užimtumo tarnyba, kuri koordinuoja, organizuoja ir įgyvendina

¹ Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija (1998) dėl pamatinių principų ir teisių darbe.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės ataskaita dėl ratifikuotos Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų pritaikymo (2019) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/ataskaitos/ratifikuotu%20konvenciju%20taikymas/2019/C88.pdf>

užimtumo rėmimo politiką valstybėje. Be šios sistemos centralizacijos tikslo, konvencijoje rekomenduojamos procedūros, kurios užimtumo įstatyme atspindėtos darbo rinkos paslaugų ir užimtumo rėmimo priemonių pavidalu.

1975 m. konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ taikoma kartu su 2004 m. patikslinta rekomendacija Nr. 195. Šioje konvencijoje ir jos rekomendacijoje numatytas reikalavimas kiekvienai valstybei narei, pasitelkiant valstybines užimtumo tarnybas plėtoti ir koordinuoti profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu. Tokios užimtumo politikos ir jų programų plėtojimas turėtų būti prieinamas visiems – vaikams, paaugliams, suaugusiems ir netgi asmenims su sutrikimais. Toks informavimas ir orientavimas apima profesijos pasirinkimų, mokymosi, profesinės kvalifikacijos kėlimo, perspektyvų sudarymą, darbo saugos ir higienos užtikrinimą. Pagal konvenciją, ši užimtumo rėmimo sistema turi būti tokia efektyvi, jog visų amžiaus ir pajėgumo grupių asmenys galėtų įgyti profesinį mokymą bet kokiai kvalifikacijai ir profesijai visose ekonomikos šakose. Žvelgiant į 2019 m. Lietuvos ataskaitą dėl ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 142 pritaikymo³, buvo keičiami tokie teisės aktai, kaip darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos asmenų su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas ir daugelis kitų, į socialiai pažeidžiamų asmenų grupes orientuotų, teisės aktų. Šioje ataskaitoje buvo koncentruojamasi į tai, kaip Lietuvai pavyko pritaikyti profesinį orientavimą bendrojo lavinimo, profesinio lavinimo ir kitose mokymo įstaigose (išskyrus aukštąsias mokyklas). Taip pat nurodoma, kaip Lietuvoje įgyvendinama informavimo paslauga apie laisvas darbo vietas, darbo paieškas, profesinį mokymą, studijas, kvalifikacijų kėlimą ir kita. Taigi, ataskaita apibendrinamos tokios jau įgyvendintos Užimtumo tarnybos teikiamos darbo rinkos paslaugos ir užimtumo rėmimo priemonės – informavimas darbo ieškantiems, profesinis ar psichologinis konsultavimas, darbo rinkos prognozavimas, neformaliojo ir savaiminio mokymosi metu įgytų kompetencijų pripažinimas. Kaip profesinio mokymo rezultatai pateiktos pameistrystės ir savanoriškos praktikos sutartys.

2004 m. kovo 3 d. Seimas ratifikavo TDO konvenciją Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“. Konvencijos tikslas – skatinti ekonomikos augimą ir plėtrą, kelti gyvenimo lygį, spręsti darbo jėgos poreikius, įveikti nedarbo ir mažo užimtumo problemas. O valstybės

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės ataskaita dėl ratifikuotos Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų pritaikymo (2019) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/ataskaitos/ratifikuotu%20konvenciju%20taikymas/2019/C88.pdf>

narės turi vykdyti visiško, našaus ir laisvai pasirenkamo darbo skatinimo politiką. Ši politika lemia, jog kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo, jį gautų, ir gautas darbas būtų našesnis, o užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas galėtų dirbti darbą, kuriam jis turi daugiausiai žinių ir gebėjimų. 2019 m. Lietuvos ataskaitoje dėl ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 122 pritaikymo, buvo pakeisti ar papildyti šie teisės aktai - užimtumo įstatymas, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas, Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas, keletas socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ministro įsakymų ir kiti. Lietuva šioje ataskaitoje mini naujojo užimtumo įstatymo reformą, kuri pakeitė anksčiau galiojusį užimtumo rėmimo įstatymą, ir išplėtė užimtumo rėmimo įstatymo taikymo sritį, nustatė pagrindines įdarbinimo formas ir jų sistemą, sistemos teisinę bazę, paramos darbo ieškantiems asmenims ir sistemos tikslus bei uždavinius, subjektų funkcijas, įgyvendinant užimtumo rėmimo politiką, organizuojant ir finansuojant darbo rinką, paslaugų ir užimtumo rėmimo priemonių bei atsakomybės už nelegalų darbą, pažeidimus užsienio piliečių įdarbinimo, nedeklaruojamo darbo ir nedeklaruojamo savarankiško darbo tvarka. Kartu, ataskaitoje pateikiama statistika, kaip Lietuvoje, pakeitus užimtumo teisinį reguliavimą, lyginant nuo 2016 m. iki 2018 m. užimtumas išaugo beveik visose amžiaus ir lyties rodikliais paremtose užimtų asmenų grupėse.

2004 m. kovo 19 d. Seimas ratifikavo TDO konvenciją Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“. Šia konvencija nustatyta, kaip suprantama privati įdarbinimo agentūra ir kokiais teisiniais pagrindais ji gali egzistuoti. Konvencija nustatė, jog įdarbinimo agentūra - tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų – 1) teikiant pasiūlymus dirbti, įdarbinimo agentūrai netampant tokio teisinio santykio šalimi; 2) priimant darbuotojus į darbą, pagal trečiosios šalies (sąmoningos įmonės) prašymus; 3) teikiant kitas paslaugas, susijusias su darbo paieška. Lietuva, įgyvendindama šią konvenciją, 2019 m. ataskaitoje dėl ratifikuotos TDO konvencijos Nr.181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ pritaikymo, pagrindinius pakeitimus atliko darbo kodekse bei užimtumo įstatyme. Štai užimtumo įstatymo 30 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas ieškantiems darbo nemokamai teikia: 1. Užimtumo tarnyba; 2. juridinis asmuo ar jo filialai, įsteigti Lietuvoje, kurios tikslas, kaip nurodyta konstituciniuose dokumentuose, yra teikimas Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugos; 3. juridinis asmuo ar kita organizacija, įsteigta kitoje Europos valstybėje narėje Sąjungos ar jos filialų, įsteigtų Lietuvoje ar kitoje valstybėje narėje Europos Sąjungos valstybių narių, turinčių teisę teikti įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas pagal

tos valstybės narės teisės aktus; 4. Lietuvos Respublikos ar kitos Europos Sąjungos valstybės narės pilietis ar kita fizinis asmuo, besinaudojantis ES teisės aktų suteikta teise laisvai judėti tarp valstybių narių ir užsiima įdarbinimo verslu tarpininkavimo paslaugos. Šių įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas teikiančių subjektų nustatymas rodo tiesioginį ir pagrindinį šios ratifikacijos tikslo įgyvendinimą. O darbo kodekso prasme, komentuojamo įstatymo 72 straipsnyje buvo numatytas reguliavimas apimantis laikinojo darbo sutarties sampratą, apibrėžiant tokio teisinio santykio subjektus bei turinį.

Lietuvos bendradarbiavimas su Europos Sąjunga užimtumo teisinio reguliavimo srityje prasidėjo Lietuvai ruošiantis stoti į Europos Sąjungą. Nors Lietuva tapo Europos Sąjungos nare tik 2004 m. gegužės 1 d., tačiau Europos Sąjungos užimtumo politikos derinimo Bendrijoje pradžia laikoma 1997 m. spalio 2 d. priimta Europos Sąjungos steigimo sutartis – Amsterdamo sutartis. Amsterdamo sutarties antraštinėje dalyje „Užimtumas“ numatyta parengti Europos užimtumo strategiją ir įsteigti nuolatinį Užimtumo komitetą, kuris turėtų patariamąjį statusą ir skatintų valstybių narių užimtumo ir darbo rinkos pokyčių politikos koordinavimą. Vis dėlto, tų pačių metų lapkričio mėnesį, Liuksemburge įvykus neeiliniam Europos Vadovų Tarybos susitikimui, užimtumo klausimams spręsti buvo paskelbta Europos užimtumo strategija. Šis procesas pavadintas Lisabonos strategija. Strategijos esmę sudaro tai, jog įsteigiama kasmetinė nacionalinių užimtumo politikos priemonių koordinavimo ir stebėjimo sistema, grindžiama valstybių narių įsipareigojimu nustatyti bendrus tikslus ir uždavinius. Tuomet 2000 m. kovo 23 d. Europos Vadovų Taryba patvirtino naują strateginį tikslą – Europos Sąjungą per dešimtmetį paversti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis grindžiama ekonomika pasaulyje, pagal kurį visiškai užimtumas yra esminis užimtumo ir socialinės politikos siekis. Žvelgiant į 2003 m. Europos Sąjungos Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai įvertinimą, Lietuvos tuometinis gyventojų užimtumas buvo žymiai mažesnis nei Europos Sąjungoje. Norint paskatinti užimtumo augimą, Lietuva turėjo pasirinkti užimtumui taikomų priemonių pobūdį, kuris atitiktų Lisabonos strategiją. Taigi, Lisabonos strategijos pasiūlytam užimtumo įgyvendinimui, Lietuva užsibrėžė šiuos tikslus – 1) paskatinti darbo vietų kūrimą, tuo pačiu sudarant galimybes įsidarbinti ir mažas pajamas gaunantiems žmonėms; 2) skatinti lankstesnį darbo organizavimą ir peržiūrėti darbo rinkos reguliavimą, ypač nuostatas, reguliuojančias darbo sutartį; 3) sudaryti geresnes sąlygas darbo jėgos mobilumui ir tarp skirtingų geografinių vietovių, ir tarp profesijų 4) sudaryti tinkamas sąlygas visų darbo santykių plėtojimui – lanksčiau reglamentuoti darbo sutarčių sudarymą

ir vykdymą, sumažinti gyventojų pajamoms taikomus mokesčių tarifus, panaikinti privalomą minimalų darbo užmokestį.⁴

Siekdama įgyvendinti šiuos Lisabonos strategijos suponuotus tikslus, Lietuva 2006 m. birželio 15 d. priėmė Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą sudarydama teisinę prielaidas reformuoti šalyje vykdomą užimtumo rėmimo politiką. Jį įgyvendinant pradėtos realizuoti visiškai naujos užimtumo rėmimo plėtros politikos priemonės, kurios sudaro papildomas galimybes visiems gyventojams norintiems ir galintiems dirbti sugrįžti į darbo rinką ir aktyviai joje dalyvauti. Kartu, sustiprintas dėmesys prevencinių priemonių įgyvendinimui – dėl grupės darbuotojų atleidimo, nedeklaruoto darbo, naudojant aktyvios darbo rinkos politikos programas. Padidinti darbdavių, darbuotojų ir socialinių partnerių gebėjimai prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių ir poreikių plečiant investicijas į formalųjį ir neformalųjį mokymą.⁵

Lisabonos strategijos tikslai Lietuvoje lėmė ir kitus nacionalinės teisėkūros rezultatus. 2003 m. sausio 1 d. įgyvendintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris užimtumo rėmimo prasme įvedė naujas sampratas – socialinė partnerystė, įdarbinimas, įsidarbinimas, bedarbis. Tų pačių metų gruodžio 16 d. įsigaliojo nedarbo socialinio draudimo įstatymas, kuris patikslino jau darbo kodekse egzistavusių bedarbių teisinį statusą. Iš esmės, nedarbo socialinio draudimo įstatymas siekė pagerinti bedarbių motyvaciją aktyviai ieškoti darbo, siekti kvalifikacijos tobulinimo, kėlimo.

Be Lisabonos strategijos įgyvendinimo, Lietuvai rengiantis stoti į Europos Sąjungą, Vyriausybė išleido nutarimą „Dėl Lietuvos pasirengimo narystei Europos Sąjungoje programos (Nacionalinė acquis priėmimo programa) teisės derinimo priemonių ir acquis įgyvendinimo priemonių 2003 metų planų patvirtinimo“. ⁶Šiuo nutarimu, užimtumo bendradarbiavimo srityje socialinė apsaugos ir darbo ministerija patvirtinto Tarybos 1986 m. spalio 15 d. reglamentą (EEB) Nr.1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje, Tarybos 1992 m. liepos 27 d. reglamentą 2434/92/EEB, iš dalies pakeičiantį reglamento (EEB) 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje II skyrių. Šių reglamentų taikymas lėmė, jog 2000 m. birželio 1 d. socialinės apsaugos ir darbo ministras priėmė

⁴ Europos Sąjungos Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai įvertinimas Ekonominės ir socialinės politikos sričių integracijos poveikio analizė, 100-S-3, (2003). Prieiga per internetą: <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/bendroji-ekonomine-politika/analize-europos-sajungos-lisabonos-darbotvarkes-ir-jos-poveikio-lietuvai-ivertinimas/lrinka>.

⁵ Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo pažangos ataskaita (2006). Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6249&langId=lt>.

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos pasirengimo narystei Europos Sąjungoje programos (Nacionalinė acquis priėmimo programa) teisės derinimo priemonių ir acquis įgyvendinimo priemonių 2003 metų planų patvirtinimo, 2003, *Valstybės žinios*, 25-1019.

įsakymą Nr.62 „Dėl Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo ir papildymo projekto. Šiuo įsakymu, užsieniečiai, esantys Europos Sąjungos narės piliečiais ir norintys sudaryti darbo sutartį su Lietuvos Respublikos darbdaviu įgijo teisę tai įgyvendinti be leidimo dirbti ar laikinai apsigyventi Lietuvoje. Šie užsienio piliečiai taip pat įgijo teisę gauti informaciją apie įsidarbinimo galimybes ir laisvas darbo vietas Lietuvoje.

Socialinė apsaugos ir darbo ministerija siekdama įgyvendinti Tarybos 1988 m. gruodžio 21 d. direktyvą 89/48/EEB dėl bendros aukštojo mokslo diplomų, išduotų išėjus bent trejų metų profesinio mokymo ir rengimo kursą, pripažinimo sistemos, Tarybos 1992 m. birželio 18 d. direktyvą 92/51/EEB dėl antrosios bendros profesinio švietimo ir mokymo pripažinimo sistemos, papildančią direktyvą 89/48/EEB ir Europos Parlamento ir Tarybos 1999 m. birželio 7 d. direktyvą 1999/42/EB, nustatančią kvalifikacijų pripažinimo mechanizmą profesinės veiklos rūšims, kurioms taikomos liberalizavimo direktyvos ir pereinamojo laikotarpio priemonės, ir papildanti bendras kvalifikacijų pripažinimo sistemas, lėmė, jog Seimas 2008 m. balandžio 3 d. priėmė Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo projektą. Šis įstatymas numatė, jog Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių piliečių, Europos ekonominės erdvės (toliau – EEE) valstybių piliečių ir Šveicarijos Konfederacijos piliečių profesinės kvalifikacijos, įgytos ES, EEE ir Šveicarijos Konfederacijoje, pripažinimo principus ir mechanizmus, administracinį bendradarbiavimą, suteikė garantijas asmenims, įgijusiems profesinę kvalifikaciją kitoje valstybėje narėje, pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbti pagal tą pačią reglamentuojamą profesiją Lietuvos Respublikoje tokiomis pačiomis teisėmis kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiams.⁷

Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų, komandiruojamų į kitą valstybę paslaugų teikti, įgyvendinimo atsakomybė taip pat teko socialinei darbo ir apsaugos ministerijai. Šiuo atveju Lietuvos Respublikos Vyriausybės siekė priimti nutarimą dėl darbuotojų, komandiruojamų į kitą valstybę paslaugų teikti, projekto. Žvelgiant į pirmines darbo kodekso redakcijas, komandiruojamų darbuotojų institutas buvo sąlyginai menkai reglamentuotas, turint omenyje tokių darbuotojų sampratą, teisinį reguliavimą ir iš jo kylančias garantijas. Dėl to, 2005 m. gegužės 12 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas, kuris užtikrino garantijas darbuotojams, išsiųstiems laikinai dirbti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, taip pat Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje (toliau – valstybėje narėje), ir

⁷ Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas (2008), *Valstybės žinios*, 47-1747.

darbuotojams, atsiųstiems iš kitų valstybių laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje⁸.

Nors glaudus bendradarbiavimas su Europos Sąjunga turėjo nemažo progreso Lietuvoje nuo 2000 m. iki 2007 m., atsižvelgiant į tai, jog užimtumo teisinis reguliavimas patobulėjo ir leido suderinti nemažai užimtumo rėmimui svarbių įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų, tačiau didėjanti ekonominė darbuotojų emigracija, visuomenės senėjimas, bedarbių skaičiaus didėjimas, trūkstamas mobilumas ir prisitaikymas prie darbo rinkos pokyčių turėjo neišvengiamos įtakos visuotinei ekonomikos krizei Lietuvoje. Šių priežasčių lydimas, Lietuva 2010 m. birželio mėnesį priėmė ir pradėjo įgyvendinti „Europa 2020“ strategiją. „Europa 2020“ strategija – tai ES reformų planas, kuriuo buvo siekiama Europai padėti atsigaivinti po krizės ir paversti ją pažangia, tvaria ir integracine ekonomika, kurioje vyrautų aukštas užimtumo, produktyvumo ir socialinės sanglaudos lygis. Vienas iš pamatinių šios strategijos tikslų per dešimtmetį padidinti 20-64 metų amžiaus moterų ir vyrų užimtumo lygį iki 75%, be kita ko, skatinant aktyvesnį jaunimo, vyresnio amžiaus ir žemos kvalifikacijos darbuotojų dalyvavimą bei didesnę legalių migrantų integraciją.⁹ Ši strategijos tikslą valstybės narės turėjo numatyti savo nacionaliniuose tiksluose, taip pat buvo įpareigosios parengti nacionalines reformų programas ir įgyvendinti jas per nacionalinių sprendimų priėmimo procedūras. O dėl tikslingo strategijos laikymosi, valstybės narės įpareigosios palaikyti dialogą su Europos Komisija. Iš esmės „Europa 2020“ strategija turėjo pasiekti tai, ko nepavyko padaryti Lisabonos strategijai.

„Europa 2020“ strategijos tikslai turėjo įtakos, jog 2013 m. rugsėjo 25 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 878 numatė įgyvendinti Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programą. Programos parengimą lėmė tai, jog ekonomikos nuosmukis sukėlė didelį nedarbą visose gyventojų amžiaus grupėse, emigracijos poveikis darbo rinkai darėsi sunkiai kontroliuojamas. Todėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programa parengta siekiant spręsti tuometines aktualias gyventojų užimtumo problemas, sutelkiant verslo, švietimo ir darbo rinkos sektorius, taip pat įtraukiant socialinius partnerius ir savivaldybes į užimtumo politikos formavimą. Programos strateginis ir pagrindinis tikslas – pasiekti kuo didesnę gyventojų užimtumą, kad kiekvienas gyventojas galėtų rasti turimą kvalifikaciją atitinkantį darbą ir užsitikrinti tinkamą pragyvenimo lygį.¹⁰ Taigi, pirmasis programos tikslas remiasi darbo vietų kūrimu ir darbo paklausa. Jam įgyvendinti, reikėjo spartaus ūkio augimo ir

⁸ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2005), *Valstybės žinios*, 67-2406.

⁹ Briuselio Europos Vadovų Tarybos išvados dėl „Europa 2020“ strategijos įgyvendinimo (2010). Prieiga per internetą: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2010-INIT/lt/pdf>

¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos patvirtinimo“, 2013, *Valstybės žinios*, 105-5154.

verslo plėtros. Verslas sukuria naujas įmones ir darbo vietas, atveria naujas rinkas, skatina įgyti naujų įgūdžių ir gebėjimų. Vadinasi, reikėjo pritraukti naujų vietinių ar užsienio verslininkų. Antruoju programos tikslu siekta didinti darbo jėgos kvalifikacijos atitiktį darbo rinkos reikmėms. Tai pasiekti, numatyta tobulinti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų sistemą, plėtoti neformaliojo ugdymo formų įvairovę, prieinamumą ir kokybę, plėtoti kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą. Trečiasis programos tikslas siekė laisvus darbo išteklius integruoti į darbo rinką ir joje išlaikyti. Siekiant tai įgyvendinti, reikėjo užtikrinti greitą ir tvarų jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, skatinti vyresnio amžiaus žmones ilgiau likti darbo rinkoje, sudaryti galimybes bedarbiams, ypač ilgalaikiams ir žemos kvalifikacijos, grįžti į darbo rinką, emigrantams, grįžtantiems į Lietuvą sudaryti galimybes integruotis į darbo rinką. Žvelgiant į šios programos 2018 m. rugpjūčio 1 d. tarpinio vertinimo ataskaitą, 2015-2017 m. laikotarpyje, užimtumo rėmimo sektoriuje matyti, jog išaugo gamybos ir paslaugų sektoriai, kurie leido sukurti naujų darbo vietų. Siekiant teikti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas buvo vykdomas išsamus visuomenės informavimas laisvo asmenų judėjimo klausimais per teritorines darbo biržas, taip pat parengtas Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, profesinio orientavimo metodinės priemonės. Siekta didinti jaunimo ir vyresnio amžiaus darbuotojus likti ar įsitraukti į darbo rinką per įvairius projektus.¹¹

Reikia pažymėti, kad „Europa 2020“ strategijos tikslai atsispindėjo ir užimtumo įstatymo projekte. Referuojant į šią strategiją, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodoma, jog įgyvendinant Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. 878 „Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo“, siekta kompleksiskai spręsti tuo metu itin aktualias gyventojų užimtumo problemas, sutelkiant verslo, švietimo ir darbo rinkos sektorius, taip pat įtraukiant socialinius partnerius ir savivaldybes į užimtumo politikos formavimą.

