

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Mykolo Ilginio,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Ekonominė krizė ir jos įtaka darbo santykių teisinio reguliavimo
liberalizavimui Lietuvoje**

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus
Recenzentas: doc. dr. D. Petrylaitė

Vilnius 2010

TURINYS

ĮVADAS	3
1. LIETUVOS DARBO RINKA EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU, JOS DALYVIŲ PADĖTIS IR VERTINIMAS	7
1.1 Lietuvos darbo rinkos struktūra. Ekonominės krizės iššūkiai darbo rinkai	7
1.2 Darbuotojų padėtis Lietuvoje ekonominės krizės laikotarpiu	12
1.3 Darbdavių situacija Lietuvoje ekonominės krizės laikotarpiu	17
2. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO SANTYKIŲ LIBERALIZAVIMAS EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU	23
2.1 Lietuvos Respublikos darbo kodekso liberalizavimo priežastys ir galimybės: projektų ir pasiūlymų apžvalga	24
2.2 Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos pakeitimai 2009 metais ir jų analizė	28
2.3 Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos pakeitimai 2010 metais ir jų analizė	33
2.3.1 Terminuotos darbo sutartys	33
2.3.2 Suminė darbo laiko apskaita	38
2.3.3 Viršvalandiniai darbai	41
2.3.4 Nuotolinio darbo sutartis	43
2.3.5 Kiti Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2010 metais	49
3. DARBO SANTYKIŲ LIBERALIZAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE IR PASIRINKTŲ UŽSIENIO VALSTYBIŲ PALYGINIMAS	53
3.1 Darbo santykių liberalizavimo gairės Europos Sąjungos teisėje	53
3.2 Estijos darbo santykių liberalizavimas	55
3.3 Danijos darbo santykių liberalizavimas	59
IŠVADOS	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	67
PRIEDAI	80
SANTRAUKA	86
SUMMARY	87

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Kiekvienas asmuo turi teisę į darbą, tai numatyta ir Lietuvos Respublikos aukščiausiajame įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – LRK). Tačiau situacija darbo rinkoje visada yra veikiamą daugelio priežasčių ir veiksnių, tokių kaip ekonominiai, socialiniai ir kiti. Šiuo metu nedarbas šalyje siekia 17,8 proc. ribą ir beveik kas penktas žmogus yra bedarbis¹. Dėl augančio nedarbo šalyje didėja emigracijos srautai, įtakojami Lietuvos ekonomikos rodikliai, kadangi nesurenkami mokesčiai, o pridėtinę vertę asmenys kuria ne Lietuvoje, bet kitose valstybėse. Prie nedarbo didėjimo labai stipriai prisideda ir šalyje vykdoma politika, kai Vyriausybė gyventojams nuolat didina mokesčių našta, o galimybių įsidarbinti asmenys turi vis mažiau, kadangi nuolat augant bedarbių skaičiui tarp jų didėja ir konkurencija. Be to, darbdaviai esant tokioms jiems palankioms sąlygoms darbuotojus gali išnaudoti, įpareigodami juos dirbti viršvalandžius už juos papildomai nemokėdami.

Pasirinktos temos nagrinėjimo aktualumą lemia tai, kad esanti sparti technologijų pažanga, stiprėjanti konkurencija, bekeičiantys vartotojų poreikiai lemia būtinybę tradicinį darbo santykių modelį pritaikyti pokyčiams bei itin dinamiškiems ekonominiams virsmams. Pastaraisiais metais darbo teisės mokslininkai atkreipia dėmesį į tai, kad „darbo teisė išgyvena sunkumus, susijusius su ekonominio konkurencingumo išaukštinimu. Taigi netrūksta ir bandymų „supaprastinti“ darbo sutarčių sudarymą bei nutraukimą ir taip susilpninant darbuotojų darbo garantijas“². Norint subalansuoti pasiūlą ir paklausą darbo rinkoje turi būti vykdoma į tai orientuota politika. Įdarbinimo galimybėmis deramai rūpintis turėtų ne tik valdžia, bet ir tam skirtos valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos, tame tarpe didžiulį vaidmenį atlikti turi savivaldybės bei darbo biržos. Ekonominė krizė ne tik išaugino bedarbių skaičių, bet ir „privertė“ valdžią liberalizuoti Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – LR DK). 2009-2010 metais Lietuvos Respublikos Seime (toliau - LR Seimas) ir Vyriausybėje (LR Vyriausybė) vyko ne vienas posėdis, buvo apvarstyta daugelis LR DK pakeitimo galimybių: nuo Laisvosios rinkos instituto (toliau – LRI) siūlomo radikalaus darbo santykių liberalizavimo iki profesinių sąjungų propaguojamo „Skandinaviškojo“ modelio. 2009 m. ir 2010 m. priimtais įstatymais buvo pakeistas LR DK. LR Seimas, priimdamas LR DK pakeitimo įstatymus, atsižvelgė į didžiąją dalį Vyriausybės siūlytų esminių

¹ 2010 metų III ketvirčio rodikliai. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/> [žiūrėta 2010 11 27]

² MAČIULAITIS V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 293–310.

pakeitimų, išskyrus galimybę darbdavio valia iš karto atleisti darbuotoją sumokant dvigubo dydžio kompensaciją.³

Oficialiai teigiama, kad LR Seimas siekė liberalizuoti darbo santykius, tačiau jau dabar spaudoje nuolat diskutuoja mokslininkai, ekspertai, teisininkai, kurių dauguma sutinka, kad šie LR DK pakeitimai daugiau orientuoti verslui, o ne darbuotojui apsaugoti. Doc. dr. Gintautas Bužinskas, kuris buvo darbo grupės, kūrusios LR DK narys, teigė, jog gyvenimas juda į priekį, o kadangi teisė reguliuoja visuomeninius santykius, kuriems būdingas kitimas, todėl jis nėra nusistatęs prieš kodekso pataisas. Tačiau kai kuriomis pataisomis, anot G. Bužinsko, siekiama nubraukti tuos didelius pasiekimus, kurių dirbantieji siekia daugelyje šalių, todėl taip lengvai vienu mostu viską užbraukti būtų per daug neatsakinga.⁴ Taip pat teigiama, jog darbo santykių liberalizavimas tik įteisino tai, kas šių dienų darbo santykiuose jau yra tapę norma. Todėl darbe bus atsižvelgta ir į skeptišką darbo santykių liberalizavimo vertinimą. Taip pat palyginsime iki 2010 m. birželio 22 d. (2010 m. liepos 31 d.) galiojusias LR DK normas su naujai pakeistomis.

Šiame magistro darbe bus analizuojami Lietuvos ir užsienio valstybių – Danijos bei Estijos - darbo įstatymų pakeitimai, kurie buvo atlikti pasaulinės krizės metu, siekiant liberalizuoti darbo santykius. Pasirinkta tema šiuo metu Lietuvoje yra nauja, sutartiniuose darbo santykiuose ji išlieka aktuali ir svarbi. Atkreiptinas dėmesys, kad pagrindiniai darbo įstatymai Lietuvoje, Estijoje ir Danijoje buvo pakeisti pasaulinės ekonominės recesijos akivaizdoje, tad darbo santykių liberalizavimo normos šiose valstybėse yra pakankamai naujos. Užsienio šalių analizei pasirinkome Estiją, - kadangi būtent šiai valstybei kartu su Lietuva ir keletui kitų valstybių teko patirti pokomunistines transformacijas. Estija priskiriama prie pokomunistinės transformacijos pirmūnių. Danijos lankstumas ir užimtumo saugumas Europoje laikomas pavyzdžiu, kaip suderintomis socialinėmis priemonėmis galima pasiekti ekonomikos augimo, aukšto užimtumo lygio ir patikimų viešųjų finansų.

Išanalizavus šių šalių teisinę praktiką, mūsų nuomone, būtų galima įvertinti su ekonomine krize susijusius LR DK pakeitimus ir pasiūlyti, kokias priemones būtų galima pritaikyti, siekiant liberalizuoti Lietuvos darbo santykius. Reikia pažymėti, kad lietuvių mokslininkų darbuose, Estijos ir Danijos darbo teisei nėra skiriama daug dėmesio, be to, nerasta darbų, kuriuose visų minėtų valstybių darbo teisės normos būtų analizuojamos kartu.

Darbo šaltiniai. Lietuvoje yra atlikta nemažai tyrimų darbo rinkos atžvilgiu, parašyta nemažai mokslinių straipsnių bei publikacijų nedarbo, užimtumo ir darbo rinkos

³ DAVODONIS T. Darbo kodekso pakeitimų apžvalga. Prieiga per internetą: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Lithuania/Local%20Assets/Documents/2010_07_28_Deloitte_Darbo_kodekso_pakeitimu_apzvalga.pdf [žiūrėta 2010 09 20]

⁴Prieiga per internetą: <http://www.lexida.lt/index.php?id=668> [žiūrėta 2010 11 27]

temomis. Apie darbo rinką, nedarbą, užimtumą ir su tuo susijusias problemas nagrinėjo, tyrimus atliko įvairūs Lietuvos bei užsienio autoriai: D.Andriušaitienė, D. Beržinskienė, J. Čiburienė, J. Guščinskienė, V. Gražulis, B. Martinkus, R. Matiušaitytė, J. Moskvina, G. Bouckaert, S. Stoškus, D. Dijokaitė, T. Tamošiūnas. Darbo teisės klausimais daug rašė H.Davidavičius, G.Dambrauskienė, T. Davulis, I. Nekrošius ir kt. Rašant šį magistro darbą, buvo analizuojami Europos Sąjungos teisės aktai, nacionaliniai ir užsienio šalių teisės aktai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Latvijos Respublikos darbo įstatymas, Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir Danijos darbo įstatymai) bei kiti susiję įstatymai ir teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, taipogi moksliniai straipsniai, publikacijos, monografijos ir kitokio pobūdžio mokslinė literatūra. Darbe remtasi ir kita internetine medžiaga.

Darbo objektas – LR DK pakeitimai ekonominės krizės laikotarpiu.

Darbo dalykas - teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, susiję su magistro darbo tema.

Tyrimo tikslas. Atskleidžiant ir įvertinant ekonominės krizės sąryšį su Lietuvos Respublikos darbo santykių liberalizavimu nustatyti, ar liberalizavimo mąstas atitinka Europos Sąjungos keliamus darbo teisės standartus bei gaires. Jei ne, - išanalizavus esamą situaciją bei užsienio valstybių praktiką, pateikti pasiūlymus, kaip LR darbo teisė turėtų būti ne tik liberalizuota, bet ir modernizuota.

Tyrimo uždaviniai. Tam, jog tyrimo tikslas būtų visapusiškai pasiektas, buvo išskelti šie uždaviniai:

1. Įvertinti darbo rinkos situaciją Lietuvoje bei užimtumo problemas su kuriomis susiduriama.
2. Išanalizuoti Lietuvos ir užsienio šalių teisės aktus, mokslinę literatūrą reglamentuojančius darbo santykius, pagrindinį dėmesį atkreipiant į LR DK pakeitimus ekonominės krizės laikotarpiu.
3. Nustatyti pagrindines priežastis, lėmusias Lietuvos Respublikos darbo santykių liberalizavimą.
4. Įvertinti ir palyginti mokslininkų bei teisininkų nuomones Lietuvos Respublikos darbo santykių liberalizavimo klausimais.
5. Išanalizuoti Lietuvos, Estijos ir Danijos darbo įstatymų pakeitimus ekonominės krizės laikotarpiu.

Darbo naujumas. Pasirinkta tema yra labai aktuali ir nauja šiandieninei Lietuvai, mokslinei bendruomenei, kadangi ekonominės krizės įtaka darbo santykių liberalizavimui moksliskai visiškai nenagrinėta. Šia tema aptinkama nemažai pasisakymų spaudoje, internetinėje erdvėje, tačiau informacija yra prieštaringa, nesusisteminta. Rengiant šį darbą pagrįdė bus remiamasi LR Seimo ir LR Vyriausybės oficialiais dokumentais,

politikų ir ekspertų nuomone, pasisakymais spaudoje, konferencijų medžiaga. Darbe plačiai remiamasi LR Darbo kodeksu ir naujais pakeitimais, kurie įsigaliojo nuo 2010 metų rugpjūčio 1 d. Taip pat analizuojama LR Statistikos departamento informacija.

Darbo metodai. Tam, kad, pasiekti užsibrėžtą tikslą, turėjo būti panaudoti įvairūs moksliniai metodai: sisteminis metodas naudotas nagrinėjant darbuotojų ir darbdavių pareigų bei teisių įgyvendinimą, dokumentų analizės metodo pagalba analizuojami norminiai teisės aktai, įvairių mokslininkų straipsniai ir publikacijos, apibendrinimo metodo dėka apibendrinami tyrimo duomenys, lingvistinis metodas naudotas teisės aktuose vartojamų sąvokų paaiškinimui, analizės metodas taikytas apdorojant empiriniais tyrimais gautus duomenis, sintezės metodas padėjo parengti pasiūlymus ir rekomendacijas kaip galėtų būti tinkamai liberalizuotas LR DK.

Darbo struktūra. Darbą sudaro trys skyriai. Pirmame skyriuje analizuojama Lietuvos darbo rinka, jos struktūra, darbuotojų bei darbdavių padėtis ekonominės krizės laikotarpiu. Ši analizė svarbi siekiant atskleisti objektyvią darbo santykių šalių padėtį. Antrojoje darbo dalyje detaliam aptariami 2009 – 2010 m. padaryti LR DK pakeitimai. Trečiasis darbo skyrius skirtas aptarti Estijos ir Danijos darbo santykių reguliavimo teisinius modelius. Šių šalių pasirinkimą lėmė Estijos lyderystė Baltijos regione, o Danija įvardijama ES Žaliojoje knygoje⁵ kaip Europos lyderė darbo santykių reguliavimo srityje. Darbas baigiamas išvadomis bei pasiūlymais, ką reikėtų keisti siekiant efektyvaus darbo santykių reguliavimo ekonominės krizės laikotarpiu Lietuvoje.

⁵ Europos Komisijos „*Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius*“. Briuselis, 2006 m. Lapkričio 22 d. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:lt:PDF> [Žiūrėta 2010 11 20]

1. LIETUVOS DARBO RINKA EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU, JOS DALYVIŲ PADĖTIS IR VERTINIMAS

Apie LR Darbo kodekso liberalizavimą ekonominės krizės metais, jo priežastis, tikslus ir tendencijas galima kalbėti keliais skirtingais aspektais.

Šiame darbe darbo santykių liberalizavimas turėtų būti siejamas su jo atitikimu Lietuvos socialiniams, ekonominiams pokyčiams, kurie turi reikšmės darbui, darbuotojo ir darbdavio santykiui.

1.1 Lietuvos darbo rinkos struktūra. Ekonominės krizės iššūkiai darbo rinkai

Darbo rinka egzistuoja kiekvienoje valstybėje, ji yra laisvosios rinkos ekonomikos atributas. Pagrindiniai darbo rinkos rodikliai yra darbo vietų pasiūla bei jų paklausa. Šie rodikliai nurodo šalies darbo rinkoje esamą situaciją ir leidžia prognozuoti ateities tendencijas darbo rinkoje. Darbo rinkos pasiūla ir paklausa nurodo, kokia kryptimi turi būti įgyvendinamas valstybės ekonominė ir socialinė politika, reguliuojant su darbo rinka bei santykiais susijusias problemas. Darbo rinka gali būti trejopo pobūdžio: *deficitinė*, *perteklinė arba nulinė*. Šalyje nenaudingiausia situacija susiklosto tuo atveju, jei darbo vietų yra mažai, o potencialių asmenų ieškančių darbo skaičius - didelis. Vadinasi, darbuotojų pasiūla viršija darbo vietų paklausą, taigi šiuo atveju darbo rinka yra perteklinė. Esant atvirkštinei situacijai, kai darbo vietų yra daug, tačiau darbo ieškančių asmenų mažai taip pat šaliai nėra naudinga. Tokiais atvejais į šalį gali būti kviečiami užsienio šalių piliečiai, kurie užpildytų trūkstamas darbo vietas, jei šalies gyventojai į tas vietas nepretenduoja. Esant tokiai situacijai ekonomika vytyti lėtai, o darbo rinka yra deficitinė. Darbo rinka bus nulinė tais atvejais, kai šalyje sutaps darbo pasiūlos ir paklausos mastas. Nulinė darbo rinka yra pati geriausia ir kiekviena šalis siekia būtent tokios darbo rinkos, nors tai padaryti yra labai sunku, kadangi darbo rinka tiek šalies viduje, tiek tarpvalstybiniu lygmeniu yra įtakojama daugelio veiksnių: pasaulio valstybių ekonominės padėties, gyventojų išsilavinimo lygio, demografinių rodiklių, emigracijos srautų ir panašių veiksnių. Taip pat darbo rinka gali būti lanksti arba nelanksti. Kaip nurodo I. Vetlov ir E. Virbickas paprastai darbo rinkos lankstumu laikomas jos gebėjimas susireguliuoti po ekonomikos patirto šoko. Tokia samprata numato, kad, esant lanksčiai darbo rinkai, galimi tik trumpalaikiai nuokrypiai nuo visiško užimtumo pusiausvyros, o gamybos nuostoliai dėl priverstinio nedarbo (neigiamo šoko atveju) arba per didelės infliacijos (teigiamo šoko atveju) yra minimalūs. Lanksti darbo rinka ne tik mažina ekonominius svyravimus trumpu ir vidutiniu laikotarpiu, bet ir prisideda plėtojant gamybą ir mažinant natūralųjį nedarbo lygį ilgu laikotarpiu. Būtent žemą natūralų nedarbo lygį kai kurie autoriai laiko pagrindiniu darbo rinkos lankstumo kriterijumi.

Tačiau natūralusis nedarbo lygis yra tik darbo rinkos lankstumo pasekmė - jis neatskleidžia, kaip veikia darbo rinka. Darbo rinkos lankstumas gali būti siejamas ir su liberalia institucine darbo rinkos aplinka. Tokiu atveju labiau akcentuojamos darbo rinkos lankstumą lemiančios priežastys, t. y. tam tikrų institucijų priimami sprendimai, turintys reikšmingos įtakos darbo paklausai ir pasiūlai⁶.

Pereidami prie Lietuvos darbo rinkos analizės, visų pirma, turime pastebėti, jog per 2009 m. šalies teritorinėse darbo biržose įregistruota 369,4 tūkst. bedarbių. Darbo jėgos pasiūla palyginti su 2008 m. išaugo 72,4 proc. 2008 m. buvo registruota 214,2 tūkst. bedarbių. Tuo tarpu iš viso Lietuvoje per 2009 m. darbo biržos duomenų bazėje buvo įregistruota 91,8 tūkst. laisvų darbo vietų, iš jų 68 proc. buvo skirtos neterminuotam įdarbinimui. Darbo jėgos paklausa palyginti su 2008 m. tuo pačiu laikotarpiu sumažėjo apie 16 proc. Svarbu atkreipti dėmesį, jog per 2009 m. terminuotam darbui paklausa išaugo daugiau kaip du kartus: nuo 13,9 tūkst. iki 29,5 tūkst.⁷ Matyti, jog darbuotojų pasiūla viršija darbo vietų paklausą, taigi šiuo atveju darbo rinka yra – perteklinė ir sąlygojanti nedarbo reiškini. Pažyėtina, jog šiuo metu nedarbas Lietuvoje siekia 17,8 proc.⁸/14,3 proc.⁹ Prognozuojama, kad 2011 metais nedarbas kiek sumažės, tačiau išliks aukštas - apie 15,5 proc.¹⁰.

Kaip matome, Lietuvos darbo birža ir Statistikos departamentas pateikia skirtingus nedarbo rodiklius. Lietuvos Respublikoje bedarbiais laikomi: „nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka išsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse”.¹¹ Statistikos departamento bedarbio sąvoka: “bedarbis – nedirbantys 15–74 metų amžiaus asmenys, kurie aktyviai ieško darbo (per paskutinės keturias savaites kreipėsi į valstybinę darbo biržą ar privačią įdarbinimo agentūrą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrenginių savo verslui, bandė gauti verslo

⁶ VETLOV I., VIRBICKAS E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika, 2006, nr.1, p. 5-22.

⁷ Lietuvos darbo birža. 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D6> [žiūrėta 2010 11 27]

⁸ Statistikos departamentas. 2010 metų III ketvirčio rodikliai. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/> [žiūrėta 2010 11 27]

⁹ Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D20> [žiūrėta 2010 11 23]

¹⁰ Nedarbas ir šešėlinė ekonomika kaustys Lietuvą ir 2011-aisiais. Prieiga per internetą: <http://www.lrytas.lt/-12857506311284789903-nedarbas-ir-%C5%A1e%C5%A1%C4%97lin%C4%97-ekonomika-kaustys-lietuv%C4%85-ir-2011-aisiais.htm> , [žiūrėta 2010 11 22]

¹¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas.

liudijimą, licenciją, kreditą) ir per apibrėžtą laikotarpį (dvi savaites) gali pradėti dirbti.¹² Lietuvos darbo biržos taikoma sąvoka: „bedarbis – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas (nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus) asmuo, kuris nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravo teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantis asmuo ir yra pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“.¹³ Darytina išvada, jog Statistikos departamento skelbiamas bedarbių skaičius ir Lietuvos darbo biržos skelbiamas registruotų bedarbių skaičius skiriasi dėl šių priežasčių: 1. skirtingų bedarbio sąvokos apibrėžimų; 2. ne visi bedarbiai, ieškodami darbo, kreipiasi į darbo biržą ir registruojasi joje.

Dar vienas pastebėtinas aspektas, jog Lietuvos darbo biržą kai kuriais veiksmais būtų galima įtarti dirbtinai mažinant nedarbo lygį. Tai daroma per bedarbio statuso panaikinimo procedūrą. Bedarbiams, užsiregistravusiems darbo biržoje, bedarbio statusas panaikinamas, jeigu:

1. Nedalyvavo “Individualiame užimtumo veiklos plane” numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar dalyvavimą nutraukė anksčiau laiko;
2. Laiku neatvyko priimti pasiūlymo arba dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.
3. Nepranešė telefonu arba paštu teritorinei darbo biržai apie negalėjimą atvykti nustatytu laiku gavus kvietimą atvykti per 3 darbo dienas po nustatytos atvykimo dienos, nurodant neatvykimo priežastis
4. Nenuvyko, nurodytu laiku ir adresu pas darbdavį tartis dėl įsidarbinimo,¹⁴

Dėl šių priežasčių praradęs bedarbio statusą asmuo į darbo biržą vėl registruotis gali tik po 6 mėnesių. Per šį laikotarpį toks asmuo nepatenka į Lietuvos darbo biržos skelbiamą nedarbo rodiklį. Tuo tarpu, anot pačios Lietuvos darbo biržos atstovų, 2010 m. vasarą atliktas tyrimas rodo, kad kone kas trečias minėtą statusą įgijęs asmuo turi neoficialių pajamų, taigi, anot LDB, apie 100.000 registruotų bedarbių piktnaudžiauja sistema.¹⁵

Toliau aptarsime Lietuvos darbo rinką Europos Sąjungos lygmeniu. Įstojus į ES Lietuvos darbo rinkoje įvyko kai kurie pasikeitimai. Jie susiję su įvairių tarptautinių teisės dokumentų ratifikavimu bei prisijungimu prie įvairių konvencijų ir kitų tarptautinių dokumentų. Lietuva yra harmonizavusi nacionalinius ir ES teisės aktus ir juos įgyvendina

¹² Statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/> [žiūrėta 2010 11 27]

¹³ Lietuvos darbo biržą. Prieiga per internetą: www.ldb.lt [žiūrėta 2010 11 27]

¹⁴ Lietuvos darbo biržą. Bedarbių teisės, pareigos ir atsakomybė. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/bedarbiu_teises_pareigos.aspx [žiūrėta 2010 11 27]

¹⁵ Verslo Žinios. Prieiga per internetą: http://vz.lt/2/straipsnis/2010/07/09/Darbo_birzai_kas_trecias_bedarbis_-_netikras [žiūrėta 2010 11 27]

daugelyje sričių. Šiuo metu svarbiausiais uždaviniais tampa tolygus lyčių, darbo jėgos pasiskirstymas ekonomikos ir ūkio sektoriuose, ekonominio aktyvumo, užimtųjų skaičiaus tolygios dinamikos užtikrinimas ir teisinių normų įgyvendinimas praktiškai.¹⁶

Kaip nurodo J. Moskvina (2008), Lietuvai įstojus į ES, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimui aktyviai naudojamos ir struktūrinių fondų lėšos. Būtinumas atsiskaityti už panaudotus išteklius verčia ieškoti būdų įvertinti įgyvendinamų programų ir strategijų rezultatus.¹⁷

Svarbiausias Lietuvos Respublikos Vyriausybės užimtumo politikos tikslų, suderintų su Europos užimtumo strategijos nuostatomis, įgyvendinimo įrankis yra 2008 metų spalio 1 d. patvirtinta Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa¹⁸, kurios vienas iš skyrių yra „III. Užimtumo politikos įgyvendinimas“. Šios programos tikslas – didinti konkurencingumą. Lietuvoje yra taikomos trys užimtumo rėmimo priemonės: 1) užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos; 2) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės; 3) užimtumo rėmimo programos.

Praktika ir atlikti tyrimai rodo, kad griežti užimtumo apsaugos standartai paprastai sumažina aktyvios darbo rinkos politikos efektyvumą bei apriboja tam tikrų darbo rinkos grupių (paprastai, labiau pažeidžiamų ir sunkiau įsitvirtinančių darbo rinkoje) įsidarbinimo galimybes. Todėl jų turėtų būti atsisakoma, keičiant užimtumo garantijas, kai tai yra tikslinga, užimtumo rėmimu darbo rinkoje. Darbuotojai yra geriau apsaugoti paramos sistema nedarbo atveju nei teisės aktais, reglamentuojančiais užimtumo apsaugą (griežtos atleidimo taisyklės). Teisės aktai neturėtų griežtai reglamentuoti smulkiausių įdarbinimo aspektų. Reglamentavimas turėtų būti liberalizuotas – tam tikrą jo dalį, atsižvelgiant į konkrečius darbo santykių ypatumus bei specifines asmenų grupes, galėtų perimti kolektyvinės ir darbo sutartys.¹⁹ Remiantis LR DK 60 straipsnio kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos. Taigi kolektyvinės sutarties šalis yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 straipsnis). Profesinė sąjunga, kaip kolektyvo atstovas, o ne pavieniai darbuotojai dalyvauja derantis dėl kolektyvinės sutarties, ją sudaro ir kontroliuoja jos

¹⁶ ČIBURIENĖ J., GUŠČINSKIENĖ J. Darbo rinkos pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, 2008, p. 475-483.

¹⁷ MOSKVINA J. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. *Probleminiai klausimai. Filosofija. Sociologija*, 2008, t. 19, nr. 4, p. 1-9.

¹⁸ Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa. *Valstybės Žinios*, 2008, Nr. 124-4718),

¹⁹ Lietuvos Respublikos pozicija dėl ES Komisijos Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf [žiūrėta: 2010-11-15]

vykdymą. Dėl to būtent profesinės sąjungos, kaip kolektyvinės šalies atstovo, pateiktas kolektyvinės sutarties aiškinimas atskleidžia tikruosius jos šalių ketinimus.²⁰

Siekiant sumažinti krizės pasekmes, Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir socialiniai partneriai (profesinės sąjungos, verslo ir darbdavių, pensininkų, neigaliųjų organizacijos) po ilgų derybų 2009 m. spalio 28 d. pasiekė nacionalinį susitarimą.

Nacionaliniu susitarimu buvo susitarta²¹: 1. LR Vyriausybė įsipareigojo įgyvendinti Nacionaliniame susitarime nurodytas fiskalinio konsolidavimo priemones; 2. LR Vyriausybė įsipareigojo, jeigu bus įgyvendintos visos Nacionaliniame susitarime numatytos valstybės finansų konsolidavimo priemonės, iki 2011 metų nepriimti jokių naujų sprendimų dėl galiojančių mokesčių tarifų didinimo ir neįvesti naujų mokesčių, išskyrus Nacionaliniame susitarime numatytą valstybinio socialinio draudimo įmokos mokesčio didinimą; 3. LR Vyriausybė įsipareigojo, kad iki 2011 metų teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, negalės būti keičiami nepritarus LR trišalei tarybai; 4. LR Vyriausybė pripažino, kad reikia stiprinti kovą su šešėline ekonomika, dėmesį skiriant kovai su kontrabanda, mokesčių slėpimu ir nelegalia prekyba; 5. Asocijuotos verslo struktūros įsipareigoja stengtis išlaikyti esamas darbo vietas ir ypatingą dėmesį skirti tam, kad jų asociacijų nariai sąžiningai mokėtų mokesčius ir darbo užmokestį. 6. Asocijuotos verslo struktūros įsipareigojo konkrečiais projektais paremti mokyklų vaikų ir jaunimo neformaliojo ugdymo priemones. 7. LR Vyriausybė ir socialiniai partneriai įsipareigojo visus iškilusius nesutarimus spręsti dialogo, derybų ir susitarimų būdu, rengti Nacionalinio susitarimo įgyvendinimo aptarimus.

Praėję metai po Nacionalinio susitarimo rodo, kad visų Nacionaliniame susitarime užsibrėžtų tikslų per metus pasiekti nepavyko, tačiau Vyriausybė su socialiniais partneriais netrukus planuoja pradėti derinti naujojo susitarimo tekstą ir į bendradarbiavimą mėgins įtraukti platesnes visuomenės grupes. Mūsų nuomone, susitarimo reikšmę menkina tai, jog Nacionalinio susitarimo nepasirašė politinės partijos bei daug organizacijų apskritai pasitraukė iš derybų. Darytina išvada, jog Nacionalinis susitarimas daugiau sumažino bei atitolino grėsmę socialinių konfliktų, kurių „pagrindas yra susikaupusios subjektyvios arba objektyvios, realios arba iliuzinės priešingybės, taigi kartais pakanka pačios mažiausios dingsties, kad konfliktas užsiliepsnotų. Potencialūs konfliktų kilimo šaltiniai visada glūdi kurios nors socialinės grupės, organizacijos ar kito socialinio junginio veikloje.“²²

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-597/2003

²¹ 2009 m. spalio 28 d. Nacionalinis susitarimas. Prieiga per internetą:

http://www.lrvk.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf (žiūrėta 2010-11-20)

²² PETRYLAITĖ, D. *Vientiso darbo ginčo instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje*// Jurisprudencija. 2008 8(110); p. 50-56.

Apibendrinant galima teigti, kad nors situacija Lietuvos darbo rinkoje nėra gera, tačiau LR Vyriausybė kartu su kitomis institucijomis ir įstaigomis siekia, kad būtų įdarbinta kuo daugiau asmenų. Tuo tikslu rengiamos įvairios programos, projektai ir kontroliuojamas jų įgyvendinimas. Svarbus vaidmuo tenka ES paramai, kurią gauna Lietuva, tačiau gaunama finansinė parama turėtų būti gerai pasisavinama, vykdant nuolatinę jos finansinių išteklių panaudojimo kontrolę.

1.2 Darbuotojų padėtis Lietuvoje ekonominės krizės laikotarpiu

Darbuotojų padėtis Lietuvoje vertintina – kaip sudėtinga. Lietuva yra tarp 11 Europos Sąjungos šalių, kurioje mokamas mažiausias minimalus darbo užmokestis (tarp 100 ir 400 euru, t.y. tarp 350 ir 1400 litų). Tik Bulgarijoje ir Rumunijoje minimalus uždarbis yra mažesnis nei Lietuvoje.²³

Lietuvos, kaip ir kitų šalių, darbdaviai palaipsniui kelia reikalavimų karteleę ieškančių darbo asmenų žinioms ir darbo patirčiai. Neefektyvūs darbuotojai, kuriais buvo tenkinamasi augančioje rinkoje (darbuotojų pasiūla buvo mažesnė už paklausą) dabar keičiami kitais. Krizė veikia atlyginimų augimo sulėtėjimo ar mažėjimo tendencijas, kurios palankios stiprioms įmonėms. Jos gali sustiprinti darbuotojų komandas, samdydamos geriausią darbo jėgą nedidindamos išlaidų. Dar neseniai kandidatai galėjo diktuoti savo sąlygas ir terminus. Dabar darbuotojų ambicingumas ir finansiniai lūkesčiai mažėja. Jie mato, jog smunkančios šalies verslo apimtys mažina personalo kiekio poreikį. Kandidatų konkurencija dėl tos pačios priežasties paaštrėjo.

Iš 3 priedo matyti, kad Lietuvoje 2007 m. buvo 69 tūkst. bedarbių – mažiausiai per pastaruosius penkerius metus. Tačiau lėtėjant ekonominio augimo procesams ir šalies ūkio plėtrai pastebima neigiama nedarbo lygio augimo tendencija Lietuvos darbo rinkoje. Lietuvos darbo biržos duomenimis, vidutinis metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų 2009 metais buvo 9,4 proc., tai yra beveik tris kartus didesnis negu vidutinis metinis 2008 metų nedarbo rodiklis (3,4 proc.). Nedarbas augo visose šalies teritorijose.²⁴

Nuo augančio nedarbo masto žmones turėtų apsaugoti socialinės politikos instrumentai: socialinis draudimas. Lietuvoje dirbantys žmonės privalomai draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu. Socialinio draudimo išmokų dydis priklauso nuo mokėtų socialinio draudimo įmokų ir asmens socialinio draudimo stažo. Valstybinio socialinio draudimo įmokas apskaičiuoja ir sumoka į valstybinio socialinio draudimo sąskaitą

²³ Žr. 7 priedas.

²⁴ 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga. Prieiga per internetą:

http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_blog/Lists/Kategorijos/Category.aspx?Name=2009%20met%C5%B3 [žiūrėta 2010 11 22]

darbdaviai – valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėtojai (draudėjai).²⁵ Nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigalioję Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimai išplečia pajamų, nuo kurių mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, sąrašą. Socialiniu draudimu pradėta drausti autorinius atlyginimus, atlikėjų ar sporto veiklos pajamas gaunantys asmenys bei ūkininkai ir jų partneriai. Įsigaliojus pakeitimams taip pat padidėjo valstybinio socialinio draudimo įmokos, kurias moka savarankiškai dirbantys asmenys. Įstatymo pakeitimai numato pereinamąjį laikotarpį, per kurį valstybinio socialinio draudimo įmokos kai kurioms mokėtojų grupėms bus didinamos palaipsniui.²⁶ Socialinio draudimo įmokų tarifai pasikeitusioms apdraustųjų grupėms 2009 metams ir iki mokestinės bazės pasikeitimų 2010 ir 2011 metams pateikiami 4 priede. Iš šiame priede pateiktų duomenų matyti, jog 2009 metais pakeitus savarankiškai dirbančių asmenų ir autorių (atlikėjų, sportininkų) apmokestinamąją bazę tarifai 2010 ir 2011 metams pasikeitė. Pereinamojo laikotarpio tarifai liko tik ūkininkams ir jų partneriams bei asmenims, gaunantiems pajamas pagal autorines sutartis, pajamas iš sporto veiklos ar atlikėjo veiklos, kai asmuo turi darbdavį ir tuo pat metu Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka privalomai draudžiamas visų rūšių socialiniu draudimu.

Socialinio draudimo įmokų tarifas 2010 metais yra 30,7 proc.²⁷ Lietuvos laisvosios rinkos institutas²⁸ griežtai pasisako prieš valstybinio socialinio draudimo įmokų didinimą, nes toks sprendimas darytų itin neigiamą įtaką žmonių bei draudėjų finansinei būklei. 2009 m. LR Seimas nepritarė Vyriausybės siūlomam socialinio draudimo įmokų padidinimui, nors tai buvo numatyta ir Nacionaliniame susitarime. Pažymėtina, jog didesni įmokų tarifai negarantuoja papildomų pajamos, todėl Valstybinio socialinio draudimo fondo („Sodros“) biudžeto smunkančių pajamų problemos negalima spręsti per įmokų didinimą. Aukštesni įmokų tarifai gali net pabloginti „Sodros“ pajamų surinkimą, didinti šešėlinės ekonomikos dalį, smukdyti šalies konkurencingumą bei valdžios įvaizdį, todėl LLRI ragina įmokų nedidinti.

Atkreiptinas dėmesys į 2010 m. LRV poziciją nepanorusius registruotis Darbo biržoje bedarbius įpareigoti už privalomąjį sveikatos draudimą per mėnesį mokėti po 72 Lt. Tačiau pažymėtina, jog pagal darbo sutartis dirbę ir nemokamų atostogų savo noru arba priverstinai išėję žmonės tokios prievolės neturi. Mūsų nuomone, tokiu būdu susidaro prielaidos ydinga socialinei politikai atsirasti: kuomet vieni nedirbantys ir

²⁵ Socialinio draudimo įmokos. Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1004241> [žiūrėta 2010 11 22]

²⁶ Socialinio draudimo įmokų pasikeitimai. Prieiga per internetą: http://www.deloitte.com/view/LT_LT/lt/i_zvalgos/demesio/be58a68c4d101210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm [žiūrėta 2010 11 22]

²⁷ Valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifai 2010 metais. Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt/index.php?cid=1641> [Žiūrėta 2010 11 23]

²⁸ GUOGIS A.; GRUŽEVSKIS B. Ar reikia kitokio Lietuvos visuomenės socialinės raidos modelio? Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 19–35.

neturintys pajamų asmenys yra geresnėje pozicijoje, nei kiti. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos atsotvai teigia, jog kad tokia prievolė buvo visuomet, tik esą šiais metais ji buvo pradėta taikyti nuosekliau. Taip pažymi, jog Privalomojo socialinio draudimo naujovė yra sprendimas vietoj 10 proc. vidutinio darbo užmokesčio sudarančios įmokos imti 72 Lt t.y. 9 proc. nuo minimalios algos. Visuomenėje pasipiktinimą sukėlusį privalomojo sveikatos draudimo mokesčio tvarka iki 2011 metų turėtų būti tobulinama. Kaip numatyta specialios darbo grupės parengtose pataisose, numatomi 2 pakeitimai: PSD mokėti už visą mėnesį neprivalės kelioms dienoms verslo liudijimą nusipirkę žmonės; taip pat bus apibrėžiama, kas yra nuolatinis Lietuvos gyventojas.²⁹

Siekdama taupyti LR Vyriausybė taip įvykdė savo ketinimą žmogui mirus, jo artimiesiems išmokėti ne dvi jam priklausiusias pensijas, o tik vieną. Mokama socialinio draudimo ir valstybinių pensijų suma vienam asmeniui negali viršyti 1,3 šalies vidutinio darbo užmokesčio. Šiuo metu tokia riba būtų 2730 litų (anksčiau - 3150 litų).³⁰

Blogėjančią darbuotojų padėtį šalyje rodo ir ekonominės krizės laikotarpiu nuolat keičiama socialinė politika. Lietuvos gyventojams krizės laikotarpiu teko patirti vienas iš didžiausių pastarojo meto mokesčio reformų. 2010 metais buvo mažinamos socialinio draudimo pensijos, motinystės pašalpos, išmokos vaikams ir pensijos dirbantiems pensininkams. Pažymėtina, jog mažinimas nebuvo taikomas pensijoms, neviršijančioms 650 litų per mėnesį. Nuo 2010 m. motinystės išmokos sumažintos 10 procentų: mokama 90 proc. darbo užmokesčio iki vaikai sueis vieneri metai ir 75 proc. iki sueis dveji. Mažinimas netaikomas toms išmokoms, kurios neviršija minimalios mėnesio algos (MMA). Vyriausybė 20 proc. – nuo 1488 iki 1170 litų sumažino draudžiamąsias pajamas, nuo kurių priklauso įvairios socialinės išmokos. Pridėtinės vertės mokestis, paliečiantis visus šalies gyventojus tame tarpe ir darbuotojus, pakilo iki 21 procento.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra priėmęs keletą nutarimų ir sprendimų³¹, kuriuose analizuojamos valstybinio socialinio draudimo pensijų garantijos. Aiškindamas LRK 52 straipsnį Konstitucinis Teismas ne sykį yra pažymėjęs, kad Lietuvos valstybė yra socialiai orientuota, t. y. kiekvienas pilietis turi teisę į socialinę

²⁹ Lietuvos Respublikos finansų ministerija. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt/web/finmin/koment/psd> [Žiūrėta 2010 11 23]

³⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pranešimas žiniasklaidai. Pradedama nagrinėti byla dėl teisėjų valstybinių pensijų, valstybinių pensijų, taip pat socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo nuostatų konstitucingumo. 2010 m. birželio 9 d. Prieiga per internetą: <http://www.deloitte.com/view/LT/LT/izvalgos/demesio/be58a68c4d101210VgnVCM10000ba42f00aRCD.htm>, [žiūrėta 2010 11 22].

³¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2004 m. lapkričio 4 d. redakcija) 3 dalies, 8 straipsnio (2004 m. lapkričio 4 d. redakcija) 2 dalies, 34 straipsnio (2002 m. liepos 4 d., 2003 m. spalio 7 d. redakcijos) 3, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 102–4171. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 46–2219.

apsauga. Konstitucijoje garantuojamas socialinis aprūpinimas tiems asmenims, kurie dėl įstatymuose numatytų priežasčių negali apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų. Socialinės apsaugos priemonės išreiškia visuomenės solidarumo idėją, padeda asmeniui apsisaugoti nuo galimų socialinių rizikų. 2002 m. balandžio 23 d. nutarime Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad įstatymu nustatant senatvės pensijų dydžius atsižvelgtina į tai, kokio dydžio įmokos buvo mokamos sudarant materialines šių pensijų mokėjimo prielaidas, o valstybės pareiga pensinio aprūpinimo santykiuose yra užtikrinti teisinio reguliavimo stabilumą ir tikrumą, apsaugoti teisinių santykių subjekto teises ir gerbti teisėtus interesus ir teisėtus lūkesčius.³²

2010 m. lapkričio 15 d. Vilniaus apygardos administracinis teismas patenkino Pensijų fondų dalyvių asociacijos (PFDA) prašymą kreiptis į Konstitucinį Teismą dėl sumažintų įmokų į pensijų fondus. PFDA teiktame skunde prašė įpareigoti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pervesti į būsimųjų pensininkų sąskaitas ne mažiau kaip 5,5 proc. jų pajamų, kaip tai ir buvo numatyta pradėjus įgyvendinti pensijų kaupimo sistemą 2004 metais. Konstitucinio teismo bus prašoma išaiškinti, ar toks sumažinimas neprieštarauja Lietuvos Konstitucijai.

Vertindami pensijų mažinimą ir pensijų sistemos reformą, Lietuvos teisininkai L.V.Papirtis ir A.Bitinas teigia, jog sumažinus papildomą pensijų dalį (ji priklauso nuo to, kiek žmogus dirbo ir mokėjo įmokų) ir didesnę reikšmę suteikus bazinei pensijos daliai arba privatiems pensijų fondams, bus pažeistas pagrindinis Bismarko socialinės apsaugos tradicijos principas: išmokos priklauso nuo sumokėtų įmokų. Tokiu atveju Lietuvos pensijų sistemos modelis dar labiau priartės prie liberalaus anglosaksų modelio, kurio pagrindinis bruožas yra tai, kad pensinis draudimas yra pačių žmonių reikalas, nes valstybė garantuoja tik bazinio dydžio išmokas. Tačiau tokie pokyčiai turėtų būti daromi ne spontaniškai, o socialiniams partneriams sutarus dėl kompleksinės visos socialinės saugos sistemos reformos ir, suprantama, sutarus, kas yra socialinis teisingumas socialinės saugos sistemoje.³³

³² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 „Dėl vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo ir tarnybos laiko, kurio reikia procentiniam priedui už išstarnautus metus gauti, nustatymo“ patvirtintų vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų (1998 m. lapkričio 20 d. redakcija) 31.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiuųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, Krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 daliai“. Valstybė žinios. 2002, Nr. 43-1636.

³³ PAPIRRTIS L.V., BITINAS, A. Socialinio teisingumo įgyvendinimo problematika. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos, 2010, 3(7), p. 37–58.

Iš 5 priedo matyti, kaip pasikeitė materialinių nepriteklių jaučiančių gyventojų skaičius 2003–2008 m. laikotarpiu ES šalyse. Vidutiniškai ES nepriteklių išgyvenančių gyventojų skaičius šiek tiek sumažėjo, tačiau Lietuvoje ir Latvijoje jis gerokai išaugo. Analizuojant darbuotojų padėtį Lietuvoje ir darbo santykių liberalizavimo klausimą, reikia atkreipti dėmesį, kad 2003–2008 m. laikotarpis buvo vienas iš ekonomiškai sėkmingiausių Lietuvos ūkiui, todėl, galima teigti, jog mūsų šalies gyventojai skurdo ir tuomet, kai ekonomika klestėjo.³⁴

A.Guogio teigimu, dabartinė ekonominė ir finansinė krizė visame pasaulyje turi priversti pasaulio didžiuosius ir mažuosius žaidėjus suprasti, kad globalaus kapitalizmo raida turi savo ribas ir gali šalis atblokti į prieš daugelį metų buvusią padėtį, jeigu nebus perkainotos vertybės ir nebus iš esmės susirūpinta socialiniais aspektais.³⁵

Pasak A. Guogio ir B.Gruževskio, kol Lietuvoje gyvenimo lygis yra gana žemas, palyginti su kitomis ES šalimis, joje tikslinga taikyti progresyvų gyventojų pajamų apmokestinimą. Tai didintų skirtingas pajamas gaunančių gyventojų tarpusavio solidarumą (taip pat ir visos visuomenės stabilumą) ir plėtotų prieinamumą prie sukuriamos gerovės šalyje. Abu autoriai sutinka, kad darbo santykiuose būtina plėtoti socialinių partnerių bendradarbiavimą, kuris yra darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo garantas. Pasitikėjimo laipsnis šiuolaikinėje ekonomikoje yra konkurencinio pranašumo elementas. Darbuotojo pasitikėjimas didina jo lojalumą ir pasitenkinimą darbo vieta, o tai tiesiogiai turi įtakos jo darbo rezultatams.³⁶

Pastaruoju metu tiek Lietuvoje, tiek kitose Europos valstybėse ieškoma sprendimų, kaip užtikrinti valstybinio socialinio draudimo garantijų ir asmeninės individo atsakomybės pusiausvyrą, skatinamas užimtumas. Esant įtemptai ekonominei situacijai ir taip susidarant prielaidoms pažeisti jautriausio socialinio sluoksnio, darbuotojų, interesus ir teises – būtina skirti ypatingą dėmesį darbo santykių „saugumo“ elementui. Todėl šiame kontekste darbo santykių liberalizavimo perspektyvos turėtų būti vertinamas itin atidžiai, kadangi „žinant dabartinę ekonominę situaciją, tokie siūlomi darbo kodekso pakeitimai, kaip naktinio darbo bei viršvalandžių nereguliavimas, neabejotinai kenktų dirbančiųjų, jų artimųjų ir jų šeimų gerovei, nepaisant to, kad trumpu laikotarpiu galėtų gautis taip, kad jie uždirbtų daugiau. Šie pakeitimai sudarytų sąlygas darbuotojams dirbti besaikiai, negalvojant apie sveikatą ar ateitį. Įstatymų leidėją viešasis interesas įpareigoja rūpintis kiekvienu žmogumi, todėl tokie pakeitimai negali būti priimami vien dėl to, kad jie pažeistų viešąjį interesą.“³⁷ O toks pažeidimas savaime sukeltų socialinių konfliktų grėsmę, kurių anatomija Lietuvoje yra itin savita. Ainė Ramonaitė teigia: „(...)nors

³⁴ Žr. 5 priedas.

³⁵ GUOGIS A., GRUŽEVSKIS B.. Ar reikia kitokio Lietuvos visuomenės socialinės raidos modelio? Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 19–35.

³⁶ Ibid.

³⁷ Prieiga per internetą: <http://www.lexida.lt/index.php?id=668> [žiūrėta 2010 11 20]

„neoliberalusis“ raidos kelias, ypač būdingas Baltijos valstybėms, toli gražu nėra neperspektyvus, tai gali kelti rimtą įtampą visuomenėje, ypač turint omenyje jos istorinę komunistinę (o Baltijos valstybėse – ir buvimo SSRS sudėtyje) patirtį. Nustatyta, kad pagrindinis nepasitenkinimo demokratija ir esama padėtimi veiksnys yra ne objektyvi žmogaus ekonominė padėtis, o subjektyviai vertinama socialinė-ekonominė situacija šalyje, t. y. pakitęs kainų mechanizmas ir kainų/ pajamų santykis, nedarbo atsiradimas ir viešųjų paslaugų prieinamumo sumažėjimas, palyginti su anksčiau veikusia sistema“.³⁸

1.3 Darbdavių situacija Lietuvoje ekonominės krizės laikotarpiu

Verslas Lietuvoje jau kurį laiką visais įmanomais būdais stengiasi maksimaliai sumažinti išlaidas, kad galėtų išlikti konkurencingu ekonominės krizės metu. Tačiau jau dabar matyti, jog verslui krizės laikotarpiu teko patirti vienas iš didžiausių pastarojo meto mokesčių reformų. Statistikos departamentas, remdamasis Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos duomenimis, nustatė, kad 2009 m. buvo fiksuotas spartus bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičiaus augimas – bankroto procesas buvo pradėtas 1843 įmonėse, o tai yra 92,6 procento daugiau nei 2008 metais.³⁹

Genovaitė Dambrauskienė teigia, jog „nesunku pastebėti, kad liberaliosios rinkos sąlygomis svarbiausia yra ekonominis konkurencingumas, užimtumas, verslininkystė, prisitaikymas ir lygios galimybės. Tai reiškia laisvę ignoruoti visus objektyvius motyvus, išskyrus turinčius ekonominę reikšmę.“⁴⁰

Darbdavių padėtį rinkoje įtakoja padidėję mokesčiai valstybei. Padidėjus mokesčiams ir sumažėjus rinkai, nemaža dalis įmonių (ypač smulkių) ir individualiai dirbančių asmenų pasirinko „perėjimą į šešėlį“. Žmogus, norintis užsiimti individualia veikla, susiduria su dideliais mokesčiais – todėl nemaža dalis renkasi „šešėlį“.

Šešėlinės veiklos aktyvumas visais laikais priklausė ir priklauso nuo valstybės aktyvumo ir šalies ūkio sistemos. Nesunku pastebėti, jog šešėlinės ekonomikos mastas, nors ir priklauso nuo mokesčių dydžio bei įvairių biurokratinių apribojimų, skirtingose šalyse vis dėlto yra skirtingas, nors jose mokesčiai panašūs. Priežastis - nevienodas valstybės institucijų efektyvumas, kurį pakankamai gerai atspindi korupcijos lygis šalyje⁴¹. Nemažą dalį šešėlinės ekonomikos sudaro nelegalus darbas, kurį Lietuvoje skatina ribojama darbo rinka, didelės „Sodros“ įmokos bei jų didėjimo grėsmė. Tokia

³⁸ RAMONAITĖ A. Gerovė ir parama demokratijai Lietuvoje. Politologija. 2005, Nr. 2 (38).