2017 m. balandžio mėnesį Europos Komisija įgyvendino Europos socialinių teisių ramstį – ESTR, paremtą 20 principų pagrindu. Būtent užimtumo įgyvendinimui dedikuotas 2 skyrius, kuriame pagrindiniai principai yra 1) saugus ir lankstus užimtumas; 2) darbo užmokestis; 3) informavimas apie įdarbinimo sąlygas ir apsauga atleidimo atveju; 4) socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas; 5) profesinio ir asmeninio gyvenimo

¹¹ Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo. Pažangos tarpinio vertinimo ataskaita, 2018. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/darbo-rinka/PA%C5%BDANGOS%20TARPINIO%20VERTINIMAS%20.pdf>

pusiausvyra; 6) sveika, saugi ir pritaikyta darbo aplinka ir duomenų apsauga. Taigi, ESTR tikslai užimtumo rėmimo srityje skatino naujoviškas ir lanksčias darbo formas, siekį užtikrinti teisę į darbo užmokestį, kuri garantuotų deramą gyvenimo lygį, numatė pareigą gerinti informavimo priemones darbo santykių eigai. Ši iniciatyva taip pat siekė ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimų sprendimo konsultuojantis su socialiniais partneriais, o tai reiškia, jog imantis kolektyvinių veiksmų, socialiniai partneriai skatinami sudaryti kolektyvinius susitarimus. Svarbu ir tai, jog šie principai kreipia dėmesį į darbuotojų aukšto lygio sveikatos apsaugą ir saugą darbe bei profesijai pritaikytą darbo aplinką. 2022 m. gegužės 5 d. Seimo Europos reikalų komitetas priėmė sprendimą dėl Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo, kuriuo įsipareigojo iki 2030 m. švelninti krizės poveikį užimtumui, didinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimą ir gerinti įgūdžius, užtikrinti minimalios socialinės apsaugos sistemos aprėptį bei adekvatumą.¹²

Galima teigti, jog aptarti ES ir TDO teisėkūros rezultatai turėjo didelės įtakos Lietuvos užimtumo teisinio reguliavimo raidai. Tarptautinis ir regioninis bendradarbiavimas lėmė, jog nacionaliniai užimtumo teisinį reguliavimą reglamentuojantys įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai nuolatos buvo keičiami ir adaptuojami, jog atitiktų TDO konvencijas ir ES steigiamąsias sutartis, reglamentus, direktyvas ar sprendimus. Neabejotina, jog šiuo metu užimtumo teisiniam reguliavimui svarbiausi įstatymai išlieka darbo kodeksas ir užimtumo įstatymas. Šie teisės aktai yra sėkmingo daugiau nei dvidešimtmetį trukusio tarptautinio ir regioninio bendradarbiavimo rezultatas. Minėta, jog darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d., bei anksčiau, 2006 m. birželio 15 d. įsigaliojęs užimtumo rėmimo įstatymas, įgyvendintas iš dalies sekant Lisabonos strategijos tikslais. O užimtumo įstatymo papildymui, keitimui didžiausios įtakos turėjo ratifikuotų TDO konvencijų įgyvendinimas Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ bei Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“. Be abejo, nacionalinės užimtumo rėmimo politikos priemonės turėjo taip pat nemažos įtakos esamam užimtumo teisiniam reguliavimui Lietuvoje.

1.2. Lietuvos Respublikos užimtumo politikos teisinis pagrindas

Nors ES ir TDO vykdoma užimtumo rėmimo politika turėjo neginčytinos įtakos ir naudos Lietuvos užimtumo teisiniam reguliavimui, tačiau neteisinga būtų manyti, jog Lietuvos

¹² Lietuvos Respublikos Seimo Europos reikalų komitetas sprendimas dėl Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo, 2022, TAR, 100-S-3.

užimtumo rėmimo politika pagrįsta tik tarptautinio ar regioninio užimtumo rėmimo politikos rekomendacijomis ir sprendimais. Užimtumo įstatymo 2 straipsnyje numatyta, jog užimtumo rėmimo politika – tai darbo rinkos paslaugų, užimtumo rėmimo priemonių, kitų ekonominių ir socialinių priemonių, taikomų siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamos jo pasekmes, visuma. Vis dėlto, dabartinė užimtumo rėmimo politikos samprata skiriasi, lyginant su anksčiau galiojusiuose užimtumo teisinį reguliavimą reglamentavusiuose nacionalinės teisės aktuose.

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, sekančiais metais, 1991 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas, o vėliau, pakeitus pavadinimą, - bedarbių rėmimo įstatymas (toliau – gyventojų užimtumo įstatymas ir bedarbių rėmimo įstatymas). Tai pirmasis nepriklausomos Lietuvos užimtumo teisinį reguliavimą įgyvendinantis įstatymas. Šiuo įstatymu buvo reaguojama į pasikeitusią Lietuvos ekonominę ir politinę padėtį dėl kurios nemažai piliečių prarado darbą ir su juo susijusias pajamas. Todėl Lietuvai reikėjo sukurti darbo rinką atitinkantį teisinį reguliavimą, kurį įgyvendintų valstybinėmis institucijomis ar įstaigomis, siekiant užtikrinti sąlygas produktyviam ir laisvai pasirenkamam gyventojų užimtumui. Taigi, Vyriausybė, siekdama įgyvendinti ir užtikrinti užimtumo teisinį reguliavimą, įkūrė Lietuvos darbo biržą prie Socialinės apsaugos ministerijos. Ją sudarė Respublikinė ir teritorinės darbo biržos. Kartu, prie darbo biržų įsteigtos trišalės komisijos. Pagal gyventojų užimtumo įstatymą Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ministerijos turėjo įgyvendinti valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje, o trišalėms komisijoms teko uždavinys nagrinėti gyventojų užimtumo klausimus.

Pagrindinis šio įstatymo tikslas - įgyvendinti Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą bei užsiėmimą. Nors įstatyme ir numatyta keletas teisės normų skirtų reguliuoti darbo santykiams – teisės į darbą įgyvendinimas, kai pilietis tiesiogiai kreipiasi į darbdavį ar darbo biržą, teisės įsidarbinti pagal sutartį (kontraktą), kai pilietis sudaro samdos sutartį su darbdaviu, tačiau nėra tikslinga teigti, jog įstatymas buvo skirtas tik reguliuoti darbo santykiams. Įstatymas didžiausią dėmesį skiria bedarbių teisinio statuso, jiems teikiamų užimtumo skatinimo paslaugų bei garantijų įgyvendinimą. Vadovaujantis šiuo aspektu tikėtina, jog 1996 m. vasario 1 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą, kuriuo gyventojų užimtumo įstatymas pervadintas bedarbių rėmimo įstatymu.¹³ Nepaisant to,

¹³ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas (1996), *Valstybės žinios*, 18-457.

bedarbių rėmimo įstatymas toliau išliko pagrindiniu užimtumą reguliuojančiu teisės aktu. Taigi, užimtumas bedarbių rėmimo įstatyme buvo suprantamas kaip: 1) darbas, pagal kontraktą arba samdos sutartį; 2) kita įstatymų nedraudžiama veikla. Reikia pažymėti, kad 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus darbo kodeksui, bedarbių rėmimo įstatyme neliko nuostatų susijusių su darbo santykių reguliavimu, kadangi jos buvo perkeltos ir reglamentuotos darbo kodekse. Deja, bet bedarbių rėmimo įstatymas taip pat nenumatė ir kitų įstatymų nedraudžiamų veiklų per kurias buvo įgyvendinamas užimtumas. Tačiau, pasitelkus analogiją su bedarbių rėmimo įstatymą vėliau pakeitusiais teisės aktais – užimtumo rėmimo įstatymu bei užimtumo įstatymu, galima teigti, jog kitos įstatyme nedraudžiamos veiklos per kurias įgyvendinamas užimtumas atitinka bedarbių rėmimo įstatymo 19 ir 20 straipsnio nuostatas. Taigi, užimtumas, bedarbių rėmimo įstatymo prasme, neskaitant darbo santykių, galėjo būti organizuojamas bedarbiams ar darbuotojams išpėtiems apie atleidimą iš darbo, siunčiant juos į profesinį mokymą. Taip pat užimtumas galėjo būti suprantamas ir per viešuosius darbus atliekamus bedarbių ar kitų asmenų.

Bedarbių rėmimo įstatyme įtvirtinta piliečių užimtumo įgyvendinimo tvarka nurodo tam tikras tuometines Lietuvos užimtumo sistemos ypatybes. Iki įsigaliojant darbo kodeksui, teisė į darbą arba darbas pagal sutartį (kontraktą) galėjo būti įgyvendinama tarpininkaujant darbo biržai. Kitaip tariant, darbo birža, darbuotojui išreiškus norą sulgyti dėl darbo teisinių santykių, tarpininkauja tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo ar samdos sutarties sudarymo sąlygų. Kiti užimtumo atvejai, kai bedarbiams ar darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą, taip pat bedarbiams ar kitiems asmenims, organizuojami laikini viešieji darbai, taip pat įgyvendinami darbo biržos pagalba. Šios teiktos Lietuvos darbo biržos paslaugos buvo geriau suprantamos kaip piliečių užimtumo teisės ir garantijos. Taigi, valstybinės užimtumo garantijos, kaip nustatyta bedarbių rėmimo įstatymo 6 straipsnyje piliečiams numatė nemokamas profesinio ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas, darbo biržos paslaugas įsidarbinant, profesinį mokymą nedarbo atveju, galimybę nedarbo atveju dirbti viešuosius darbus. Reikia pažymėti, kad visos šios Lietuvos darbo biržos teikiamos paslaugos buvo įgyvendinamos įsteigto Užimtumo fondo lėšomis. Tai patvirtina komentuojamo įstatymo 14 straipsnis, kadangi Užimtumo fondo lėšos naudojamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms finansuoti – bedarbių ir darbuotojų, kurie išpėti apie atleidimą, profesinis mokymas; užimtumo rėmimas, kad būtų įdarbinti darbo rinkoje papildomai remiami bedarbiai, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas ir kita. Šių aptartų paslaugų visuma leidžia teigti, jog Lietuvos darbo birža, pagal jai suteiktą įgaliojimų pobūdį dalyvavo įgyvendinant užimtumo politiką ir todėl ji užima atitinkamą vietą užimtumo

įgyvendinančių subjektų sistemos hierarchijoje. Akivaizdu, jog Lietuvos darbo birža buvo įsteigta praktiškai įgyvendinti ir sureguliuoti tuometinę nepriklausomos Lietuvos pasikeitusią darbo rinkos ekonomiką.

Be abejo, Lietuvos užimtumo sistema neapsiribojo tik Lietuvos darbo biržos veikla įgyvendinant užimtumo politiką. Bedarbių rėmimo įstatymo 21 straipsnyje numatyta, jog tokie įgaliojimai Lietuvos darbo biržai, numatant, kad jos nuostatus bei vadovybę steigia Vyriausybė. Vadinasi, Vyriausybė įsipareigojo vykdyti užimtumo politikos formavimą ir organizavimą. Tai įrodo 1990 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Aukščiausiosios Tarybos (toliau – Aukščiausioji Taryba) nutarimas Nr. I-865 „Dėl Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo įsigaliojimo“, kuriame Vyriausybei pavesta parengti gyventojų užimtumo įstatymo projektą, įsteigti Lietuvos darbo biržą prie Socialinės apsaugos ministerijos, patvirtinti jos, taip pat Trišalės komisijos nuostatus, nustatyti nedirbančių piliečių mokymo, permokymo ir perkvalifikavimo, viešųjų darbų atlikimo ir įsidarbinimo pagal kontraktą tvarką, nustatyti Užimtumo fondo sudarymo ir naudojimo tvarką bei suteikta teisė Socialinei apsaugos ministerijai aiškinti gyventojų užimtumo įstatymą. Šis Aukščiausios Tarybos įpareigojimas lėmė, jog Vyriausybei ir Socialinei apsaugos ministerijai teko atsakomybė formuoti ir organizuoti valstybės užimtumo politiką.

Atsižvelgiant į 2006 m. Lietuvos darbo biržos ataskaitą, Lietuva vis dar susidūrė su opiomis darbo rinkos problemomis, kaip didelis nedarbas regionuose, profesinio rengimo nepakankamumas, spragos socialiai pažeidžiamų bedarbių užimtumo rėmime, lygių galimybių darbo rinkoje stoka bei, žinoma, modernizavimo reikalaujantis užimtumo teisinis reguliavimas.¹⁴ Šios priežastys lėmė, jog 2006 m. birželio 15 d. buvo priimtas užimtumo rėmimo įstatymas. Lyginant bedarbių rėmimo įstatymą bei užimtumo rėmimo įstatymą užimtumo politikos, kaip teisinio pagrindo aspektu, reikia pažymėti kelis svarbiausius pokyčius.

Pirma, užimtumo rėmimo įstatymas pagaliau aiškiai nustatė užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą. Įstatyme pateikiamos užimtumo rėmimo politikos bei užimtumo rėmimo sistemos sampratos. Reikia atsižvelgti, jog anksčiau galiojusiam bedarbių rėmimo įstatyme šias nuostatas – užimtumo rėmimo sistema, užimtumo rėmimo politika, užimtumo

¹⁴ Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaita (2006). Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/06/2006-m.-veiklos-ataskaita.pdf>

politiką įgyvendinančių institucijų funkcijos buvo galima suprasti tik netiesiogiai, remiantis analogijomis bei lyginimu. O remiantis šio įstatymo 2 straipsniu, užimtumo rėmimo politikos samprata pateikta per aktyvios darbo rinkos politikos kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymą siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes. Užimtumo rėmimo sistema – tai ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma. Galima suprasti, jog siekiant įgyvendinti užimtumo rėmimo politiką, pasitelkta užimtumo rėmimo sistemos teikiamų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma.

Kitas užimtumo rėmimo įstatyme numatytas naujas aspektas - aiški užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų sistema. Užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad užimtumo rėmimo politiką įgyvendina: 1) Vyriausybė; 2) Socialinė apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos; 3) kitos valstybės institucijos ir įstaigos; 4) savivaldybių institucijos ir įstaigos; 5) kiti juridiniai asmenys ir fiziniai asmenys. Be to, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinantys subjektai taip pat privalėjo konsultuotis su socialiniais partneriais – Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir trišalių tarybų (komisijų, komitetų) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Svarbu, jog įstatymas netgi numatė kiekvieno iš užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų kompetencijas. Nors šių subjektų kompetencijų sąrašas platus, verta paminėti bent keletą kiekvieno subjekto kompetenciją atspindinčių pavyzdžių. Štai Vyriausybė teikė Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus ar tvirtino valstybės programas užimtumui remti ir priimti nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti. Socialinė apsaugos ir darbo ministerija teikė pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo, koordinavo, analizavo ir vertino užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją. Patikslinta ir Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių darbo biržų kompetencijos. Lietuvos darbo biržai numatyta įgyvendinti užimtumo rėmimo sistemą, teikiant užimtumo rėmimo priemones, vykdant darbo rinkos stebėseną. Teritorinei darbo biržai pavesta aptarnauti paskirtose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, įmones, įstaigas. Savivaldybių institucijoms ir įstaigoms numatyta įgyvendinti ir organizuoti viešuosius darbus, teikti paramas darbo vietoms steigti bei įgyvendinti vietinių užimtumo iniciatyvų projektus.

Užimtumo rėmimo įstatyme atsirado aiškesnė užimtumo rėmimo sistemos įgyvendinimo struktūra. Numačius užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančius subjektus,

jų kompetenciją, nekyla dvejonų dėl to, kaip jie pasiskirsto užimtumo rėmimo sistemoje. Nes užimtumo rėmimo sistemos tikslams įgyvendinti įvestos dvi naujos kategorijos – užimtumo rėmimo priemonės ir darbo rinkos paslaugos. Užimtumo rėmimo priemonės – 1) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės; 2) užimtumo didinimo programos; 3) savanoriška praktika. Darbo rinkos paslaugos – 1) informavimas; 2) konsultavimas; 3) tarpininkavimas įdarbinant. Užimtumo rėmimo priemonių ir darbo rinkos paslaugų įgyvendinimui, organizavimui ir finansavimui įtvirtinti prireikė beveik pusės įstatymo nuostatų. Tai įrodo, kokio tikslumo užimtumo teisinio reguliavimo standarto siekė tuometinis įstatymų leidėjas. Deja, tokios struktūros beveik neįmanoma išvelgti nagrinėjant bedarbių rėmimo įstatymą. Jame pasigendama ne tik aiškios užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų struktūros bei kompetencijos, bet ir nėra tiesioginių nuostatų kokios užimtumo paslaugos ar priemonės buvo taikomos tų subjektų. Šiuo atžvilgiu, bedarbių rėmimo įstatymas buvo ganėtinai abstraktus ir apsiribodavo nurodydamas, pavyzdžiui, valstybines užimtumo garantijas, kurias tik konkrečiais ir vienetiniais atvejais vykdavo tam tikri subjektai arba jie nebūdavo nurodomi išvis. Pavyzdžiui, darbo biržai teikiant nemokamas paslaugas įsidarbinant arba nenurodyto subjekto organizuojamas nemokamas profesinis mokymas ir panašiai.

Vis dėlto užimtumo rėmimo įstatyme pasigendama užimtumo sampratos. Bedarbių rėmimo įstatyme bendrosiose nuostatose buvo numatyta piliečių užimtumo samprata, nors ir labai abstrakti, tačiau nurodanti užimtumą per užimtumo įgyvendinimo būdus – įgyvendinant teisę laisvai pasirinkti darbą arba ar vykdant kitą įstatymų nedraudžiamą veiklą. Be to, užimtumo rėmimo įstatymas irgi turėjo teisinio reguliavimo spragų, kurias reikėjo sureguliuoti. Tokiu atveju, pradėtas rengti užimtumo įstatymo projektas. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projekto aiškinamajame rašte pateikiama kritika dėl daugelio priežasčių. Tokiu atveju tikslinga išskirti keletą esminių: 1) užimtumo formas reguliavo skirtingų sričių ir skirtingos teisinės galios norminiai teisės aktai, pavyzdžiui, mokestiniai įstatymai, valstybinį socialinį draudimą reguliuojantys teisės aktai, įvairias juridinių asmenų teises formas reguliuojantys įstatymai; 2) Tik dalį darbo teisinių santykių ar su jais susijusių santykių reguliavo darbo įstatymai ir užimtumo rėmimo įstatymas; 3) užimtumo rėmimo įstatyme taip pat neatspindėta atsakomybė už nedeklaruotą darbą ir nedeklaruotą savarankišką veiklą. 4) užimtumo rėmimo įstatymas nenumatė bedarbių ir ieškančių darbo asmenų diferencijavimo pagal jų pasirengimą dalyvauti darbo rinkoje; 5) trūkumai dėl aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimo detalizavimo; 6) profesinio mokymo ir viešųjų darbų taikymo ribotumas.

Socialinė apsaugos ir darbo ministerija pasiūlė naują teisinį reguliavimą šioms spragoms išspręsti. Pagrindiniai aiškinamajame rašte atsispindėję siūlymai: 1) išplėsti užimtumo rėmimo įstatymo taikymo sritį, patobulinti užimtumo rėmimo sistemą ir klasifikuoti visas užimtumo formas; 2) siekta nustatyti atsakomybę už nelegalų, nedeklaruotą darbą ir nedeklaruotą savarankišką veiklą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus; 3) siūlyta keisti Užimtumo rėmimo įstatymo pavadinimą į Užimtumo įstatymą; 4) užimtumo formų sistemą skirstyti į atlygintą užimtumą, kai a) asmuo dirba pagal darbo sutartį arba kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu; b) yra savarankiškai dirbantis asmuo ir; c) užsiima neatlygintinio užimtumo veikla; 5) apriboti bedarbio statuso įgijimo sąlygas; 6) pakeisti aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

Šių prižasčių lydimas, Seimas 2017 m. liepos 1 d. priėmė užimtumo įstatymą, kuris pakeitė užimtumo rėmimo įstatymą. Visi aptarti pasiūlymai atsispindėjo naujajame įstatyme, tačiau papildomai įvestos užimtumo, užimto asmens ir užimtumo formų sampratos. Užimtumas, pagal įstatymo 2 straipsnį, tai atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Užimtumo forma - asmens veiklos, kurią vykdydamas asmuo yra laikomas užimtu, būdas. O užimtas asmuo, remiantis užimtumo įstatymo 3 straipsniu pripažįstamas, jeigu užsiima bent viena iš užimtumo formų – 1) dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu; 2) yra savarankiškai dirbantis asmuo; 3) užsiima neatlygintinio užimtumo veikla. Galima teigti, jog užimtumo samprata patenkinama, jeigu asmuo užsiima bent viena iš užimtumo formų.

Lyginant užimtumo įstatymą su užimtumo rėmimo įstatymu pastebėtina, jog užimtumo rėmimo priemonėse atsisakyta savanoriškos praktikos, kuri perkelta ir reformuluota kaip viena iš užimtumo formų, o tiksliau neatlygintinio užimtumo veikla, įtvirtinta užimtumo įstatymo 10 straipsnyje. Vietoje to, įtrauktos atvykimo išmokos iš užsienio pritrauktiems darbuotojams bei išmokos darbdaviams, pritraukusiems darbuotoją iš užsienio. Darbo rinkos paslaugos taip pat papildytos laisvų darbo vietų ir darbo ieškančių asmenų registravimu, įsidarbinimo galimybių vertinimu, individualios užimtumo veiklos planavimu bei įdarbinimu su pagalba. Savanoriškos praktikos atsisakyta užimtumo rėmimo priemonėse su sąlyga, kad atsisakoma darbo įgūdžių įgijimo sutarties, kuri savo esme yra labai panaši ir skiriasi tik terminu, todėl palikta tik savanoriška praktika, siekiant padidinti jaunų žmonių socialinio ir darbinio aktyvumo galimybes bei pagerinti jų pasitikėjimą savo

jėgomis. Ypatingas dėmesys skirtas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių modifikacijai. Iš aktyvios darbo rinkos politikos priemonių pašalinta darbo rotacija, kaip neturinti ilgalaikės perspektyvos ir naudos, leidžiančia piktnaudžiauti darbdaviui. Tuo tarpu, į aktyvios darbo rinkos politikos priemones įvesta pameistrystės darbo sutartis, turinti palengvinti įsidarbinimo procesą atlikus profesinį mokymą darbovietėje ir stažuotės sutartis, kaip darbo praktikos laikotarpis, leidžiantis kelti, atstatyti ar tobulinti esamą kvalifikaciją ir pasitarnaujanti kaip priemonė ilgalaikiam nedarbui mažinti. Taip pat patobulintas teritorinio judumo rėmimas, kompensuojant padidėjusias asmens kelionės ir apgyvendinimo išlaidas. Siekiant įstatymo tikslo, užimtumo rėmimo priemonės ir darbo rinkos paslaugų įgyvendinimas atskirai detalizuojamos paskirtame įstatymo 3 skirsnyje.