³⁹ Statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/> [žiūrėta 2010 11 22]

⁴⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. Jurisprudencija. 2008, 8(110): 7–12.

⁴¹ SNIEŠKA, V.; BAUBLIENĖ, V. Makroekonomika. Kaunas: Technologija, 2009. 635 p.

valstybės politika, anot LRI ekspertų, paskatins verslą slėpti mokesčius.⁴² Krizės laikotarpiu Lietuvoje stebima tendencija, kuomet didesni mokesčių tarifai skatina legaliai veikiančias įmones peržiūrėti savo „veiklos kainą“. Daliai įmonių „legalumas“ tampa sunkiai įgyvendinamu bei per brangiu uždaviniu ir jos pasitraukia į „šešėlių“, taip pradėdama mokėti algas „vokeliuose“, kas iš esmės nesiderina su teisinės valstybės principais.

Panašios tendencijos stebimos ir kitose Europos Sąjungos valstybėse. Austrijos tyrėjai nustatė, jog ekonomikos nuosmukio apimtose Europos Sąjungos šalyse smarkiai išaugo šešėlinės ekonomikos sektorius, o sparčiausiai šis procesas vyksta Airijoje, Didžiojoje Britanijoje ir Ispanijoje.⁴³ Nors nebuvo tirta, kaip šis procesas vyksta postkomunistinėse bendrijos šalyse, Austrijos ekonomistas Friedrichas Schneideris mano, jog šiame regione šešėlinės ekonomikos augimo mastai panašūs arba dar didesni. Pasak ekspertų, daugelyje buvusių komunistinių šalių „juodosios rinkos“ dalis ekonomikoje panaši į Viduržemio jūros regiono šalių, tačiau Estijoje, Latvijoje, Rumunijoje ir Bulgarijoje šešėlinė ekonomika sudaro 36-39 procentus. Lietuvoje šešėlinė ekonomika sudaro 32,4 proc.⁴⁴ bendrojo vidaus produkto (BVP). Prognozuojamas ekonomikos augimas Lietuvoje 2011 metais nebus pakankamas tam, jog reikšmingai sumažėtų nedarbo lygis. Nedarbas išliks viena opiausių ekonomikos problemų.⁴⁵ 2011 metais nedarbas kiek sumažės, tačiau išliks aukštas - apie 15,5 proc.⁴⁶

Šešėlinę ekonomiką sparčiausiai augina didinami mokesčiai, nedarbo didėjimas ir iš to kylantis gyventojų nepasitikėjimas savo valstybe.⁴⁷ Valstybinė mokesčių inspekcija vis dažniau susiduria su šešėlinės ekonomikos ir mokesčių vengimu daugelyje verslo sričių.

J. Krumplytė išskiria šiuos su pajamų slėpimu vengiant mokesčių susijusius metodus, kurie turi sąryšį su darbo santykiais:

1. Darbo užmokesčio neįtraukimas į oficialią apskaitą („vokeliai“), įskaitant nuslėptą darbo užmokesį dirbant toje pačioje įmonėje oficialių atostogų metu. Tačiau ekonominės krizės laikotarpiu dirbantieji nelinkę skųsti darbdavius, kadangi bijo prarasti darbo vietą ir gaunamą darbo užmokesį. Klaipėdos miesto apylinkės prokuroras Donatas Blinstrubis teigia, kad „asmenys turėtų suvokti, kad toleruodami dalies darbo užmokesčio gavimą „vokeliuose“, jie tiesiogiai nukenčia ir patys: ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju

⁴² Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5505, [žiūrėta 2010 11 22]

⁴³ Crisis in EU. Prieiga per internetą: <http://euobserver.com/>, [žiūrėta 2010 11 22]

⁴⁴ Lietuvos šešėlinė ekonomika 2010. Prieiga per internetą: <http://www.balsas.lt/naujiena/504945/ekspertai-lietuvoje-seseline-ekonomika-sudaro-32-4-procento-bvp>, [žiūrėta 2010 11 22]

⁴⁵ Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/> [žiūrėta 2010 11 23]

⁴⁶ Nedarbas ir šešėlinė ekonomika kaustys Lietuvą ir 2011-aisiais. Prieiga per internetą: <http://www.lrytas.lt/-12857506311284789903-nedarbas-ir-%C5%A1e%C5%A1%C4%97lin%C4%97-ekonomika-kaustys-lietuv%C4%85-ir-2011-aisiais.htm>, [žiūrėta 2010 11 22]

⁴⁷ Šešėlinės ekonomikos laukai amnestija. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/economy/business/seseline-ekonomika-laukia-amnestijos.d?id=28914675> [žiūrėta 2010 11 22]

jie gauna mažesnes socialines pašalpas, tai taip pat atsilieps ir jų senatvės pensijos dydžiui”.⁴⁸

2. Dalies darbo užmokesčio „pakeitimas” turto nuomos sutartimis, komandiruotėms skirtomis išmokomis.

3. Neteisinga darbo laiko apskaita (įdarbinimas ne visu etatu, darbas naktimis, viršvalandžiais, švenčių ir poilsio dienomis laiko oficialiuose dokumentuose netikslus pateikimas).

4. Darbo santykių pajamų „pakeitimas” autorinėmis sutartimis, siekiant sumažinti mokėtinus mokesčius. Teisininkas S.Šedbaras pabrėžia, kad jau seniai paplitusi praktika, kai įmonės sudaro sutartis su asmenimis, turinčiais leidimus individualiai veiklai arba autorines sutartis, tokiu būdu bandydamos išvengti darbo teisinių santykių.⁴⁹ Tačiau, kad ir kaip daug bei plačiai būtų kalbama, jog autorinėmis sutartimis yra pažeidžiami dirbančiųjų asmenų interesai, jog taip įmonė išvengia ne tik didesnių mokesčių valstybei, bet kartu ir įsipareigojimų, susijusių su socialinėmis garantijomis bei saugių darbo sąlygų užtikrinimu, numatytų Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, vis dar nemažėja atvejų, kada nuolatinio pobūdžio darbams yra sudaromos tokios sutartys.⁵⁰ Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas 2002 m. gruodžio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A.Budanov v. A.Eimutis, bylos Nr. 3K-3-1472, konstatavo, kad ginčijamos sutarties turinys turi būti aiškinamas vadovaujantis kasacinio teismo praktikoje pripažintomis⁵¹, taip pat naujojo CK 6.193 straipsnyje įtvirtintomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis (2000 m. liepos 18 d. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 45 straipsnis), pagal kurias nustatant sutarties turinį lemiamą reikšmę turi tikrieji sutarties šalių ketinimai, tikroji valia, o ne vien rašytinės sutarties gramatinis tekstas, jo lingvistinė reikšmė. Be to, sutarties sąlygas būtina aiškinti atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, sutarties sudarymo aplinkybes. Aiškinant sutartį taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių elgesį po sutarties sudarymo bei kitas reikšmingas aplinkybes. Pagal aukščiau išdėstytas sutarčių aiškinimo taisykles galima įvertinti, ar tarp šalių susiklostę santykiai aiškiai išreiškė ketinimą sudaryti autorinę ar darbo sutartį.

⁴⁸ BLINSTRUBIS D. Teismą pasiekė dar viena atlyginimų mokėjimo vadinamuosiuose vokeliuose bei mokesčių slėpimo byla. 2010 m. vasario 23 d.

Prieiga per internetą: <http://www.prokuraturos.lt/Naujiena/tabid/104/ItemID/3113/Default.aspx> [žiūrėta 2010 11 22]

⁴⁹ Autorinės sutarties, kuria siekiama išvengti darbo teisinių santykių, sudarymo galimos neigiamos pasekmės ir pažeistų teisių gynimo galimybės. Prieiga per internetą:

<http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7300> [žiūrėta 2010 11 22]

⁵⁰Prieiga per internetą: <http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7300> [žiūrėta 2010 11 22]

⁵¹ 2000 m. vasario 23 d. Lietuvos aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje A. Češkevičius v. Lazdijų rajono savivaldybė, bylos Nr.3K-3-215; 2000 m. balandžio 3 d. Lietuvos aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje AB “Turto bankas” v. UAB “Vaidiluvė”, bylos Nr. 3K-3-406.

5. Nelegalus darbas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2001 m. Administracinių teismų praktikoje Nr. 2 buvo paskelbęs Bylų dėl nelegalaus darbo (ATPK 413 straipsnis) apibendrinimą⁵². Nuo to laiko teisinis reglamentavimas nelegalaus darbo srityje pasikeitė iš esmės. Įsigaliojus naujam ATPK 413 straipsnio redakcijai ir Darbo kodeksui matyti, kad teismų praktika taikant ATPK 413 straipsnį yra labai įvairi. Teismai nevienodai aiškina nelegalaus darbo sudėties požymių turinį, remdamiesi tais pačiais požymiais, skirtingai aiškina, kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio santykio subjektų. Pasitaiko atvejų, kai nenustačius visų nelegalaus darbo požymių yra skiriamos administracinės nuobaudos, arba konstatavus nelegalų darbą administracinės nuobaudos neskiriamos ar pažeidimo bylos nutraukiamos. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas apeliacine tvarka 2004 m. nagrinėdamas bylas dėl nelegalaus darbo visiškai ar iš dalies patenkino 49 proc. apeliacinių skundų. Ši aplinkybė rodo, kad dažnai teisės normos, susijusios su atsakomybe už nelegalų darbą, taikomos netinkamai. Darbuotojų atsakomybė už nelegalų darbą ATPK nenumatyta. Nepaisant to, pasitaiko atvejų, kai darbuotojui yra surašomas administracinio teisės pažeidimo protokolas. Pavyzdžiui: Kauno rajono apylinkės teismas 2004 m. lapkričio 12 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje Nr. A-1-260-05/04 administracinę bylą R. K. nutraukė. Byloje R. K. buvo kaltinama padariusi ATPK 413 straipsnio 1 dalyje numatytą teisės pažeidimą, nes nelegaliai dirbo pardavėja I. B. priklausančiame audiovizualinių kūrinių ir fonogramų platinimo punkte. Teismas konstatavo, kad R. K. nėra tinkamas inkriminuojamo teisės pažeidimo subjektas, nes pagal ATPK 413 straipsnio 1 dalį atsakomybėn yra traukiami tik darbdaviai, nelegaliai įdarbinę darbuotoją. 2010 m. buvo pakoreguota nelegalaus darbo sąvoka, įtvirtinta LR DK. Šį pakeitimą aptarsime darbo 2.2. dalyje.

Kaip minėta anksčiau, šešėlinė ekonomika Lietuvoje šiuo metu siekia 32,4 proc. Lietuvos ekonomikos tyrimo duomenimis, 2011 m. šešėlinė ekonomika Lietuvoje nustos augusi, tačiau sieks apie 27 proc. Bent dalį savo veiklos šešėlyje 2010 m. vykdė 38 proc. ūkio vienetų, prognozuojama, kad 2011 m. ši dalis kiek sumažės iki 36 proc. Taigi, šešėlinės ekonomikos vaizdas Lietuvoje 2011 m. nedaug skirsis nuo 2010 m.: 36 proc. ūkinių vienetų šešėlyje sukurs 27 proc. bendrojo vidaus produkto.⁵³

Kaip jau minėjome, blogėjanti ekonominė padėtis pirmiausia skatina atlyginimų mokėjimą „vokeliuose“ ir nelegalų darbą.⁵⁴ Vykdomos neteisėtės veikos (nelegalus darbas,

⁵² LVAT praktikos apibendrinimas. Prieiga per internetą: http://www.lvat.lt/media/29724/02_atpk_413_str_praktikos_apibendrinimas.pdf [Žiūrėta 2010 11 22]

⁵³ Lietuvos ekonomikos augimas. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lietuvos_ekonomikos_tyrimas_20102011_1/5858, [žiūrėta 2010 11 22]

⁵⁴ Didėja šešėlinė ekonomika. Prieiga per internetą: http://www.aktualijos.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=2927&Itemid=50, [žiūrėta 2010 11 22]

veika neturint verslo liudijimo, veika neįregistravus įmonės, neturint licencijos ir kita neteisėta veika) kontrolės, duomenys pateikiami 6 priede.

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) nelegalaus darbo prevencijos bei kontrolės tikslais per 2009 metus atliko 1620 nelegalaus darbo patikrinimus, kurių metu buvo nustatyta 730 nelegaliai dirbusių asmenų, iš kurių 13 asmenų iki 18 metų, bei 15 užsieniečių. Už nelegalaus darbo naudojimą per 2009 m. darbdaviams surašytas 231 administracinių teisės pažeidimų protokolai dėl 427 asmenų pagal ATPK 413 straipsnį.⁵⁵

Kaip jau minėjome, darbdavio padėtis rinkoje priklauso ne tik nuo mokesčių, kuriuos jis sumoka už įmonėse dirbančius asmenis, bet ir nuo darbdavio mokamų mokesčių, kurių didžiąją dalį sudaro pridėtinės vertės ir pelno mokesčiai. Šio mokesčių tarifų padidėjimas blogina darbdavio finansinę padėtį.

Konstatuotina, jog ekonominės krizės laikotarpiu Lietuvoje PVM ir Pelno mokesčio tarifai - didėjo. Pavyzdžiui, pridėtinės vertės mokestis Lietuvoje 2009 metais buvo koreguotas keletą kartų. 2009 m. sausio 1 d. standartinis PVM tarifas padidintas nuo 18 iki 19 procentų, o nuo rugsėjo 1 d. dar kartą padidintas iki 21 procento. Tokia mokesčių kaitos dinamika rodo, jog mokesčių politikoje Vyriausybė vadovaujasi „keisistiniais“ ekonomikos principais ir „eksperimentuoja“ siekdama fiskalinių tikslų.

Nuo 2009 m. sausio 1 d. pelno mokestis Lietuvoje padidintas nuo 15 proc. iki 20 proc., pakeista avansinio pelno mokesčio mokėjimo tvarka. Nuo 2010 m. sausio 1 d. pelno mokestis sumažintas 5 procentais. Per pastaruosius metus vykdomi dažni mokestiniai pakeitimai Lietuvos mokesčių sistemoje parodo mokesčių sistemos nestabilumą ir poreikį nuolatos koreguoti mokestinių pajamų surinkimą. Pažymėtina, jog mažinti pelno mokestį Vyriausybė verslininkams buvo pažadėjusi ir 2009 m. spalio pabaigoje pasirašytame Nacionaliniame susitarime.

Prieiname išvados, kad šešėlinės ekonomikos apimties didėjimas yra kaip reakcija į ūkio sistemos neelastingumą, darbo santykių konservatyvumą bei neliberalumą, o kartu ir visą politinę sistemą bei jos vykdomą mokestinę politiką, kurios pasekoje nelegalus darbas dažnai tampa naudingas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Spredžiant nelegalaus darbo problemą, mūsų nuomone, reikia ne tik liberalizuoti LR DK, bet kartu jį modernizuoti - tinkamai apibrėžiant nelegalaus darbo sąvoką teisės aktuose. Kaip tai buvo padaryta, analizuosime tolimesniuose darbo skyriuose.

Aptarta darbo rinkos situacija bei darbdavių padėtis joje rodo, kad Lietuvos darbo santykius reikėtų liberalizuoti, kartu juos modernizuojant. T. Davulis išskiria penkias priežastis, kurios įtakoja darbo santykių modernizavimą: 1. Pirmiausia, keičiasi darbo, kuriam darbdavys samdo darbuotoją, atlikimo, panaudojimo, įvertinimo ir perspektyvos

⁵⁵ LR Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. Vilnius: 2010 m. gegužės 31 d. Nr. NSD – 5

aplinka. Dėl ryšio su globaliaja rinkos ekonomika šiuos pokyčius autorius įvardija kaip darbo makroaplinkos pasikeitimus; 2. Keičiasi darbo mikroaplinka. Tai yra technologinė ir socialinė aplinka, kurioje darbuotojas atlieka savo darbo funkciją. Modernių technologijų pažanga, informacinių technologijų naudojimas bei efektyvi vadyba lemia naujus darbo funkcijos atlikimo ypatumus; 3. Pasikeitus darbo mikroaplinkai svarbiausias veiksnys yra ne materialinės darbo priemonės, ne finansiniai ar kiti išteklių, o žmogus – darbuotojas, kurio kūrybinė energija, žinios, įgūdžiai ir kuria didžiausią pridėtinę vertę. Darbdavių požiūris į samdomą darbuotoją linkęs keistis; 4. Keičiasi ne tik darbuotojo tipas (lygios galimybės ir darbo jėgos paklausa atvėrė platesnius vartus į darbo rinką moterims, jaunesniems ir vyresniems darbuotojams, migrantams, darbuotojams), bet ir darbuotojo siekiai; 5. Keičiantis visuomeninių santykių pobūdžiui sudėtingėja ir pats teisinis šių santykių reguliavimas. Kinta atskirų teisinių instrumentų, kuriais reglamentuojami darbuotojo ir darbdavio santykiai, reikšmė. Darbo santykių individualizavimas iškelia darbo sutarties reikšmę. Liberalizavimas pabrėžia lokalinių norminių aktų ir kolektyvinės sutarties galimybę pritaikyti darbo sąlygas, nukrypstant nuo įstatymo nuostatų.⁵⁶

Taigi, galime teigti, kad darbo santykių liberalizavimo poreikį lemia vykstantys ekonominiai, socialiniai, techniniai, darbo ir jo aplinkos pokyčiai, kurie neišvengiamai kelia ir darbo santykių teisinio reguliavimo atitikties klausimą, kurį Europos Sąjungos mastu siūloma spręsti diegiant į nacionalinę darbo teisę diegiant saugumo ir lankstumo elementus (angl. – flexicurity). Išskiriami šie saugumo ir lankstumo strategijos darbo santykiuose elementai: 1. Lanksčios ir patikimos darbo sutartys; 2. Visapusiškas tobulėjimas ištisą gyvenimą; 3. Efektyvi ir aktyvi darbo rinkos politika; 4. Moderni socialinės apsaugos sistema.⁵⁷ Toliau darbe bus analizuojama, kaip Lietuva ekonominės krizės laikotarpiu pakeitė (modernizavo) darbo santykių reguliavimo nuostatas bei kokia apimtimi šios nuostatos užtikrina saugumo ir lankstumo elementus darbo rinkoje.

⁵⁶ DAVULIS T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Vilnius: MRU, Jurisprudencija. 2008 8(110); 27–33

⁵⁷ European Commission. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Manuscript completed in July 2007.

2. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO SANTYKIŲ LIBERALIZAVIMAS EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU

„Vieni Vyriausybės žingsniai darbo santykių liberalizavimo link yra taikomi kaip apsauginiai mechanizmai, kiti - kaip socialiniai politiniai sprendimai, neturintys nieko bendra su darbo teise, treči - kaip įteisinantys seniai nusistovėjusią praktiką“

Tomas Davulis

Ekonominė krizė palietė Lietuvos Respublikos darbo rinką. Šalyje susiklosčiusi situacija patvirtino, kad darbo rinkos reguliavimas nėra pakankamai lankstus ir modernus, t.y. pritaikytas tiems iššūkiams, su kuriais susiduria ekonomika recesijos ir globalizacijos kontekstuose. Autoritetingos tyrimų organizacijos „The Heritage Foundation“ ir „The Wall Street Journal“ sudaromame „Ekonominės laisvės indekse“, 2010 m. Lietuva įvertinta 70,3 balo iš 100 ir jai skirta 29-oji vieta iš 184 vertintų pasaulio valstybių. Lyginant su 2009 m. indeksu, Lietuvos vertinimas pagerėjo per 0,3 balo iš šimto. Ir nors pagal ekonominę laisvę Lietuva vis dar lenkia pasaulio bei regiono vidurkį (Europoje Lietuva įvertinta 15-oje vietoje iš 43 šalių),- atkreiptinas dėmesys,- jog vienas iš indekso komponentų, kuriame labiausiai atsiliekame nuo pasaulio vidurkio - tai *darbo santykių reguliavimas* (nuo pasaulio vidurkio šioje srutyje atsiliekama 3,5 balais. Lietuva 58,5 balo, tuo tarpu pasaulio vidurkis - 62,1).⁵⁸ Pažymėtina, jog darbo santykių reguliavimo kriterijus apima keturis svarbiausius kriterijus: 1. minimaliosios mėnesio algos reglamentavimą; 2. darbo laiko lankstumą; 3. priėmimo į darbą ir atleidimo galimybes; 4. finansines įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąnaudas.

Anot LRI, darbo santykių reguliavimo atlaisvinimas turėtų būti viena iš svarbiausių darbų kryptių ne tik gerinant Lietuvos vertinimą ekonominės laisvės indeksuose, tačiau ir siekiant Lietuvos žmonių ekonominės gerovės⁵⁹. Šioje vietoje turime atkreipti dėmesį, jog aukščiau minimus kriterijus tyrėjai vertina remiantis darbo santykių įstatymine baze. Jau ankstesniame skyriuje pastebėjome, jog Lietuvoje nusistovėjusi praktika darbo santykiuose yra daug liberalesnė ir skiriasi nuo įstatyminio reglamentavimo. Šis suvokimas bus svarbus tiek tolimesnėse darbo dalyse analizuojant LR DK pakeitimus, tiek darbo pabaigoje darant išvadas bei pateikiant siūlymus dėl darbo santykių liberalizavimo.

2008 m. LR Vyriausybėje ir LR Seime buvo nutarta imtis priemonių dėl ekonomikos nuosmukio, deklaruojant siekį, kad įmonėms sunkmetis nesibaigtų bankrotu ir visų darbuotojų atleidimu. Pastaruoju metu daug dėmesio skiriama LR DK tobulinimui. Tobulinimas orientuotas į darbo santykių lankstumą bei darbo teisės normų juridinę

⁵⁸ Internetinė prieiga: www.heritage.org/Index/ [žiūrėta: 2010 11 22]

⁵⁹ Internetinė prieiga: www.lrinka.lt [žiūrėta 2010 11 22]

techniką. Šiame skyriuje detaliai aptarsime konkrečius siūlymus liberalizuoti LR DK bei pagrindinius LR DK pakeitimus 2009-aisiais ir 2010-aisiais metais. Darbe nebus analizuojamas 2008 m. gegužės 13d. įstatymas Nr. X-1534, kadangi jis nepatenka į šiame darbe atliekamo tyrimo analizuojamus metus bei dėl to, jog minėtame įstatyme įtvirtintas LR DK tobulinimas labiau orientuotas į darbo teisės normų juridinę techniką.⁶⁰

2.1 Lietuvos Respublikos darbo kodekso liberalizavimo priežastys ir galimybės: projektų ir pasiūlymų apžvalga

LR DK niekada nebuvo laikomas liberaliu darbo santykių reguliavimo teisiniu instrumentu nei Lietuvoje, nei Europos Sąjungos lygiu. Stebima tendencija, jog diskusijos bei siekiai liberalizuoti ir taip atlaisvinti darbo santykių reguliavimą suaktyvėjo 2008 m., kuomet “Saulėtekio komisija“ pradėjo svarstyti LR DK pakeitimo galimybes. Tokias iniciatyvas neabejotinai sukėlė Lietuvos ekonomikoje prasidėjęs recesijos laikotarpis, kurį pirmosios pajuto didžiausios Lietuvos įmonės. To pasekoje darbdavių atstovai, laisvosios rinkos šalininkai bei Vyriausybė prabilo apie darbo rinkos lankstumo būtinybę, siekiant išvengti skausmingų ekonominės krizės padarinių. Esminiai žingsniai liberalizuojant Lietuvos darbo teisėje įtvirtintas nuostatas buvo padaryti 2009 m. ir 2010 m.

Nagrinėdami bandymus liberalizuoti LR DK 2009 - 2010 metais, turime susipažinti su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – LR SADM) parengtais 2009 metų⁶¹ ir 2010 metų⁶² LR DK pakeitimo projektais. Šiame skyriuje ir bus detalai aptariami LR SADM pateikti darbo santykių liberalizavimo projektai, jų ypatumai, LRI siūlymai bei profesinio sąjungų pozicija.

Vieną rimčiausių pirmųjų bandymų Lietuvoje liberalizuoti darbo santykius bei šio bandymo turinį geriausiai atspindi 2009 m. LR SADM projektas⁶³, kurio pagrindinis tikslas buvo sudaryti teisinės prielaidas lanksčiai organizuoti darbą atsižvelgiant į tai, kad tuo metu galiojęs teisinis reglamentavimas neatitiko susiklosčiusios situacijos darbo rinkoje. Minėtame projekte buvo siūloma: 1. Pataisomis dėl daugelio darbdaviui palankesnių, nei šiuo metu LR DK numatyta, darbo santykius reglamentuojančių nuostatų siūloma leisti atskirai susitarti kolektyvinėse sutartyse; 2. Leisti sudaryti terminuotą darbo sutartį šalims susitarus, neatsižvelgiant į darbo pobūdį; 3. Nustatyti galimybes lanksčiau peržiūrėti nuostatas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, leisti

⁶⁰ DAMBRAUSKIENĖ G. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos*. Vilnius: MRU, Jurisprudencija. 2008 8(110); 7-12

⁶¹ LR DK 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIP-473 (2009 m. balandžio 1d.)

⁶² LR DK 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas Nr. XIP-1999 (2010 m. balandžio 30d.)

⁶³ LR DK 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas XIP-473 (2009 m. balandžio 1d.)

kolektyvinėse sutartyse sulygti dėl kitokių išeitinių išmokų, įspėjimo terminų; 4. Terminuotą sutartį leisti iki termino pabaigos nutraukti, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, sumokant ne mažesnę nei darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką; 5. Nutraukus darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, siūloma leisti kolektyvinėje sutartyje nustatyti ne mažesnę nei vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką; 6. LR DK nuostata, jog darbo sutartis su darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais pakeisti vaikų amžių į dešimt metų; 7. Nustatyti, kad daugelis įstatymo projekto nuostatų galiotų tik numatomu krizės laikotarpiu - iki 2010-ųjų gruodžio 31 dienos.

Daugiausiai diskusijų Seime sukėlė siūlymas įstatymo projekto⁶⁴ 2 straipsniu pripažinti netekusia galios LR DK 109 straipsnio 2 dalį. Pripažinus Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį negaliojančia, t.y. panaikinus terminuotos darbo sutarties teisinius bruožus, atsižvelgiant į LR DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintą darbo santykių teisinio reglamentavimo principą, į LR DK 10 ir 11 straipsnių normas, galėtų susidaryti tokios teisinės situacijos, kai LR DK 108 straipsnio 2 dalies norma būtų aiškinama ir taikoma plečiamai, darbuotojui naudingesne prasme. Taip pat kiltų neaiškumų taikant įstatymuose nustatytus atvejus, kai nuolatinio pobūdžio darbui turi būti sudaroma terminuota darbo sutartis (pvz., Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnio norma)⁶⁵. Dėl šių priežasčių Seimo Tesės ir Teisėtvarkos komitetas nepritarė šiam LR DK pakeitimui. Pastebėtina, jog minėtam projekto pakeitimui nepritarė ir Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, kurio nuomone siūloma panaikinti nuostata kartu su kitomis Darbo kodekso nuostatomis (pvz., 111 straipsnio 3 dalimi) įgyvendina 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB⁶⁶ patvirtinto Bendrojo susitarimo Bendrosios dalies 6, 7 dalis, taip pat 5 punktą (Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės). Todėl kyla klausimas, jei minėta Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis bus pripažinta netekusia galios, kokios kitos nacionalinės teisės nuostatos pilnai įgyvendins minėtas Bendrojo susitarimo nuostatas dėl nuolatinių ir terminuotų darbo santykių atribojimo.⁶⁷ Su tolimesniais siekiais pakeisti LR DK terminuotos darbo sutarties instituto teisinį reguliavimą, plačiau susipažinsime kitose šio darbo skyriaus struktūrinėse dalyse.

⁶⁴ LR DK 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIP-473 (2009 m. balandžio 1d.)

⁶⁵ Teisės ir Teisėtvarkos Komiteto išvada. Darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektui (2009 m. birželio 3 d.)

⁶⁶ 1999 m. birželio 28 Tarybos Direktyva 1999/70/EB bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sudaryto ETUC, UNICE ir CEEP

⁶⁷ Europos Teisės Departamento išvada. Darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektui (2009 m. birželio 4 d.)

Antrąjį bandymą dar plačiau liberalizuoti darbo santykius Lietuvoje, mūsų nuomone, geriausiai atspindi 2010 m. LR SADM projektas⁶⁸, kuriuo Vyriausybė siūlė Seimui įteisinti darbo santykių pakeitimus, kurie, atsižvelgiant į darbo rinkoje esančią situaciją, paskatintų darbdavius priimti į darbą daugiau darbuotojų ir prisidėtų prie nedarbo problemų sprendimo. Projekte siūloma: taikyti lankstesnį darbo dienos laiko reguliavimą, įteisinti nuotolinį darbą, atsisakyti draudimo dirbti viršvalandžius; leisti plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą; nustatyti maksimalią 48 valandų darbo savaitę ir 12 valandų darbo dieną (pamainą) per 4 mėnesių apskaitinį laikotarpį, paliekant bendrus paros ir savaitės nepertraukiamojo poilsio reikalavimus. Projekte atsisakoma nuostatos draudžiančios dirbti viršvalandžius. Numatomi išimtiniai atvejai, kai darbdavys galės skirti dirbti viršvalandinius darbus, o kitais atvejais bus leidžiama juos organizuoti tik darbuotojui raštiškai sutikus, tačiau ne daugiau kaip 4 valandas per dieną ir ne daugiau kaip 120 valandų per metus (kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais – 180 valandų per metus)⁶⁹. Taip pat siūloma įteisinti galimybę laikinai, ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui, sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai įsteigtose darbo vietose. Darbo kodekso pataisose numatytas ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas, kai darbdavys ilgiau kaip 2 mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų darbuotojui arba nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Numatoma įteisinti šakinių streikų skelbimą profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatyta tvarka. Vyriausybė taip pat siūlo Seimui reglamentuoti nuotolinį darbą – naudodami informacines technologijas darbuotojai galės dirbti namuose arba kitose jiems priimtinosiose vietose.⁷⁰ Šių Vyriausybės pasiūlymų įgyvendinimas plačiau aptariamas tolesniuose 2 šio skyriaus struktūrinėse dalyse.

LR SADM apibrėžė, kas yra nuotolinio darbo sutartis, kurios ypatumus reglamentuos Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Nuotolinio darbo sutartis apjungs ir namudinį darbą, ir darbą kitose nei darbovietė ir namai, darbuotojui priimtinosiose vietose, naudojant informacines technologijas. Tikėtasi, kad nuotolinio darbo sutarties sudarymo galimybė leis lanksčiau organizuoti darbą.

LR Teisingumo ministerija pritarė LR SADM projekto rengėjų siekiui reglamentuoti lanksčias darbo organizavimo formas, o įvertinusi Projektu⁷¹ numatomo teisinio reguliavimo tikslą (sudaryti teises prielaidas nuotolinio darbo sutarčių sudarymui ir jų ypatumų reglamentavimui Vyriausybės nutarimu ir kolektyvinėse

⁶⁸ LR DK 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas Nr. XIP-1999 (2010 m. balandžio 30d.)

⁶⁹ Darbo santykių pakeitimai skatins darbdavius priimti į darbą daugiau darbuotojų, 2010. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6205>>. [žiūrėta 2010 10 30]

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ LR DK 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projektas Nr. XIP-1999 (2010 m. balandžio 30d.)

sutartyse) Teisingumo ministerija siūlė jį tikslinti, atsižvelgiant į tai, kad teisinės prielaidos nuotolinio darbo sutarčių sudarymui egzistuoja, tačiau nėra teisinio reguliavimo, nustatančio tokių sutarčių sudarymo ypatumus. Pagal LR DK 93 str. darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. LR Teisingumo ministerija padarė prielaidą, kad pagal galiojantį teisinį reglamentavimą šalys, sudarydamos darbo sutartį, gali susitarti, kad asmuo darbo funkciją atliks jam patogioje bei darbdaviui priimtinoje vietoje, pavyzdžiui, asmens gyvenamojoje vietoje⁷². Atsižvelgiant į tai, buvo siūloma tikslinti LR SADM 2010 Projektu⁷³ numatomo teisinio reguliavimo tikslą, numatant, jog tikslas yra aiškiai reguliuoti nuotolinių sutarčių sudarymą ir jų ypatumus.

Lietuvos laisvosios rinkos institutas (LRI) atliko įstatymo projekto⁷⁴ ekspertizę ir pateikė pastabas bei pasiūlymus: 1. Nepriimti streiko skelbimo tvarką supaprastinančių nuostatų, nes jos sunaikintų balansą tarp tų darbuotojų, kurie nepitaria streikui ir nedalyvauja nei profesinės sąjungos veikloje, nei darbuotojų susirinkime, nei balsavime dėl streiko ir tų, kurie nors ir sudaro mažą darbuotojų dalį, bet siekia streiko. Jeigu būtų nuspręsta šias pataisas priimti, jos turėtų galioti laikinai, t.y. tiek, kiek galios Darbo kodeksą liberalizuojančios nuostatos; 2. Priimti terminuotų sutarčių reglamentavimo pakeitimus, numatančius galimybę įdarbinti darbuotoją nuolatiniam darbui, tačiau atsisakyti numatytų apribojimų ir nuostatos galiojimo termino, nes tai iš esmės sumažins keičiamos nuostatos naudingumą darbo rinkai; 3. Priimti nuostatas, kurios suteikia galimybę atleisti darbuotoją darbdavio valia išmokant dvigubą išeitinę išmoką. Atsisakyti šios nuostatos galiojimo termino, nes ši svarbi nuostata prisidėtų prie darbo vietų kūrimo ir po 2012 m. birželio 30d.; 4. Priimti nuostatas dėl darbo laiko reglamentavimo pokyčių – suminės darbo laiko apskaitos supaprastinimo ir viršvalandžių draudimo panaikinimo. Šios nuostatos labai svarbios lankstesniam darbuotojų ir verslo prisitaikymui prie rinkos poreikių ir individualių darbuotojo poreikių.⁷⁵

LR profsąjungų nuomone, pirminiame pasiūlymų variante buvo itin radikalių siūlymų, kurie iš esmės pablogintų darbuotojų padėtį, tačiau profesinių sąjungų atstovai derybų metu sugebėjo oponentus įtikinti atsiimti tokius pasiūlymus. Tokie pasiūlymai buvo⁷⁶: 1. Nustatyti visiems vienodą 2 mėn. išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą, atsisakant išimčių atskiroms asmenų kategorijoms. Šiuo metu galioja išpėjimo terminai – 2 arba 4 mėnesiai; 2. Atsisakyti atleidimo apribojimų atskiroms asmenų

⁷² LR Teisingumo ministerija „Dėl įstatymo projekto“. 2010-03-09. Nr. 1.6, 7R

⁷³ LR DK 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 1231 ir 1291 straipsniais įstatymo projektas Nr. XIP-1999 (2010 m. balandžio 30d.)

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ LLRI ekspertizė dėl LR Darbo kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto.

[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_ekspertize_del_lr_darbo_kodekso_straipsniu_pakeitimo_ir_papildymo_istatymo_projekto/5744:from_topic_id:24] [žiūrėta 2010 11 20]

⁷⁶ Žr. CINAITIENĖ J. Darbo kodekso pakeitimai. Prieiga per internetą:

<http://www.profsajunga.info/2010/08/02/darbo-kodekso-pakeitimai/> [žiūrėta 2010 11 20]

kategorijoms (priešpensinio amžiaus asmenims; asmenims iki 18 metų; neįgaliesiems; darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų); 3. Panaikinti atskiroms grupėms (sužalotiems arba susirgusiems profesine liga toje darbovietėje; vieniems auginantiems vaikus iki 16 metų; turintiems ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamą stažą toje darbovietėje; priešpensinio amžiaus asmenims) pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius; 4. Nustatyti darbdavio iniciatyva atleidžiamiems darbuotojams, turintiems didesnę negu 1 metų darbo stažą, vienodą išeitinės išmokos dydį – 2-jų vidutinių mėnesinių darbuotojo darbo užmokesčių, atsisakant išeitinių išmokų didinimo, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje įmonėje, o darbuotojams, turintiems darbo stažą iki 1 metų – 1-o vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio; 5. Atsisakyti išeitinių išmokų mokėjimo darbuotojams gaunantiems kitas socialines išmokas (senatvės ar neįgalumo pensiją); 6. Atsisakyti baigtinio nemokamų atostogų suteikimo sąrašo ir įteisinti nemokamų atostogų suteikimą pagal darbuotojo pageidavimą; 7. Kasmetines papildomas atostogas, suteikiamas už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje, reglamentuoti ne kaip privalomą normą, o kaip darbdavio teisę.

Taigi matome, kad Vyriausybė ir jai pavaldžios institucijos, įtakotos ekonominės krizės ir jos padarinių, parengė ne vieną LR DK pakeitimo projektą. Pastebėtina, jog LRI bei profesinės sąjungos iš esmės nuosekliai laikėsi savo pozicijų darbo santykių liberalizavimo kontekste, tuo tarpu stebima tendencija, jog Vyriausybės ir jos politika daugiau linkusi atspindėti darbo santykių lankstumo elementą, tuo priartėdami prie LRI idealų. Mūsų nuomone, tai jog LR SADM laikosi liberalios pozicijos darbo santykių reglamentavimo klausimais prieštarauja šios institucijos vaidmeniui, taip pat kaip ir nedera bendra liberali Vyriausybės pozicija darbo santykių reguliavimo klausimais, kuomet mokesčių politikoje laikomasi iš esmės kitokio – keinsistinio modelio.

Kokios aukščiau aptartų projektų nuostatos buvo LR Seimo patvirtintos ir kaip pasikeitė LR DK, analizuojama kituose šio skyriaus poskyriuose. Siekiant sistemingai išanalizuoti LR DK pakeitimus visų pirma analizuojami ir vertinami 2009 metų LR DK pakeitimai.

2.2 Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos pakeitimai 2009 metais ir jų analizė

2009 metais LR Seimas priėmė LR DK pakeitimus, kurie dėl daugelio lankstesnių darbo sąlygų ir garantijų leidžia susitarti kolektyvinėse sutartyse. Tokiu būdu siekta sudaryti teisinę prielaidą ne tik lankstesniam ir modernesniam darbo santykių reglamentavimui, kuris labiau atitiktų darbuotojo ir darbdavio interesus, bet ir skatinti socialinį dialogą Lietuvoje kartu diegiant lankstaus saugumo principus praktikoje. Pažymėtina, jog

daugelis naujų nuostatų galios tik iki 2010 m. gruodžio 31 d. (t.y. numatomu krizės laikotarpiu).

Iš pradžių aptarsime LR DK pakeitimus netiesiogiai susijusius su darbo santykių liberalizavimu, tai mums leis objektyviau ir sistemiškai vertinti 2009 m. atliktų LR DK pakeitimų visumą.

2009 m. liepos 14 d. įstatymu⁷⁷ papildytas LR DK 179 straipsnis ir kodekso priedas. LR DK 179 straipsnis papildytas 4 dalimi, nustatančia, kad darbdavys turi užtikrinti darbuotojų teisę po nėštumo ir gimdymo atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs. Šiuo įstatymo projektu siekiama tiksliau perkelti į Lietuvos Respublikos teisės sistemą Europos Sąjungos Direktyvos 2002/73/EB⁷⁸ bei Direktyvos 2006/54/EB⁷⁹ nuostatas. Mūsų nuomone, pakeitimas vertintinas kaip socialinis – politinis sprendimas, siekiant apsaugoti dirbančių moterų interesus. Naujoji nuostata turėtų būti vertinama kaip įnešanti į darbo santykius „saugumo“. Negalima nesutikti su LRI nuomone, jog šiuo pakeitimu bus paveiktas darbdavio sprendimas pristi į darbą moteris, taip pat darbdavys bus demotyvuojamas investuoti į moters kvalifikaciją, kurti ilgalaikius karjeros planus.

2009 m. liepos 22 d. įstatymu Nr. XI-394 pakeistas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnis. Pakeitimai nustato, kad nelegaliu laikomas ne tik darbas, dirbamas nesudarius darbo sutarties, esant LR darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, bet ir darbas, dirbamas nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Ši nuostata vertintina kaip LR DK modernizavimas siekiant efektyviau kovoti su nelegalaus darbo reiškiniu darbo santykių praktikoje.

Darbo kodekso siūlomi pakeitimai buvo realizuoti 2009 m. priimtu įstatymu⁸⁰, kuriuo buvo dalinai liberalizuoti darbo santykiai darbdavių naudai, atsižvelgiant į anksčiau aptartus pasiūlymus. Esminiai padaryti pakeitimai yra šie:

1. Darbdaviui suteikta galimybė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju išpėjus jį ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Šis terminas turi būti numatytas kolektyvinėje sutartyje. Anksčiau išpėjimas apie atleidimą iš darbo darbuotojui turėjo būti įteikiamas prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti LR DK 129 straipsnio 4 dalyje, apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (nustačius kolektyvinėje sutartyje –

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio ir priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios. 2009 m. Liepos 23 d. Nr. 87-3664

⁷⁸ 2002-10-23 Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo išdarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu

⁷⁹ 2006-07-05 Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo

⁸⁰ LR Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Nr. XI-404. Valstybės žinios, 2009-08-04, Nr. 93-3993.

ne vėliau kaip prieš du mėnesius). Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis, o nustačius kolektyvinėje sutartyje gali būti mokamas ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą valandą naujo darbo paieškoms;⁸¹

2. Iki dviejų savaitių sutrumpintas terminas, per kurį darbdavys darbuotojus turėtų informuoti apie ketinimus pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas. Dabar apie tai darbdavys turės pranešti ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki naujų sąlygų įsigaliojimo;

3. Pataisos darbdavius įpareigoja pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams netaikyti mažiau palankių darbo sąlygų, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybių nei darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis;

4. Darbdaviui leista su atleidžiamu darbuotoju atsiskaityti ne iš karto, o per tam tikrą laikotarpį. Pagal pakeistą LR DK 141 straipsnio 1 d. darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei darbuotojui priklauso ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, darbdavys šią išmoką savo sprendimu gali išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, išėtinės išmokos sumų mokėjimą išdėstydamas lygiomis dalimis ir ne rečiau negu kas mėnesį.⁸² Šia įstatymo pataisa leista darbdaviui su atleidžiamu darbuotoju atsiskaityti ne iš karto, o per tam tikrą laikotarpį. Dabar visiškai atsiskaityti privalu žmogaus atleidimo dieną.

5. Įtvirtintas pakeitimas, jog jei darbuotojui priklauso ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, darbdavys šią išmoką savo sprendimu gali išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius;

6. Nustatyta, jog viršvalandinis darbas negali viršyti 4 valandų per dieną arba pamainą. Tačiau tokia nuostata galios tik numatomu krizės laikotarpiu. Pažymėtina, jog anksčiau darbuotojo viršvalandinis darbas negalėjo viršyti 4 valandų per dvi dienas iš eilės;

8. Dauguma Įstatymo⁸³ nuostatų (išskyrus 1 ir 2 įstatymo straipsnius) galios tik numatomu krizės laikotarpiu - iki 2010-ųjų gruodžio 31 dienos.

Vertinant 2009 m. LR DK pakeitimus kolektyvinių sutarčių aspektu, svarbu atsižvelgti į Žaliojoje knygoje⁸⁴ formuluojamus principus. Darbo teisės modernizavimas

⁸¹ LR Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Nr. XI-404. Valstybės žinios, 2009-08-04, Nr. 93-3993.

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

ir suderinimas su naujai susiklosčiusiomis ekonominėmis sąlygomis skatintų naujų, lanksčių darbo organizavimo formų diegimą, pagerintų šiuo metu nestandartinėse užimtumo formose esančių darbuotojų padėtį. Šiuo aspektu kolektyvinės sutartys galėtų ne tik papildyti galiojančias teisės normas, bet ir padėtų spręsti konkrečioje ekonominėje padėtyje esančios įmonės ir jai taikomų darbo taisyklių suderinamumo klausimą. Tai įgalintų sparčiau atsižvelgiant į darbo santykių specifiką ir tikslingiau diegti lanksčias darbo formas, kartu nesumažinant užimtumo garantijų. Esant lanksčioms užimtumo formoms darbuotojas yra labiau pažeidžiamas negu esant standartinėms užimtumo formoms, ir paprastai, kaip rodo praktika, įstatymai nespėja laiku užtikrinti bent minimalios pagal naujas užimtumo formas dirbančiųjų apsaugos.⁸⁵ Šių principų suderinimą su LR DK sistema aptarsime poskyrio pabaigoje.

Pastebėtina, jog remiantis praktika probleminis aspektas yra kolektyvinių sutarčių taikymas iš kitos valstybės narės komandiruotiems darbuotojams. Kai kuriose valstybėse narėse kolektyvinės sutartys panaudojamos protekcionistiniais tikslais, siekiant taikyti griežtesnius reikalavimus komandiruotų darbuotojų darbo sąlygoms ir socialinei apsaugai, negu numatyta direktyvoje 96/71/EB⁸⁶. Tokiais atvejais kolektyvinės sutartys tampa priemone apriboti kitų valstybių narių paslaugų teikėjų patekimą į nacionalinę rinką, apriboti konkurenciją. Taigi turėtų būti daugiau dėmesio skiriama vertinant valstybėse narėse galiojančius apribojimus, prieštaraujančius ES *acquis*, laisvo paslaugų teikimo, laisvo asmenų judėjimo srityse.

Matyti, jog LR DK pakeitimais, įgyvendintais 2009 metais, iki 2010 m. gruodžio 31 dienos per kolektyvinės sutarties institutą į darbo santykius bus galima įnešti „lankstumo“. Teisininko P.Grėbliausko nuomone, tokiu būdu Lietuvoje bandoma pritaikyti Skandinavijos šalyse taikomą darbo lankstumo modelį „flexicurity“, kuris palengvina darbuotojų atleidimą iš darbo.⁸⁷

Buvęs Teisingumo ministras G. Bužinskas mano, kai kurie pakeitimai akivaizdžiai leis įtvirtinti darbdavių savivalę. Darbdavys turi žymiai daugiau finansinių ir organizacinių galimybių, todėl darbo kodekse yra įtvirtinta koncepcija, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių pusė. „Saulėlydžio“ komisijos pateikti pasiūlymai atspindi darbdavių poziciją, kadangi siūlomomis pataisomis siekiama įtvirtinti darbo teisinių santykių reguliavimą, kuris būtų patogus darbdaviams, tuo tarpu darbuotojams

⁸⁴ Europos Komisijos Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nuostatų

⁸⁷ Darbo kodekso pakeitimai: verslo gaivinimas darbuotojų teisių sąskaita? Prieiga per internetą. <http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=50&str=30586> [žiūrėta 2010 11 25]

lygiaverčių nuolaidų nedaroma. „Šitie siūlymai yra palankūs tik darbdaviams, o ne darbuotojams, todėl iš esmės juos reikėtų vertinti neigiamai.“ – teigė G. Bužinskas.⁸⁸

Apibendrinant šį poskyrį galima teigti, jog 2009 m. LR DK pakeitimais⁸⁹ Lietuvoje buvo žengtas pirmasis įstatyminis darbo santykių liberalizavimo žingsnis – pradant darbo santykius liberalizuoti per kolektyvinių sutarčių institutą. Manytina, jog aptarti pakeitimai įnešė į Lietuvos Respublikos darbo santykius lankstumo, kartu derindami juos su saugumu. Tačiau pasigendame stabilumo, kadangi daugelis nuostatų apriboti laike, kuris jau dabar matome, jog nesutapo su prognozuojamu ekonominės krizės laikotarpiu.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog pasirenkant darbo santykių liberalizavimo modelį per kolektyvinių sutarčių institutą susiduriame ir su kita problema. LR DK 4str. teigia: “(...)negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.” 2009 m. pakeitus LR DK susidurta su padėtimi, kai pats įstatymų leidėjas leido pabloginti darbuotojų padėtį per kolektyvines sutartis. Bendrieji darbo teisės principai nustato *in favorem* darbo teisės normų taikymą darbuotojui. Todėl, manytina, kad toks reglamentavimas, laikytinas prieštaraujančiu bendriesiems darbo teisės principams, kadangi kolektyvinės sutarties nuostata negali nustatyti mažiau palankių darbuotojui sąlygų nei numato Darbo kodeksas. Pažymėtina, kad net ir susidūrus su Kodekso normų kolizijos atveju, turi būti taikoma darbuotojui palankesnė nuostata.⁹⁰ Taigi, mūsų nuomone, 2009-ųjų metų LR DK pakeitimais⁹¹ nesiderina su LR DK 4 straipsnio 4 dalimi, kuri išreiškia fundamentalius darbo teisės principus. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo teisė yra palyginus nauja teisės šaka. Jei civilinė teisė skaičiuoja tūkstančius metų, tai darbo teisė nuo jos atsiskyrė tik 20-ajame amžiuje.⁹² Teisėje, reglamentuojančioje darbo santykius, yra numatyti bendri visai privatinei teisei sutarčių laisvės, šalių lygybės ir sutarties privalomumo principai. Tačiau darbo santykių reglamentavimo esmė tapo mėginimai “patobulinti” civilinėje teisėje egzistuojančius principus. Šalių lygybė darbo teisėje buvo pakeista darbuotojų gynimu, sutarčių laisvę - jos apribojimu, o sutarties vykdymo privalomumą į antrą planą nustūmė

⁸⁸ Portalas teisininkams Lexida.lt Prieiga per internetą: <http://www.lexida.lt/index.php?id=668> [žiūrėta 2010-11-22]

⁸⁹ LR Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Nr. XI-404. Valstybės žinios, 2009-08-04, Nr. 93-3993.

⁹⁰ MAČIULAITIS, V.. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 293–310.

⁹¹ LR Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Nr. XI-404. Valstybės žinios, 2009-08-04, Nr. 93-3993.

⁹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė, teorija ir praktika. I Tomas (teorija ir praktika)*, Vilnius, 2005.

įvairūs reguliavimo mechanizmai. Susidaro padėtis, jog darbo santykių reglamentavimas tampa paremtas principais, kuriuos tarpusavyje suderinti yra labai sunku ir apskritai vargu ar įmanoma. Iš to seka išvada, jog LR DK 4str. keitimas ir bandymas per jį liberalizuoti darbo santykius iš esmės sudarytų grėsmę pagrindiniams darbo teisės principams bei darbo teisės efektyviam funkcionavimui. Įvertinti LR DK liberalizavimo per kolektyvines sutartis prieštaringumą LR DK 4str. bei teisinės šios teisinės kolizijos pasekmes objektyviai galėsime tik po kurio laiko, remiantis pakeisto LR DK taikymo ir teismų praktika.

2.3 Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos pakeitimai 2010 metais ir jų analizė

Lietuvos Respublikos Seimas 2010 m. birželio 22 d. priimtu įstatymu⁹³ (toliau – Įstatymas) dar kartą pakeitė LR DK. Esminiai LR DK pakeitimai susiję su terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybėmis, lankstesniu suminės darbo laiko apskaitos ir viršvalandinių darbų įvedimu, taip pat ir su darbuotojo galimybėmis sustabdyti darbo sutarties vykdymą. Seimas, priimdamas Įstatymą, atsižvelgė į didžiąją dalį Vyriausybės siūlytų esminių pakeitimų, išskyrus galimybę darbdavio valia iš karto atleisti darbuotoją sumokant dvigubo dydžio kompensaciją.