Užimtumo įstatymas patikslino užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektus, tuo aspektu, kad šie subjektai išskirstyti į: 1) užimtumo rėmimo politiką formuojančius, jos įgyvendinimą organizuojančius, koordinuojančius ir kontroliuojančius – Vyriausybę ir Socialinę apsaugos ir darbo ministeriją ir; 2) užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančius – Lietuvos darbo biržą ir jos teritorines darbo biržas (šiuo metu Užimtumo tarnybą), savivaldybių institucijas ir įstaigas bei kitus juridinius ir fizinius asmenis. Šis skirstymas geriau atspindi aptartų subjektų kompetenciją, kadangi užimtumo rėmimo įstatyme, visi šie subjektai buvo pripažįstami tik kaip užimtumo rėmimo politiką įgyvendinantys subjektai. Kartu, įstatymų leidėjas pasirinko nustatyti ir subjektus, kuriems gali būti įgyvendinama užimtumo rėmimo politika. Tokiu būdu suklasifikuoti asmenys, pagal jiems taikomas darbo rinkos paslaugas ir užimtumo rėmimo priemones.

Galima teigti, jog esamas Lietuvos užimtumo teisinis reguliavimas buvo sąlygotas TDO konvencijų, ES steigiamųjų sutarčių bei nacionaliniu lygmeniu vykusių socialinių, ekonominių, politinių procesų pavidalu. Dabartinis Lietuvos užimtumo teisinis reguliavimas yra artimas ES siekiamam standartui. Nepaisant to, reguliavimas yra toliau tobulinamas Vyriausybei ir Socialinei apsaugos ministerijai bendradarbiaujant su tarptautiniais ir regioniniais partneriais, jų teisėkūros institucijomis, taip formuojant užimtumo rėmimo politiką. Nors Lietuvos teisinio reguliavimo raida jau nustatyta, tačiau atitinkami užimtumo teisinio reguliavimo aspektai reikalauja platesnės analizės. Kitaip tariant, tikslinga išsiaiškinti, kaip šiuolaikinis užimtumo teisinis reguliavimas pasireiškia taikant užimtumo įstatymą.

2. UŽIMTUMO SAMPRATA IR JOS REGLAMENTAVIMAS TEISĖS AKTUOSE

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau - užimtumo įstatymo) 2 straipsnio 2 dalyje, numatyta, kad užimtumas, tai: „atlygintina arba neatlygintina teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių arba profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka“. Nors terminas „užimtumas“ yra aiškiai nustatytas teisės normoje, galiojančiame įstatyme, tačiau verta paanalizuoti ir kitas teisės doktrinoje aptinkamas šio termino analogijas. Pavyzdžiui, keletas teisės doktrinos autorių pripažįsta, jog užimtumas gali būti suprantamas ir kaip įstatymų nedraudžiama veikla, kuri vykdoma sutarties su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai, taip pat ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp asmenų, dalyvaujančių darbo kooperacijoje¹⁵. Lyginant šiuos du termino aiškinimus reikia pažymėti, jog priešingai nei nurodyta įstatyme, teisės doktrinoje pateikiama samprata aiškiai apibrėžia tokio teisinio santykio subjektus – darbuotoją ir darbdavį, ir asmenis, kurie dalyvauja darbo kooperacijoje. O įstatyme pateikiamas apibrėžimas vienintelį teisinį subjektą pažymi tik fizinį asmenį ir jo nekonkretizuoja. Teisės doktrinoje terminas yra pateikiamas siaurąja prasme, apsiribojant keliais konkrečiai įvardijamais teisiniais subjektais. Kiti teisės mokslininkai šį terminą yra linkę aiškinti plačiąja prasme, pažymint, jog užimtumas – teisėta darbinė žmonių veikla, kuria kuriamos materialinės vertybės ir teikiamos paslaugos, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikiant jiems uždarbį (darbo pajamas)¹⁶. Ši samprata savo esme yra artimesnė pateiktai įstatyme. Komentuojama samprata tiksliai neapibrėžia teisinio santykio subjektų ar būdų, kuriais yra įgyvendinamas užimtumas, pavyzdžiui, referuojant į darbo sutartį su darbdaviu ar dalyvaujant darbo kooperacijoje. Tačiau priešingai nei įstatyme, šia samprata papildoma, jog asmuo, užsiimdamas veikla, taip pat kuria materialines vertybes, teikia paslaugas, kurios tenkina ne tik asmeninius bet ir viešuosius interesus. Nepaisant visų aptartų „užimtumo“ sampratų skirtumų, jų turinyje galima išvelgti ir panašumų.

Įstatymų leidėjas ir teisės doktrina sutinka, jog užimtumas gali būti įgyvendinimas tik per teisėtas veiklas. Daroma prielaida, jog veiklos turi būti reglamentuotos teisės normos ar visuotinai pripažinto teisės principo pagrindu. Reikia pažymėti, jog „užimtumo“ terminas buvo pirmą kartą reglamentuotas tik 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus užimtumo įstatymui. O iki tol galiojęs užimtumo rėmimo įstatymas (toliau – užimtumo rėmimo

¹⁵ Dambrauskienė, G., et. atl. *Darbo teisė*, vadovėlis. Vilnius, 2008, p. 116.

¹⁶ Tiakižius, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, vadovėlis. Vilnius, 2006. p. 291.

įstatymas) nenumatė visuotinai pripažįstamo „užimtumo“ apibrėžimo. Todėl tikėtina, kad šių priežasčių lydimas, įstatymų leidėjas siekė apibrėžti termino reikšmę bei sureguliuoti iš jo kylančius teisinius santykius. Tai patvirtina užimtumo įstatymo 1 straipsnis: „Šis įstatymas numato pagrindines užimtumo formas ir jų sistemą, darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų funkcijas...“. Bet būtų klaidinga manyti, jog prieš tai galiojęs užimtumo rėmimo įstatymas neatliko panašių funkcijų. Šiuo įstatymu taip pat buvo siekiama nustatyti darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų (įstaigų) funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą. Ir nors šiuos teisės aktus vienija panašūs ar netgi identiški teisiniai pagrindai, tačiau užimtumo įstatymas praplečia iš užimtumo įgyvendinimo kylančių teisinių santykių turinį, nustato jo subjektus, sistemą ir netgi įgyvendinimo būdus. Bet, atsižvelgiant į anksčiau aptartas užimtumo teises sampratas, užimtumo rėmimo įstatyme sunku išvelgti nuostatas, kurios aiškiai nurodytų kokios veiklos yra pripažįstamos teisėtomis. Tai dar viena priežastis, kodėl būtų galima manyti, jog įstatymų leidėjas turėjo tikslinti, keisti užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtintas teisės normas. Todėl naujasis užimtumo įstatymas siekė šiuos neaiškumus panaikinti, įveddamas naujas sąvokas, kaip „užimtumo forma“ ir „užimtas asmuo“. Būtent šių dviejų sąvokų dėka, galima apibrėžti kokios veiklos turėtų būti suprantamos teisėtomis, kai siekiama įgyvendinti užimtumą. Pavyzdžiui, užimtumo įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje numatyta: „Užimtumo forma – asmens veiklos, kurią vykdydamas asmuo yra laikomas užimtu, būdas“. O „užimtas asmuo“, remiantis to paties įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 1-3 punktais yra tuomet, kai jis užsiima bent viena iš nurodytų užimtumo formų: 1) dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu; 2) yra savarankiškai dirbantis asmuo; 3) užsiima neatlygintinio užimtumo veikla. Šių sąvokų vartojimas įstatyme leidžia nustatyti, veiklas, kurias vykdant užimtumas yra pripažįstamas teisėtu. O tiksliau, užimtumo įgyvendinamas yra įmanomas tik užimtumo formų nustatytose ribose.

Kitas svarbus užimtumo sampratoje rezonuojantis aspektas - atlygintinumas. Įstatyme bei teisės doktrinoje, komentuojant užimtumo sampratą, sutariama, jog asmuo už atliekamos veiklos rezultatus tikisi atlygio. Tai patvirtinti, vieni teisės doktrinos autoriai nurodo, jog užimtas asmuo kuria materialines vertybes, teikia paslaugas už kurias yra mokamas uždarbis (darbo pajamos). Šioje sampratoje aišku, kad už atliekamą darbą žmogui atlyginama materialiai – gaunant darbo pajamas, pavyzdžiui, pinigais ar natūra. Tačiau atlygintinumo aspektą sudėtinga išvelgti kitoje, anksčiau minėtoje doktrininėje užimtumo

sampratoje. Nors sampratoje ir minima, jog veikla gali būti vykdoma užmezgant ekonominius bei teisinius santykius tarp asmenų, dalyvaujančių darbo kooperacijoje, tačiau tiesioginės nuorodos į atlygį nėra. Nepaisant to, reikėtų atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymą, kuriame (toliau – kooperatyvų įstatyme) numatyta, jog kooperacija – įstatymų pagrįstas veiklos ir išteklių sutelkimas dalyvių bendriems tikslams įgyvendinti. O jos dalyviai bendrus tikslus įgyvendina per kooperatines bendroves, kai nariai įneša lėšas kapitalui sudaryti, tarpusavyje pasiskirsto riziką ir naudą pagal narių prekių ir paslaugų apyvartą. Be abejo, kooperatinės bendrovės nariai lėšas kapitalui sudaryti įneša ne be priežasties. Tokios bendrovės narys, aišku, siekia ir asmeninės ar kolektyvinės naudos. Pavyzdžiui, kooperatyvų įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog kooperatyvo bendrovės narys turi teisę gauti dividendus, gauti apyvartai proporcingą išmoką ir panašiai. O dividendas yra bendrovės nariams išmokama pelno dalis. Atlygintinumą šioje sampratoje galima įžvelgti ir kitu nurodomu atveju, turint omeny, kai užimtumas įgyvendinamas sutarties su darbdaviu pagrindu. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – darbo kodekso) 21 straipsnyje yra numatytos darbo sutarties šalys – darbuotojas ir darbdavys. Kai darbuotojas – fizinis asmuo, kuris įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo sutartį su darbdaviu, o darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Aišku, jog abiejų darbo sutarties šalių teisėse ir pareigose vartojamas raktinis žodis „atlygintinai“. Reikia pažymėti, jog, apskritai, atlygintinumo aspektas darbo sutartyje yra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Remiantis darbo kodekso 33 straipsnio 2 dalimi, būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių susitarus, darbo sutartis yra laikoma sudaryta. Tokios sąlygos yra (neskaitant darbo užmokesčio), pavyzdžiui, - darbo funkcija ir darbovietė. Nesulygus nors vienai iš šių trijų komentuojamų darbo sąlygų, sutartis negali būti laikoma sudaryta. Vadinasi, ir darbo užmokestis yra esminė darbo sutarties įgyvendinimo sąlyga be kurios ji teisiškai egzistuoti negali. Taigi, nors ir šioje teisės doktrinos sampratoje tiesiogiai nėra minimas atlygintinumo aspektas, tačiau joje pateiktų užimtumo įgyvendinimo būdų turinys leidžia daryti išvadą, kad tokių teisinių santykių subjektai dėl atliekamų veiklų yra atlyginami ir todėl tarp subjektų egzistuoja ekonominiai bei teisiniai santykiai.

Bet klaidinga būtų manyti, jog užimti asmenys laikomi tik tie, kuriems yra atlyginama už jų veiklos rezultata. Šiai nuostatai prieštarauja užimtumo įstatyme pateikta užimtumo samprata, kadangi asmens veikla gali būti ir neatlygintina. Remiantis užimtumo įstatymo 9 straipsniu, užimtas asmuo yra ir tas, kuris vykdo šias neatlygintinas veiklas – stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį; vykdo savanorišką veiklą; atlieka visuomenei naudingą veiklą ir

panašiai. Pavyzdžiui, užimtumo įstatymo 39 straipsnyje, stažuotė pripažįstama kaip neatlygintinas darbo praktikos laikotarpis, kurio metu asmuo gerina darbo įgūdžius, keliasi, atkuria, tobulina profesinę kvalifikaciją. Arba asmuo vykdo savanorišką veiklą, grindžiamą Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo pagrindais. Ši veikla taip pat yra neatlyginamai atliekama visuomenės naudai susitarus su savanoriškos veiklos organizatoriumi.¹⁷ Žinoma, čia pateikti pavyzdžiai nenurodo visų užimtumo įstatyme apibrėžiamų neatlygintinų veiklų sąrašo, tačiau pakankamai įrodo, jog užimtumas gali būti įgyvendinamas už jį atlyginant arba neatlyginant. Ir visų komentuojamų užimtumo sampratų kontekste, užimtumo įstatyme pateikiama samprata, atlygintinumu aspektu, išlieka bene plačiausia ir tiksliausia.

Vis dėlto, siekiant dar gilesnės užimtumo sampratos analizės, būtina atsižvelgti ir į teisinius santykius, kurie kyla įgyvendinant užimtumą. Teisės doktrina nurodo, jog plačiąja prasme užimtumo teisiniai santykiai suvokiami, kaip sistema ekonominių, teisinių, socialinių priemonių, kurios realizuojamos valstybės, savivaldybės ar jų įgaliotų įmonių, įstaigų lygiu. O siaurąją prasme užimtumo teisiniai santykiai įgyvendinami, kai asmuo kreipiasi į už įdarbinimą atsakingas valstybines institucijas, siekdamas užimtumo.¹⁸ Pateiktos užimtumo teisinių santykių sampratos nėra pakankamos išsiaiškinti šių teisinių santykių struktūrą. Todėl užimtumo teisinius santykius tikslinga analizuoti per jų turinį ir subjektus.

2.1. Užimtumo teisinių santykių turinys ir subjektai

Jau išsiaiškinta, jog asmuo yra užimtas, jeigu jis įgyvendina bent vieną iš užimtumo įstatyme nurodytų užimtumo formų. Kai dirba savarankiškai arba pagal darbo sutartį, arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu ir netgi tuomet, kai užsiima neatlygintinio užimtumo veikla. Visos šios išvardintos užimtumo formos atspindi kažkokį teisinį santykį, kurio pagrindu yra įgyvendinamas užimtumas. Neabejotina, jog asmeniui dirbant, pavyzdžiui, pagal darbo sutartį, jį sieja darbo teisinis santykis su kita šalimi – darbdaviu. Šiam teisiniam santykiui atsirasti ir funkcionuoti, būtinos tokios prielaidos: 1) teisės norma; 2) teisiniai faktai; 3) teisinis subjektiškumas.¹⁹ Teisės norma turėtų leisti ir nedrausti darbuotojui sudaryti darbo sutartį, teisinis faktas reikštų darbo sutarties sudarymą, kaip rezultatą, o tuo tarpu teisinis subjektiškumas atspindėti asmens gebėjimą būti teisinio

¹⁸ Dambrauskienė, G., et. atl. *Darbo teisė*, vadovėlis. Vilnius, 2008, p. 116.

¹⁹ Vaišvila, A. *Teisės teorija*, vadovėlis. Vilnius, 2000, p. 319.

santykio subjektu. Tik egzistuojant visoms šioms prielaidoms teisinis santykis gali atsirasti. Visgi šioje vietoje tikslinga būtų apsisistoti ties teisiniu subjektiškumu, siekiant išsiaiškinti užimtumo teisinių santykių subjektų specifiką.

Teisinio santykio subjektai turi įstatymo ginamas teises ir pareigas vienas kito atžvilgiu. Šios teisės ir pareigos gali kilti tik tuomet, kai užimtumo teisinio santykio subjektai pasižymi teisiniu subjektiškumu – teisnumu ir veiksnumu. Teisnumas – teisės normų suteikiama garantija turėti įstatymo ginamas subjektines teises ir pareigas vienas kito atžvilgiu, o veiksnumas – gebėjimas įgyvendinti įstatymo garantuojamas subjektines teises ir pareigas. Teisnumas atsiranda asmeniui gimus ir galioja visą gyvenimą. O veiksnumas atsiranda priklausomai nuo asmens amžiaus ir psichikos būsenos. Ir siekiant konstatuoti, jog teisinio santykio subjektai pasižymi teisiniu subjektiškumu būtina nustatyti ar abu šie elementai – teisnumas ir veiksnumas egzistuoja.

Teisnumas yra prigimtinė kiekvieno žmogaus teisė ir laisvė, kaip tai garantuoja Konstitucijos 18 straipsnis. Teisnumas negali būti atskiriamas nuo asmenybės, jis nepriklauso nuo lyties, amžiaus, profesijos, tautybės, socialinės padėties, gyvenamosios vietos, jo negalima perduoti ar kam nors deleguoti. Tai iš esmės leidimas įgyti ne kurią nors konkrečią, o bet kurią teisę.²⁰ Štai civilinėje teisėje pripažįstama, jog asmuo gali būti teisnus, tačiau neveiksnius. Tai reiškia, kad asmuo gali įgyti įstatymu numatytas subjektines teises ir pareigas, tačiau jų niekaip negali realizuoti. Tačiau, žvelgdami į užimtumo teisinius santykius, užimtumo įstatymo kontekste, užimtas asmuo didžiąja dalimi suvokiamas, kaip dirbantis savarankiškai arba pagal darbo sutartį. Tokiu atveju užimtam asmeniui yra būtinas darbinis teisinis subjektiškumas.

Remiantis darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalimi darbinis teisinis subjektiškumas susideda iš galėjimo turėti darbo teises ir pareigas – darbinio teisnumo, ir galėjimo savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas - darbinio veiksnumo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.²¹ Fizinio asmens darbinio teisinio subjektiškumo įgijimo išimtis galima atskleisti per vaikų įdarbinimo sąlygas, kurios numatytos 2017 m. birželio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime: „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“. Prieš aptariant šį teisės aktą, reikėtų pažymėti, jog Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsnio 1 ir 2 dalyse pažymima, jog, apskritai,

²⁰ Vaišvila, A. *Teisės teorija*, vadovėlis. Vilnius, 2000, p. 326.

vaikų darbas yra draudžiamas, nebent jų fizinės galimybės leidžia atlikti lengvus darbus, kurie nekenkia vaiko saugai, sveikatai, psichinei, moralinei ir socialinei raidai ir tik laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. O darbdavio atstovas turi rūpintis, priimdamas fizinius asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti, kad darbovietės sąlygos būtų saugios sveikatai, vadovaujantis Vyriausybės patvirtintu anksčiau paminėtu nutarimu²². Vyriausybės nutarime nurodoma, kad vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų galima dirbti tik lengvus darbus, kurių užduotys ar sąlygos nekelia pavojaus vaikų sveikatai, vystymuisi, netrukdo lankyti mokyklos ar mokytis pagal privalomojo švietimo ir profesinio rengimo programas. Nutarimas nurodo netgi sveikatai kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašą, kuriems esant vaikams yra draudžiama dirbti. Ir nors fiziniai asmenys visišką darbinį veiksnumą įgyja nuo šešiolikos metų, tačiau šis sąrašas draudžia tokiomis sąlygomis dirbti ir fiziniams asmenims iki aštuoniolikos metų. Kitas esminis reikalavimas, kuris skiria vaikų įdarbinimo sąlygas, nuo suaugusiųjų, turinčių visišką darbinį veiksnumą, - tai už vaiką atsakingų asmenų ir įstaigų raštiškas sutikimas prieš pradėdant dirbti. Vyriausybės nutarimo 13 dalis numato, jog darbdavys yra įpareigotas gauti vieno iš tėvų ar vaiko atstovų raštišką sutikimą dėl vaiko darbo, sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą su išvada, kad vaikas tinkamas dirbti konkrečiai paskirtą darbą ir mokslo metų laikotarpiu duotas mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštiškas sutikimas dėl vaiko darbo.²³Tik esant visoms šioms sąlygoms, su vaiku, per jo atstovus, gali būti sudaroma darbo sutartis arba neatlygintinės veiklos sutartis. Vadovaujantis aptartomis vaikų įdarbinimo sąlygomis, galima teigti, jog žemiausia amžiaus riba nuo kurios fiziniai asmenys gali dirbti yra keturiolika metų. Šios amžiaus ribos – nuo keturiolikos iki šešiolikos metų - fiziniai asmenys pasižymi ribotu darbinio subjektiškumu.

Be abejo, darbo teisinis santykis negali egzistuoti esant tik vienai šaliai – darbuotojui. Kita darbo teisinio santykio šalis – darbdavys taip pat turi pasižymėti darbinio subjektiškumu. Remiantis darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalimi darbdavio – juridinio asmens darbinis teiškumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsteigimo momentą. Tai gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teiškumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas,

²² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 70-3170.