Šiame skyriuje analizuojami esminiai LR DK pakeitimai, kurie, su tam tikromis išimtimis, įsigaliojo nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d.

2.3.1 Terminuotos darbo sutartys

Darbo teisės mokslinėje literatūroje terminuota darbo sutartimi laikoma darbo sutartis, skirta trumpalaikiams, vienkartiniais darbams atlikti ar darbams vykdyti tam tikrą laiką arba apibrėžtą kadenciją.⁹⁴ Pagal LR DK 109 straipsnio 1 dalį tokia sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Terminuotos darbo sutarties privaloma ir būtinoji sąlyga yra terminas. Pagal šią sutarties požymį terminuota darbo sutartis yra atribojama nuo kitų darbo sutarčių. LR DK 109 straipsnio 1 dalis nustato, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams.⁹⁵

Remiantis LR DK 109 straipsnio 2 dalimi, terminuotos darbo sutarties neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai,

⁹³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

⁹⁴ DAMBRAUSKIENĖ; G., MACIJAUSKIENĖ; R., MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė: 2007, 360 p.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.⁹⁶ Nuostata, jog terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta nuolatinio pobūdžio darbui, kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą įtvirtinta 2010 m. priimtu LR DK pakeitimo įstatymu⁹⁷ taip pat numačiusiu šios nuostatos laikiną galiojimą,⁹⁸ vėliau grįžtant prie tradicinio reguliavimo. Pažymėtina, jog toks būdas liberalizuoti darbo santykius per terminuotos darbo sutarties institutą pasirinktas kaip alternatyva apskritai panaikinti LR DK 109 str. 2d., kam iš esmės nepritarė LR Seimo Teisės ir Teisėtvarkos komitetas (plačiau 2.1. poskyryje).

LR DK 109 str. 2 dalyje nustatytos aplinkybės turi egzistuoti ar būti žinomos terminuotos darbo sutarties sudarymo metu, o ne atsirasti jau pradėjus darbą. Jei nesilaikoma aukščiau minėto straipsnio reikalavimų, t.y. jei terminuota darbo sutartis sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui, vadinasi sutarties terminas yra nustatytas netinkamai ir toks sutarties sudarymas yra neteisėtas. Pagal LR DK 110 straipsnio 2 dalį, jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Jei kyla ginčas dėl termino sąlygos teisėtumo ir sprendžiama, ar darbas nėra nuolatinio pobūdžio, termino nustatymo pagrįstumą turi įrodyti darbdavys, kuris yra atsakingas už darbo organizavimą ir darbuotojų priėmimą į darbą. Darbo ginčą nagrinėjantis organas savo ruožtu turi teisę nuspręsti, ar terminas buvo nustatytas tinkamai, t.y. ar buvo objektyvių aplinkybių, pagrindžiančių terminuotos darbo sutarties sudarymą.

Pažymėtina, jog terminuotas darbo sutartis galima sudaryti ir nuolatinio pobūdžio darbams, kai tai padaryti leidžia įstatymai. Pavyzdžiui, pagal Aukštojo mokslo įstatymo⁹⁹ 31 straipsnio 1 dalį, aukštųjų mokyklų dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pagrindines pareigas skiriami ne ilgesnei kaip penkeri metai kadencijai, o šio straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti tik tuo atveju, jei su jais sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip treji metai laikotarpiui.¹⁰⁰ Taip pat pagal Įmonių bankroto įstatymo¹⁰¹ 19 straipsnio 4 dalį bankrutuojančios įmonės administratorius gali sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotojais dirbti bankroto proceso metu.¹⁰² I.Nekrošius pabrėžia, kad „šiuose bei kituose įstatymuose kalbama apie nuolatinio pobūdžio darbus, tačiau dėl įvairių

⁹⁶ Nuostata galioja nuo 2010 m. rugpjūčio 1d. iki 2012 m. rugpjūčio 1d.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

⁹⁸ Nuostata galioja iki 2012 m. liepos 31 d.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010

¹⁰² Ibid.

priežasčių (dažniausiai viešojo intereso gynimo tikslais) yra numatomas reikalavimas apriboti tokių sutarčių trukmę tam tikru terminu“.¹⁰³

Kolektyvinėse sutartyse taip pat gal būti numatytos išimtys, kuomet terminuotas darbo sutartis galima sudaryti nepaisant imperatyvaus reikalavimo dėl nenuolatinio pobūdžio darbo. Laikoma, kad dėl tokių darbų ar pareigų galima susitarti nacionalinėse, šakos, teritorinėse ar įmonės kolektyvinėse sutartyse, tačiau socialiniai partneriai neturėtų šia teise piktnaudžiauti.

Dar vienas vienas svarbus aspektas terminuotų darbo sutarčių institute, jog kaip teigia ir T. Bagdanskio - LR DK nepaaiškina, kas yra nuolatinio pobūdžio darbas, tačiau aiškinant šią sąvoką bendrine prasme galima daryti išvadą, kad nuolatinio pobūdžio darbas turėtų būti suprantamas kaip darbas, siejamas su darbdavio įprastine veikla¹⁰⁴. Vadinasi, terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, nes darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas objektyviai yra apribotas (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui).¹⁰⁵

Manytina, jog bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kuriam dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatinis ar laikinis, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus.¹⁰⁶ Dėl to pažymėtina, kad LR DK 109 straipsnio 2 dalyje neįtvirtinta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti ir vertintinas kaip “saugumo” elemento realizavimas darbo santykiuose.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas (LAT) yra ne kartą pažymėjęs, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui.¹⁰⁷ Tą patį patvirtina ir V. Mačiulaitis, kuris mano, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai esant terminuotajai darbo sutarčiai tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotosios darbo sutartys, todėl terminuotosioms darbo sutartims sudaryti įstatyme nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai.¹⁰⁸

¹⁰³ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

¹⁰⁴ BAGDANSKIS, T. Trumpalaikis darbas. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį? *Juristas*, 2003, Nr. 1.

¹⁰⁵ NEKROŠIUS, I et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-74/2006

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ MAČIULAITIS V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 293–310.

Sekantis svarbus aspektas – Lietuvos darbo teisės normų atikimas Europos Sąjungos teisei. Pereidami prie klausimo, ar Lietuvos nacionalinės darbo teisės normos atitinka tarptautinio Susitarimo¹⁰⁹ nuostatas, turime sutikti su doc. dr. T. Davulio išsakytu nuomone, kad DK 109 straipsnio 2 dalies išlyga, leidžianti sudaryti terminuotąsias nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, jei tai numato specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, pagrindžiančių santykių terminuotumą, yra problematiška¹¹⁰. Europos Teisingumo Teismas byloje C-212/04 Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB¹¹¹ priede įtvirtinto 1999 m. kovo 18 d. sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis 5 punkto 1 dalies a papunktis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia paeiliui sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, kai vienintelė tai pateisinanti aplinkybė yra ta, jog tai numato valstybės narės įstatymo arba kito teisės akto bendrojo pobūdžio nuostata. Priešingai, sąvoka „objektyvios priežastys“ remiantis šiuo punktu reikalauja, kad rėmimasis šia ypatinga darbo santykių rūšimi būtų pateisintas konkrečiais įrodymais, susijusiais su atitinkama veikla bei jos vykdymo sąlygomis. Vėlesnėje jurisprudencijoje Europos Teisingumo Teismas, be to, dar pažymėjo, kad vis dėlto tokie apribojimai netaikytini sudarant pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį.¹¹²

Taigi matome, kad LR DK 109 str. 2 d. dar neprasidėjus ekonominei krizei Lietuvoje buvo viena iš tų, dėl kurių kildavo dažni darbdavio ir darbuotojo ginčai. Ekonominės krizės laikotarpiu buvo nutarta šią LR DK normą liberalizuoti. Poreikis sudaryti terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui, pirmiausia kyla todėl, kad terminuotos sutarties nutraukimo sąlygos yra gerokai paprastesnės nei neterminuotos sutarties. Palanki tvarka didina paskatas kurti darbo vietas, į kurias būtų galima priimti terminuotos sutarties sąlygomis. Įstatymo projekto rengėjai suprasdami tai, ir vengdami klausimą išspręsti iš esmės, t.y. supaprastinti atleidimo sąlygas neterminuotų sutarčių atvejais, numatė galimybę su išlygomis sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbams. Ši nuostata Lietuvos darbo teisėje įsigaliojo nuo 2010 m. rugpjūčio 1 dienos.

¹⁰⁹ 1999 m. birželio 28 d. Europos Tarybos direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis

¹¹⁰ Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

¹¹¹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“

¹¹² Byla C-212/04, Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) [2006] ETA I-06057. Citata pagal: Vilius Mačiulaitis. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 293–310.

Taigi, kaip jau buvo minėta poskyrio pradžioje, 2010 m. birželio 22 d. Seimui priėmus LR DK pakeitimus, Įstatymu¹¹³ įteisinta galimybė nuolatinio pobūdžio darbui sudaryti terminuotas darbo sutartis naujai sukurtose darbo vietose. Tokia galimybė darbdaviai galės pasinaudoti dvejus metus, tačiau ne ilgiau kaip iki 2012 m. liepos 31 d. Po šios dienos tęsiantis darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį, ji taps neterminuota.

Pagal 2010 m. birželio 22 d. įstatymą¹¹⁴ nutarta pakeisti LR 109 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.“¹¹⁵

Taigi pagrindinė aplinkybė, leisianti įvertinti, ar su darbuotoju galima sudaryti terminuotą darbo sutartį, yra ta, ar darbo vieta, į kurią priimamas darbuotojas, naujai steigiama, ar ji buvo įsteigta anksčiau. Jei darbo vieta naujai steigiama, darbuotoją galima priimti į ją terminuotos sutarties pagrindu. Atkreiptinas dėmesys – naujai įsteigtomis darbo vietomis nebus laikomos tokios darbo vietos, kurios, įsigaliojus kodekso pakeitimams, steigiamos tokiam pat darbui atlikti panaikinant buvusias darbo vietas.¹¹⁶

Akcentuotina ir tai, jog tokios darbo sutartys negali būti sudarytos su anksčiau įmonėje dirbusiais darbuotojais, kurie buvo atleisti šalių susitarimu arba darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Tokių darbo sutarčių skaičius įmonėje negali viršyti 50 % sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

Šis LR DK pakeitimas, verintinas dviprasmiškai. Viena vertus, šio pakeitimo dėka darbdaviai turės galimybę lanksčiau pritaikyti savo pajėgumus, iškilus didesniai ar mažesniai gamybos, pardavimų ar paslaugų poreikiui, kadangi galės nevaržomai priimti asmenis nuolatinio pobūdžio darbui terminuotų sutarčių pagrindu. Darbdaviai drąsiau priims asmenis terminuotam laikotarpiui, kadangi darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis atleidimo procedūros yra ir greitesnės, ir pigesnės. Taip pat nustačius ribojimą laike bus lengviau kontroliuoti tokių sutarčių sudarymą. Iš kitos pusės, šis pakeitimas griaua nusistovėjusius tiek LR DK principus, tiek ir terminuotų darbo sutarčių instituto taikymo praktiką. To pasekoje gali iškilti problemų naujųjų laikinų nuostatų taikymo atžvilgiu. Mūsų nuomone, siekiamus tikslus nuosekliau būtų atspindėjęs bei stabilumą darbo santykiuose užtikrinęs palaipsniniškas supaprastinimas atleidimo sąlygų neterminuotų sutarčių atvejais. Tuo labiau, jog tokie pakeitimai nesiderina ir su Europos

¹¹³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Darbo kodekso naujovės: svarbu žinoti kiekvienam. Apskaitos ir mokesčių apžvalga. Vilnius: Pačiolis. 2010 m.

Sąjungos deklaruojama “flexicurity” strategija, kurios vienas iš uždavinių mažinti darbuotojų skaičių, dirbantį pagal terminuotas darbo sutartis taip suteikiant darbo santykiams stabilumo.¹¹⁷

2.3.2 Suminė darbo laiko apskaita

LR DK redakcija galiojusi iki 2010 m. liepos 31d. plačiai riboja suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėje galimybes, numatydama, kad suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės. Ši ribojanti nuostata neleido pasinaudoti suminės darbo laiko apskaitos suteikiamomis lankstumo galimybėmis.

2010 m. rugpjūčio 1 d. neteko galios LR DK 149 straipsnio 3 dalis, kurioje buvo nustatyta, kad darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.¹¹⁸

Suminę darbo laiko apskaitą nuo 2010 m. rugpjūčio 1d. reglamentuoja LR DK 149 straipsnis. Minėtojo straipsnio 1 dalyje yra nurodomi atvejai, kada darbdavys gali įvesti darbuotojams suminę darbo laiko apskaitą, t. y. nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. supaprastėjo suminės darbo laiko apskaitos įvedimas ir šis režimas gali būti įvedamas šiais atvejais: 1. esant būtinumui, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę; 2. kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

Taigi pažymėtina, jog suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik tokiu atveju, jei jos įvedimas yra suderintas su darbuotojų atstovais. Darbuotojų atstovo sąvoka yra įtvirtinta LR DK 19 str. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos

¹¹⁷ European Commission. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2. Manuscript completed in July 2007

¹¹⁸ 2003 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“

šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Suminės darbo laiko apskaitos įvedimas be darbuotojų atstovų sutikimo yra neteisėtas darbdavio veiksmas. Tą pripažino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.¹¹⁹

Atkreiptinas dėmesys, jog LR DK 149 str. įtvirtinta sąvoka „esant būtinumui“ yra subjektyvi vertinamoji sąvoka, t. y. kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys, atsižvelgęs į darbuotojų atstovų nuomonę, turi priimti sprendimą vadovaujantis objektyviomis aplinkybėmis, kurias jis pats ir vertina.¹²⁰

Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną. Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai. Ši nuostata yra perimta iš direktyvos 2003/88/EB¹²¹, kurią Lietuvos Respublika, būdama Europos Sąjungos narė, yra perkėlusį į savo nacionalinius teisės aktus.

Pažymėtina, kad nei direktyvoje 2003/88/EB, nei LR DK įtvirtintose normose nėra detalizuojama suminės darbo laiko apskaitos savaitės pradžia nei pabaiga, tačiau LR DK yra detalizuojamas termino apskaičiavimo tvarka: LR DK 26 straipsnyje yra nustatyta, kad terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia. Savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą savaitės dieną. Taigi, terminas, nustatytas savaitėmis, mėnesiais arba metais turi prasidėti pirmąją valandą nuo pirmosios dienos, laikotarpio pradžioje ir pabaigoje, ir paskutinę valandą, kas dieną skaičiuojamas terminas baigiasi paskutinės savaitės, mėnesio arba metų tai tą pačią dieną, savaitę, arba atitinka tą pačią datą, nuo kurios dienos laikotarpis trunka.

Remiantis išdėstytu, suminės darbo laiko apskaitos režime vartojamos sąvokos „savaitės“ pradžia neturėtų būti siejama su pirmadieniu, o pabaiga – su sekmadieniu. Šiuo atveju savaitės pradžia ir pabaiga turėtų būti siejama su įvykiu, t. y. savaitės nepertraukiamu poilsiu. Pažymėtina, kad esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo grafikus, o savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas, ir minimu atveju abi poilsio dienos turi būti suteikiamos iš eilės.¹²² Taigi, aptariamam atveju darbuotojo savaitės paskutinė diena turėtų būti paskutinė savaitės nepertraukiamo poilsio diena, o savaitės pirma diena – pirma diena po minėto poilsio pabaigos.

¹¹⁹2006 m. vasario 22 d Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje c.b. Nr. 3K–3–145/2006.

¹²⁰ Lietuvos valstybinė darbo inspekcija. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/index.php?-569323781> [žiūrėta 2010 10 27]

¹²¹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“

¹²² LR DK 161 str. 4,5 d.

Dar vienas svarbus aspektas – darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo bei darbo grafikų sudarymo tvarka taikant naujai reglamentuotą suminės darbo laiko apskaitos režimą. Kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje turi būti pildomas darbo laiko apskaitos žiniaraštis. Tai itin svarbus dokumentas, pagal kurį ne tik apskaičiuojamas darbo užmokestis, bet ir kontroliuojama, kaip vykdomi Darbo kodekso reikalavimai dėl darbuotojų darbo ir poilsio laiko paskirstymo, kurie yra vaidina itin svarbų vaidmenį suminės darbo laiko apskaitos atveju. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodomas darbo grafiko numeris, išskyrus atvejus, kai įmonėje naudojamas vienas darbo grafikas. Būtinybė sudaryti darbo grafikus numatyta LR DK 147 straipsnyje. Darbuotojai privalo dirbti darbo grafikuose nustatytu laiku. Remiantis LR DK 147 straipsnio 3 dalimi darbo grafikai skelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo. LR DK 147 straipsnyje nepasakyta, kurioms darbuotojų kategorijoms reikia sudaryti darbo grafiką, todėl darytina išvada, kad darbo grafiką privaloma sudaryti darbuotojams, dirbantiems ne visą ar sutrumpintą darbo laiką, pamaininiams, naktiniams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą darbuotojams. Kitiems darbuotojams, dirbantiems normalios trukmės darbo laiką¹²³, praktikoje darbo grafikai kiekvieną mėnesį nesudaromi. Kai įmonėje taikoma suminė darbo laiko apskaita, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodomas sąlyginis mėnesio darbo valandų skaičius. Šis skaičius apskaičiuojamas pagal savaitės darbo laiko trukmę, kuri yra 48 valandos. „Sąlyginis“ šis skaičius vadinamas todėl, kad jis išlaikomas tik vidutiniškai per apskaitinį laikotarpį (jei jis ilgesnis negu vienas mėnuo). Atskirais suminės apskaitos laikotarpio mėnesiais nuo šios normos gali būti nukrypstama t.y. dirbama ilgiau arba trumpiau. Šis skaičius reikalingas tam, kad būtų galima stebėti, kaip svyruoja dirbtas laikas, ir spręsti, ar dirbama viršvalandžiai ir ar reikia juos kompensuoti.

Taip pat pažymėtina, kad viršvalandžių kompensavimo tvarka taikant suminę darbo laiko apskaitą - nepakito. Papildomai įstatymo leidėjas tik įtvirtina nuostatą, kad už trūkstamas darbo valandas, sulgytas darbo sutartyje, kurias darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbuotojui per apskaitinį laikotarpį, turi sumokėti kaip už prastovą LR DK 195 straipsnyje nustatyta tvarka.

Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. taip pat panaikintas draudimas taikyti minimą režimą (suminę darbo laiko apskaitą) asmenims iki 18 metų, darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką. Asmenims iki 18 metų suminė darbo laiko apskaita įvedama atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo¹²⁴ 4 skyriuje įtvirtintas privalomas asmenų iki aštuoniolikos metų darbo ir poilsio laiko nuostatas. Taip pat įstatymo leidėjas nenumato darbdaviui pareigą prieš įvedant suminę darbo laiko apskaitą nėsčioms,

¹²³ 8 val. per dieną, 40 val. per savaitę, su dviem poilsio dienomis šeštadienį ir sekmadienį

¹²⁴ 2003 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 Valstybės Žinios. 2003, Nr. 13-502.

neseniai pagimdžiusioms krūtimi maitinančioms darbuotojoms, darbuotojams, auginančioms vaiką iki 3 metų, darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliesiems, gauti jų sutikimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad, atsižvelgiant į LR DK 12 straipsnyje įtvirtintą teisės aktų negaliojimo atgal principą, darbdaviams iki 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsivedusiems suminę darbo laiko apskaitą, kurios apskaitinis laikotarpis pasibaigia po rugpjūčio 1 d., šiam apskaitiniam laikotarpiui turėtų taikyti teisės aktus, kurie galiojo iki 2010 m. liepos 31 d. Naujos suminės darbo laiko apskaitos nuostatos galioja suminio darbo laiko režimui, taikomam po 2010 m. rugpjūčio 1 d..

Taigi apibendrinant galima teigti, jog nors nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. poįstatyminiai teisės aktai nebereglamentuoja suminės darbo laiko apskaitos detalios įvedimo tvarkos, tačiau taikant suminę darbo laiko apskaitą darbdavys turi vadovautis DK 147 straipsnio 1 dalimi. Mūsų nuomone, suminė darbo laiko apskaita yra skirta prisiderinti prie įvairių ekonominės veiklos ypatumų. Suminės darbo laiko apskaitos tvarka, įsigaliojusi nuo 2010 rugpjūčio 1 d., yra naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, nes leidžia prisiderinti vieniems prie kitų poreikių. Ji leidžia derinti darbo ir nedarbo laiką tiems žmonėms darbo rinkoje, kuriems šiuo metu skiriamas ypatingas dėmesys – pagyvenusiems žmonėms, mažus vaikus auginančioms motinoms ir kita. Suminė darbo laiko apskaita leidžia, lanksčiau paskirstyti darbo krūvį tarp kelių savaičių. Tuo tarpu darbdaviams nauja tvarka padeda optimaliau organizuoti darbą ir gamybą, kurios mastai pastaruoju metu vis sparčiau kinta reaguodami į užsienio rinkas. Taigi, mūsų nuomone, naujasis suminės darbo laiko apskaitos reglamentavimas vertintinas kaip LR DK liberalizavimas, stengiantis Lietuvos darbo santykius pritaikyti prie sparčių globalizacijos procesų.

2.3.3 Viršvalandiniai darbai

Seimo patvirtintomis LR DK pataisomis¹²⁵ atsisakyta draudimo dirbti viršvalandinius darbus, numatyti išimtiniai atvejai, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus, o kitais atvejais leidžiama organizuoti viršvalandinius darbus tik darbuotojui raštiškai sutikus. Šie pakeitimai neturės įtakos Darbo kodekse nustatytiems viršvalandžių apribojimams t.y. ne daugiau kaip 4 valandos per dieną ir ne daugiau kaip 120 valandų per metus, o kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais - 180 valandų per metus.

Taikant LR DK pakeitimus, įmonės galės greičiau reaguoti į rinkos pokyčius. Leidžiant organizuoti viršvalandinius darbus, kartu yra griežtinama viršvalandinių darbų

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

apskaita. Numatyti konkretūs atvejai, kai darbdavys gali skirti viršvalandžius - kai siekiama užkirsti kelią nelaimėms įmonėje; šalinami jų padariniai; dėl netikėto gedimo darbo neįmanoma užbaigti per nustatytą darbo laiką; pakrovimo ir iškrovimo operacijoms, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius. Numatyti ir atvejai, kai viršvalandžius galima skirti darbuotojui sutikus, tačiau, kaip minėta, paliekami ir viršvalandžių apribojimai¹²⁶. Kitaip nei anksčiau t.y. iki 2010 m. rugpjūčio 1 d., dabar LR DK leidžia, gavus rašytinį darbuotojo sutikimą ar prašymą dirbti viršvalandžius, su darbuotoju sutarti, kad jis po darbo laiko atliks konkrečius darbus darbdavio naudai. Anksčiau tokios galimybės darbdavys neturėjo. Svarbu pažymėti, kad šis pakeitimas, priešingai nei dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo, yra neterminuotas.

Pažymėtina, jog darbdavys darbuotojams, kurie dirbo viršvalandžius, teikiamuose atsiskaitymo lapeliuose¹²⁷ nuo šiol privalės juose nurodyti ne tik darbuotojui per mėnesį apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas, bet ir dirbto laiko trukmę, išskirdamas viršvalandinių darbų trukmę. Taigi darbuotojui suteikiama galimybė kontroliuoti, ar darbdavys tinkamai tvarkė darbuotojo darbo laiko trukmės apskaitą, ar fiksavo dirbtus viršvalandžius ir ar tinkamai už juos sumokėjo. Tokiu būdu darbo santykiuose, mūsų nuomone, įtvirtinamas „saugumo“ elementas, apsaugantis darbuotojų teises ir interesus.

LR DK nustato darbuotojų kategorijas ir darbo sąlygas, kai negalima skirti viršvalandinių darbų, ir kategorijas darbuotojų, kuriems galima skirti viršvalandžius tik jų sutikimu. Draudžiama skirti viršvalandinius darbus jaunesniems nei 18 metų asmenims; asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius. Tuo tarpu nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgalieji gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu.

Darbo kodekso pakeitimai, anot Lietuvos laisvosios rinkos instituto, numatantys viršvalandinių darbų draudimo panaikinimą ir galimybę dėl jų susitarti individualiai, atneš naudos darbo rinkai, nes geriau atitiks darbuotojo ir darbdavio interesus. Prieš įsigaliojant pataisoms viršvalandiniai darbai buvo dirbami, bet nefiksuojami ir neapmokami, nes tai draudė iki 2010 m. rugpjūčio 1 d. galiojusios LR DK nuostatos. Darbo vietose buvo susiformavusios neformalios taisyklės, koks papildomas darbo laikas laikytinas „viršvalandiniu darbu“, už kurį darbdavys turėtų atitinkamai kompensuoti, o koks papildomas laikas yra tiesiog neatlygintina papildoma įprasto darbo laiko dalis. Todėl viršvalandinių įteisinimas sudaro galimybę realiai situacijai legalizuoti. Pastebėtina, jog ankstesnis viršvalandžių draudimas ir išimtis tik kolektyvinių sutarčių

¹²⁶ LR DK 152 str.

¹²⁷ LR DK 202 str. 2 d.

atveju buvo ypač nepalanki smulkiam ir vidutiniam verslui, kuris yra sudaręs mažai kolektyvinių sutarčių, bet reikalauja daug lankstumo.

Posityviai vertintina tai, jog įstatymų leidėjas panaikindamas draudimą dirbti viršvalandžios šios nuostatos neapribojo laike, tokiu būdu padarydamas išimtį ir į darbo santykius įnešdamas stabilumo. Nesutinkame su negatyviu požiūriu ir kritika, jog legalizuojant viršvalandinius darbus nėra svarstoma, ar ilgas darbas yra varginantis, ar jis netampa mažiau produktyvus, ar sveika dirbti viršvalandžius. Mūsų nuomone, Darbo kodekse turi būti sprendžiamas klausimas, kokių lygmeniu – kolektyvine ar individualia sutartimi - reikia palikti viršvalandinių darbų klausimą spręsti, kas gali priimti sprendimą dirbti papildomas valandas – visas kolektyvas, ar kiekvienas asmuo atskirai. Tuo tarpu darbuotojų sveikatos ir darbo našumo klausimai nepatenka į viršvalandžių teisinio reglamentavimo rėmus. Todėl manytina, jog šis pakeitimas prisidės prie Lietuvos darbo teisės modernizavimo, kadangi geriau atitinka modernių darbo santykių koncepciją, kurioje prioritetą taikomas darbo santykių lankstumui. Tačiau, mūsų nuomone, šiam pakeitimui buvo pasirinktas netinkamas laikas.

Neretai pateikiamas argumentas, kad viršvalandinių darbų draudimo panaikinimas nėra reikalinga priemonė krizės laiku, nes ji mažins naujų darbo vietų kūrimą ir skatins darbu apkrauti jau įdarbintus darbuotojus. Šis argumentas, mūsų nuomone, yra pagrįstas, nes darbdavys, dėl Darbo kodekse numatytų apribojimų greitai atleisti ir priimti darbuotojus, dėl nelankstaus darbo laiko reglamentavimo negali trumpam, galbūt neapibrėžtam laikui, pasitelkti papildomos darbo jėgos. Naujų darbuotojų priėmimas yra susijęs su papildomomis sąnaudomis (t.y. atleidimo apribojimų sąnaudos) bei sąnaudos ieškant ir apmokant naujus darbuotojus. Todėl darbdavys papildomam darbui tikėtina, jog pasitelks įmonėje jau dirbančius darbuotojus. Todėl, mūsų nuomone, šis LR DK pakeitimas, legalizuojantis viršvalandžius, nesiderina su Vyriausybės siekiu ekonominės recesijos laikotarpiu mažinti nedarbą ir kurti naujas darbo vietas.

2.3.4 Nuotolinio darbo sutartis

Nuotolinis darbas – visose ES valstybėse narėse vis labiau plintantis reiškinys. Vidutinė nuotolinį darbą dirbančių asmenų dalis 27 ES valstybėse narėse padidėjo nuo maždaug 5 proc. 2000 m. iki 7 proc. 2005 m. Daugiausia dirbančių nuotolinį darbą asmenų yra Čekijoje ir Danijoje, jose maždaug vienas iš septynių darbuotojų reguliariai dirba nuotolinį darbą. Didesni už vidutinius skaičiai taip pat nustatyti Beniliukso šalyse

(Belgijoje, Nyderlanduose ir Liuksemburge), Šiaurės šalyse (įskaitant Norvegiją) ir keliose naujose valstybėse narėse.¹²⁸

Organizacijos „Computer Technology Industry Association“ atliktas nuotolinio darbo tyrimas, kuriame dalyvavo 212 įvairiose pramonės srityse dirbančių profesionalų, atskleidė, kad namuose dirbantys darbuotojai yra produktyvesni, sveikesni ir lojalesni savo bendrovėms. Šio tyrimo, kuris aprėpė IT, švietimo, telekomunikacijų ir viešojo sektoriaus sritis, išvadose sakoma, kad 67 proc. jame dalyvavusių bendrovių ir organizacijų fiksuoja didesnę darbuotojų, kurie visą ar dalį darbo dienos dirba namuose, darbo našumą. 37 proc. šių įmonių atstovų sakė, kad nuotolinis darbas padėjo jiems prisivilioti gerų specialistų, 39 proc. tvirtino, kad tai padeda išlaikyti patyrusius profesionalus.¹²⁹

2010 m. LR DK pakeitimais¹³⁰ reglamentuojama nauja darbo sutarties rūšis ir darbo organizavimo forma – nuotolinis darbas. LR DK pateikiama sąvokos „nuotolinis darbas“ apibrėžtis - "nuotolinio darbo sutartimi galima nustatyti, kad visas arba dalį darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose¹³¹". Nuotolinio darbo sutartis apima ir namudinį darbą¹³².

Viena iš LR DK teisinių prielaidų lėmusių nuotolinio darbo įtvirtinimą Lietuvos darbo teisėje – 2002 m. liepos 16 d. pasirašytas bendrasis susitarimas¹³³ (toliau – Susitarimas) dėl teledarbo, kurio 2 straipsnyje terminas „teledarbas“ (angl. telework) apibrėžiamas kaip darbo organizavimo forma, kai naudojantis informacinėmis technologijomis darbas yra atliekamas kitoje vietoje nei darbovietė. Šiame susitarime yra susitarta dėl šių pagrindinių teledarbo principų: teledarbo pasirinkimo laisvanoriškumo; įdarbinimo sąlygų; duomenų apsaugos; privatumo garantijų; tinkamos įrangos; darbo įrankių; priemonių suteikimo sąlygų; darbuotojų saugos ir sveikatos principų; darbo organizavimo; darbuotojų mokymų; kolektyviniais susitarimais nustatytų teisių. Susitarime pažymima, kad „teledarbui yra būdingas nutolimas nuo įprastos darbo vietos, komunikacinių technologijų naudojimas, reikalavimas, kad darbą būtina turi organizuoti darbdavys, tačiau pabrėžiama, kad darbuotojui turi būti suteikiamos visos garantijos ir

¹²⁸ Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. Ataskaitos santrauka. Prieiga per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf> [žiūrėta 2010 10 15]

¹²⁹ Prieiga per internetą: http://www.technologijos.lt/n/mokslas/zmogus_ir_medicina? t=/121/332/334/565&l=4&r= [žiūrėta 2010 10 15]

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

¹³¹ LR DK 115 str.

¹³² kai darbo sutartis sudaroma su asmenimis, atliekančiais darbo funkciją namuose

¹³³ 2002 m. liepos 16 d. European Framework Agreement on Telework. The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE)

sudaromos vienodos sąlygos, kaip ir dirbančiam darbdavio suteiktoje darbo vietoje¹³⁴. Nurodyto teisės akto aiškinamuosiuose raštuose kaip teledarbo pavyzdys nurodomas operatorių, programuotojų ir kitų asmenų darbas, kai atliekamos analitinio, kūrybinio, mokslinio ar panašaus pobūdžio funkcijos. Į komentuojamus Lietuvos Respublikos teisės aktų pakeitimus yra perkelta dauguma Susitarimo nuostatų¹³⁵. Minėtas susitarimas turi būti įgyvendintas valstybių narių socialinių partnerių susitarimais, sudaromais pagal valstybių nacionalinę praktiką ir procedūras. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nuotolinio darbo sąvoka yra platesnė nei Susitarime (nuotolinį darbą galima atlikti ne tik taikant informacines technologijas): LR DK pakeitimu, įtvirtinančiu nuotolinį darbą, panaikinta namudinio darbo sąvoka. Iki nurodytų LR DK pakeitimų įsigaliojimo namudinis darbas buvo suprantamas kaip pagal darbdavio užduotis namuose atliekamas darbas.

Lietuvoje nuotolinio darbo ypatumus nutarimu¹³⁶ (toliau – Nutarimas) patvirtino Lietuvos Respublikos vyriausybė. Pažymėtina, kad nuotolinio darbo sutarties ypatumus leista nustatyti ir kolektyvinėje sutartyje.

Nutarimu nustatyta nuotolinio darbo sutarčių sudarymo procedūra, tokios darbo sutarties sąlygos, esminiai darbo saugos klausimai, nuostatos dėl darbo laiko ir jo apskaitos, darbo tvarkos taisyklių taikymo klausimai, įtvirtinta darbdavio pareiga nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams sudaryti sąlygas bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, darbuotojų atstovais, gauti iš įmonės informaciją.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui dirbant nuotolinį darbą darbdavio galimybė kontroliuoti, kaip darbuotojas atlieka darbo funkcijas, yra mažesnė nei darbuotojui dirbant darbdavio suteikiamoje darbo funkcijų vykdymo vietoje – darbovietėje, komentuojamu Nutarimu siekiama nustatyti darbo santykių šalių tarpusavio įsipareigojimų pusiausvyrą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojams, dirbantiems pagal nuotolinio darbo sutartį, taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatos, taikant komentuojamame nutarime nustatytas išimtis. Pažymėtina, jog darbas pagal nuotolinio darbo sutartį nesukelia jokių darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo apribojimų, neriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Nutarime taipogi pažymima: kad darbuotojas, dirbantis pagal nuotolinio darbo sutartį, nebūtų izoliuotas nuo kitų įmonės darbuotojų, darbdavys taipogi turi jam sudaryti sąlygas

¹³⁴ 2002 m. liepos 16 d. European Framework Agreement on Telework. The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE)

¹³⁵ DILIAUTAITĖ A. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. Žurnalas „Verslas, Vadyba, Vadovas“. 2010, Nr.4

¹³⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija (Žin., 2010, Nr. 89-4710)

bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, darbuotojų atstovais, gauti iš įmonės informaciją, o darbuotojų atstovai taipogi turi būti informuojami apie darbuotojus, dirbančius pagal nuotolinio darbo sutartis.¹³⁷

Dar viena priežastis, lėmusi, LR DK pakeitimą - dėl darbo pobūdžio nuotolinį darbą dirbantys asmenys dažnai susiduria su problemomis, susijusiomis su darbo sąlygomis, kurios skiriasi nuo standartinį darbą dirbančių asmenų darbo sąlygų, pavyzdžiui, su darbo laiku, darbo vietos standartais ir galimybe gauti mokymą susijusia diskriminacija, taip pat socialinės izoliacijos ir darbo bei privataus gyvenimo ribų neaiškumo problemomis. Atsižvelgiant į tai, 2010 metų Nutarime nustatomas nuotolinio darbo reglamentavimas leidžia lanksčiai planuoti darbo funkcijų atlikimą tiek pasikeitus darbuotojo gyvenimo aplinkybėms (pavyzdžiui, vaiko auginimas ar šeimos nario slauga), tiek tenkinant darbdavio poreikius, dažniausiai susijusius su kaštų optimizavimu.¹³⁸

Atkreiptinas dėmesys, kad nuotolinio darbo sutartyje galima numatyti, jog tiek visos, tiek dalis darbo funkcijų bus atliekama ar tiek visos, tiek dalis darbo laiko bus dirbama ne darbovietėje. Taip pat šioje sutartyje gali būti nustatyti ir sugrįžimo dirbti visą darbo laiką darbovietėje atvejai, siejant juos, pavyzdžiui, su darbuotojo auginamo vaiko amžiumi ar su darbdavio planais dėl darbovietės perkėlimo į naujas patalpas. Svarbu pažymėti, kad nuotolinio darbo sutartis gali būti sudaryta tiek šalių susitarimu, kai darbuotojas priimamas į darbą, tiek ir pakeičiant jau sudarytą darbo sutartį. Toks nuotolinio darbo reglamentavimas palankus tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, atsižvelgiant į tai, kad situacija ar pagrindas, dėl kurio atsirado nuotolinio darbo poreikis, gali pasikeisti arba išnykti, taipogi šalys, nustačiusios nuotolinio darbo sąlygą sudarant darbo sutartį, ilgainiui gali įvertinti, jog nuotolinis darbas nėra tinkamas atlikti darbuotojo darbo funkcijas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo atsisakymas sudaryti nuotolinio darbo sutartį negali būti teisėta priežastis nutraukti jau sudarytą kitos rūšies darbo sutartį ar pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai reiškia, kad, darbdaviui nusprendus pasiūlyti darbuotojui visas arba dalį funkcijų atlikti namuose, toks pasiūlymas turi būti pateiktas LR DK 120 straipsnyje nustatytais sąlygomis ir tvarka. Analogiškai darbuotojas, siekdamas sudaryti sutartį dėl nuotolinio darbo, privalo kreiptis į darbdavį šiuo klausimu. Tokiu atveju darbdavys sprendžia, ar darbuotojo darbas kitoje nei darbovietė vietoje jį tenkina.¹³⁹

Neabejotinai naujos darbo santykių rūšies reglamentavimas sukelia klausimų, kaip tinkamai įforminti tokį šalių tarpusavio susitarimą. Pažymėtina, kad sutarties dėl

¹³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija (Žin., 2010, Nr. 89-4710)

¹³⁸ DILIAUTAITĖ A. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. Žurnalas „Verslas, Vadyba, Vadovas“. 2010, Nr. 4

¹³⁹ Ibid.

nuotolinio darbo forma neturėtų skirtis nuo įprastos darbo sutarties. Nutarime nustatyta, kad nuotolinio darbo sutartyje reikia nurodyti darbo vietą (adresą), kurioje darbuotojas atliks darbo funkcijas. Ši nuostata nesiskiria nuo įprastai darbo sutarčiai keliamų reikalavimų. Kaip minėta, ši vieta gali būti tiek darbuotojo gyvenamosios vietos adresas, tiek bet kuri kita vieta, kurią šalis laiko tinkama atlikti darbo funkcijas. Komentuojamame Nutarime neaptartas teisių į nuotolinio darbo sutartyje nurodomą darbo funkcijų atlikimo vietą klausimas. Tuo atveju, jei sutartyje dėl nuotolinio darbo nurodoma, kad darbo funkcijų atlikimo vieta yra būtinoji sutarties sąlyga, reikėtų įsitikinti, ar šalis, nurodanti pageidautiną darbo funkcijų atlikimo vietos adresą, turi teisę naudotis nurodytu adresu esančiomis patalpomis, ir darbo sutartyje nustatyti tokios teisės praradimo ar pasibaigimo pagrindus (pavyzdžiui, susieti nuotolinio darbo sutarties pasibaigimą arba pakeitimą į įprastą darbo sutartį su šalies nuosavybės ar nuomos teisių į nekilnojamąjį turtą pasibaigimu). Pažymėtina, kad, nepaisant darbo santykių egzistavimo, darbdavio reikalavimas darbuotojui, kurio darbo funkcijų vykdymo vieta pagal nuotolinio darbo sutartį yra šio darbuotojo gyvenamoji vieta, sudaryti darbdaviui galimybę tikrinti darbuotoją šioje vietoje bet kuriuo metu neturėtų būti įgyvendinamas.

Nutarime reikalaujama nuotolinio darbo sutartyje išvardyti darbuotojui darbdavio suteikiamas darbo priemonės darbo funkcijoms atlikti, nustatyti aprūpinimo jomis tvarką bei atsakomybę už jų sugadinimą teisės aktų nustatyta tvarka. Svarbu pažymėti, kad nuotolinio darbo sutartyje turi būti nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą, šio atsiskaitymo tvarka. Neabejotinai dalis nurodytų klausimų yra papildomai aptariami ir darbdavio lokalinuose teisės aktuose. Atkreiptinas dėmesys, kad kiekvieną kartą keičiant lokalius teisės aktus darbuotojas turi būti tinkamai su jais supažindintas. Pažymėtina, kad nuotolinio darbo atveju gali susiklostyti situacija, kai darbuotojas apskritai nesilanko darbovietėje, todėl darbdaviui labai svarbu nustatyti tvarką, koku būdu nuotolinį darbą atliekantis darbuotojas yra supažindinamas su darbdavio išleidžiamais lokaliniais teisės aktais.

Nuotolinio darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo laikas, ne ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Atkreiptinas dėmesys, kad dirbdamas nuotolinį darbą darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra ir apskaito pats. Šiuo atveju darbo laikas gali būti žymimas kitaip, nei nustatyta pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraštyje (pavyzdžiui, darbdavio darbo laiko apskaitos sistemoje). Pažymėtina ir tai, kad darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės. Atsižvelgiant į tai, kad būtent darbo tvarkos taisyklėse dažniausiai yra nustatomas darbo laikas, toks reglamentavimas nėra palankus darbdaviui tuo atveju, jeigu dėl darbo funkcijų pobūdžio būtina susisiekti su darbuotoju tam tikrais laikotarpiais. Dėl nurodytos

priežasties rekomenduojama nustatyti laiką (dienas ir valandas) ar laiko tarpus, kuriais darbuotojas įsipareigoja būti pasiekiamas informacinėmis technologijomis (elektroniniu paštu ar kitomis priemonėmis, telefonu), lokaliniam teisės akte, jeigu to reikalauja darbuotojo atliekamų darbo funkcijų pobūdis.¹⁴⁰

Tinkamas nuotolinį darbą dirbančių asmenų sveikatos stebėjimas ir sauga taip pat yra viena susitarimo nuostatų, nors kai kuriose valstybėse to vargiai laikomasi, nes gali būti sunku darbo vietose, kurios yra ne darbdavio patalpose, įgyvendinti priemones.¹⁴¹

Nutarime nustatyta, kad „darbuotojo naudojamos darbo priemonės, įranga, darbo funkcijų atlikimo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Tuo atveju, jeigu darbdavys suteikia darbo priemones ir įrangą darbo funkcijoms atlikti, darbdavys turi apmokyti darbuotoją, kaip saugiai jomis naudotis“.

Nepaisant to, ar naudojamos darbdavio ar asmeninės darbo priemonės, darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo darbuotojo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu įrangos ir darbo priemonių naudojimu. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad būtent darbdaviui yra svarbus ir darbo proceso nepertraukiamumas, darbuotojo darbo funkcijų atlikimas darbdavio nustatytais terminais ir tvarka, rekomenduotina nustatyti atvejus, kada nuotolinį darbą atliekantis darbuotojas gali kreiptis dėl techninės pagalbos, tokio pranešimo pateikimo būdus, šių trūkumų šalinimo terminą, patirtų išlaidų atlyginimo tvarką. Tuo atveju, jei darbdavio turtas yra apdraustas, o darbuotojas naudojasi darbdavio suteiktomis priemonėmis ir įrankiais, svarbu nustatyti tarpusavio informavimo taisykles tarp darbdavio, darbuotojo ir draudimo bendrovės¹⁴².

Kai dirbama naudojantis informacinėmis technologijomis (kompiuteris, telefonas ir pan.), jei darbuotojas darbo funkcijoms atlikti pagal nuotolinio darbo sutartį naudojasi asmeninėmis darbo priemonėmis, darbdavys yra atsakingas už priemones, kuriomis užtikrinama duomenų, naudojamų darbuotojo darbo metu, apsauga. Todėl sudarydamas nuotolinio darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su duomenų apsaugą užtikrinančiais teisės aktais. Rekomenduotina darbdaviui nustatyti duomenų kopijavimo į patvariusias laikmenas, siekiant išvengti jų praradimo, ir saugojimo bei perdavimo darbdaviui darbo santykiams nutrūkus taisykles, taip pat nustatyti darbuotojo pareigas, susijusias su duomenų apsaugos priemonių atnaujinimu ir įdiegimu, kartu aptariant ir tokio įdiegimo kaštų apmokėjimo klausimą. Taipogi atkreiptinas dėmesys, kad dirbdamas pagal nuotolinio darbo sutartį darbuotojas patiria

¹⁴⁰ DILIAUTAITĖ A. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. Žurnalas „Verslas, Vadyba, Vadovas“. 2010, Nr. 4

¹⁴¹ The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE) 16 July 2002 European Framework Agreement on Telework.

¹⁴² DILIAUTAITĖ A. Op. Cit.

tam tikrų kasdienių kaštų (pavyzdžiui, mokestis už interneto ryšį ir pan.), todėl minėtoje sutartyje gali būti nustatyta, kad darbuotojas gaus išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsirengimu ir naudojimu, kompensaciją.

Bendrojo susitarimo dėl teledarbo¹⁴³ įgyvendinimo ataskaitose pažymimas spartus nuotolinio darbo vietų augimas. Be abejo tam, kad ši darbo santykių rūšis būtų sėkmingai taikoma, reikalingas ne tik aiškus reglamentavimas, bet ir darbo santykių šalių pasitikėjimas, tinkama informacinių technologijų bazė, be to, nuotolinio darbo sutartis galima sudaryti tik su tam tikrų kategorijų darbuotojais. Lietuvoje susitarimai dėl nuotolinio darbo sudaromi retai, tačiau tikėtina, kad tinkamas ir aiškus nuotolinio darbo reglamentavimas nacionaliniais bei lokaliniais teisės aktais neabejotinai lems nuotolinį darbą dirbančiųjų skaičiaus didėjimą.¹⁴⁴

Apibendrinami šį poskyrį, prieiname išvados, kad įstatymu įteisinama nauja darbo sutarties rūšis – nuotolinio darbo sutartis, kuri turėtų apimti ir namudinį darbą, ir darbą kitose nei darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose, naudojant informacines technologijas. Ekonominės krizės sąlygomis priėmus šiuos pakeitimus tikimasi, kad nuotolinio darbo sutarties galimybė leis lanksčiau organizuoti darbą, turės teigiamą poveikį darbo užimtumo didinimui, išlaidų, būtinų verslo plėtrai, mažinimui, taip pat sumažės darbuotojų išlaidos kelionei į darbą ir atgal, susitaupys asmeninio laiko, bus geresnės galimybės prižiūrėti vaikus ir pan.¹⁴⁵ Nuotolinio darbo sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Mūsų nuomone, nuotolinės darbo sutarties integravimas į Lietuvos darbo teisę vertintinas kaip jos modernizavimas, suteikiant daugiau lankstumo tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

2.3.5 Kiti Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2010 metais

Būtina atkreipti dėmesį ir į dar vieną LR DK įtvirtintą naują – pakeistas 127 straipsnis, aptariantis darbo santykių nutraukimą darbuotojo pareiškimu. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų¹⁴⁶. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo

¹⁴³ 2002 m. liepos 16 d. European Framework Agreement on Telework. The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE)

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Nr. XI-927 Valstybės žinios, 2010-07-10, Nr. 81-4221

¹⁴⁵ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pasiūlymas LR Vyriausybei „Dėl projekto“. 2010-04-27. Nr. (11.1-53) SD -2677

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569

sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.¹⁴⁷

Toks pat principas, kai terminas skaičiuojamas darbo, o ne kalendorinėmis dienomis, įtvirtintas ir nuostatoje dėl bandomojo termino rezultatų įvertinimo. Prailgintas įspėjimo terminas darbo sutartį nutraukiant išbandymo metu. Vietoje anksčiau buvusio trijų kalendorinių dienų įspėjimo termino nustatytas toks pats darbo dienų skaičius. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymu norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas.

Dar vienas LR DK pakeitimas: asmuo, sulaukęs pensinio amžiaus, apie planuojamą darbo santykių nutraukimą darbdavį privalės įspėti ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Pirmiau ši darbuotojų kategorija turėjo teisę įspėti darbdavį apie planuojamą darbo santykių nutraukimą tik prieš tris darbo dienas.

Įteisintas naujas institutas darbo teisėje – darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų Darbo kodeksas papildytas nauju 123¹ straipsniu, kuriame nurodytas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų. Tuomet darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas ir jam darbo užmokestis nemokamas. Sustabdžius darbo sutarties vykdymą, darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos nustatytu laiku atvykti ir būti darbo vietoje bei vykdyti jam priskirtas darbo funkcijas. Tai darbuotojui leidžia šiuo laikotarpiu įsidarbinti kitur, tačiau darbo užmokestis pagal sustabdytą darbo sutartį tuo metu jam nebus skaičiuojamas. Darbdavio leidimo ar sutikimo sustabdyti darbo sutartį gauti nereikia. Darbdavys darbuotojo, kuris teisėtai sustabdė darbo sutarties vykdymą, atžvilgiu negali taikyti drausminės atsakomybės ir pripažinti darbuotojo neatvykimo į darbą pravaikšta. Kitą dieną po to, kai pasibaigia laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas, darbuotojas privalo atvykti į savo darbo vietą nustatytu laiku ir vykdyti savo darbo funkcijas. Darbuotojui neatvykus į darbą, darbdavys turi teisę tai vertinti kaip pravaikštą, už kurią, kaip už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma net ir pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Jeigu darbuotojas pagrįstai sustabdo darbo sutarties vykdymą, darbdavys sumoka

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569

jam ne mažesnę kaip vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną mėnesį. Jei darbuotojas nepagrįstai sustabdo darbo sutarties vykdymą, tuomet įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atsako už darbdaviui padarytą žalą. Šis pakeitimas, mūsų nuomone, vertintinas itin teigiamai, kadangi į LR DK įveda iš esmės naują nuostatą, suteikiačią darbuotojams ir jų teisėms papildomo „saugumo“. Taip pat manytina, jog šis naujasis darbo teisės institutas turėtų sudrausminti laiku su darbuotojais neatsiskaitančius ar kitokių savo įsipareigojimų nevykdančius darbdavius bei praplėsti darbuotojų teises¹⁴⁸.

Dar viena LR DK pataisa – dabar darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per nustatytus terminus, ir tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesutarė, turės teisę per vieną mėnesį kreiptis su ieškiniu į teismą. Žinotina, kad pirmiau galiojo 14 dienų terminas. Manytina, jog tokiu būdu į darbo santykius įnešama daugiau saugumo, kuomet darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, turės daugiau laiko nuspręsti ar kreiptis į teismą, susipažinti su teisminio nagrinėjimo procedūra bei surašyti skunda.