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo, 2017, *TAR*, 11078.

atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. O darbdavio – fizinio asmens teisingumą ir veiksmumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – civilinio kodekso) 2.63 straipsnyje 1 dalyje numatyta, kad juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo jo įregistravimo juridinių asmenų registre. Tuo tarpu sekanti šio straipsnio dalis nurodo, kad viešieji juridiniai asmenys laikomi įsteigti, kai įstatymas ar įstatymų numatytais atvejais kitas teisės aktas, gali nustatyti, jog juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo teisės akto dėl jo įsteigimo įsigaliojimo. Tai reiškia, kad darbdavys, kai tai juridinis asmuo, darbinį teisinį subjektiškumą įgyvendina per savo organus. Juridinio asmens organai yra šie: 1) juridinio asmens vienasmenis ar kolegialus valdymo organas; 2) juridinio asmens dalyvių susirinkimas; 3) juridinio asmens priežiūros organas. Kiekvienas iš nurodytų juridinio asmens organų atlieka skirtingas funkcijas, pagal jiems pavestas kompetencijas, kurias nustato atitinkami juridinio asmens veiklą reglamentuojantys teisės aktai. Taigi, darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, atstovauja įmonės, organizacijos ar įstaigos vadovas arba tam paskirta administracija. Arba darbdavio, kaip juridinio asmens, vadovas ar administracija, pagal jiems paskirtą kompetencijų dalį, perduoda savo įgaliojimus kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui.

Kiek kitokia specifika pasižymi viešieji juridiniai asmenys. Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad viešieji juridiniai asmenys yra įsteigti valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių sau naudos, kadangi pagrindinis viešojo juridinio asmens tikslas yra tenkinti viešuosius interesus. Tai valstybės ir savivaldybės įmonės, įstaigos, viešosios įstaigos ar religinės bendruomenės. Jų specifika pasižymi tuo, jog viešieji juridiniai asmenys gali įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštaruoja jų veiklos tikslams ir steigimo dokumentams. Tai suponuoja reikalavimą steigimo dokumentuose aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyti veiklos tikslus. Kartu, viešųjų juridinių asmenų teisinis subjektiškumas pasižymi valdžios įgaliojimų disponavimu. Šie subjektai turi teisę teikti kitiems teisėms subjektams privalomus reikalavimus, kurių laikymasis būtų užtikrintas valstybės prievarta.

Darbdavio teisinio subjektiškumo specifika taip pat skiriasi, kai darbdavys yra fizinis asmuo ar individualios (personalinės) įmonės savininkas. Minimų subjektų darbinės teisės ir pareigos gali būti įgyvendinamos savarankiškai. Kadangi įstatymas darbdaviams, kai tai fiziniai asmenys, nenumato reikalavimo turėti valdymo organus.

Reikia pripažinti, kad abi anksčiau aptartos subjektų grupės – darbuotojai ir darbdaviai turi pasižymėti darbinio teisiniu subjektiškumu, siekdami tapti užimtais asmenimis. Tačiau, tai nevisiškai atitinka užimtumo įstatyme pateikiamos užimtumo sampratos sąlygas. Juk asmenys nebūtinai turi būti dirbantys, kad atitiktų užimto asmens sąvoką. Kitaip tariant, užimti asmenys nebūtinai turi pasižymėti darbinio teisiniu subjektiškumu. Pavyzdžiui, asmenys, užsiimantys neatlygintine veikla taip pat suprantami, kaip užimti asmenys, nors jų veiklos ir negalima priskirti darbo sutarčiai, darbo sutarčiai prilygintų teisinių santykių pagrindu ar savarankiškam darbui. Vadinasi, tam tikros užimtų asmenų grupės savo teisiniu subjektiškumu skiriasi nuo kitų.

Asmenų dirbančių neatlygintinai teisinis subjektiškumas didžiąja dalimi priklauso nuo neatlygintinės veiklos, kuria asmenys užsiima. Užimtumo įstatymo 9 straipsnyje pateikiamas sąrašas neatlygintinų veiklų, kuriomis gali užsiimti įvairūs asmenys. Tad tikslinga pažvelgti ir palyginti užimtumo įstatyme įtvirtintas neatlygintinas veiklas, siekiant toliau analizuoti užimtų asmenų teisinį subjektiškumą. Pavyzdžiui, užimtumo įstatymo 9 straipsnio 1 punkte pateikiama neatlygintina veikla, kurią atlikdamas asmuo laikomas užimtu – atliekant stažuotę, sudarius stažuotės sutartį. Kartu, komentuojamo įstatymo 39 straipsnis toliau nurodo, kad stažuotė yra neatlygintinas darbo praktikos laikotarpis, skirtas asmens darbo įgūdžiams ar profesinei kvalifikacijai kelti, atkurti ar tobulinti ir gali būti organizuojama bedarbiams, kurie turi atitinkamą profesinę kvalifikaciją arba neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu įgytą kompetenciją, tačiau ne mažiau kaip 6 mėnesius iš eilės nedirbo pagal šią turimą profesinę kvalifikaciją ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu įgytą kompetenciją.

Akivaizdu, kad įstatyme pateikta stažuotės samprata numato dar vieną užimtų asmenų grupę – bedarbius. Žinoma, bedarbio teisinis statusas neatsiranda savaime. Užimtumo įstatymo 22 straipsnyje numatoma visuma sąlygų, kurioms esant asmuo gali būti laikomas bedarbiu. Tai asmuo, kuris: 1) nedirba pagal darbo sutartį ar nėra darbo santykiams prilygintų teisinių santykių subjektas; 2) nėra savarankiškai dirbantis asmuo (su keliomis išimtimis); 3) nuo 16 metų iki LR socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus, vadinasi iki 64 metų 8 mėnesių²⁴; 4) pagal darbo kodeksą gali būti darbuotoju; 5) nesimoko pagal bendrojo ugdymo programas, išskyrus suaugusiųjų ugdymo programose; 6) savarankiškai ir naudodamasis Užimtumo tarnybos darbo rinkos paslaugomis ieško darbo Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka; 7) nėra deklaravęs išvykimo iš Lietuvos (išskyrus Europos Sąjungos (toliau – ES) reglamentuose

²⁴ Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994), *Valstybės žinios*, 59-1153

numatytus atvejus). Taip pat, kai asmuo užsiima neatlygintinio užimtumo veikla, bet atitinka anksčiau minėtas sąlygas, turi teisę įgyti bedarbio statusą. Šie įstatyme įtvirtinti bedarbio statuso įgijimui keliami reikalavimai leidžia įžvelgti šios užimtų asmenų grupės teisinio subjektiškumo specifiką. Neskaitant veiklų susijusių su darbu ar mokymuisi, pagrindinės prielaidos asmeniui, siekiančiam bedarbio statuso, pirma privalo atitikti du esminius aspektus: 1) galėti, pagal darbo kodeksą būti darbuotoju ir; 2) atitikti įstatyme nustatytą amžių. Galėjimas, pagal darbo kodeksą būti darbuotoju suponuoja imperatyvą asmeniui atitikti įstatyme keliamus reikalavimus darbuotojui, kitaip tariant, turėti darbinį teisinį subjektiškumą. O tai reiškia turėti ne tik darbo teises ir pareigas, bet ir savo veiksmis įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Negalėjimas pasižymėti darbinio teisiniu subjektiškumu – visišku ar ribotu, eliminuoja bet kokią galimybę fizinį asmenį pripažinti darbuotoju darbo kodekso normų kontekste. Atitiktis įstatyme nustatytam amžiui įrodo specifinį bedarbių teisinį subjektiškumą, kadangi bedarbio statuso įgijimo galimybė atsiranda tik sulaukus 16 metų ir tęsiasi iki LR socialinio draudimo pensijų įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus, iki 64 metų 8 mėnesių. Akivaizdu, jog šios dvi įstatyme nustatytos bedarbio statuso įgijimo sąlygos yra pirminės ir todėl esminės kalbant apie bedarbių teisinį subjektiškumą. Be šių sąlygų negalėtume net svarstyti ar asmuo tikrai nedirba pagal darbo sutartį, savarankiškai ar darbo santykiams prilyginamų teisinių santykių pagrindu, neužsiima neatlygintinio užimtumo veikla ir panašiai. Vadinasi, apie bedarbių teisinio veiksnio užuomazgas galima diskutuoti tuomet, jeigu asmeniui sueina įstatyme numatytas amžius, o darbo kodeksas nedraudžia jam tapti darbuotoju. Žinoma, tai tik pirminės sąlygos, kurių visumos, deja, nepakanka norint įgyti bedarbio statusą. Tačiau tai pamatinės prielaidos toliau leidžiančios nustatyti ar asmuo gali atitikti ir kitas, bedarbiams įstatyme keliamas sąlygas.

Kitas svarbus aspektas, žvelgiant iš bedarbių, kaip užimtų asmenų perspektyvos yra tai, kokiame teisiniame santykiyje dalyvauja šie subjektai. Konstatuota, jog esant darbo, savarankiško darbo sutartims arba esant teisiniams santykiams, kurie savo esme prilygsta komentuojamoms sutartims, tarp šalių, be abejonės, vyrauja darbo arba darbo santykiams prilyginami teisiniai santykiai. Tačiau to negalima pasakyti apie bedarbių statusą turinčių asmenų teisinius santykius. Tuomet natūraliai kyla klausimas, koks ir su kuo yra užmezgamas teisinis santykis šioje situacijoje. Minėta, jog bedarbio statusą atitinkantis asmuo jį įgyja ne savaime, o tik atlikdamas tam tikrus veiksmus. Šiuo atveju, asmuo, siekiantis bedarbio statuso, jį gali įgyti užsiregistravęs Užimtumo tarnyboje Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka. Tarp bedarbio asmens ir Užimtumo tarnybos užsimezga užimtumo teisiniai santykiai.

Taigi, užimtumo teisiniai santykiai siaurąja prasme suprantami taip: asmuo kreipiasi į valstybines institucijas, kurios atsakingos už užimtumą, siekdamas įdarbinimo. Bedarbis asmuo kreipiasi į Užimtumo tarnybą prašydamas jos užimti tarpininko poziciją, tarp potencialaus darbdavio. Tuo tarpu, Užimtumo tarnyba, pasitelkdama jai įstatymo suteiktus įgaliojimus, juos naudoja bendradarbiaujant su darbdaviais ir registruojant laisvas darbo vietas, kurių pagrindu vėliau gali būti sudaroma darbo sutartis. Todėl siaurąja prasme, užimtumo teisiniuose santykiuose dalyvauja tik tokie subjektai, kaip bedarbiai, darbdaviai ir Užimtumo tarnyba.

Užimtumo teisiniai santykiai plačiąja prasme suvokiami per valstybėje įgyvendinamą užimtumo politiką, kai užimtumas yra skatinamas įvairiomis priemonėmis, taip susiklostant ekonominiams, socialiniams, kitaip tariant, - visuomeniniams santykiams. Tad, plačiąja prasme, užimtumo teisiniai santykiai gali būti suprantami, kaip visuma teisinių, socialinių, ekonominių ir organizacinių priemonių, kurios įgyvendinamos per valstybės ir savivaldybės institucijas, įstaigas ar organizacijas, skatinančių užimtumą. Plačiąja prasme, užimtumo teisinių santykių subjektus nėra tikslinga numatyti viename lygmenyje, tad verčiau skirti į grupes. Kadangi įgyvendinant užimtumo politikos nuostatas, tarp subjektų egzistuoja jau ne tik užimtumo teisiniai santykiai, bet ir užimtumo valdymo santykiai. Šiuo aspektu gali būti skiriamos tokios užimtumo teisinių santykių subjektų grupės: 1) Užimtumo valdymo teisiniai santykiai, kai subjektai yra valstybė ar savivaldybė ir jų institucijos; 2) Užimtumo teisiniai santykiai, kai subjektai yra bedarbiai, darbdaviai ir Užimtumo tarnyba

Užimtumo valdymo teisiniuose santykiuose dalyvaujantys subjektai sprendžia valstybėje kylančias užimtumo problemas, taip formuodamos valstybės užimtumo politikos gaires, kuriomis naudojasi valstybinės ir savivaldybinės institucijos, įstaigos ar organizacijos. Užimtumo valdymo teisinių santykių subjektai yra įtvirtinti užimtumo įstatymo 13 straipsnyje, apibrėžiant jų kompetenciją per užimtumo rėmimo politikos formavimą, įgyvendinimą, koordinavimą ir kontrolę. Užimtumo rėmimo politiką, jos įgyvendinimą, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja Vyriausybė bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos. O užimtumo rėmimo politiką įgyvendina Užimtumo tarnyba, kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos bei kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Reikia pažymėti, jog priešingai nei šiuo metu galiojančiame užimtumo įstatyme, ankstesnis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (toliau – užimtumo rėmimo įstatymas) neišskyrė, kokie valstybės ar savivaldybės įgalioti subjektai yra atsakingi už

užimtumo rėmimo politiką, jos įgyvendinimą, organizavimą, koordinaciją ir kontrolę. Visi aptarti užimtumo valdymo teisinių santykių subjektai, pagal užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnį, buvo suvokiami tik kaip įgyvendinantys užimtumo rėmimo politiką. O naujasis užimtumo įstatymas, užimtumo valdymo teisinių santykių subjektus išskyrė į atskiras kompetencija paremtas grupes. Siekiant išsiaiškinti priežastį, kodėl užimtumo valdymo subjektų kompetencijos išskirtos, lyginant užimtumo rėmimo įstatymą su užimtumo įstatymu, reikia atsižvelgti į 2015 m. lapkričio 6 d. Lietuvos Respublikos Seimo valstybės valdymo ir savivaldybių komiteto papildomo komiteto išvadą užimtumo įstatymo projektui, Nr. XIIP-3240. Kadangi įstatymo projekto Nr. XIIP-3240 III skyriaus antrojo skirsnio pavadinimas ir 13 straipsnis turi būti tikslinami, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, nustatančias valstybės institucijų ir įstaigų paskirtį ir vietą viešojo valdymo sistemoje, taip pat apibrėžiančias tokias sąvokas kaip „valstybės politikos formavimas“, „valstybės politikos įgyvendinimas“, „dalyvavimas formuojant valstybės politiką“ ir kt.²⁵ Šiuo argumentu, naujajame užimtumo įstatyme įsigaliojo užimtumo valdymo subjektų išskyrimas į grupes, remiantis jų specifine kompetencija užimtumo politikos klausimais. Kaip minėta, šios kategorijos, užimtumo įstatymo 13 straipsnio 1 ir 2 dalyse, išskirtos į: 1) užimtumo rėmimo politiką formuojančius, jų įgyvendinimą organizuojančius, koordinuojančius ir kontroliuojančius, ir 2) užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančius subjektus.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra skiriama prie pirmosios užimtumo valdymo teisinių santykiuose dalyvaujančių subjektų kategorijos, užimtumo įstatymo 13 straipsnio prasme. Visgi, jos kompetencija toliau komentuojama minimo įstatymo 14 straipsnyje, pažymint, jog Vyriausybė: 1) teikia Lietuvos Respublikos Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; 2) tvirtina valstybės užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; 3) koordinuoja ministerijų, kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti. Vadovaudamasi šiomis kompetencijomis, Vyriausybė, bendradarbiaudama su socialine apsaugos ir darbo ministerija, 2015 m. birželio 12 d. parengė pirmąjį užimtumo įstatymo projektą ir pateikė Lietuvos Respublikos Seimui vertinti.²⁶ Vėliau, Vyriausybė priėmė

²⁵ Lietuvos Respublikos Seimo valstybės valdymo ir savivaldybių komiteto papildomo komiteto išvada užimtumo įstatymo projektui (2015), TAR, XIIP-3240. Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/1fd439a2848f11e5bca4ce385a9b7048?jfwid=1dunv97o6v>

²⁶ Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas (2015), TAR, XIIP-3240 [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/89807a90110711e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=1dunv97o6v>

daugelį nutarimų dėl užimtumo įstatymo straipsnių pakeitimų, pavyzdžiui, 2016 m. gruodžio 28 d. nutarimas Nr. 1280 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. spalio 5 d. nutarimo Nr. 979 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą“ pakeitimo“²⁷ arba 2018 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 82 „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 22 ir 24 straipsnių papildymo įstatymo projekto Nr. XIII-1099(2)“.²⁸ Šie pavyzdžiai leidžia suprasti, jog Vyriausybė taip prisideda prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių ir reglamentuojančių įstatymų projektų. Ir galiausiai, Vyriausybė bendradarbiauja su ministerijomis priimdama, pavyzdžiui, nutarimus dėl jų veiklos nuostatų patvirtinimo, taip užprogramuojant ministeriją įgyvendinti užimtumo rėmimo politiką. Tai patvirtina 1998 m. liepos 17 d. Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. Užimtumo rėmimo kontekste, šio teisės akto 7 dalyje numatyti tikslai atsižvelgia į: 1) darbo santykių ir darbo apmokėjimo formavimą bei socialinės partnerystės politikos, organizavimo, koordinacijos ir kontrolės įgyvendinimą; 2) rinkos ir užimtumo rėmimo politikos, jos organizavimo, koordinavimo, kontrolės įgyvendinimą ir formavimą.²⁹

Kitas šios kompetencijos kategorijai priklausantis užimtumo valdymo teisinis subjektas yra socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Užimtumo įstatymo 15 straipsnyje numatyta, kad socialinė apsaugos ir darbo ministerija: 1) teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo; 2) koordinuoja, analizuoja ir kontroliuoja užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos (toliau – ES) užimtumo strategiją; 3) organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių ir darbo rinkos paslaugų įgyvendinimą; 4) nustato darbo rinkos paslaugų teikimo, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo, darbo rinkos stebėsenos sąlygas ir tvarką; 5) atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas. Siekdama įgyvendinti užimtumo rėmimo politiką, socialinė apsaugos ir darbo ministerija leidžia įsakymus, kuriais tvirtina įvairias užimtumo programas, jų finansavimą, kaip kad 2017 m. gegužės 13 d. priėmė įsakymą „Dėl užimtumo didinimo programų rengimo ir jų finansavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.³⁰ Šiuo įsakymu buvo siekiama savivaldybėms rekomenduoti ne mažiau kaip 70 procentų

²⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. spalio 5 d. nutarimo Nr. 979 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą“ pakeitimo, 2016, *Valstybės žinios*, 22-8285.

²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 22 ir 24 straipsnių papildymo įstatymo projekto Nr. XIII-1099(2), 2018, *TAR*, 1292.

²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo, 1998, *Valstybės žinios*, 66-1916.

³⁰ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl užimtumo didinimo programų rengimo ir jų finansavimo tvarkos aprašo patvirtinimo, 2017, *TAR*, 8937.

savivaldybės patvirtinai užimtumo didinimo programai įgyvendinti skirtų lėšų panaudoti užimtumo didinimo programos paslaugų ir (ar) priemonių plane numatytoms paslaugoms teikti. Tokiu būdu užimtumo įstatymo 48 straipsnio nurodytoms institucijoms ir įstaigoms teikiamas įpareigojimas rengti užimtumo didinimo programas ir panašiai. Socialinė apsaugos ir darbo ministerija taip pat koordinuoja ir organizuoja užimtumo rėmimo politiką, remdamasi Europos Sąjungos užimtumo strategijomis. 2010-2011 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, naudodamasi jai priskirtų 2007-2013 m. Europos Sąjungos struktūrinių fondų parama, vykdė Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos (toliau – ŽIPVP) I-ojo prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ ir Sanglaudos skatinimo veiksmų programos (toliau – SSVP) II-ojo prioriteto „Viešųjų paslaugų kokybė ir prieinamumas: sveikatos, švietimo ir socialinė infrastruktūra“ priemonių įgyvendinimą. Šiomis programomis buvo siekiama didinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą prie rinkos poreikių, skatinti gyventojų užimtumą ir dalyvavimą darbo rinkoje ir panašiai. 2010–2011 m. priemonės buvo įgyvendinamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. vasario mėnesį patvirtintu ŽIPVP ir SSVP priemonių planu.³¹ Ši Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos praktika kartu įrodo ir jos indėlį į organizavimą ir finansavimą užimtumo rėmimo priemonių ir darbo rinkos paslaugų įgyvendinimą.

Nagrinėdami užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančius užimtumo valdymo teisinius subjektus, turėtume pirma atsižvelgti į Užimtumo tarnybą. Iki 2018 m. spalio 1 d. Užimtumo tarnyba buvo suprantama tik kaip Lietuvos darbo birža ir šalia jos veikiančios teritorinės darbo biržos. Tačiau, optimizavus įstaigos valdymo procesus ir perskirsčius žmogiškuosius išteklius Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei pritarus, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Lietuvos darbo birža įgyvendino vieną didžiausių institucinių pertvarkų Lietuvoje – Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų reorganizaciją. Taigi, spalio 1 d. Lietuvoje pradėjo veikti Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.³² Taigi, Lietuvos darbo birža kartu su dešimt teritorinių darbo biržų tapo vienu juridiniu vienetu. Siekiant atsakyti, kodėl Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos turėjo būti pertvarkytos, reikėtų atsižvelgti į Europos Komisijos vertinimą dėl Užimtumo tarnybos pertvarkymo. Tuometinė Lietuva patyrė daugybę struktūrinių darbo rinkos iššūkių, įskaitant mažėjantį gyventojų skaičių, didelius darbo jėgos emigracijos rodiklius, darbo

³¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas, (2010-2011), p. 57. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/710_socpranesimas2010-2011.pdf

jėgos ir įgūdžių trūkumus bei įgūdžių neatitikimą tam tikruose sektoriuose. Todėl buvo siekiama įkurti Lietuvos Užimtumo tarnybą, kaip pagrindinį strateginį darbo rinkos paslaugų teikėją, pertvarkant struktūrinius ir organizacinius aspektus, kad paslaugos būtų efektyvesnės ir palankiau tenkintų darbo ieškančių asmenų ir darbdavių poreikius³³. Ši Užimtumo tarnybos pertvarka gavo Europos Komisijos pripažinimą, kaip viena iš sėkmės istorijų ir pavyzdžių kitoms Sąjungos šalims.

Užimtumo tarnybos pertvarkymo rezultatas atsispindėjo priėmus 2017 m. gruodžio 21 d. Nr. XIII-941 užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 13, 16 ir kitų straipsnių pakeitimo įstatymą.³⁴ Šiuo įstatymu, Užimtumo tarnyba pakeitė Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų struktūrinius darinius. Užimtumo tarnyba taip pat pripažinta biudžetine įstaiga, veikiančia prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, turinčia sąskaitas banke, antspaudą su Lietuvos valstybės herbu ir savo pavadinimu. Kartu, nustatyta ir Užimtumo tarnybos kompetencija. Prieš tai galiojusiam užimtumo rėmimo įstatyme, Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos turėjo atskiras jų kompetenciją nustatančias įstatymu nuostatas, tačiau įsigaliojus Užimtumo tarnybai šių nuostatų neliko. Taigi, Užimtumo tarnybos kompetencija yra numatyta užimtumo įstatymo 16 straipsnio 2 dalyje. Tačiau Užimtumo tarnybos kompetencijų sąrašas yra gana ilgas, todėl vertėtų apsiriboti pažymint bent kelias, reikšmingiausias įstatyme pateikiamas nuostatas: 1) teikia įstatyme nustatytas darbo rinkos paslaugas ir įgyvendina įstatyme nustatytas aktyvios darbo rinkos politikos priemones ir užimtumo didinimo programas; 2) nustato darbo ieškančių asmenų dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse atrankos kriterijus ir tvarką bei darbdavių, pageidaujančių įgyvendinti aktyvios darbo rinkos politikos priemones, atrankos kriterijus ir tvarką; 3) vykdo šalies ir atskirų jos regionų darbo rinkos ir įsitvirtinimo joje stebėseną; 4) kartu su savivaldybių institucijomis ir regionų plėtros tarybomis, socialiniais partneriais svarsto ir teikia pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl priemonių užimtumo problemoms spręsti atsižvelgiant į regiono specifiką; 6) registruoja grupės darbuotojų atleidimo atvejus; 7) atsižvelgdama į Vyriausybės patvirtintus regioninės politikos prioritetus ir regionų plėtros tarybų patvirtintus regionų plėtros planus, rengia ir, suderinusi su regionų plėtros tarybomis, tvirtina planuojamų įgyvendinti einamaisiais biudžetinėmis metais aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo programas ir viešai jas skelbia. Be abejo, svarbu išsiaiškinti, kaip tokios plačios

³³ Europos Komisijos vertinimas dėl Užimtumo tarnybos pertvarkymo (2019). Prieiga per internetą : <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/09/2019-lithuanian-success-story-1.pdf>

³⁴ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 13, 16, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 39, 39-1, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (2017), TAR, Nr. 21627.

kompetencijos struktūrinis, užimtumo rėmimą įgyvendinantis, vienetas geba naudotis suteikta kompetencija.

Užimtumo tarnybos plati kompetencija gali būti skirstoma į kategorijas, pagal teikiamas darbo rinkos paslaugas ir užimtumo rėmimo priemones. Štai Užimtumo tarnyba gali teikti tokias paslaugas, kaip: 1) laisvų darbo vietų ir darbo ieškančių asmenų registravimą; 2) informavimą; 3) konsultavimą; 4) įsidarbinimo galimybių vertinimą; 5) tarpininkavimą įdarbinant; 6) individualios užimtumo veiklos planavimą; 7) įdarbinimą su pagalba. Taip pat Užimtumo tarnybos kompetenciją galima pažvelgti ir per užimtumo rėmimo priemones: 1) aktyvios darbo rinkos politikos priemones; 2) užimtumo didinimo programas. Vis dėlto, šiuo atveju tikslinga būtų apsistoti ties Užimtumo tarnybos veiklos sričių paminėjimu, o analizę vėliau plėtoti per šio subjekto sąveiką su kitais, jį siejančiais subjektais, užimtumo valdymo teisiniuose santykiuose.

Prie Užimtumo tarnybos taip pat veikia iš valstybės institucijų ir darbdavių atstovų sudaroma dvišalė kolegiali institucija – Užimtumo taryba. Užimtumo taryba svarsto Užimtumo tarnybos veiklos organizavimo, atskaitomybės visuomenei ir užimtumo didinimo klausimus ir šiais klausimais teikia išvadas bei pasiūlymus Užimtumo tarnybai ir Socialinei apsaugos ir darbo ministerijai. Užimtumo įstatymo 13 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog Užimtumo tarnyba užimtumo rėmimo politiką įgyvendina bendradarbiaudama su Užimtumo taryba. Vadinasi, ši kolegiali institucija yra neatsiejama nuo Užimtumo tarnybos, taip padedant įgyvendinti užimtumo rėmimo politiką

Kiti užimtumo rėmimo politiką įgyvendinantys subjektai pripažįstami – savivaldybės institucijos ir įstaigos. Šie užimtumo valdymo subjektai įgyvendina jiems numatytas užimtumo rėmimo priemones bei rengia ir įgyvendina užimtumo didinimo programas. Atliekamas darbo vietų pritaikymo subsidijavimas, kai yra remiami bedarbiai, siekiant juos neterminuotai įdarbinti, taip pat siekiai išlaikyti darbo rinkoje nedarbingumą turinčius užimtus asmenis. Savivaldybės institucijos ir įstaigos kartu rūpinasi ir naujų darbo vietų steigimu, įgyvendinant vietines užimtumo iniciatyvas, palaikant ir sutelkiant bendruomenės atskirų gyvenviečių užimtumui palaikyti. Ir galiausiai, teikia paramas verslui kurti ir išlaikyti.

Grįžtant prie užimtumo rėmimo politiką formuojančių, jos įgyvendinimą organizuojančių, koordinuojančių ir kontroliuojančių bei ją įgyvendinančių subjektų – Vyriausybės ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, būtina atsižvelgti, jog šie subjektai užimtumo rėmimo politiką formuoja konsultuodamiesi su socialiniais partneriais.

Socialiniai partneriai, įgyvendindami užimtumo rėmimo politiką, savo interesams atstovauja dalyvaudami Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir trišalių tarybų (komitetų, komisijų) (toliau – Trišalė taryba) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veikloje. Prie Trišalės tarybos gali veikti komisijos, komitetai ir darbo grupės.

Darbo kodekso 185 straipsnis numato, jog Trišalė taryba yra sudaroma 4 metų kadencijai iš 21 nario: 7 nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų deleguotų atstovų (darbuotojų atstovai), 7 nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų deleguotų atstovų (darbdavių atstovai) ir 7 Vyriausybės deleguotų atstovų. Trišalės tarybos sudėtis yra įforminama Vyriausybės nutarimu. Dabartinė Trišalės tarybos sudėtis sudaryta 2022 m. liepos 1 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 651 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sudėties patvirtinimo“. Joje Vyriausybei atstovauja du Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, du Ekonomikos ir inovacijų ministerijos, du Finansų ministerijos atstovai ir Vyriausybės kanceliarijos atstovas; Darbdavių organizacijoms atstovauja du Lietuvos pramonininkų konfederacijos deleguoti atstovai ir po vieną asociacijos „Investors’ Forum“, Lietuvos darbdavių konfederacijos, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos, Lietuvos verslo konfederacijos, Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų atstovą; Profesinių sąjungų organizacijoms atstovauja trys Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, du Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos bei du Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ atstovai. Tarybos pagrindinė veiklos forma yra posėdžiai, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje. Ji dalyvauja ir daugelyje kitų veiklų – užtikrina nuolatinį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios institucijų, bendradarbiauja tarptautinį bendradarbiavimą su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, kitomis Europos Sąjungos institucijomis, svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo politikos srityse projektus, teikdami išvadas ar rekomendacijas ir kita.³⁵ Trumpai tariant, Trišalė taryba Seimui ir Vyriausybei pataria socialinės, ekonomikos ir darbo politikos klausimais, taip įgyvendindama jai numatytą kompetenciją, anksčiau minėtame užimtumo įstatymo 13 straipsnio 3 dalies kontekste.

Prie Trišalės tarybos taip pat gali veikti komisijos, komitetai ir darbo grupės. Tokiu būdu yra sukurtos Darbo santykių komisijos veikiančios prie Trišalės tarybos. Komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų, darbdavių ir vykdomosios valdžios atstovų. Bendras Komisijos narių skaičius – ne daugiau kaip 18 atstovų. Darbuotojų atstovai yra

³⁵ Lietuvos Respublikos Trišalės Tarybos Posėdžio Protokolas, (2021), TTP-7. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-darbotvarkes/LRTT%20nuostatai%202021%2006%2022%20redakcija.pdf>

profesinių sąjungų nacionaliniai susivienijimai, , darbdavių atstovai yra darbdavių organizacijų nacionaliniai susivienijimai ir vykdomosios valdžios atstovai – Trišalėje tarnyboje atstovaujamos ministerijos. Taigi, Komisija , šalių siūlymu analizuoja Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir finansinės veiklos valstybines problemas, teikia išvadas dėl jų poveikio darbo santykiams ir valstybės biudžeto formavimui. Taip pat svarsto šalių (darbuotojo, darbdavio ir vykdomosios valdžios atstovų) pasiūlymus dėl valstybinių programų, LR teisės aktų, kurie skirti darbo santykių reguliavimui ir analizuoja šalių veiklą darbo santykiuose, teikiant išvadas Trišalei tarybai. ³⁶Šiuo metu veikia – darbo santykių, darbo užmokesčio politikos, valstybės tarnautojų dvišalė, socialinių partnerių kompetencijų ugdymo dvišalė, komisijos.

Trišalė taryba, siekiant jos nuostatuose numatytų tikslų ir uždavinių įgyvendinimui gali steigti ir komitetus. Įsteigtuose komitetuose analizuojamos ir įgyvendinamos konkrečios visuomenės socialinės, ekonominės ar darbo politikos sferos. Pavyzdžiui, šiuo metu yra įsteigti Kultūros ir Švietimo ir mokslo komitetai. Kultūros komitete yra diskutuojama ir formuojama nuomonė dėl kultūros sistemos problemų. O Švietimo ir mokslo komitete vedama diskusija dėl, pavyzdžiui, švietimo ir mokslo reformų. Šie komitetai, vykdydami posėdžius, teikia Trišalei tarybai vertinimus ir išvadas, pasiūlymus.

Atlikta užimtumo teisinių santykių ir užimtumo valdymo teisinių santykių subjektų analizė leidžia teigti, jog užimtumo teisinių santykių subjektai gali būti skirstomi į šias grupes – bedarbius, neatlygintine užimtumo veikla užsiimančius asmenis, darbuotojus ir darbdavius. Siekis priklausyti nors vienai iš šių užimtų asmenų grupių kelia specifinius teisinio subjektiškumo reikalavimus, priklausomai nuo pasirinktos užimtumo formos. O užimtumo valdymo teisinių santykių subjektų išskirtinumą lemia valstybės valdžios perduotų įgaliojimų taikymas jiems tiesiogiai ar netiesiogiai pavaldiems minėtiems subjektams, taip formuojant, koordinuojant ir kontroliuojant bei įgyvendinant užimtumo rėmimo politiką. Tai reiškia, jog užimtumo teisinių santykių subjektai naudojami užimtumo valdymo teisinių santykių subjektų teikiamomis užimtumo rėmimo priemonėmis ir darbo rinkos paslaugomis.

Nustatytą užimtumo valdymą įgyvendinančių ir užimtumė dalyvaujančių subjektų tarpusavio sąveika atskleidžia tam tikras jų teisinių santykių turinio ypatybes. Vis dėlto, atskirų užimtumė dalyvaujančių asmenų teisiniai santykiai užsimezga ir klostosi skirtingai,

³⁶ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sprendimo protokolas dėl darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatų, (2022), TTP-9. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/2022%2008%2030%20trisal%20t%20prtkl_suder.pdf

priklausomai nuo užimtumo formos. Todėl tikslinga yra pažvelgti ir aptarti užimtumo formas, siekiant dar aiškesnės užimtumo teisinių santykių specifikos ypatumų.

3. UŽIMTUMO FORMOS IR JŲ YPATUMAI

Remiantis užimtumo įstatymo 2 straipsniu, užimtumo forma – asmens veiklos, kurią vykdydamas asmuo yra laikomas užimtu, būdas. Asmuo, siekdamas tapti užimtumo teisinio santykio subjektu, turi pasirinkti įstatyme įtvirtintą veiklą ir ją atlikti nurodytu būdu. Vadinasi, tik pagal įstatyme įtvirtintų konkrečių veiklų atlikimo būdus galima įgyvendinti užimtumą. Ir pagal tai, įstatymas klasifikuoja šias užimtumo formas į: 1) asmenis, dirbančius pagal darbo sutartis ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu; 2) asmenis dirbančius savarankiškai; 3) neatlygintine veikla užsiimančių asmenų užimtumą. Kadangi užimtumo formos viena nuo kitos skiriasi atliekamomis veiklomis bei jų įgyvendinimo būdais, aišku, jog joms būdingi ir unikalūs ypatumai. Ir nors kiekviena iš atliekamų veiklų pasiekiamas vienodas rezultatas – asmuo tampa užimtu, tačiau procesas lydintis iki šio rezultato skiriasi. Būtent vienodo rezultato siekimas remiantis skirtingais veiksmais ir jų įgyvendinimo būdais skatina išsiaiškinti, kaip skirtingi teisiniai procesai leidžia to pasiekti.

3.1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu

Užimtumo įstatymo 4 straipsnio prasme, užimtais asmenimis yra laikomi tie, kurie dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu. Šios užimtumo formos apibrėžtis nurodo, kad asmenis, dirbančius pagal darbo sutartį arba esant teisiniuose santykiuose, kuriuos galima prilyginti darbo teisiniams santykiams vienija vienas aspektas – panašus teisinių santykių turinys. Asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį teisinių santykių turinys nekelia klausimų, kadangi tai darbo teisiniai santykiai. Darbo teisiniams santykiams identifikuoti ir išskirti iš kitų visuomeninių santykių galima pagal šias kategorijas: 1) darbo santykių dalykas – darbas, kaip funkcija, kurią darbuotojas įsipareigoja atlikti darbdaviui; 2) darbo procesą organizuoja darbdavys. Darbdavio pareiga įtraukti darbuotoją į sklandų ir nepavojingą darbo procesą, o darbuotojui paklusti darbdavio nurodytai tvarkai; 3) darbas atliekamas už atlygį. Darbdavio pareiga atlyginti darbuotojui už atliktą darbą; 4) visos šios sąlygos sulygstamos darbo sutartimi tarp darbuotojo ir darbdavio. Tačiau kiti teisiniai santykiai, kurie gali būti prilyginami darbo teisiniams santykiams nevysiškai atitinka aptartas kategorijas. Užimtumo įstatymas išskiria net 11 teisinių santykių prilyginamų darbo teisiniams santykiams. Tokie teisiniai santykiai gali būti, pavyzdžiui, valstybės tarnybos santykiai, profesinės karo tarnybos santykiai, dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, dėl teisėjų darbo susiklostantys

teisiniai santykiai ir kiti. Reikia pažymėti, jog nurodyti teisiniai santykiai taip pat skiriasi vieni nuo kitų savo pobūdžiu, teisiniais pagrindais.

Valstybės tarnybos sąvoka yra tiesiogiai nurodyta Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje, kurioje numatoma, kad piliečiai turi teisę dalyvauti valdant savo šalį tiek tiesiogiai, tiek per demokratiškai išrinktus atstovus, taip pat teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą. O Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – valstybės tarnybos įstatymu) 3 straipsnyje nurodoma, kad valstybės tarnautojas – asmuo, einantis pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje ir atliekantis viešojo administravimo funkcijas arba užtikrinantis diplomatinės tarnybos institucijų ar prekybos atstovybių užsienyje funkcionavimą, arba padedantis valstybės ar vietos valdžią įgyvendinti asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus vidaus administravimo funkcijas, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (toliau – viešojo administravimo įstatyme). Taigi, valstybės tarnybos teisinis reguliavimas yra siejamas Konstitucijos ir valstybės tarnybos įstatymu. Valstybės tarnybos įstatymas numato pagrindinius valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principus, bendruosius priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas reikalavimus, valstybės tarnautojų priėmimą į pareigas ir atleidimą iš jų, valstybės tarnautojų karjerą, atsakomybę, socialines ir kitas garantijas, susijusias su tarnybos ypatumais, valstybės tarnybos politiką formuojančias ir įgyvendinančias institucijas ir jų kompetenciją. Pateikta įstatyminė valstybės tarnautojo samprata įrodo, kad valstybės tarnybą sieja ir administracinės teisės normos, kadangi valstybės tarnautojams yra būdingas administracinių funkcijų atlikimas: 1) viešojo valdymo sistemos organizavimas, vidinis koordinavimas, valstybės tarnybos valdymas; 2) viešojo administravimo funkcijų vykdymas (administracinis reglamentavimas, kontrolė); 3) viešosios administracijos veiklos išorinė kontrolė; 4) administracinių ginčų ir administracinės justicijos santykiai. Valstybės tarnautojai yra pagrindiniai subjektai, kurie dalyvauja administracinės teisės santykiuose. Be abejo, valstybės tarnyboje pasireiškia ir darbo teisės normos, kurių pagrindu valstybės tarnautojams teikiamos socialinės garantijos, darbo užmokestis. Taip pat, valstybės tarnybos įstatymas valstybės tarnautojams suteikia teisę, šalia tarnybos, pasirinkti dirbti antrą darbą, jeigu jis neprieštaruja jų valstybinei tarnybai. Tai lemia, jog valstybės tarnautojų darbo teisinius santykius reguliuoja darbo teisės normos. Neabejotina, jog valstybės tarnybos santykiai yra kompleksiški, kadangi juos reguliuoja net kelios teisės šakos – konstitucinė, administracinė ir darbo.

Darbo teisiniai santykiai panašūs į valstybės tarnybos teisinius santykius, kadangi valstybė atlieka darbdavio vaidmenį, užtikrindama veiksmingą ir nešališką valstybės tarnybą. Tai valstybė įgyvendina numatydamą specifinį jai dirbančių asmenų darbo santykių teisinį reguliavimą. Valstybė taip pat turi konstitucinę pareigą užtikrinti viešąją valstybės valdymą. O viešasis valstybės valdymas vykdomas per valstybės institucijas ir įstaigas, tiksliau per jose dirbančius asmenis. Taigi, valstybės tarnautojai yra valstybės darbuotojai. Nepaisant to, darbo teisiniai santykiai skiriasi nuo valstybės tarnybos teisinių santykių.

Jau nustatyta, kad darbo teisiniai santykiai prasideda, kai yra sudaroma darbo sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo. Valstybės tarnybos teisiniai santykiai prasideda, kai valstybės tarnautojai yra priimami į tarnybą įgaliotos institucijos ar asmens sprendimu, vadovaujantis valstybės tarnybos įstatymu. Tai reiškia, kad valstybės tarnautojams yra keliami įstatyme įtvirtinti specialūs reikalavimai. Pavyzdžiui, valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnyje numatyti priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimai, kurie lemia, jog valstybės tarnautojas turi turėti Lietuvos Respublikos pilietybę ir mokėti lietuvių kalbą, būti ne jaunesnis kaip 18 ir ne vyresnis kaip 65 metų, būti nepriekaištingos reputacijos ir kita. Taigi, stojantys į valstybės tarnybą turi atitikti specialius reikalavimus, o priimanti institucija ar jos įgaliotas asmuo laikytis procedūros. Priešingai nei darbo sutartyje, valstybės tarnautojai nesusitaria dėl darbo vietos, darbo funkcijos, darbo užmokesčio, kadangi visos šios sąlygos yra nustatytos norminiuose teisės aktuose. Skiriasi ir teisinių santykių šalys, kadangi darbo teisiniuose santykiuose darbdaviu gali būti tiek viešieji, tiek privatūs juridiniai asmenys, taip pat fiziniai asmenys. Tuo tarpu valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose darbdavys visada yra viešasis juridinis asmuo. Štai politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojai priimami valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos, įstaigų vadovų priėmimą organizuoja Vyriausybės įgaliota įstaiga. Valstybės tarnautojams taip pat keliami kitokie valstybės tarnybos ir tarnybinės etikos principai, kurie pasireiškia labiau keliamų valstybėms tarnautojams reikalavimų pavidalu – atsakomybė, atvirumas, lojalumas Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai, efektyvumas. Darbuotojams, remiantis darbo kodekso 2 straipsniu, taikomi teisinio reguliavimo principai, kurie rezonuoja darbo teisiniuose santykiuose, - teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo teisės subjektų lygybės. Nors darbo teisiniuose santykiuose taikomi teisinio reguliavimo principai, atrodo, labiausiai saugo darbuotoją, kaip silpnesnę teisinio santykio šalį, tačiau darbo teisės subjektų lygybės principas užtikrina lygiateisišką ir sąžiningą tokio teisinio santykio egzistavimą tarp abiejų šalių. Tai neviseškai galima pripažinti, kalbant apie

valstybės tarnautojų etikos principus, kurių pagrindinis tikslas yra valstybės viešasis interesas, o tarnautojas turi pareigą tai užtikrinti, laikydamasis šių principų. Reiškiasi, valstybės tarnautojas nėra lygiateisiuose santykiuose su valstybe, priešingai nei darbuotojas ir darbdavys darbo teisiniuose santykiuose. Tai įrodo dar vieną valstybės tarnautojų ir darbo teisinių santykių skirtumą. Valstybės tarnautojų teisiniai santykiai yra paremti pavaldumu, o darbo teisiniai santykiai – sutartiniu pagrindu. Šių skirtumų pakanka konstatuoti, jog darbo teisiniai santykiai, nors ir daugeliu aspektų panašūs į valstybės tarnybos santykius, tačiau šių teisinių santykių reguliavimo principai, dalykas ir metodai skiriasi ir todėl tai nėra tapatūs teisiniai santykiai.

Dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai yra siejami su darbo teisiniais santykiais ir su valstybės tarnybos teisiniais santykiais. Nors valstybės tarnybos įstatymas ir nėra taikomas šiai subjektų grupei, kadangi jų teisinį reguliavimą numato kiti specialieji teisės aktai, tačiau įstatyme pateikiama bent valstybės politiko samprata. Komentuojamo įstatymo 3 straipsnis numato, kad valstybės politikas – asmuo, įstatymų nustatyta tvarka išrinktas į Lietuvos Respublikos Prezidento, Seimo Pirmininko, Seimo nario, savivaldybės tarybos nario, savivaldybės mero pareigas ar paskirtas į Ministro Pirmininko ar ministro pareigas. Ši samprata gali būti išplečiama kitu specialiuoju įstatymu - Lietuvos Respublikos valstybės politikų elgesio kodeksu (toliau – valstybės politikų elgesio kodekse), kuriame prie valstybės politikų sampratos priskiriami ir Europos Parlamento nariai bei savivaldybių merų pavaduotojai. Taigi, valstybės politikų vykdoma veikla atitinka valstybės tarnybos teisinius santykius šiais aspektais: 1) valstybės politikai yra pavaldūs ir lojalūs valstybei; 2) jų pareigos yra saistomos panašių ar netgi identiškų elgesio principų – teisingumas, sąžiningumas, pagarba žmogui ir valstybei, nešališkumas; 3) priėmimo tvarka į politines pareigas organizuojama valstybės ar savivaldybės institucijų; 4) būdingas viešojo valstybės valdymo įgyvendinimas. Bene ryškiausias bruožas skiriantis valstybės politikus prie valstybės tarnautojų pasireiškia per viešąjį administravimą, o tiksliau įgyvendinant administracinį reglamentavimą, viešojo administravimo įstatymo prasme. Administracinis reglamentavimas – viešojo administravimo subjektų veikla rengiant įstatymų ir kitų norminių teisės aktų projektus ir priimant norminius administracinius aktus. Norminis administracinis aktas - viešojo administravimo subjekto priimtas daugkartinio taikymo teisės aktas, nustatantis elgesio taisykles, skirtas individualiai neapibrėžtai asmenų grupei. Tokie valstybės politikų leidžiami norminiai teisės aktai gali būti, pavyzdžiui, Prezidento dekretai, Vyriausybės ministrų įsakymai. Kadangi valstybės politikai taip pat dalyvauja vykdant viešąjį valstybės valdymą, jie gali būti skiriami prie valstybės tarnautojų.

Valstybės pareigūnų teisinius santykius reguliuoja specialieji įstatymai, tačiau jų teisinis reguliavimas priklauso nuo pareigybių grupės. Remiantis Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymu³⁷ yra pateikiamas valstybės pareigūnų pareigybių sąrašas. Prie valstybės pareigūnų gali būti skiriami, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės kontrolierius, konkurencijos tarybos pirmininkas, Seimo kontrolierius, Generalinis prokuroras ir daugelis kitų. Visus valstybės pareigūnus sieja tai, kad jie yra skiriami Lietuvos Respublikos Prezidento, Seimo, Seimo pirmininko ar Ministro pirmininko, vadinasi, įstatymų leidžiamosios ar vykdomosios valdžios atstovų. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatyme (toliau – Seimo kontrolierių įstatyme) pateikta pareigūno samprata. Pareigūnas – valstybės ir savivaldybių institucijos ar įstaigos tarnautojas, taip pat kitas darbuotojas, atliekantis viešojo administravimo funkcijas; viešosios įstaigos bei nevyriausybinės organizacijos, kurioms įstatymų nustatyta tvarka suteikti viešojo administravimo įgaliojimai, darbuotojas, turintis administravimo įgaliojimus nepavaldiems asmenims; valstybės įgaliotas asmuo, atliekantis įstatymų nustatytas valstybės suteiktas funkcijas.³⁸ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolierius, pagal Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymą (toliau – valstybės kontrolės įstatymą) turi teisę spręsti su juo pačiu susijusius vidaus administravimo klausimus. Vidaus administravimas yra viena iš viešojo valstybės valdymo sričių. Ja viešojo administravimo subjektai įgyvendina savarankišką funkcionavimą (personalo administravimą, finansinę apskaitą, viešųjų pirkimų vykdymą, vidaus auditą ir kt.), kad galėtų atlikti viešąjį administravimą. Žinoma, priklausomai nuo pareigybės grupės, valstybės pareigūnų kompetencija skiriasi, tačiau kiekvienas valstybės pareigūnas atlieka tam tikras viešojo valdymo funkcijas. Šių funkcijų atlikimas, leidžia valstybės pareigūnus priskirti valstybės tarnautojams.

Taigi valstybės politikų, valstybės pareigūnų priskyrimas prie valstybės tarnautojų lemia, kad jų teisiniai santykiai taip pat yra panašūs į darbo teisinius santykius. Kadangi valstybė atlieka šių subjektų darbdavio vaidmenį, numatydama specifinį jai dirbančių asmenų darbo santykių teisinį reguliavimą, taip užtikrindama viešąjį valstybės valdymą. O viešasis valstybės valdymas vykdomas per įvairias valstybės institucijas ir įstaigas, tiksliau per jose dirbančius asmenis. Taigi, valstybės politikai, valstybės pareigūnai, teisėjai ir kiti, bendrai tariant, valstybės tarnautojai yra pripažįstami valstybės darbuotojais.

³⁷ Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas (2023), *TAR*, 11589.

³⁸ Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas (1998), *Valstybės žinios*, 110-3024.

3.2. Asmenys, dirbantys savarankiškai

Užimtumo įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta, jog savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje: 1) individualia veikla; 2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje; 3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka.

Savarankiškai dirbančio asmens sampratoje pažymimi keli esminiai nuo darbo arba darbo santykiams prilyginamų teisinių santykių skiriantys kriterijai – 1) priklausymo ar pavaldumo nebuvimas tarp teisinio santykio subjektų; 2) veiklos tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje. Darbo santykiuose ar darbo teisiniams santykiams prilyginamuose santykiuose egzistuoja priklausomybė tarp teisinio santykių dalyvių. Darbo sutartyje darbuotojas yra pavaldus, darbdaviui, o darbo teisiniams santykiams prilygstančiuose teisiniuose santykiuose subjektai yra pavaldūs ir atsakingi tik valstybei. Kitaip tariant, abiejuose teisiniuose santykiuose egzistuoja tam tikras teisių ir pareigų pasidalijimas, kurį sąlygoja subjektų priklausomybė vienas nuo kito. Savarankiško darbo teisiniuose santykiuose šio aspekto nėra.

Darbo kodeksas įtvirtina, jog darbuotojas, sulygdamas dėl darbo sutarties su darbdaviu, tampa nuo jo priklausomas, kadangi darbdavio naudai yra atliekama darbo funkcija, tuo tarpu darbdavys paskiria darbovietę ir moka atlygį už darbą darbuotojui. Vadinas, darbo organizavimas priklauso nuo darbdavio valios, todėl darbuotojas yra pavaldus darbdaviui. Tačiau savarankiško darbo atveju, darbuotojas išlieka savarankiškas ir nėra pavaldus ar atsakingas kitai šaliai. Tai patvirtina Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau – gyventojų pajamų mokesčio įstatymo) 2 straipsnis. Jame numatyta, kad individuali veikla - savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, su išimtimis; 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla. Užimtumo įstatymo 6 straipsnyje individualios veiklos taip pat klasifikuojamos pagal savarankiškas veiklas, kai kur išplečiant gyventojų

pajamų mokesčio įstatyme įtvirtintas savarankiškas veiklas, pavyzdžiui, įvedant veiklą pagal laisvąją profesiją, žemės ūkio veiklą. Taigi, individualios veiklos samprata pateikia kelis esminius kriterijus, išskiriančius. 2006 m. birželio 6 d. sprendime administracinėje byloje Nr. A5-902/2006 išplėstinė Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija, aiškindama minėtoje įstatymo nuostatoje pateikiamą individualios veiklos sąvoką, pažymėjo, kad vertinant, ar gyventojų veikla gali būti kvalifikuojama kaip individuali veikla, būtina nustatyti veiklos savarankiškumo, versliškumo, tęstinumo požymių ir tokios veiklos tikslo – ekonominės naudos siekimo – buvimą, o taip pat tokios veiklos priskirtinumą išvardytoms veiklos rūšims. Savarankiškumo kriterijus savarankiško darbo teisiniuose santykiuose aiškiausiai atsiskleidžia analizuojant savarankišką gamybinę veiklą. Šiuo atveju tarp teisinio santykio šalių užsimezga civiliniai teisiniai santykiai. Tokios šalys gali būti, pavyzdžiui, užsakovas ir samdomas darbuotojas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – civilinio kodekso) 33 skyriuje yra įtvirtinta rangos samprata. Rangos sutartimi viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą savo rizika pagal kitos šalies (užsakovo) užduotį ir perduoti šio darbo rezultatą užsakovui, o užsakovas įsipareigoja atliktą darbą priimti ir už jį sumokėti. Svarbu, jog įstatymas rangovo ir užsakovo nesieja pavaldumo ar kitokiais priklausymo santykiais. Taigi rangovas dirba savo laiku, pats planuoja ir organizuoja gamybą ar kitus darbus, prisiima riziką už tokio darbo rezultatą, o užsakovas už atlygį gauna iš rangovo tokio darbo rezultatą ir įgyja į jį teises. Tačiau jokių būdu užsakovas nenurodo, neorganizuoja, kaip rangovui to rezultato pasiekti, kadangi tai pačio rangovo pareiga. Šis civilinis teisinis santykis įrodo, kad savarankiško darbo šalys yra savarankiškos ir todėl nepriklausomos viena nuo kitos, priešingai nei darbo sutartyje.

Kitas savarankiško darbo teisiniuose santykiuose atsispindintis požymis yra tęstinumas. Reikia pažymėti, kad darbo santykiams taip pat yra būdingas pastovumas ir neterminuotumas. Nors darbo sutartis, pagal darbo kodekso 14 straipsnį gali būti sudaromos terminuotai, apibrėžiant terminą konkrečia kalendorine data arba tam tikru laikotarpiu, arba apibrėžiant įvykį, kuris neišvengiamai turi įvykti, tačiau tai leidžiama daryti tik įstatyme nurodytais atvejais. Tai reiškia, kad prioritetas teikiamas neterminuotoms darbo sutartims. Savarankiško darbo atveju, minėtoji išplėstinė Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija tame pačiame sprendime administracinėje byloje taip pat pažymėjo, jog: „...siekiant atitinkamą veiklą pripažinti individualia, turi būti nustatytas ir šios veiklos tęstinumas. Tokios veiklos vykdymo aplinkybės kaip nevienkartinis, nuolatinis sandorių sudarymas, jų skaičius, tęstinis jų sudarymo laikotarpis (pasikartojimas) sudaro pagrindą konstatuoti tokios veiklos tęstinumo

požymį“. Veiklos tęstinumą lemia tai, jog individualia veikla siekiantys verstis asmenys turi įgyti verslo liudijimą arba individualios veiklos pažymą. Verslo liudijimas – gyventojų pajamų mokesčio įstatymo ir jį įgyvendinančių teisės aktų nustatyta tvarka išduotas dokumentas, patvirtinantis nustatyto fiksuoto dydžio pajamų mokesčio sumokėjimą verčiantis individualia veikla ir (arba) nekilnojamojo pagal prigimtį daikto nuomos veikla, jeigu šios veiklos rūšys įtrauktos į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą veiklos rūšių sąrašą. Nors verslo liudijimas išduodamas terminuotai – maksimaliai 1 metams, minimaliai 1 dienai (prekybai) arba 5 pasirinktoms dienoms (paslaugoms bei gamybai), tačiau dažnu atveju verslo liudijimas išduodamas 1 metams ir vėliau kas metus atnaujinamas. Individualios veiklos pažyma tęstinumo aspektu yra pažangesnė, kadangi ji išduodama neterminuotam laikui. Žinoma, individualios veiklos pažyma ir verslo liudijimas įpareigoja individualia veikla užsiimančius asmenis mokėti mokesčius valstybei, o valstybė taip užtikrina socialines garantijas drausdama šiuos asmenis valstybiniu socialiniu draudimu, privalomuoju sveikatos draudimu. Pavyzdžiui, rangos teisinių santykių kontekste, rangovai, versdamiesi individualia gamybine veikla, teikia paslaugas skirtingiems užsakovams, taip sudarydami skirtingus sandorius. Jeigu tie sandoriai sudaromi nuolatos ar periodiškai, tai rodo jų tęstinumą ir todėl gali būti pripažįstama tokia veikla individualia.

Darbo teisinių santykių ir savarankiško darbo teisinių santykių rizikos ir atsakomybės prisiėmimas taip pat skiriasi. Darbo teisinių santykių atveju, darbo sąlygų ir darbo funkcijų įgyvendinimo rizika tenka darbdaviui, žinoma, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Savarankiško darbo teisiniuose santykiuose riziką ir atsakomybę už darbo rezultatą prisiima rangovas, išskyrus atvejus, kai rangovo darbas yra atliekamas iš užsakovo pateiktų medžiagų, tuomet galimos situacijos, kai rizika tenka užsakovui. Tokios situacijos, pagal civilinio kodekso 6.649 straipsnį yra, kai medžiagų ar įrenginių, perduotų darbams atlikti atsitiktinio žuvimo ar sugedimo rizika tenka ją davusiai šaliai, šiuo atveju užsakovui.

Minėta, kad individualios veiklos teisiniai santykiai taip pat galioja savarankiškai kūrybai, sporto, mokslinei, profesinei, atlikėjų ir kitų panašaus pobūdžio savarankiškoms veikloms. Šiems asmenims, užsiimantiems individualia veikla galioja tie patys savarankiško darbo teisinių santykių ypatumai – individualią veiklą vykdančių asmenų sandoriams turi būti būdingas savarankiškumas, tęstinumas ir siekimas ekonominės naudos.

Savarankiškos kūrybos, mokslinės, individualios veiklos lemia, jog jų rezultatas yra originalūs literatūros, mokslo ir meno kūriniai, nepaisant jų meninės vertės, išraiškos būdo ir formos. Šie kūriniai turi būti perduoti sandoriais, perleidžiant intelektines teises, kaip intelektinę nuosavybę. Remiantis civilinio kodekso 5 skyriumi, intelektinės veiklos rezultatai civilinių teisių objektai, kuriais laikomi mokslo, literatūros ir meno kūriniai, patentai, prekių ženklai, dizainas ir kiti intelektinės veiklos rezultatai, išreikšti kuria nors objektyvia forma. Civilinių teisių objektai yra daiktinės, prievolinės teisės, taip pat teisės atsirandančios iš intelektinės veiklos rezultatų. Šios turtinės teisės gali būti perduodamos ir paveldimos. Taigi, kūrybos bei mokslinės individualios veiklos sandorius reglamentuoja civiliniai teisiniai santykiai, numatyti civiliniame kodekse.

Profesinė individuali veikla, tai advokatų, notarų, antstolių veikla. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo (toliau – advokatūros įstatymo) 2 straipsnyje numatyta, kad advokatai teikia teisinę paslaugas - tai teisės konsultacijos (patarimai teisės klausimais), teisinę reikšmę turinčių dokumentų rengimas, atstovavimas teisės klausimais, gynyba bei atstovavimas bylų procese, kai šie veiksmai atliekami už atlyginimą. To paties įstatymo 21 straipsnyje nurodoma, jog advokatai gali veikti individualiai, partnerystės pagrindais, neįsteigus juridinio asmens bei įsteigus juridinį asmenį – advokatų profesinę bendriją. Individuali advokato veikla įgyvendinama, kai advokatas veikia individualia veiklos forma. Ir galiausiai šio įstatymo 26 straipsnyje įtvirtintos advokatų, veikiančių individualiai, veiklos sąlygos. Taigi advokatas gali veikti individualiai, jeigu yra įkūręs advokato darbo vietą arba yra sudaręs sutartį dėl paslaugų teikimo išimtinai kitam advokatui, advokatų profesinei bendrijai, kito advokato ar advokatų profesinės bendrijos klientams. Šiuo atveju laikoma, kad advokatas veikia to advokato ar advokatų profesinės bendrijos, su kuriais sudaryta sutartis dėl teisinių paslaugų teikimo, darbo vietoje. Tokioje sutartyje gali būti aptariamoms naudojimosi darbo vieta sąlygos, advokato kontoros pavadinimo naudojimo, pajamų ir išlaidų pasiskirstymo tvarka bei kitos veiklos sąlygos, taip pat sutarties šalių tarpusavio lojalumo ir interesų konflikto vengimo sąlygos. Šiais atvejais, advokatas verčiasi pagal individualios veiklos pažymą. Notaras, pagal Lietuvos Respublikos notariato įstatymą (toliau – notariato įstatymą) yra valstybės įgaliotas asmuo, atliekantis šio įstatymo nustatytas funkcijas, užtikrinančias, kad civiliniuose teisiniuose santykiuose nebūtų neteisėtų sandorių ir dokumentų. Notaras taip pat gali būti civilinių ginčų mediatoriumi, kai sprendžiami ginčai, ir turto pardavimo ir nuomos viešųjų aukcionų organizatoriumi bei vykdytoju. Nors notarai skiria ir atleidžia, nustato jų buveinę ir veiklos teritoriją Lietuvos Respublikos teisingumo ministras, notarai atsako už savo, savo atstovų ir notarų biuro darbuotojų veiksmus ir prisiima riziką. Notarai šiuos biurus išlaiko ir prižiūri

savarankiškai iš savo lėšų, moka biuro darbuotojams atlyginimus. Už tai, notari, kitų asmenų naudai atlikdami notarinius veiksmus, rengdami sandorių projektus, teikdami konsultacijas ir kitas paslaugas ima atlyginimą.

Savarankiška sporto ir trenerio veikla reglamentuojama Lietuvos Respublikos sporto įstatyme (toliau – sporto įstatyme). Šio įstatymo prasme sportininkas yra asmuo, kuris varžosi su kitais asmenimis aukšto meistriškumo sporto varžybose ir (ar) treniruojasi aukšto meistriškumo sporto pratybose, aukšto meistriškumo sporto treniruočių stovyklose, kurių tikslas – pasirengti aukšto meistriškumo sporto varžyboms. Treneris – aukšto meistriškumo sporto specialistas, rengiantis sportininką (sportininkus) aukšto meistriškumo sporto varžyboms ir (ar) jam (jiems) vadovaujantis šiose varžybose. Įstatymo 10 straipsnyje nurodoma, kad sportininkui, treneriui už jų vykdomą veiklą gali būti mokamas atlygis pagal darbo arba sporto veiklos sutartis. Sporto veiklos sutartis turi būti rašytinė, o joje aptartos šalių teisės ir pareigos, atlygis, sutarties šalių atsakomybė už sporto veiklos sutartyje nurodytų įsipareigojimų nevykdymą, sutarties galiojimo terminas. Tačiau sportinės veiklos sutartis yra gana problematiška. Teismų nevienoda praktika rodo, kad sportinės veiklos sutartyje gali vyrauti darbo arba civiliniai teisiniai santykiai. Anksčiau Lietuvos Aukščiausias Teismas laikėsi nuomonės, kad profesionalių sportininkų sportas yra atitinkamos rūšies darbinė veikla, už kurią mokamas darbo užmokestis³⁹. Šiai teismų praktikai iš dalies pritarė ir Lietuvos apeliacinis teismas, patvirtindamas, kad Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas (šiuo metu - sporto įstatymas) profesionaliems sportininkams už dalyvavimą ir pasiruošimą varžyboms moka darbo užmokestį, jeigu sportininkas yra sudaręs sporto veiklos sutartį.⁴⁰ Tačiau kitokia teismų praktika nustatyta 2011 m. Lietuvos Aukščiausiajam Teismui išnagrinėjęs civilinę bylą Nr. 3K-3-65/2011 nurodė, jog pagal savo esmę sportinės veiklos sutartis pirma priskiriama prie civilinės teisės reglamentuojamų atlygintinų paslaugų, o ne darbo sutarčių. Teismas pažymėjo šiuos svarbius kriterijus – aiškaus rezultato siekimas, sportinio režimo nustatymas, apgyvendinimo sąlygų sportininkui suteikimas. Šie požymiai leidžia sportinės veiklos sutartį priskirti prie paslaugų sutarčių. Nepaisant to, Teismas sutiko, kad tokio pobūdžio sutartys turi ir darbo teisinių santykių požymių – sportinės veiklos sutartis kartu sukuria ir darbo teisinius santykius, jeigu šalys susitaria dėl to sutartyje bei darbo teisiniai santykiai atsiranda, kai tokios sutarties sąlygų šalys akivaizdžiai sukuria darbo teisinius santykius. Šių priešasčių lydimas, Teismas konstatavo, kad jei sportinės veiklos sutartis

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2000.

⁴⁰ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2–579/2004.

pagal jos sąlygas neprilyginta darbo sutarčiai, tai pagal Lietuvos Respublikos įstatymus profesionalaus sporto santykiai nėra pripažįstami darbo santykiais, o laikomi atskira pagal sporto veiklos sutartis susiklostančių teisinių santykių rūšimi, reglamentuojama specialiojo Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo. Nevienoda teismų praktika sportinės veiklos sutarties atžvilgiu lėmė, jog dabartiniame sporto įstatyme atlygis už sportininkų, trenerių veiklą gali būti mokamas pagal darbo arba sporto veiklos sutartis. Tai rodo, kad įstatymas sudaro galimybę pasirinkti teisinių santykių pobūdį – darbo ar civilinių. Vis dėlto, sportinėje veiklos sutartyje vietoje darbo užmokesčio, vartojama atlygio sąvoka. Šis požymis taip pat rodo civilinių teisinių santykių dominavimą komentuojamoje sutartyje.