Be aptartų Darbo kodekso pakeitimų ir papildymų, dar reikėtų pasakyti, kad kartu LR Seimas patikslino streiko sąvoką ir supaprastino jo paskelbimo galimybę. Nuo dabar streiku pripažįstamas ne tik vienos ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai nėra išspręstas kolektyvinis ginčas ar nevykdomas darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, arbitražo ar teismo sprendimas, bet ir šakos darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, esant įstatyme nustatytioms sąlygoms. Atitinkamai patikslinta ir kiek palengvinta streiko skelbimo procedūra. Įsigaliojus pataisoms, įteisintas šakinių streikų skelbimas, būtent, priimti sprendimą skelbti streiką šakos lygiu turės teisę šakos profesinių sąjungų organizacijos jų įstatuose nustatyta tvarka, aptarus Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.¹⁴⁹ Pakoreguota ir streiko įmonėje bei jos struktūriniame padalinyje skelbimo procedūra: nuo šiol streikas įmonėje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų¹⁵⁰. Taipogi, nustatyta, jog streiko metu LR DK 77 str. nurodytose organizacijose turi būti užtikrintos neatidėliotiniems visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos, kurias savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalys ir apie tai atitinkamai raštu informuoja Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją.¹⁵¹ LAT laikosi pozicijos, kad nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, tačiau streikai neišvengiamai sukelia neigiamus socialinius ir ekonominius padarinius, dėl jų

¹⁴⁸ Darbo sutarties vykdymo sustabdymas. Prieiga per internetą: <http://juristic.lt/naujove-darbo-sutarties-vykdyto-sustabdymas> [žiūrėta 2010 11 18]

¹⁴⁹ LR DK 77 str. 2d.

¹⁵⁰ LR DK 77 str. 1d.

¹⁵¹ LR DK 80 str. 2d.

nukenčia tam tikros visuomenės dalies ar visos visuomenės interesai. Siekiant sumažinti galimus žalingus streiko padarinius, DK 77 straipsnio 2, 3 ir 4 dalyse nustatyta, kad darbdavys apie streiko pradžią turi būti išpėtas ne vėliau kaip atitinkamai prieš septynias ir keturiolika dienų. Įstatyme išpėjimo termino trukmė tiesiogiai siejama su galimų sukelti padarinių mastu. Teisės streikuoti apribojimai yra pagrindinio principo išimtis ir jie turi būti aiškinami ir taikomi taip, kad nebūtų nepagrįstai apribota darbuotojų teisė streikuoti.¹⁵² Mūsų nuomone, palengvinta streiko procedūra ir praplėsta streiko sąvoka yra svarbi kolektyvinių darbo ginčų institutui. Pažymėtina, jog „kolektyviniams darbo ginčams spręsti LR DK numato specialią sistemą, kai vadovaujamosi socialinės partnerystės principais. Kolektyviniai darbo ginčai neatsižvelgiant į jų objektą t.y. tiek kolektyviniai teisės darbo ginčai, tiek kolektyviniai interesų darbo ginčai, yra sprendžiami pasinaudojant trečiųjų – taikinimo metodais, o kaip ultima ratio darbuotojai gali pasinaudoto streiko teise. Pažymėtina, kad netgi kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl teisės nevykdymo, nėra žyningi teismams. Kaip žinoma, įvairios taikinimo institucijos, kurios sudaromos paritetiniais pagrindais išimtinai tik iš ginčio šalių deleguotų narių, yra neveiksmingos ir praktiškai joms neįmanoma sprendžiant ginčą pasiekti konsensusą.“¹⁵³ Šiuo atveju streikas, kaip ultima ratio priemonė, sukuria prielaidą realizuoti darbuotojų interesus ir teises – todėl vertintinas kaip apsauginis mechanizmas darbo teisėje.

2010 m. antrasis bandymas liberalizuoti LR DK, t.y. padaryti Darbo kodekso papildymai ir pakeitimai, iš esmės vertinti nevienareikšmiškai. Iš vienos pusės, buvo įtvirtintos nuostatos modernizuojančios darbo teisę ir priartinančios ją prie Europos Sąjungos standartų. Tačiau iš kitos pusės, buvo padaryta ir daug klaidų: nestabilumo atmosferos darbo santykiuose sukūrimas per priimtų nuostatų apribojimą laike, terminuotų sutarčių sudarymo skatinimas per apribojimų panaikinimus (kas nesiderina su ES darbo santykių reglamentavimo gairėmis, skatinančiomis darbą pagal neterminuotąsias sutartis), viršvaldžių legalizavimas naujų darbo vietų kūrimo kontekste ir kt. Dera konstatuoti ir tai, kad probleminių su Darbo kodeksu susijusių klausimų liko gerokai daugiau, nei jų išspręsta.

¹⁵² 2008 m. kovo 3 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-141/2008.

¹⁵³ PETRYLAITĖ, Daiva. Vientiso darbo ginčo instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija. 2008 8(110); 50-56p.

3. DARBO SANTYKIŲ LIBERALIZAVIMAS EUROPOS SAJUNGOJE IR PASIRINKTŲ UŽSIENIO VALSTYBIŲ PALYGINIMAS

Šiame skyriuje negrinėjama Europos Sąjungos pozicija darbo santykių reguliavimo klausimais. Taip pat analizuojama ES narių, Danijos bei Estijos, darbo įstatymų pakeitimai, kurie buvo atlikti pasaulinės krizės metu. Estijos pavyzdys pasirinktas dėl to, jog ši valstybė laikoma Baltijos šalių lydere, tuo tarpu Danijos lankstumas ir užimtumo saugumas Europoje laikomas pavyzdžiu, kaip suderintomis socialinėmis priemonėmis galima pasiekti ekonomikos augimo, aukšto užimtumo lygio ir patikimų viešųjų finansų.

3.1 Darbo santykių liberalizavimo gairės Europos Sąjungos teisėje

Ekonominių procesų savireguliacijai, nedarbo lygio skirtumams šalies regionuose ir įtampai darbo rinkoje nemažos įtakos turi darbo jėgos lankstumas. Kai darbo jėga yra geografiškai judri, t.y. ji gali persikelti į tas šalies vietas, kuriose mokamas didesnis darbo užmokestis arba yra daugiau laisvų darbo vietų, mažėja regioniniai darbo užmokesčio ir nedarbo lygio skirtumai bei įtampa darbo rinkoje. Funkciškai lanksti, t.y. kvalifikuota arba pasiryžusi kelti (keisti) kvalifikaciją darbo jėga greičiau prisitaiko prie kintančių darbdavių reikalavimų, pagerina savo galimybes darbo rinkoje, prisideda mažinant nedarbą, kuriant šalies ekonominį potencialą,¹⁵⁴ Lietuvai nevykdant diskretiškos pinigų politikos, vis aktualesni tampa ekonomikos savireguliacijos mechanizmai ir jų veiksmingumas. Vienas iš tokių mechanizmų – lanksti darbo rinka.

Naujausiais Eurostato duomenimis, Europos Sąjungoje 14 proc. dirbančiųjų dirba pagal terminuotas darbo sutartis. Daugiausiai tokių darbuotojų yra Ispanijoje (29,3 proc.), Lenkijoje (27 proc.), Portugalijoje (22,8 proc.). Esant tokioms tendencijoms, kaip ir paminėta Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“, reikėtų peržvelgti standartinių sutarčių teikiamas lankstumo galimybes, siekiant, kad jos labiau skatintų įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus. Su tokiu siekiu galima sutikti, kadangi iš tiesų daugelyje Europos valstybių egzistuojančios tipinės neterminuotos darbo sutartys nėra pakankamai lanksčios, tačiau būtina pabrėžti, kad būtent toks iššūkis – suderinti darbo santykių lankstumą bei jų saugumą (angl. *flexicurity*) ir yra darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, uždavinys. Pastaruoju metu, ypač ekonominės krizės laiku, darbo santykių liberalizavimo temos yra populiarios ne tik Lietuvoje, bet ir kitose Europos Sąjungos šalyse.

¹⁵⁴ VETLOV I., VIRBICKAS E., Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Lietuvos bankas, 2009.

G. Dambrauskienė nurodo, jog Žaliaja knyga siekiama skatinti diskusijas, kaip įvairūs sutartiniai santykiai ir visiems darbuotojams taikytinos teisės galėtų padėti kurti naujas darbo vietas, darbuotojams ir darbdaviams palengvinti darbo keitimo procesą, skatintų mokytis visą gyvenimą ir užtikrinti darbo jėgos konkurencingumą.¹⁵⁵

Europos Komisija 2007 m. komunikate nurodė šiuos pagrindinius keturis lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentus: 1. lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos moderniais darbo teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis bei šiuolaikišku darbo procesų organizavimu; 2. visapusiška, mokymosi visą gyvenimą strategija, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad mažiausiai garantijų turintys darbuotojai galėtų pasinaudoti teikiamomis priemonėmis ir greitai prisitaikyti prie kintančios rinkos bei rasti darbą; 3. veiksminga ir aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms lengviau prisitaikyti prie sparčių rinkos pokyčių, siekianti sutrumpinti darbo paieškos laiką; 4. šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą bei mobilumą darbo rinkoje.¹⁵⁶

Europos Sąjungoje didelis dėmesys skiriamas terminuotų darbo sutarčių liberalizavimui. Europos Bendrija siekdama suvienodinti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygas skirtingose valstybėse narėse 1999 m. birželio 28 d. priėmė Europos Tarybos direktyvą 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. Šia direktyva siekiama dviejų tikslų: užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotas darbo sutartis arba įteisinant terminuotas darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti. Reikia atkreipti dėmesį, kad susitarimo šalys pripažino, jog neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Tačiau labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šalys taip pat pripažino, jog terminuotos sutartys tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių ir darbuotojų interesus.¹⁵⁷

Pagal šią direktyvą valstybės narės nacionalinėje teisėje turi nustatyti: a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių arba nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

¹⁵⁵ DAMBRAUSKIENĖ G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. Vilnius: MRU, Jurisprudencija. 2008 8(110); 7-12

¹⁵⁶ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis.

¹⁵⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 200.

Geresnis įvairių institucijų (darbo inspekcijų, mokesčių inspekcijų, savivaldybių, socialinės apsaugos institucijų) administracinis bendradarbiavimas šalių narių bei ES lygmenyje leistų pagerinti Bendrijos darbo teisės nuostatų įgyvendinimą, mažinti nedeklaruojamą darbą bei leistų geriau spręsti problemas, kylančias dėl skirtingo valstybių narių darbo rinkos reglamentavimo.

Bendradarbiavimas ES lygmenyje taip pat labai svarbus, įvertinant vis didėjantį darbo pasidalijimą tarp šalių narių, transnacionalinių įmonių kūrimąsi, migraciją bei kitus globalizacijos aspektus. Tačiau kai kuriuose ES teisės aktuose numatyti administracinio bendradarbiavimo mechanizmai neveikia arba veikia nepakankamai efektyviai, todėl administracinio bendradarbiavimo skatinimas tarp valstybių narių turi tapti vienu iš naujosios ES vidaus rinkos politikos prioritetų.

3.2 Estijos darbo santykių liberalizavimas

Žlugus komunistiniams režimams, visose Vidurio ir Rytų Europos šalyse smarkiai sumažėjo darbuotojų, priklausančių profsajungoms. Estijoje darbuotojų, kurie yra profsajungų nariai, sumažėjo itin ženkliai: nuo 93 proc. 1990 m. iki 14 proc. 2001 m. Šiuo atžvilgiu Lietuva yra beveik tokia pat (neo)liberali kaip ir Estija – Lietuvoje tik 15 proc. darbuotojų yra profsajungų nariai. Darbuotojų, su kuriais yra sudarytos kolektyvinės sutartys dėl darbo užmokesčio tarifų, procentinė dalis Lietuvoje 2003–2004 m. buvo netgi mažesnė negu Estijoje¹⁵⁸.

Nuo pat nepriklausomybės pradžios pradėtas ekonomikos liberalizavimas Estijai pelnė pripažinimą kaip vienos liberaliausių ekonomikų pasaulyje. Ekonominės laisvės 2010 m. indekse ji užėmė 16 vietą iš 184 šalių (Lietuva – 29-tą). Naujausi ekonominės ir socialinės raidos Baltijos šalyse rodikliai dar kartą įrodė, kad Estija vis labiau lenkia savo kaimynes Lietuvą ir Latviją. Formaliai nedarbo lygis Estijoje, skaičiuojant 15–74 m. žmones, 0,1 proc. didesnis nei Lietuvoje ir siekia 13,8 proc. Skaičiuojant išties darbingo 15–64 m. amžiaus žmones, jų užimtumo procentas Estijoje didesnis nei Lietuvoje: pas mus 60,1, o Estijoje – 63,2 proc¹⁵⁹.

Estija per savo nepriklausomybės laikotarpį nuosekliai rėmėsi pozicija, jog siekiant, kad atsigautų ekonomika, būtina sudaryti sąlygas atsitiesti verslui, pritraukti investicijų. Estijos darbdavių konfederacijos vadovas Tarmo Kriisas tvirtina, kad norint padidinti šalių konkurencingumą, būtina liberalizuoti darbo rinkas.¹⁶⁰ Baltijos šalys būtų kur kas

¹⁵⁸ Žr. NORKUS, Z. Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos. Vilnius: Politologija, 2008/1 (49), p. 57

¹⁵⁹ Estai tolsta nuo lietuvių ir latvių. Prieiga per internetą: <http://www.veidas.lt/aktualijos/uzsienis/estai-tolsta-nuo-lietuviu-ir-latviu> [Žiūrėta: 2010 11 05]

¹⁶⁰ Estijos darbdavių atstovas: išeitis – darbo santykių liberalizavimas. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/economy/business/estijos-darbdaviu-atstovas-iseitis--darbo-santykiu-liberalizavimas.d?id=33066375> [Žiūrėta 2010 11 05]

patrauklesnės užsienio investuotojams, jei veiktų kaip vienas regionas, o tam reikia vieningo požiūrio į kuriamą darbo rinką. Estija buvo pirmoji iš Baltijos šalių, kurioje darbo santykiai buvo liberalizuoti. Užsienio investuotojams, galvojantiems apie verslo plėtrą į Baltijos regioną, svarbu, kad visose trijose Baltijos valstybėse būtų panašūs darbo santykiai, darbo įstatymai, mokestinės sąlygos ir kita.

2008 m. gruodžio 17 d. Estijos parlamentas (Riigikogu) priėmė naują darbo sutarčių įstatymą, kuris įsigaliojo nuo 2009 m. liepos 1 d. Iš pradžių buvo planuota, kad aktas turėtų įsigalioti 2010 metais, tačiau dėl sparčiai kintančios darbo rinkos ir tikėtino tolesnio ekonomikos nuosmukio įstatymo įsigaliojimas buvo paspartintas.

Naujas Estijos darbo sutarčių įstatymas mažina biurokratiją, apimdamas darbo rinkos ir bedarbystės socialinio draudimo valdymų sujungimą. Tuo metu, kai darbo sutarčių įstatymo reformos keliose OECD¹⁶¹ organizacijai priklausančiose šalyse susitelkė ties laikinosiomis sutartimis, Estijos įstatymų leidėjas siekė modernaus nuolatinių sutarčių instituto reglamentavimo naujajame įstatyme. Įstatymas sumažino pranešimo apie atleidimą terminą, jį nustatydamas priklausomai nuo darbuotojo toje darbovietėje išdirbto laiko. Darbo sutarčių nutraukimo išmokos taip pat sumažintos. Jos priklauso nuo darbdavio ir bedarbystės socialinio draudimo fondo. Lengvinant atleidimą iš darbo ir priėmimą į jį laukiama, kad padidės darbo santykių lankstumas. Naujuoju teisės aktu siekiama, kad darbo rinka taptų lankstesnė ir padidintų darbuotojų socialinės apsaugos garantijas.

Siekiant padidinti darbo rinkos lankstumą, atleidimo iš darbo procedūros tapo lengvesnės. Ankstesniame įstatyme išankstinio išpėjimo terminas buvo 30 kalendorinių dienų, o naujai priimtas įstatymas jį pakeitė nuo dviejų savaičių iki trijų mėnesių, atsižvelgiant į ankstesnės darbo sutarties trukmę. Be to, nustatyta, kad darbdavys privalo suteikti papildomo laisvo laiko darbuotojams, kad jie galėtų rasti naują darbą iki atleidimo.

Kad būtų skatinamas lankstesnis užimtumo formų naudojimas - terminuotų darbo sutarčių sudarymas leidžiamas visais atvejais. Atsižvelgiant į tai, norėdamas nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl ekonominių priežasčių darbdavys turi sumokėti papildomą mokestį darbuotojui kaip kompensaciją už prarastas pajamas. Nedarbo draudimo išmoka padidinta nuo 50 proc. iki 70 proc. vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio per pirmąsias 100 dienų nedarbo, ir nuo 40 proc. iki 50 proc. per sekančias 170 dienų. Asmenys, kurie prieš tai visai nedirbo, gauna menką pašalpą, siekiančią 1 tūkst. kronų (64 eurai), per mėnesį, kuri mokama 270 dienų. Darbdaviui neteisėtai nutraukus darbo sutartį, darbuotojas turi teisę gauti kompensaciją, lygią trimis mėnesiniams jo darbo užmokesčio

¹⁶¹ OECD - Organization for economic co-operation and development

dydžiams. Specialios nuostatos taip pat įtvirtintos nėščioms moterims ir darbuotojų atstovams, kuriems kompensuojamas šešių mėnesių dydžio atlyginimas¹⁶².

Dardaviams Estijos darbo įstatymų nuostatos palankios, nes esant įtemptai ekonominei situacijai leidžiama tris mėnesius vienašališkai sumažinti atlyginimus, nekeičiant darbo sutarčių su darbuotojais. Darbuotojui tokiomis aplinkybėmis suteikiama teisė dirbti ne visą darbo laiką. Tai pat naujas įstatymas suteikia galimybę susitarti su aukštesnės grandies vadovaujančiais darbuotojais dėl lanksčių darbo laiko sąlygų ir taip išvengti mokėjimo už viršvalandžius, darbo naktimis ir valstybinių švenčių dienomis. Tuo tarpu darbuotojas žino, jog mažesnis atlyginimas bus mokamas ne ilgiau nei tris mėnesius, todėl abi pusės lieka patenkintos.

Naujas Estijos darbo sutarčių įstatymas vienija įvairias darbo įstatymo nuostatas, kurios anksčiau buvo reglamentuotos skirtinguose teisės aktuose ir jungia darbo įstatymą su bendra sutarčių teisės sistema. Tačiau, atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę darbdavio ir darbuotojo nelygybę, įstatymas vis dar apima daug privalomų sąlygų, ginančių darbuotojus bei saugančių jų sveikatą.

Taigi pagrindiniai pakeitimai naujame Estijos darbo sutarčių įstatyme buvo padaryti šiose srityse:

1. Darbuotojų atleidimas. Vienas iš svarbiausių pakeitimų – darbuotojų atleidimo atvejais verslo sektoriaus finansinės rizikos sumažinimas. Naujas įstatymas numato įsipareigojimą ne tik darbdaviui, bet kartu ir “Nacionaliniam bedarbystės socialinio draudimo fondui” sumokėti darbuotojui išeitinę išmoką dėl atleidimo iš darbo. Pagal senąjį 1992 m. įstatymą, našta mokėti išeitinę išmoką atleidimo atvejais tekdavo tik darbdaviui, o tai skatindavo darbdavius ieškoti kitų priežasčių siekiant atleisti darbuotojus, kadangi finansinė našta buvo sunki, ypač siekiant nutraukti sutartis su ilgamečiais įmonių darbuotojais.¹⁶³

Estija priėmė įstatymo pataisą, pagal kurią vieną mėnesį išeitinę išmoką moka darbdavys, o už kitus mėnesius ji mokama iš valstybės biudžeto, taip siekiant išvengti verslo sektoriaus bankroto ekonominės krizės laikotarpiu. Estijoje išeitinę išmoka taip pat priklauso nuo darbuotojo darbo stažo toje įmonėje, iš kurios jis yra atleidžiamas darbdavio iniciatyva.

Estijoje darbdaviai turi mokėti šias išeitines išmokas, susijusias su darbuotojo atleidimu iš darbo:

¹⁶² Žr. VORK, A. Labour Supply Incentives and Income Support Systems in Estonia. Estonia, 2009. Prieiga per internetą: http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.22058!menu/standard/file/CountryReport%20Estonia.pdf [žiūrėta 2010 11 25]

¹⁶³ Žr. VORK A. Labour Supply Incentives and Income Support Systems in Estonia. Estonia, 2009. Prieiga per internetą: http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.22058!menu/standard/file/CountryReport%20Estonia.pdf [žiūrėta 2010 11 25]

a) dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką darbuotojams, kurie įmonėje nuolatos dirbo 5 metus iki darbdavys juos atleido savo iniciatyva;

b) trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką darbuotojams, kurie nuolatos dirbo nuo 5 iki 10 metų iki darbdavys juos atleido savo iniciatyva;

c) keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką darbuotojams, kurie nuolatos dirbo daugiau nei 10 metų iki darbdavys juos atleido savo iniciatyva.¹⁶⁴

2. Materialinė darbuotojų atsakomybė. Esminiai pakeitimai buvo siejami su darbuotojo atsakomybės sureguliuavimu. Anksčiau įtvirtinta darbuotojo atsakomybė neatitiko šiandieninio praktinio poreikio (pavyzdžiui, darbuotojų atsakomybė buvo dauguma atvejų apribota iki vieno mėnesio atlyginimo vidurkio). Darbuotojo atsakomybės ribos, pakeitus Estijos darbo sutarčių įstatymą, buvo išplėstos.

3. Apribotas darbo laikas, siekiant apsaugoti darbuotojo sveikatą. Nors naujasis įstatymas panaikino daugumą ankstesnių griežtų oficialių reikalavimų ir buvo mėginta sukurti daugiau lankstumo, įstatymas vis dar apima daug privalomų sąlygų, susietų su darbuotojo teise į kasdieninį ir savaitinį poilsio laiką, taip pat kasmetines atostogas. Teisininkų vertinimu, naujas įstatymas kai kuriais aspektais yra net griežtesnis negu ankstesnis¹⁶⁵. Pastebėtina, jog po naujojo įstatymo įsigaliojimo Estijoje daug darbdavių susidūrė su problemomis interpretuojant ir vykdant naujus darbo ir poilsio laiko reikalavimus.

2008 metų Estijos darbo sutarčių įstatymas liberalizavo ir įnešė dispozityvumo į darbo santykius, kadangi ankstesnis Estijos darbo sutarčių įstatymas, priimtas 1992 m., darbo santykius reguliavo daug imperatyviau. Griežtą darbo santykių reguliavimą iš esmės lėmė itin detalus ir apibrėžtas terminuotų bei nuolatinių darbo sutarčių reglamentavimas, egzistavo ypač ilgi pranešimo apie atleidimą iš darbo terminai atleidžiamiesiems darbuotojams. 1992 m. darbo sutarčių įstatymas Estijoje numatė dideles išeitines išmokas darbuotojams neteisėto atleidimo atvejais. Kolektyvinio atleidimo atvejais numatė įsipareigojimą informuoti trečiąją šalį. Tačiau, Eamets ir Masso (2005) teigia, kad praktiškai viso įmonės ignoravo šį griežtą darbo sutarčių įstatymo reguliavimą¹⁶⁶. Tuo ši situacija yra panaši į Lietuvos atvejį, kai pastarojo laikotarpio LR DK pakeitimai neretai vertinami ne kaip nustatantys naują darbo santykių reglamentavimą, bet kaip įtvirtinantys įsisenėjusią praktiką.

Diskusijos tarp vyriausybės, darbdavių atstovų ir profesinių sąjungų dėl 1992 m. darbo sutarčių įstatymo pakeitimų truko kelis metus - daugiausia dėl mažinamos apsaugos

¹⁶⁴ Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Riigi Teataja, 1992, Nr. 15/16, 241.

¹⁶⁵ BRIXIOVA, Zuzana. Labour market flexibility in Estonia: what more can be done? 2010 m. lapkričio 29 d.

¹⁶⁶ BRIXIOVA, Zuzana. Labour market flexibility in Estonia: what more can be done? 2010 m. lapkričio 29 d.

darbuotojams ir laisvesnio darbo sutarčių reglamentavimo. 2008 m. Estijoje priimtas naujasis darbo sutarčių įstatymas sąlygojo bedarbių pašalpų sumažinimą, mažindamas pašalpas taip, jog darbuotojai sutiktų dirbti ir už mažesnę darbo užmokesį. Tai verčia bedarbius pačius integruotis į darbo rinką.

Taip pat buvo priimtos nuostatos, skirtos palengvinti užsienio darbuotojų integraciją. Estija susiduriama su rusų tautinės mažumos nedarbo problema, suprato, kaip svarbu kurti aplinką, kuri leistų užsienio darbuotojus įjungti į efektyvią darbo rinką. 2008 m. parlamentas supaprastino procedūras tam, kad būtų samdomi imigrantai ne iš Europos Sąjungos valstybių. Estija taip pat pasinaudojo kitų šalių praktika papildomų darbo leidimų suteikimo procese bei žalios kortelės sistemos supaprastinime. Anot Zuzana Brixiona, “(...) kvalifikacijos pripažinimo planų patvirtinimas padėtų įtraukti kvalifikuotus užsienio darbuotojus. Be to, pagrindinės kalbos mokymas galėtų būti toliau vystomas, kad padėtų imigrantams ne iš Europos Sąjungos šalių geriau įsijungti į darbo rinką¹⁶⁷.”