Verta paminėti ir kitus savarankiško darbo teisinius santykius atitinkančias veiklas - veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje bei veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka. Pirmoji veikla, užimtumo įstatyme yra pripažįstama užimtumu, jeigu asmuo yra įsteigęs šios teisinės formos juridinį asmenį arba yra jo dalyvis ar dalyvauja kitos organizacinės struktūros veikloje arba vykdo šią veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje. Kadangi tokių teisinių formų, dalyvių sąrašas yra gana platus, verta paminėti ir analizuoti bent kelias: 1) yra individualios įmonės savininkas; 2) yra juridinio asmens valdymo organo narys ir už šią savo veiklą gauna atlygį; 3) yra kooperatinės bendrovės narys, kuris vykdo ūkines operacijas su kooperatine bendrove; 4) yra juridinio asmens dalyvis ir pagal įstatymus ir juridinio asmens steigimo dokumentus turi teisę į juridinio asmens pelno dalį.

Individualios įmonės savininkas teisės ir pareigos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatyme (toliau – individualių įmonių įstatyme) ir civiliniame kodekse. Individualių įmonių įstatyme numatyta individualių įmonių steigimo, valdymo, pertvarkymo, likvidavimo pagrindai šių įmonių savininkų teisės ir pareigos. Individuali įmonė, tai neribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo, kurį steigia vienas fizinis asmuo. Individualios įmonės įsteigimo momentas laikomas įregistravimas juridinių asmenų registro kartu paskiriant individualios įmonės vadovą. Individualios įmonės vadovu gali būti šios įmonės savininkas arba kitas jo paskirtas asmuo. Individualios įmonės savininko priskyrimą prie savarankiško darbo teisinių santykių lemia tai, jog įstatymu nustatyti platūs įgaliojimai leidžia savininkui atlikti visus su įmonės steigimo, valdymo, pertvarkymo susijusius klausimus vienasmeniškai. Individualios įmonės savininkas gali keisti įmonės nuostatas, buveinę, steigti filialus ir atstovybes,

pertvarkyti, reorganizuoti įmonę. Nors įmonės savininkui ir keliamas reikalavimas turėti vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą, tačiau šias pareigas užimti gali ir pats savininkas, neskirdamas kito asmens. Būtent tai, jog individualios įmonės savininkas visada yra fizinis asmuo ir sieja šį subjektą su kitais individualia veikla užsiimančiais subjektais. Tačiau, individualios įmonės savininkas, nors ir fizinis asmuo, tačiau jis atstovauja individualios įmonės interesams, taigi ne tik savo asmeniniams interesams, priešingai nei individualios veiklos aspektu. Žinoma, individualių įmonių savininkus ir individualia veikla užsiimančius asmenis sieja verslumas, kadangi jie siekia atitinkamos ekonominės naudos.

Juridinio asmens valdymo organo narys, pagal civilinio kodekso 7 skyrių gali būti tik fizinis asmuo, o kitų organų nariai – juridiniai ir fiziniai asmenys. Juridinio asmens valdymo organo nariai savarankiškai vykdo valdymo organų funkcijas ir tokiais savo veiksmis sukuria teises ir pareigas juridiniam asmeniui. Juridinio asmens valdymo organo nariai užmezga dvejopo pobūdžio teisinius santykius su juridiniu asmeniu. Pirminiai teisiniai santykiai užsimezga fiziniam asmeniui sudarius sutartį su juridiniu asmeniu dėl valdymo organo pareigų ėjimo. O kiti teisiniai santykiai kyla jau tarp juridinio asmens ir jo valdymo organo nario. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, teigiama, jog „vidiniai“ juridinio asmens ir valdymo organo nario santykiai – tai darbo teisiniai santykiai, susiklostantys tarp juridinio asmens, kaip darbdavio, ir valdymo organo nario, kaip darbuotojo. „Vidiniai“ santykiai atsiranda, kai valdymo organo nariui vykdant kasdieninę juridinio asmens veiklą, priimant į darbą bei atleidžiant kitus darbuotojus. O „išoriniai“ santykiai aiškinami kaip santykiai tarp juridinio asmens, kaip atstovaujamojo, ir valdymo organo nario, kaip atstovo, atsirandantys atstovui vienvaldiškai veikiant juridinio asmens vardu santykiuose su kitais asmenimis.⁴¹ Būtent „išoriniai“ santykiai, kai valdymo organo narys sudaro sutartį dėl valdymo organų pareigų ėjimo, lemia, jog šiam subjektui mokamas atlyginimas už tokių pareigų ėjimą ir numatomos socialinės garantijos, pavyzdžiui, atostogos. Šia sutartimi iš esmės reguliuojami individualūs teisiniai santykiai tarp juridinio asmens ir fizinio asmens, besirengiančio tapti valdymo organo nariu. Kadangi „vidiniai“ ir „išoriniai“ teisiniai santykiai yra dvilypiai, kyla šių subjektų teisinės atsakomybės priskyrimo, o tiksliau, neaišku taikyti civilinę ar darbo teisinę atsakomybę. Valdymo organai, remiantis civiliniu kodeksu, gali būti vienasmeniai arba kolegialūs. Kolegialiems valdymo organams yra taikoma civilinė atsakomybė, todėl siekiant lygiateisiškumo su vienasmeniais valdymo organais, jiems taip pat turi būti taikoma civilinė atsakomybė. Šių

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

nuostatų pakanka pripažinti, kad juridinio asmens valdymo organo narys, gaunantis atlygį už įgyvendinamus „išorinius“ teisinius santykius yra siejamas civilinių teisinių santykių.

Veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas įgyvendinama pagal Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitus įstatymo (toliau – žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitus įstatymas) nustatyta tvarka. Įstatymas reglamentuoja atlygintinų žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų, kurios yra laikinos arba vienkartinės ir kurioms teikti nėra keliami specialūs reikalavimai - specialūs įgūdžiai, kvalifikacija, leidimai, pažymėjimai, mokymai ar kursai. Teisės aktas paslaugų teikėjus, kurie teikia žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas pagal paslaugų kvitus numato tik fizinius asmenis. Tačiau šių paslaugų gavėjais gali būti ir juridiniai asmenys, kita organizacija ar jos padalinys. Šio įstatymo 4 ir 5 straipsniuose įtvirtinta paslaugų kvito pildymo, išdavimo, galiojimo, saugojimo tvarka, taip pat paslaugų gavėjo ir paslaugų teikėjo teisės ir pareigos. Taigi, paslaugų kvitas yra apskaitos dokumentas, turintis rekvizitus pagal kuriuos galima nustatyti teikiamų paslaugų atitiktį šio įstatymo reikalavimams. Paslaugų kvitai yra išrašomi paslaugų gavėjo prieš pradėdant teikti paslaugas kiekvieną paslaugų teikimo dieną arba, paslaugų gavėjui ir teikėjui susitarus, ir kitokiam terminui, kai paslaugos teikiamos nepertraukiamai keletą dienų iš eilės, tačiau šis terminas negali būti ilgesnis nei savaitė. Tuomet, užpildžius paslaugų kvitą įteikiami du egzemplioriai abiem šalims – paslaugos gavėjui ir teikėjui. Paslaugų teikėjo yra numatoma teisė neviršyti 60 dienų termino, jeigu vienas paslaugų teikėjas teikia žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas vienam gavėjui, ir 90 dienų per kalendorinius metus termino, sumuojant kiekvieną mėnesį teiktų paslaugų laiką dienomis, neatsižvelgiant į per dieną teiktų paslaugų valandų skaičių, jeigu šias paslaugas teikia keliems paslaugų gavėjams. Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikėjų pagal kvitus savarankiško darbo pobūdį ir nepriklausomumą įrodo šių teisinių santykių ypatumai. Paslaugų teikėjas nėra priklausomas nuo paslaugų gavėjo, kadangi teikiamos paslaugos visada yra laikinos arba vienkartinės, vadinasi, neturinčios pastovumo ir išipareigojimo vienam paslaugos gavėjui. Minėta, kad vienam paslaugos gavėjui, paslaugos teikėjas gali teikti žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas pagal kvitus neviršydamas 60 dienų termino. Kartu, kiekvienu paslaugų kvito su gavėjo sudarymo atveju, paslaugų gavėjas privalo paslaugų teikėjui suteikti aiškią informaciją apie tai, kokios žemės ūkio ir miškininkystės paslaugos užsakomos, šių paslaugų teikimo sąlygas, terminą ir rezultata, kurio tikimasi. Tokiuose santykiuose gali egzistuoti ir tęstinumas, kadangi teikėjai turi teisę teikti paslaugas keliems paslaugų gavėjams, o tai reiškia, kad paslaugų teikėjas gali

nuolatos sudarinėti teisinius sandorius, išreiškiamus paslaugų kvito forma, su skirtingais subjektais.

Taigi, savarankiška veikla užsiimančių asmenų užimtumo teisės forma pasižymi šiais pagrindiniais požymiais: 1) atliekamoms veikloms būdingas tęstinumas; 2) teisinių santykių organizavimo savarankiškumas; 3) teisinio santykio šalių nepavaldumas vienas kitam; 4) teisinio santykio dalyvių versliškumas. Siekiant, kad veikla būtų pripažįstama savarankiška, visos šios sąlygos, nepriklausomai nuo savarankiškos veiklos atlikimo pobūdžio, turi atsispindėti teisiniame santykiyje.

3.3. Neatlygintine veikla užsiimančių asmenų užimtumas

Neatlygintine veikla užsiimančių asmenų užimtumas reglamentuojamas užimtumo įstatymo 9 straipsnyje. Įstatymas pripažįsta, jog užimtais asmenimis, gali būti laikomi asmenys, kurie užsiima ir neatlygintinėmis veiklomis: 1) stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį; 2) atlieka visuomenei naudingą veiklą; 3) atlieka darbą kaip darbo terapijos priemonę; 4) vykdo savanorišką veiklą; 5) atlieka praktiką, sudaręs savanoriškos praktikos sutartį; 6) atlieka praktiką, sudaręs profesinės veiklos praktikos sutartį; 7) užsiima profesine veikla profesinės adaptacijos laikotarpiu; 8) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią administracinę nuobaudą Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka; 9) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią bausmę Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka.

Asmuo laikomas užimtu, jeigu stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį. Užimtumo įstatymo 39 straipsnyje stažuotė pripažįstama neatlygintinu darbo praktikos laikotarpiu, kuri skirta asmens darbo įgūdžiams ar profesinei kvalifikacijai kelti, atkurti ir tobulinti, ir gali būti organizuojama bedarbiams, kurie turi atitinkamą profesinę kvalifikaciją, neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu įgytą kompetenciją, tačiau ne mažiau kaip 6 mėnesius iš eilės nedirbo pagal šią turimą profesinę kvalifikaciją ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu įgytą kompetenciją. Stažuotė, šio įstatymo kontekste yra organizuojama kaip viena iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių – parama mokymuisi. Aktyviomis darbo rinkos priemonėmis padedama darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą. Stažuotė yra nauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonė, pirmą kartą įtvirtinta tik 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus užimtumo įstatymui. Stažuotės sutartis įtraukta į užimtumo įstatymą, kadangi jos taikymas turėjo padėti sušvelninti darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo bei darbuotojų trūkumo problemas Lietuvoje, operatyviau į darbo rinką įtraukiant ieškančius darbo asmenis

suteikiant jiems reikalingus darbo įgūdžius. Stažuotės priemonės taikymo svarba pagrįsta atliktų tyrimų rezultatais. Ekspertai apskaičiavę, kad darbo biržoje 41 procentui aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų šalies darbo biržose 2009–2010 m. buvo registruojama tik 26 proc. darbo vietų. Šis skirtumas (jis siekė 15 proc. punktų) parodo darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą. Palankesnėje situacijoje atsiduria gyventojai, turintys darbininkiškas profesijas. Todėl šalies darbo rinkai būdingas pakankamai žymus santykinis aukštojo išsilavinimo lygmens specialistų perteklius ir darbininkiškų profesijų darbuotojų trūkumas. Pasinaudoję šia priemone į darbo rinką turėjo sėkmingai integruotis tie darbo ieškantys asmenys, kurie ne mažiau nei 6 mėnesius iš eilės nedirbo pagal turimą profesinę kvalifikaciją. Priemonė siekė sumažinti ilgalaikio nedarbo riziką bent 6 mėnesius nedirbusiems asmenims, kuri išlieka itin didelė, jeigu turintys profesinę kvalifikaciją bedarbiai bent pusę metų dėl įvairių priežasčių nesugebėjo sėkmingai integruotis į darbo rinką pagal turimą ar įgytą po mokymo specialybę. Šios priemonės poveikis siekė pagerintų bedarbių įsidarbinimo galimybes per ilgesnį laikotarpį, didinant jų užimtumo trukmę bei jiems pereinant nuo fragmentinio įsidarbinimo prie jų ilgalaikio ir tvaraus dalyvavimo darbo rinkoje. Stažuotė turėjo pasitarnauti kaip priemonė ilgalaikiam nedarbui mažinti.⁴² Stažuotės trukmė, tikslas ir kitos sąlygos yra numatomos trišalėje stažuotės sutartyje, sudaromojo tarp Užimtumo tarnybos, stažuotę organizuojančios įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros ir, žinoma, asmens, pasiūsto į stažuotę. Atsižvelgiant į stažavimo valandas, bedarbiams kas mėnesį yra mokama stipendija. Galima teigti, jog nors ši veikla yra prilyginama neatlyginamoms užimtumo veikloms, tačiau stažuotės keliami tikslai, teikiamos sąlygos bei garantijos bedarbių atžvilgiu yra neabejotinai naudingos. Ši aktyvios darbo rinkos priemonė, be abejo, pasitarnauja įgyvendinant ir valstybės užimtumo politiką, skatindama nedarbo mažinimą.

Visuomenei naudingos veiklos atlikimas reglamentuojamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašu. Remiantis šiuo aprašu, visuomenei naudinga veikla – neatlyginamos nedidelės apimties visuomenei naudingos paslaugos, kurias savivaldybės teritorijos gyventojai atlieka bendruomenės labui. Jos tikslas skatinti gyventojus aktyviai prisidėti prie bendruomenės gerovės kūrimo, jų iniciatyvą ir darbinę motyvaciją. Svarbu, jog tarp visuomenės naudingą veiklą organizuojančio ir ją atliekančių asmenų užsimezga civiliniai teisiniai santykiai. Visuomenei naudingos veiklos atlikimas negali būti pripažįstamas darbo teisiniais santykiais, kadangi nei viena iš teisinio santykio šalių negali būti pripažįstami

⁴² Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠAS, XIIP-3240 (2015).
Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b73b0160110e11e5b0d3e1beb7dd5516>

darbuotoju ir darbdaviu. Darbuotojais negali būti pripažįstami visuomenės naudingą veiklą atliekantys asmenys, kadangi nėra sudaroma darbo sutartis su darbdaviu, kurioje būtų sulygta dėl darbo funkcijos, darbo vietos ar darbo užmokesčio, kurios yra būtinosios darbo sutarties sąlygos. Darbo funkciją galima įžvelgti visuomenės naudingos veiklos atlikime, kadangi ją atliekantys asmenys dalyvauja į darbo funkcijos atlikimą panašiose veiklose, pavyzdžiui, tvarkant aplinką (teritorijų, skirtų visuomenės poreikiams), parkų, miškų, medelynų, želdinių, krūmų tvarkyme ir priežiūroje. Tačiau, darbo santykiuose darbo funkcijos atlikimas yra siejamas su nauda darbdaviui. Deja, šiuose teisiniuose santykiuose naudą gauna tik visuomenė, bet ne ją organizuojantis asmuo. Be to, komentuojamuose teisiniuose santykiuose negalima įžvelgti darbo užmokesčio požymio, kadangi visuomenei naudingos veiklos atlikimas yra tik neatlygintinis. Darbo vieta, pagal pasirinktą visuomenei naudingą veiklą iš dalies gali būti nustatyta. Tačiau, reikia nepamiršti, jog darbo teisiniai santykiai egzistuoja tik tuo atveju, jeigu yra nustatomos visos būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbo užmokestis, darbo funkcija ir darbo vieta. Taigi, visuomenei naudingos veiklos teisiniai santykiai yra tik civiliniai, kadangi jų reguliavimui nėra būdingi pavaldumo ir atlygintinumo požymiai.

Savanoriškos veikla, kaip viena iš neatlygintinio užimtumo veiklų, atliekama savanoriui susitarus su savanoriškos veiklos organizatoriumi dėl neatlygintinės visuomenei naudingos veiklos atlikimo. Savanoriškos veiklos organizatoriaus ir savanorio santykiai taip pat yra civiliniai santykiai, ir jiems galioja tokie pat ypatumai, kaip aptarti anksčiau, nagrinėjant visuomenei naudingos veiklos atlikimo teisinį reguliavimą. Tačiau, priešingai nei visuomenei naudingos veiklos atlikimo atveju, savanoriškos veiklos atveju, savanoriams nėra keliami kvalifikacijos, išskyrus specialios kvalifikacijos reikalaujančią savanorišką veiklą, profesinio pasirengimo, asmeninių gebėjimų, pomėgių reikalavimai. Skiriasi ir teisinio subjektiškumo reikalavimai keliami savanoriams bei visuomenei naudingą veiklą atliekantiems asmenims. Štai savanoriais gali būti asmenys vyresni nei 14 metų, jeigu tam neprieštaruoja vaiko atstovas pagal įstatymą. O visuomenei naudingą veiklą atliekantys asmenys negali būti jaunesni kaip 18 metų. Vadinasi, savanoriams ir visuomenės naudingą veiklą atliekantiems asmenims teisinis subjektiškumas atsiranda sulaukus skirtingo įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose nustatyto amžiaus. Kartu, skiriasi subjektų ratas, leidžiantis užsiimti viena iš šių neatlygintinių veiklų. Savanoriais gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ir Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsieniečiai, o visuomenės naudingą veiklą atliekantys asmenys yra tik savivaldybės ir jos teritorijų gyventojai. Dar vienas skiriamasis požymis pasireiškia per komentuojamų veiklų organizatorius. Savanoriškos veiklos organizatoriai gali būti tik

registruoti Lietuvos Respublikoje, pateikiant platų sąrašą tokių subjektų, pavyzdžiui, labdaros ir paramos fondai, biudžetinės įstaigos, asociacijos, viešosios įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos. Tuo tarpu visuomenei naudingos veiklos organizatorius – savivaldybės administracija ar jos įgaliota įstaiga bei organizacija, kuri organizuoja visuomenei naudingą veiklą ir pasitelkia savivaldybės teritorijos bendruomenės narius visuomenei naudingai veiklai atlikti. Atliktos savanoriškos veiklos ir visuomenei naudingos veiklos analizės leidžia daryti išvadą, jog šios veiklos nors ir įgyvendinimo būdais, subjektų ratu skiriasi, tačiau jų atliekamų veiklų reguliavimo tikslas išlieka bendras – pasitarnauti visuomenės naudai.

Praktikos atlikimas, sudarius savanoriškos praktikos sutartį komentuojamas užimtumo įstatymo 10 straipsnyje. Asmenys turi teisę sudaryti savanoriškos praktikos sutartis su įmonėmis, įstaigomis, organizacijomis ar kitomis organizacinėmis struktūromis, kuriose atliekama savanoriška praktika. Savanoriška praktika gali užsiimti asmenys jaunesni kaip 18 metų, jeigu tam neprieštaruoja vaiko atstovas pagal įstatymą. Anksčiau savanoriška praktika negalėjo užsiimti asmenys vyresni nei 29 metų, tačiau, siekiant atsisakyti neproporcingai ribojančių vyresnių nei 29 metų asmenų teisės sudaryti savanoriškos praktikos sutartis, šiems asmenims leisti įgyti žinių, įgūdžių, gauti įvairios praktinės patirties, ir, tokiu būdu, mokytis visą gyvenimą, o taip pat, esant poreikiui ar būtinumui, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti⁴³, todėl užimtumo įstatyme ši nuostata panaikinta. Savanoriškos praktikos įtvirtinimu užimtumo įstatyme siekta sudaryti galimybę savanoriškai įgyti darbinius įgūdžius jauniems žmonėms, kuriems darbinių įgūdžių paprastai trūksta. Tai trukdo sėkmingai jiems integruotis į darbo rinką. Savanoriškos praktikos plėtojimas turėjo padidinti jaunų žmonių socialinio ir darbinio aktyvumo galimybes bei pagerinti jų pasitikėjimą savo jėgomis. Dėl pablogėjusios demografinės situacijos atsiranda papildomos jaunų žmonių galimybės integruotis į darbo rinką po savanoriškos praktikos.⁴⁴ Reikia pažymėti, kad savanoriškos praktikos sutartis iš dalies panaši stažuotės sutarčiai. Abi sutartys visada sudaromos terminuotam laikui – stažuotės sutartis sudaroma ne ilgesniam, kaip 6 mėnesių terminui, o savanoriškos praktikos sutarties terminas arba bendras to asmens sudarytų savanoriškos praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 2 mėnesiai per kalendorinius metus. Tai reiškia, kad savanoriškos

⁴³ Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada dėl Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 10 straipsnio 1 dalies pakeitimo įstatymo projekto (2021), XIVP-129(2) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/9a7d4290582411ecacf0d54306d0ca27>

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠAS, XIIP-3240 (2015). Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b73b0160110e11e5b0d3e1beb7dd5516>

praktikos sutartis negali būti sudaryta daugiau kaip 3 kartus ir bendra tų savanoriškos praktikos sutarčių trukmė viršyti 6 mėnesių termino. Nors abiejų sutarčių įgyvendinimo maksimalūs terminai yra vienodi, stažuotės sutartis, priešingai nei savanoriškos praktikos sutartis yra vienkartinė, sąlygota konkretaus rezultato pasiekimu - asmens darbo įgūdžių ar profesinės kvalifikacijos kėlimu, atkūrimu ar tobulinimu. Vadinasi skiriasi sutarčių įgyvendinimo tikslai. Savanoriškos praktikos sutarties tikslas yra suteikti ir įgyti naujų iki tol neturėtų praktinių įgūdžių darbe ar profesijoje, o stažuotės praktikos sutarties tikslas turimus įgūdžius ir gebėjimus atnaujinti ar patobulinti. Taigi savanoriškos praktikos sutartis yra išskirtinė iš kitų neatlygintinių veiklų, kadangi jos pagrindinis tikslas sieja praktikos sutartį sudariusio asmens naujų ir iki tol neturėtų įgūdžių suteikimas.

Praktika sudarius profesinės praktikos sutartį nustatyta Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatyme (toliau – profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatyme). Profesinės praktikos samprata, įtvirtinta, šio įstatyme 3 straipsnyje leidžia teigti, kad siekiant įgyti teisę dirbti pagal tam tikrą profesiją būtina prižiūrima profesinė praktika, atliekama rengimo, kurį baigus išduodamas diplomą, metu arba po jo. Siekiant verstis, pavyzdžiui, medicinos gydytojų ir gydytojų specialistų, bendrosios praktikos slaugytojų, gydytojų onkologų ir kitų specialaus profesinio praktinio parengimo reikalaujančia veikla yra būtina atlikti profesinę praktiką. Skirtingai nuo savanoriškos praktikos ir stažuotės, profesinės praktikos sutartis yra privaloma šią profesiją siekiantiems įgyti asmenims. Tai yra būtinoji sąlyga leidžianti minėtiems asmenims verstis atitinkama profesija. Profesinė praktika reikalinga dėl to, jog ja siekiama paruošti specialistą kompleksiskam ir ypač aukštos kvalifikacijos bei įgūdžių reikalaujančiam darbui. Tai kartu yra ir garantas tą profesinę praktiką organizuojančiai institucijai, įstaigai, įrodantis, jog profesinę praktiką atlikęs asmuo yra tinkamas ir pajėgus verstis kvalifikuota profesija. Profesinę praktiką atlikusiam asmeniui svarbu gauti tai įrodantį diplomą ar pažymėjimą, kuris suteikia šiam subjektui galimybę toliau verstis atitinkama profesija ne tik Lietuvos Respublikoje, bet ir Europos Sąjungoje, Europos Ekonominėje erdvėje, Šveicarijos Konfederacijoje, užtikrinant tarptautinį bendradarbiavimą ir visuotinių kompetencijų pripažinimą.

Profesinės veiklos profesinės adaptacijos laikotarpiu samprata komentuojama to paties įstatymo 3 straipsnyje. Tai taip pat praktikos laikotarpis, per kurį asmuo užsiima reglamentuojama profesine veikla Lietuvos Respublikoje ir yra prižiūrimas atsakomybę prisiėmusio kvalifikuoto tos profesijos atstovo. Šio įstatymo 14, 15 ir 16 straipsnių prasme, profesinės adaptacijos laikotarpio nustatymas yra skiriamas, kai asmuo siekia įgyti

Lietuvos Respublikoje reglamentuojamą profesiją ar dirbti pagal ją turint tam tikrą profesinę kvalifikaciją. Pavyzdžiui, asmuo įgijo atitinkamą profesiją ar profesinę kvalifikaciją kitur nei Lietuvos Respublikoje ir pateikė šią kompetenciją patvirtinančius dokumentus kompetentingai institucijai, kaip formalios kvalifikacijos įrodymus. Ši institucija, įvertinusi visas aplinkybes, pasilieka teisę įgyvendinti kompensacines priemones, kurių metu reikalaujama, kad asmuo baigtų ne ilgesnį kaip trejų metų profesinės adaptacijos laikotarpį arba atliktų profesinio tinkamumo testą, jeigu to asmens baigtas rengimas apima skirtingus dalykus, negu tie, kurie nurodyti formalios kvalifikacijos įrodyme, kurio reikalauja Lietuvos Respublika arba reglamentuojama profesija Lietuvos Respublikoje apima vieną ar daugiau reglamentuojamos profesinės veiklos rūšių, kurių neturi atitinkama profesija asmens kilmės valstybėje narėje ir dėl to reikalaujama baigti rengimą, kuris apima iš esmės skirtingus dalykus negu tie, kurie nurodyti asmens kompetenciją patvirtinančiame dokumente ar formalios kvalifikacijos įrodyme. Taigi, profesinės adaptacijos laikotarpis yra prevencinė priemonė taikoma kompetentingų institucijų, priimančių verstis atitinkamos profesijos ir kvalifikacijos reikalaujantiame darbe. Šia priemone užtikrinama, kad tokios profesijos ir kvalifikacijos asmenys išlaikytų vienodos praktikos standartą institucijoje ir todėl būtų lygiateisiai su kitais toje institucijoje dirbančiais profesijos atstovais.

Viešųjų darbų atlikimas skiriamas kaip administracinė nuobauda Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – administracinių nusižengimo kodekso) nustatyta tvarka ar bausmė Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – baudžiamojo kodekso) nustatyta tvarka. Administracinių nusižengimo kodekso tvarka viešieji darbai pripažįstami neatlygintini ir visuomenei naudingi darbai, skiriami kaip alternatyvi administracinė nuobauda vietoj baudos ar jos dalies. Ši nuobauda gali būti organizuojama tik darbingiems ar iš dalies darbingiems asmenims, pagal Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą. Baudžiamajame kodekse pasirinkta neapibrėžti viešųjų darbų sampratos, tačiau atskirose straipsnio dalyse sutinkama, kad kaip ir administracinėje teisenoje, ši veikla atliekama neatlygintinai ir visuomenės naudai. Abi teisenos sutinka taip pat ir dėl to, kad viešieji darbai organizuojami, kaip valstybės sankcija pažeidėjui. Žinoma, priklausomai nuo teisenos, viešųjų darbų organizavimo ir įgyvendinimo tvarka skiriasi. Administracinės teisės tvarka viešieji darbai skiriami kaip alternatyvi administracinė nuobauda darbingiems ir iš dalies darbingiems asmenims ir jos trukmė skaičiuojama valandomis. Baudžiamosios teisės tvarka viešieji darbai skiriami tik tuo atveju, jeigu kaltinamasis sutinka, o trukmė numatoma nuo vieno mėnesio iki vienerių metų, taip įpareigojant asmenį per teismo

paskirtą laiką neatlygintinai dirbti nuo 10 iki 40 valandų per mėnesį visuomenės naudai, tačiau viešųjų darbų atlikimo sankcijoje nenurodomas atlikimo laikas ir darbo valandų skaičius, kadangi teismas nustato tai skirdamas bausmę ir šis laikas negali būti ilgesnis nei 480 valandų, kai tai nusikaltimas ir 240 valandų, kai tai baudžiamasis nusižengimas. Viešųjų darbų trukmės skirtumai administracinėje ir baudžiamojoje teisėje matomi dėl to, jog skiriasi paties pažeidimų pobūdis ir sunkumas. Baudžiamoji atsakomybė yra valstybės *ultima ratio*, taikoma tik kraštutiniais atvejais už sunkiausius nusikaltimus ar baudžiamuosius nusižengimus, tuo tarpu administracinė atsakomybė yra lengvesnė atsakomybės forma, taikoma už smulkesnius pažeidimus. Todėl atitinkamai, viešųjų darbų trukmė pažeidėjams skiriasi priklausomai nuo taikomos teisinės atsakomybės instituto.

Atliktų neatlygintinio užimtumo teisės formą įgyvendinančių veiklų analizė leidžia teigti, jog visas šias veiklas sieja atlygintinumo požymio nebuvimas, tačiau kiekviena iš jų atskirai siekiama tam tikros asmeninės naudos – kai stažuojamasi, atliekant profesinę praktiką, atliekant profesinę ar savanorišką praktiką, dalyvaujant profesinėje adaptacijoje ar kolektyvinės naudos – atliekant visuomenei naudingą veiklą, užsiimant savanoriška veikla. Vadinasi, užimtumui įgyvendinti, už atliktą veiklą nebūtinai privalo būti atlyginama, kadangi dalyvavimas minėtose veiklose leidžia asmenis pripažinti užimtais.

IŠVADOS

1. Plačiąja prasme, užimtumo teisiniai santykiai – tai sistema ekonominių, teisinių, socialinių priemonių, kurios realizuojamos valstybės, savivaldybės ar jų įgaliotų institucijų, įmonių, įstaigų lygiu. Valstybės, savivaldybės institucijos, įmonės ir įstaigos užimtumo teisinius santykius įgyvendina vykdydamos užimtumo rėmimo politikos formavimą, jos įgyvendinimo organizavimą, koordinavimą ir kontroliavimą. Vadinasi, nustatydamą darbo rinkos paslaugų, užimtumo rėmimo priemonių bei kitų ekonominių ir socialinių priemonių sistemą. Siaurąja prasme, užimtumo teisiniai santykiai – tai darbo rinkos paslaugų, užimtumo rėmimo priemonių bei kitų ekonominių ir socialinių priemonių įgyvendinimas asmenims kreipiantis į Užimtumo tarnybą siekiant užimtumo.

2. Tarptautinės darbo organizacijos ratifikuotų konvencijų ir Europos Sąjungos Steigiamųjų sutarčių, reglamentų bei direktyvų formuojama užimtumo strategijos lėmė, jog Lietuvai reikėjo įsteigti centralizuotą užimtumo teisinį reguliavimą įgyvendinančią sistemą, kurios pagrindu būtų aiškia kompetencija pasidaliję užimtumą organizuojantys ir įgyvendinantys teisiniai subjektai. Tokiu būdu, Lietuvos Respublikos nacionalinis užimtumo teisinis reguliavimas yra patikėtas organizuoti Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, ir kitoms ministerijoms. Tuo tarpu, Užimtumo tarnyba įsteigta, kaip centralizuotas valstybės užimtumo politikos įgyvendinimo aparatas.

3. Užimtumo formose įtvirtintas užimtumo teisinis reguliavimas, užimtumo teisinių santykių subjektus skiria pagal jų teisinių santykių turinio panašumus ir skirtumus. Užimtumo formose apjungiami tokie teisiniai santykiai, kurių turinyje atsispindi panašūs ar beveik identiški požymiai. Darbo santykiuose ir darbo teisiniams santykiams prilygintuose teisiniuose santykiuose subjektai pasižymi pavaldumu kitai teisinių santykių šaliai, nepaisant to, jog skirtingų teisinių santykių subjektai skiriasi teisėmis ir pareigomis, atliekamų veiklų pobūdžiu. O savarankiško darbo veiklose ar neatlygintinio užimtumo veiklose užsimezgantys teisiniai santykiai skiriami nuo darbo ir darbo teisiniams santykiams prilygintų teisinių santykių į atskiras užimtumo formas, kadangi jų turinys neturi panašumų ir todėl skiriasi savo ypatybėmis – pavaldumo ir priklausomumo nebuvimu tarp teisinių santykių dalyvių ir nepastovaus atlygio gavimu ar negavimu.

4. Darbo sutarties pagrindu ar darbo teisinių santykių prilyginamų teisinių santykių pagrindu organizuojama užimtumo forma pasižymi atlygintinumo ir pavaldumo požymių dominavimu. Nors atlygintinumas ir pavaldumas yra šiems teisiniams santykiams būdingi

požymiai, jų realizavimas skiriasi, kadangi darbo teisiniai santykiai organizuojami darbo teisės normomis, o darbo santykiams prilyginami teisiniai santykiai įgyvendinami daugiausia konstitucinių bei administracinių teisės normų pagrindu. Todėl darbo sutartimi yra mokamas darbo užmokestis, sulygstama dėl darbo funkcijos ir darbovietės. O darbo santykiams prilyginamuose teisiniuose santykiuose atlygis, pareigų atlikimo vieta bei funkcija yra nustatyta norminiame teisės akte ir dėl šių sąlygų atskirai sulygti nereikia. Pavaldumas darbo teisiniuose santykiuose ir darbo teisiniams santykiams prilyginamuose teisiniuose santykiuose skiriasi tuo aspektu, jog darbo sutartimi, darbuotojas yra pavaldus darbdaviui, todėl atlieka darbdavio paskirtas darbo funkcijas, o šiems santykiams prilyginamuose teisiniuose santykiuose asmuo yra tiesiogiai pavaldus valstybei, įgyvendindamas jos funkcijas per viešąjį valdymą.

5. Savarankiško darbo teisiniai santykiai, pasižymi savarankiškumo, tęstinumo, nepavaldumo ir verslumo požymiais. Šio teisinio santykio dalyviai, nuo kitų užimtumo formose dalyvaujančių asmenų išsiskiria tuo, jog jų teisiniams santykiams būdingas nepavaldumas kitai teisinio santykio šaliai, todėl jų veiklos organizavimas vykdomas savarankiškai, nustatant savo darbo įgyvendinimo būdus, darbo laiką bei prisiimant atsakomybę, riziką asmeniškai. Tęstinumas reiškia, kad asmenys užsiima savarankiška veikla nebūtinai nuolatos. Svarbu, jog veikla būtų tęstinai verčiamasi nors ir periodiškai, siekiant ekonominės ar finansinės naudos.

6. Neatlygintinio užimtumo veikla besiverčiančių asmenų teisiniuose santykiuose vyrauja neatlygintinumo aspektas. Neatlygintinumo požymis atsiskleidžia per tai, jog teisinio santykio dalyviai iš atliekamos veiklos negauna jokios materialios naudos. Nepriklausomai nuo to, asmenys gali gauti kitokios nematerialinės asmeninės naudos, pavyzdžiui, įgyti, tobulinti, atnaujinti profesiją, kvalifikaciją. Svarbu, jog gaunama nauda nebūtų pasireiškianti materialaus atlygio, pajamų ar natūros gavimu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 (1948) dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 (1964) dėl užimtumo politikos.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 (1975) dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 (1997) dėl privačių įdarbinimo agentūrų.
5. Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija (1998) dėl pamatinių principų ir teisių darbe.

Europos Sąjungos teisės aktai

6. 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir kitus susijusius teisės aktus. OL C 340, p. 37-39.
7. Tarybos 1986 m. spalio 15 d. reglamentas (EEB) Nr.1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. OL L 257, p. 337-344.
8. Tarybos 1992 m. liepos 27 d. reglamentas 2434/92/EEB, iš dalies pakeičiantį reglamento (EEB) 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje II skyrių. OL L 245, p. 67-69
9. Tarybos 1988 m. gruodžio 21 d. direktyva 89/48/EEB dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų po bent trejų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos. OL L 19, p. 16-23.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

10. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), *Valstybės žinios*, 33-104.
11. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000), *Valstybės žinios*, 89-2741
12. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015), *TAR*, Nr. 11216.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), *TAR*, 23709.
14. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (1991), *Lietuvos aidas*, 153-0.

15. Lietuvos Respublikos notariato įstatymas(1992), *Lietuvos aidas*, 192-0.
16. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas, (1993) *Valstybės žinios*, 20-488.
17. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994), *Valstybės žinios*, 59-1153.
18. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas (1996), *Valstybės žinios*, 18-457.
19. Lietuvos Respublikos sporto įstatymas (1996), *Valstybės žinios*, 9-215.
20. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas (1998), *Valstybės žinios*, 110-3024.
21. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 70-3170.
22. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 112-4991.
23. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2004), *Valstybės žinios*, 4-26.
24. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (2004), *Valstybės žinios*, 50-1632.
- 25.. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2005), *Valstybės žinios*, 67-2406.
26. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2006), *Valstybės žinios*, 73-2762.
27. Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas (2008), *Valstybės žinios*, 47-1747.
28. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas (2011), *Valstybės žinios*, 86-4142.
29. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016), *TAR*, 18825.
30. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 13, 16, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 39, 39-1, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (2017), *TAR*, Nr. 21627
31. Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas (2023), *TAR*, 11589.

32. Lietuvos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas Nr. I-865 dėl Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo įsigaliojimo, 1990, *Valstybės Aidas*.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo, 1998, *Valstybės žinios*, 66-1916.
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos pasirengimo narystei Europos Sąjungoje programos (Nacionalinė acquis priėmimo programa) teisės derinimo priemonių ir acquis įgyvendinimo priemonių 2003 metų planų patvirtinimo, 2003, *Valstybės žinios*, 25-1019
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo, 2017, *TAR*, 11078.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos patvirtinimo“, 2013, *Valstybės žinios*, 105-5154.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. spalio 5 d. nutarimo Nr. 979 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą“ pakeitimo, 2016, *Valstybės žinios*, 22-8285.
38. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl užimtumo didinimo programų rengimo ir jų finansavimo tvarkos aprašo patvirtinimo, 2017, *TAR*, 8937.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 22 ir 24 straipsnių papildymo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-1099(2), 2018, *TAR*, 1292.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 651 dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sudėties patvirtinimo, 2022, *TAR*, 13434.
41. Lietuvos Respublikos Seimo Europos reikalų komitetas sprendimas dėl Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo, 2022, *TAR*, 100-S-3.
42. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas dėl užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį tvarkos patvirtinimo, pakeitimo ir papildymo projekto, 2000, *Valstybės žinios*, 48-1399.
43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo, 2012, *Valstybės žinios*, 60-3042.

Specialioji literatūra

44. Vaišvila, A. *Teisės teorija*, vadovėlis. Vilnius, 2000, p. 319.
45. Dambrauskienė, G., et. atl. *Darbo teisė*, vadovėlis. Vilnius, 2008, p. 116.
46. Tiakižijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, vadovėlis. Vilnius, 2006. p. 291.

Elektroniniai šaltiniai

47. Europos Sąjungos Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai įvertinimas Ekonominės ir socialinės politikos sričių integracijos poveikio analizė, 100-S-3, (2003) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/bendroji-ekonomine-politika/analize-europos-sajungos-lisabonos-darbotvarkes-ir-jos-poveikio-lietuvai-ivertinimas/lrinka>.
48. Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo pažangos ataskaita (2006) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6249&langId=lt>.
49. Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaita (2006) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/06/2006-m.-veiklos-ataskaita.pdf>
50. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas, (2010-2011), p. 57 [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/710_socpranesimas2010-2011.pdf
51. Briuselio Europos Vadovų Tarybos išvados dėl „Europa 2020“ strategijos įgyvendinimo (2010) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2010-INIT/lt/pdf>
52. Europos Parlamento rezoliucija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (2017) [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0010_LT.html
53. Lietuvos Respublikos Seimo valstybės valdymo ir savivaldybių komiteto papildomo komiteto išvada užimtumo įstatymo projektui (2015), TAR, XIIP-3240 [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/1fd439a2848f11e5bca4ce385a9b7048?jfwid=1dunv97o6v>
54. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projektas (2015), TAR, XIIP-3240 [interaktyvus] Prieiga per internetą:

<https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/89807a90110711e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=1dunv97o6v>

55. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠAS, XIIP-3240 (2015) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b73b0160110e11e5b0d3e1beb7dd5516>

56. Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo. Pažangos tarpinio vertinimo ataskaita, 2018 [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/darbo-rinka/PA%C5%BDANGOS%20TARPINIO%20VERTINIMAS%20.pdf>

57. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ataskaita dėl ratifikuotos Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų pritaikymo (2019) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/ataskaitos/ratifikuotu%20konvenciju%20taikymas/2019/C88.pdf>

58. Europos Komisijos vertinimas dėl Užimtumo tarnybos pertvarkymo (2019) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/09/2019-lithuanian-success-story-1.pdf>

59. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada dėl Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 10 straipsnio 1 dalies pakeitimo įstatymo projekto (2021), XIIP-129(2) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/9a7d4290582411ecacf0d54306d0ca27>

60. Lietuvos Respublikos Trišalės Tarybos Posėdžio Protokolas, (2021), TTP-7 [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-darbotvarkes/LRTT%20nuostatai%202021%2006%2022%20redakcija.pdf>

61. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sprendimo protokolas dėl darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatų, (2022), TTP-9 [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/2022%2008%2030%20trisal%20t%20prtkl_suder.pdf

TEISMŲ PRAKTIKA

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2000.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2011
65. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-579/2004.
66. Lietuvos vyriausiojo administracinio išplėstinės teismo teisėjų kolegijos sprendimas 2006 m. birželio 6 d. administracinėje byloje Nr. A5-902/2006.

SANTRAUKA

Užimtumo formos: raida, ypatumai, teisinis reguliavimas ir problematika.

Arnas Česaitis

Užimtumo forma yra asmens veiklos būdas, kurį vykdydamas jis laikomas užimtu. Kadangi asmenys veiktas atlieka skirtingais būdais, užimtumo teisinis reguliavimas užimtumo formas išskiria pagal jų ypatumus, taip sudarydamas sistemą. Taigi, pagrindinis dėmesys skiriamas užimtumo formų, kaip skirtingų teisinio reguliavimo kategorijų atribojimo problematikai.

Magistro darbe aptariama užimtumo teisinio reguliavimo raida, lėmusi konkrečios užimtumo ir užimtumo formų sampratos pasirinkimą. Atsižvelgiant į tai, kad užimtumo formų sistema yra naujojo užimtumo teisinio reguliavimo nustatytos kategorijos, reiškia, jog užimtumo teisinis reguliavimas keitėsi. Šie pokyčiai, be abejo, nulemti ne tik tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktų, bet ir nacionalinių socialinių, ekonominių ir politinių procesų.

Darbe nagrinėjami užimtumo teisinį reguliavimą nustatantys šaltiniai. Taip pat aptariamos šiuolaikinio užimtumo teisinio reguliavimo, įgyvendinamo per užimtumo formų sistemą, pasirinkimo priežastys.

SUMMARY

Forms of employment: development, peculiarities, legal regulation and problems.

Arnas Česaitis

The form of employment is the type of activity of a person, which he performs and is considered to be employed. Since the activities of individuals perform legal methods, employment regulation distinguishes forms of employment according to their characteristics, thus forming a system. The main focus is on the forms of employment, as the problem of demarcation of various categories of legal regulation.

The master's thesis discusses the development of legal regulation of employment, which led to the concept of employment and forms of employment. Considering the fact that the system of employment forms are the categories established by the new legal regulation of employment, it means that the legal regulation of employment has changed. These changes were, of course, determined not only by international and European Union legislation, but also by national social, economic and political processes.

The work examines the sources determining the legal regulation of employment. Also discussed are the reasons that formed the modern legal regulation of employment, implemented through the system of employment forms.