Galima daryti išvadą, jog Estija pirmoji iš Baltijos šalių liberalizavo nelankstų savo darbo santykių reguliavimo mechanizmą, siekdama į darbo santykius įnešti daugiau lankstumo. Estija, priėmusi naują darbo sutarčių įstatymą gerokai aplenkė Lietuvą ir Latviją darbo santykių reguliavimo srityje. Estijos darbo rinka šiuo metu yra lanksti. Naujas darbo sutarčių įstatymas leido įmonėms ne tik daug lengviau atleisti darbuotojus, tačiau ir juos priimti. Remiantis šios valstybės gerėjančiais ekonominiais rodikliais ir 2010 m. tendencingai mažėjančiu nedarbo lygiu, galime teigti, jog darbo sutarčių įstatymo pakeitimai padėjo šiai šaliai atlaikyti pasaulinės ekonominės recesijos iššūkius geriausiai regione, nors nemažai ekspertų ir abejoja neoliberalistinės krypties modelio ateitimi Europos Sąjungos šalyse.

3.3 Danijos darbo santykių liberalizavimas

Pasirinkimą nagrinėti darbo santykius Danijoje lėmė viešai formuojama nuomonė, kad “lankstumas ir užimtumo saugumas” (angl. flexicurity) pagal Danijos modelį galėtų būti pavyzdžiu, kaip suderintomis socialinėmis priemonėmis galima pasiekti ekonomikos augimą, aukšto užimtumo lygį ir patikimus viešuosius finansus. Šis reiškinys atitinka Lisabonos proceso tikslus užtikrinti tuo pačiu metu tvarų augimą, aukštą užimtumo lygį ir socialinę gerovę¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Žr. VORK, A. Labour Supply Incentives and Income Support Systems in Estonia. Estonia, 2009. Interaktyvus [žiūrėta 2010-11-20]. Prieiga per internetą:

http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.22058!menu/standard/file/CountryReport%20Estonia.pdf
[žiūrėta 2010 11 25]

¹⁶⁸ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo — Danijos modelis. (2006/C 195/12). Europos Sąjungos oficialusis leidinys

Europos darbo rinka susiduria su daug iššūkių, kuriems reikia tvirto atsako. Svarbiausias šio atsako elementas – lankstumo ir saugumo principas, kuriuo siekiama geresnės darbuotojų saugumo ir darbo rinkos lankstumo pusiausvyros. Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema, kuriai būdinga mobili darbo rinka, sukurta socialinės apsaugos ir aktyvios darbo rinkos bei mokymo politikos, atrodo, padeda didinti šalies konkurencingumą. Lankstumas ir užimtumo saugumas kartu su kitomis Danijos visuomenės ypatybėmis lėmė, jog buvo sukurta tvirta ir lanksti Danijos darbo rinka, leidžianti šiai šaliai įveikti būsimus iššūkius. Aukštas užimtumo lygis, didelė nedarbo draudimo išmoka ir optimistinis visuomenės požiūris byloja, kad visi darbdaviai ir darbuotojai priima šią sistemą ir su ja susijusį tam tikrą neapibrėžtumą bei jos trūkumus todėl, kad abi grupės gali naudotis joje numatytais kompensacijomis.¹⁶⁹

Danijoje, sudarant darbo sutartį, šalys privalo susitarti dėl atlyginimo sąlygų, darbovietės, darbo laiko ir kasmetinių atostogų¹⁷⁰. Taip pat pažymėtina, kad sudarant darbo sutartį, Danijos įstatymai nenustato reikalavimų dėl darbo sutarties trukmės. Darbo laikas taip pat nėra įstatymiškai sureguliuotas. Dėl darbo laiko sutariama kolektyvinėse sutartyse. Tradiciškai Danijoje dirbama 37 valandas per savaitę. Maksimalus darbo laikas yra 48 valandos. Viršvalandžių apmokėjimą bei jų nustatymą (t.y. kas yra laikoma viršvalandžiais) įmonės reguliuoja kolektyvinėse sutartyse. Vienintelis apribojimas, draudžiantis naktinį darbą, nustatomas asmenims iki 18 metų amžiaus. Darbas sekmadieniais nėra draudžiamas. Vienintelė imperatyvi sąlyga yra ta, kad darbuotojui būtų sudaryta galimybė ilsėtis vieną dieną per kiekvienas septynias dienas¹⁷¹. Visi darbuotojai turi teisę atostogauti penkias savaites per metus. Vyrai ir moterys turi teisę į tėvystės ar motinystės atostogas. Taikomos griežtos sveikatos ir saugumo taisyklės darbe. Vaikams iki 13 metų ne namuose dirbti draudžiama.

Lyginant nedarbo lygį Lietuvoje ir Danijoje, matyti, kad nedarbas Lietuvoje keturis kartus didesnis: Lietuvoje nedarbas siekia 17,8 proc., o Danijoje – vos 4,4 proc. Šios šalies ekonomikos augimas skatina ieškoti darbuotojų ir tarp užsienio piliečių.

Dauguma darbuotojų Danijoje priklauso profesinėms sąjungoms (net 80 proc.). Įdarbinimo procesas paremtas susitarimais tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų. Šie susitarimai nustato darbo užmokesčio dydį, darbo valandas, darbo sutarties trukmę. Minimalaus darbo užmokesčio dydis nėra nustatytas. Užsieniečiams taipogi numatyta teisė tapti minėtų organizacijų nariais. Taigi darbo santykiai šioje šalyje, skirtingai nei

¹⁶⁹ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo — Danijos modelis. (2006/C 195/12). Europos Sąjungos oficialusis leidinys

¹⁷⁰ Darbo santykiai Danijoje. Interaktyvus [žiūrėta 2010 11 20]. http://www.nyidanmark.dk/lt-LT/Medborger_i_danmark_lt_lt/8+darbas.htm [žiūrėta 2010 11 20].

¹⁷¹ Darbo santykiai Danijoje. Interaktyvus [žiūrėta 2010 11 20]. http://www.nyidanmark.dk/lt-LT/Medborger_i_danmark_lt_lt/8+darbas.htm [žiūrėta 2010 11 20].

Lietuvoje, įstatymais yra reguliuojami itin retai ir labia silpnai. Viskas priklauso nuo darbdavių ir darbuotojų tarpusavio dialogo.

Danija ypatinga tuo, kad profesinės sąjungos veiklos modelį ėmė kurti dar XIX a., ko pasekoje išsivystė platus visų lygių trišalis bendradarbiavimas – darbdaviai, profesinės sąjungos ir valdžia. Trišalio bendradarbiavimo esmė yra ta, kad visais darbo rinkos klausimais profesinės sąjungos susitaria su darbdavių atstovais, o valdžia prisideda prie susitarimų įgyvendinimo. Pažymėtina, kad daniškasis profesinių sąjungų modelis kardinaliai skiriasi nuo lietuviškojo ir kartu praeitame poskyryje aptarto estiškojo: Danijoje vienos įmonės darbuotojų interesams paprastai atstovauja 3–4 profesinės sąjungos, besiskiriančios tarpusavyje darbuotojų išsilavinimu, profesijomis. Kiekviena iš jų turi tai darbuotojų grupei skirtas kolektyvines sutartis. Toks bendradarbiavimas turi prasmę, nes šalyje veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos – labai stiprios. Kaip minėta, daugiau nei 80 proc. Danijos darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms, o maždaug 90 proc. darbdavių priklauso asociacijoms.

Danijoje galioja pasirinkimo laisvės principas. Jis reiškia, kad darbuotojas turi pats nuspręsti dėl prisijungimo prie profesinės sąjungos. Priimdamas ar atleisdamas darbuotoją darbdavys neturi teisės reikalauti, kad jis įstotų į profesinę sąjungą ar iš jos išstotų. Bendradarbiai taip pat negali reikalauti, kad asmuo prisijungtų prie kokios nors profesinės sąjungos. Dauguma darbuotojų nusprendžia tapti tos profesinės sąjungos nariu, kuri yra sudariusi kolektyvinį susitarimą su darbdaviu. Paprastai profesinės sąjungos skirstomos pagal profesiją ir darbo vietą. Profesinės sąjungos pasirinkimas priklauso nuo išsilavinimo ir darbo pobūdžio. Paprastai profesinės sąjungos nariai moka nario mokestį.¹⁷²

Kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė užtikrinama pasitikėjimu, tačiau formalią kontrolės funkciją atlieka profesinių sąjungų regioninių skyrių darbuotojai, kurie įmonėse apsilanko kas 3–4 metus (jei nėra nusiskundimų) bei sprendžia iškilusias problemas, esant nusiskundimams. Problemos paprastai išsprendžiamos regioniniu lygmeniu ir tik išskirtiniais atvejais kreipiamasi pagalbos į aukštesnes institucijas. Profesinės sąjungos atsakingos už nedarbingumo fondą, į kurį darbdaviai moka 8 proc., darbuotojai 4 proc. nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio. Valdžia savo ruožtu skiria finansavimą atsižvelgiant į nedarbo lygį.

Vidutinis darbo užmokestis Danijoje yra apie 3000 eurų, tuo tarpu Lietuvoje tik 595 eurai. Kaip jau minėjome, minimalaus darbo užmokesčio įstatymai nereglamentuoja, nes kolektyvinėse sutartyse yra susitarta, kokio dydžio atlyginimas bus mokamas atitinkamos profesijos darbuotojams. Darbdaviai moka apie 30 proc. mokesčių, o darbuotojai – apie 50 proc.

¹⁷² The Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs. Interaktyvus [žiūrėta 2010 11 20] http://www.nyidanmark.dk/lt-LT/Medborger_i_danmark_lt_lt/8+darbas.htm [žiūrėta 2010 11 20]

Pereidami prie socialinės apsaugos politikos klausimo, turime pažymėti, jog lanksti Danijos darbo ir socialinės apsaugos sistema yra pavyzdys daugeliui šalių. Atleistas iš darbo asmuo Danijoje gauna iki 80 procentų buvusio atlyginimo dydžio išeitinę išmoką, taip pat – teisę mokytis, persikvalifikuoti ir toliau bandyti integruotis darbo rinkoje. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nurodo, kad Danijos darbo rinkai yra būdinga didelė darbuotojų kaita, kadangi kiekvienais metais daugiau nei 10 proc. darbo vietų panaikinama ir sukuriamas panašus naujų darbo vietų skaičius. Kiekvienais metais apie 30 proc. darbuotojų pakeičia darbo vietą - Danija pagal vidutinę darbo santykių trukmę yra priešpaskutinėje vietoje ES (paskutinėje vietoje - Didžioji Britanija). Ši reiškinį reikėtų vertinti atsižvelgiant į darbo teisinių santykių reguliavimo specifiką ir Danijos ekonomikos struktūrą, kurią sudaro daugiausia mažosios ir vidutinės įmonės.¹⁷³

Europos Sąjungos Žaliojoje knygoje¹⁷⁴ teigiama, kad pastaraisiais metais Europos Sąjungoje plačiai aptarinėjamas „flexicurity“ modelis, geriausiai yra įgyvendintas būtent Danijoje. Darbo rinka šioje šalyje yra lanksti ir mobili, t.y. darbuotojai lengvai gali būti atleidžiami, tačiau atleisti darbuotojai turi visas socialines garantijas, fiksuotą bedarbio pašalpą, mokamą iki 4 metų, realias galimybes susirasti darbą, mokytis, kelti kvalifikaciją, laisvai keisti darbo vietą teritoriniu požiūriu. Danijoje kiekvienas darbuotojas orientuojasi į darbo našumo didinimą, maksimalų darbo laiko panaudojimą, nes propaguojama aktyvios darbo rinkos politika.

Tačiau ekonominė krizė paveikė ir Daniją įrodydama, jog reguliuojant Danijos darbo santykius, būtina atlikti tam tikrus pakeitimus. Danijos valdžia siekia sumažinti bedarbio pašalpas ir jas mokėti ne ketverius metus, kaip tai daryta iki šiol, bet tik dvejus. Iki šiol netekęs darbo žmogus Danijoje buvo intensyviai remiamas: siunčiamas persikvalifikuoti, mokytis, dalyvauti įvairiose užimtumo skatinimo programose. Šiuo metu ir Danijos ekonomikai susiduriant su ekonomikos krize, netekusiems darbo žmonėms pašalpos mokamos trumpiau ir kontroliuojamos griežčiau. Danijos valdžios atstovai teigia, kad šalis nebegali sau leisti net ketverius metus išlaikyti darbo netekusius asmenis, kadangi tai blogina ne tik šalies finansinę situaciją, bet ir žmonių, ilgai gyvenančių be darbo, galimybes jį susirasti.

Kita problema, lėmusi darbo santykių pokyčius, - didelės darbuotojų kaitos sąlygomis darbdaviai yra mažiau suinteresuoti finansuoti kvalifikacijos kėlimą, kadangi jie nežino, kiek laiko darbuotojas dirbs. Su šia problema pirmiausiai susiduria nekvalifikuoti darbuotojai, kadangi darbdaviai labiau linkę investuoti į pageidaujamus aukštos kvalifikacijos darbuotojus dar ir todėl, kad nekvalifikuotiems darbuotojams

¹⁷³ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo — Danijos modelis. (2006/C 195/12). Europos Sąjungos oficialusis leidinys

¹⁷⁴ Europos Komisijos „Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 2006 m. Lapkričio 22 d. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:lt:PDF> [Žiūrėta 2010 11 20]

dažnai trūksta motyvacijos kelti savo kvalifikaciją. Dėl šios priežasties yra sukurta plati valstybės ir darbdavių lėšomis finansuojama sistema, suteikianti nekvalifikuotiems darbuotojams galimybę įgyti kvalifikaciją, o kvalifikuotiems ją kelti. Ši programa taip pat paremta privalomu darbdavių įnašu, kadangi aukštos kvalifikacijos darbo jėga yra laikoma būtina Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos veikimo sąlyga, o tokių aktyvių kvalifikacijos kėlimo priemonių šalyje siekiama politiniu lygmeniu.¹⁷⁵

Darytina išvada, jog darbo santykiai Danijoje yra itin šiuolaikiški, puikiai savyje derinantys lankstumą ir saugumą, ko labiausiai trūksta Lietuvos darbo teisei.

¹⁷⁵ Europos Komisijos „*Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius*“. Briuselis, 2006 m. Lapkričio 22 d. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:lt:PDF> [Žiūrėta 2010 11 20]

IŠVADOS

1. Remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, charakterizuotas ekonomikos nuosmukio (recesijos) laikotarpis, tampriai susijęs su nedarbo lygio augimu šalyje. Išskirti ekonominiai ir socialiniai veiksniai, turintys poveikį darbo rinkos struktūrai, kuri matuojama nedarbo ir užimtumo lygiais. Matomi nedarbo lygio augimo šalyje reiškiniai žymi darbo užmokesčio augimo sulėtėjimą, vis gausesnę asmenų besikreipiančių į šalies darbo biržą skaičių, sumažėjusią darbo jėgos paklausą.

2. Europos Sąjungos lygmeniu darbo santykių modernizacijos tikslas - suderinti juos su globalizacijos kontekste vykstančiais ekonominiais, socialiniais, techniniais, darbo ir jo aplinkos pokyčiais. Modernizavimo sąvoka apima lankstumo bei darbo saugumo suderinimą (angl. flexicurity). Tuo tarpu darbo santykių liberalizavimo tikslas - *laissez faire* (liet. valstybės nesikišimas) principo realizavimas. Krizės laikotarpiu Lietuvoje atlikti darbo teisės pakeitimai vertintini kaip sintezuojantys modernizaciją ir liberalizaciją.

3. „Lankstumas bei saugumas“ (angl. flexicurity) laikytinas darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, pagrindiniu uždaviniu. Ženkliai sumažinus „saugumo“ elementą ir padidinus „lankstumą“ sudaromos palankesnės sąlygos darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg apribojus „lankstumo“ galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau tai nenaudinga darbdaviui. Ekonominės krizės laikotarpiu apsaugant darbuotojus kaip silpnesnę darbo santykių šalį bei finansiškai labiau pažeidiamą sluoksnį – „saugumo“ elementui turi būti skiriamas ypatingas dėmesys.

4. Ryšium su ekonomine krize Lietuvoje, LR Seimas priėmė du esminius darbo kodekso pakeitimus: 2009 m. liepos 23 d. ir 2010 birželio 22d. Šie pakeitimai vertintini kaip darbo santykių liberalizavimas, įnešantis daugiau dispozityvumo į darbuotojų ir darbdavių santykius. 2009 m. pasirinktas darbo santykių liberalizavimo modelis per kolektyvinių sutarčių institutą. 2010 m. darbo kodekso pakeitimai dar labiau susiaurino ribą tarp komercinės ir darbo teisės Lietuvos darbo teisinių santykių reguliavime. Atkreiptinas dėmesys, jog tiek 2009 m., tiek ir 2010 m. pakeitimai apriboti laike. Mūsų nuomone, toks ribojimas yra neracionalus ir neatitinkantis darbo santykių praktikos bei ekonominės situacijos dinamikos šalyje, todėl vertintinas kaip valdžios bandymas liberalizuoti darbo santykius palaipsniui, siekiant išvengti socialinių konfliktų.

5. 2009 m. pasirinktas darbo santykių liberalizavimo modelis prieštarauja LR DK sistemai ir jos pagrindiniams principams, kadangi ydingai naudoja kolektyvinių sutarčių

institutą t.y. ne gerinti silpnosios darbo santykių šalies, darbuotojų, padėtį, bet, atvirkščiai, suteikia prielaidas ją pabloginti. Tuo pažeidžiami bendrieji darbo teisės principai nustatantys *in favorem* darbo teisės normų taikymą darbuotojui.

6. Darbo santykių liberlizavimas bei Darbo kodekso pakeitimai įnešdami daugiau lankstumo į darbo santykius, iš esmės esamą padėtį darbo santykiuose daugiau pakeitė ne *de facto*, bet *de jure*. Kitaip tariant, legalizuota darbdavių taikyta praktika darbo santykių srityje.

7. *Estija* 2008 m. priėmusi naują darbo sutarčių įstatymą pralenkė Lietuvą darbo santykių reguliavimo srityje. Darbo santykiai ir darbo sąlygos Estijoje vertintinos kaip lanksčios, kadangi darbdaviui ir darbuotojui palikta labai daug galimybių susitarti patiems dėl darbo laiko, dėl apmokėjimo sąlygų, taip pat dėl darbo ne visą darbo dieną ar darbo iš namų. Profesinių sąjungų vaidmuo – silpnas. *Danijoje* darbo santykiai vertintini kaip lankstūs, daugiausiai reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis ir itin stipriai apsaugoti socialinėmis garantijomis. Danijoje fiksuojamas vienas mažiausių nedarbo rodiklių Europos Sąjungoje. Profesinių sąjungų vaidmuo – itin stiprus. Lyginamoji šių šalių analizė atskleidė, jog “flexicurity” principo taikymas gali būti sėkmingas tiek koordinuotos rinkos (KRE), tiek laisvosios rinkos (LRE) modelio šalyse.

8. Tiek globalizacijos, tiek ir pasaulinės ekonominės recesijos kontekste darbo sąlygos ir jų pokyčiai atskirose ES valstybėse priklauso nuo kiekvienos valstybės ekonomikos padėties. Todėl kiekviena šalis narė turėtų savarankiškai, dalyvaujant socialiniams partneriams, nustatyti, koku mastu reikia liberalizuoti darbo santykius. Sprendimas turi būti priimamas atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes ir poreikius. To nepadarius teisės liberalizavimo modelio perėmimas (nukopijavimas) gali būti labai žalingas.

9. Prieiname galutinės išvados, jog siekiant, kad atsigautų šalių ekonomika, būtina sudaryti sąlygas atsitiesti verslui, pritraukti investicijų. Norint padidinti šalių konkurencingumą, būtina liberalizuoti darbo rinkas. Tačiau liberalizavimas turi būti ne savaiminis neoliberalistinis tikslas, o priemonė modernizuoti darbo santykius. Tai padaryti siūloma per socialinių partnerių derybomis pasiektą ir įstatymų leidėjo įstatymais įtvirtintą kompromisą. Tačiau tokį konsoliduotą kompromisą Lietuvoje pasiekti trukdo ir tikėtina, jog trukdys ateityje - demokratinės tradicijos stoka visuomenėje.

Pasiūlymai:

1. Persvarstyti LR DK normų, susijusių su darbo santykių liberalizavimu per kolektyvines sutartis, galiojimą, kadangi tai kelia grėsmę Darbo kodekso sistemai.

2. Padidinti minimalią algą nuo 800lt iki 1000lt. Tokiu būdu būtų mažinama „vokeliuose“ mokamo atlyginimo dalis, o darbuotojas labiau motyvuojamas atsisakyti pašalpų ir lengvatų. Taip būtų gerinami skurdo rodikliai.

3. Darbo santykių reglamentavime panaikinti ryšį tarp išeitinių išmokų dydžio ir darbo santykių trukmės, remiantis Austrijoje realizuotu modeliu. Tokiu būdu skatinimas darbuotojų mobilumas darbo rinkoje, o darbdaviai apsaugomi nuo bankrotų grėsmės. Tai įgyvendinti turėtų būti įsteigtas specialus fondas ar sąskaita, į kurią darbdavys mokėtų fiksuotas mėnesines įmokas. Sukauptomis lėšomis darbuotojas įgytų teisę pasinaudoti tik nutrūkus darbo santykiams.

4. Pakeičiant streikų skelbimo tvarką leisti mažesniai įmonės darbuotojų skaičiui skelbti streiką. Tokia nuostata svarbi apsaugant darbuotojų kolektyvo interesus ir teises LR DK įtvirtintame kolektyvinių ginčų instituto kontekste.

5. Atsisakyti praktikos priimti įvairias laikinas nuostatas, kurios iš esmės neturi esmingo poveikio darbo teisiniams santykiams, tačiau įneša į juos nestabilumo, kuris iš esmės nesiderina su „saugumo ir lanktumo“ principu darbo santykiuose.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Tarptautiniai ir Europos Sąjungo teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
2. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL 1989, C 323.
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 364, 2000 12 18, P. 1.
4. Europos Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“ // OL L 257, 1968 10 19, p. 2.
5. Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje // OL L 149, 1971 07 05, p. 2.
6. Europos Tarybos 1972 m. kovo 21 d. reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką // OL L 074, 1972 03 27, p.1.
7. Europos Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // OL L 216, 1994 08 20. P. 12–20.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“ // OL L 18, 1997 01 21. P. 1.
9. Europos Tarybos direktyva 2000/43/EB „Įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės“ // OL L 180, 2000 07 19, P. 22
10. Europos Tarybos direktyva 2000/78/EB „Nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“ // OL L 303, 2000 12 02, p. 16.
11. 1979-12-06 Aštuntoji Tarybos Direktyva 79/1072/EEB dėl valstybių narių apyvartos mokesčių įstatymų derinimo – Pridėtinės vertės mokesčio gražinimo apmokestinamiesiems asmenims, kurie nėra įsisteigę šalies teritorijoje, tvarka.

12. 2002-10-23 Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu
13. 2006-07-05 Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo
14. 1999 m. birželio 28 d. Europos Tarybos direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis
15. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007)

Lietuvos Respublikos teisės aktai

16. Lietuvos Respublikos Konstitucija: [su pakeitimais ir papildymais iki 2006 m. birželio 1d.]. Vilnius: Valstybės žinios. 2007. P. 82.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
18. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios. Nr. 73-2762.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Valstybės žinios, 2010-06-22. Nr. XI-927. Vilnius
20. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009 m. liepos 23 d. Nr. XI-404, Vilnius
21. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991 Nr. 34–933.
22. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 82–2478.
23. Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715
24. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

25. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. Valstybės Žinios. 2004, Nr. 39-1271.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo nr. 587 „dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. 2010 m. liepos 21 d. Nr. 1071

Kitų valstybių teisės aktai

27. Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Riigi Teataja, 1992, Nr. 15/16, 241.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

28. ANDRIUKAITIENĖ, D. *Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra: monografija*. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie [Lietuvos Respublikos] socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2008, p. 214.
29. BAGDANSKIS, Tomas. *Trumpalaikis darbas*. Ar galima sudaryti terminuotą darbo sutartį? *Juristas*, 2003, Nr. 1.
30. BAGDONAVIČIUS, J. ir kt. *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Mokomasis žodynas. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999.
31. BERŽINSKIENĖ, D. Skirtumų homogeninės šalių grupės darbo rinkose susidarymo prielaidos. *Engineering Economics*, 2006, Vol. 50 Issue 5, p. 26-32.
32. BERŽINSKIENĖ, D.; STOŠKUS, S. Darbo paieškos metodo pasirinkimo tyrimas taikant klasterinę analizę. *Engineering Economics*, 2006, Vol. 48 Issue 3, p. 50-55.
33. BLINSTRUBIS, D. Teismą pasiekė dar viena atlyginimų mokėjimo vadinamuosiuose vokeliuose bei mokesčių slėpimo byla. 2010-02-23. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.prokuraturos.lt/Naujiena/tabid/104/ItemID/3113/Default.aspx>> [žiūrėta 2010-11-22].
34. ČIBURIENĖ, J.; GUŠČINSKIENĖ, J. Darbo rinkos pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, 2008, p. 475-483.

35. DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 7–12.
36. DAMBRAUSKIENĖ, G. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. 477 p.
37. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
38. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
39. DAUKANTIENĖ, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija*, 2006, nr. 4, 46–54.
40. DAVIDAVIČIUS, M. ir kt. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998.
41. DAVODONIS, T. Darbo kodekso pakeitimų apžvalga. [Žiūrėta 2010-09-20]. Prieiga per internetą: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Lithuania/Local%20Assets/Documents/2010_07_28_Deloitte_Darbo_kodekso_pakeitimu_apzvalga.pdf [žiūrėta 2010-09-20].
42. DAVULIS, T. *33 klausimai ir atsakymai apie Europos darbo tarybas*. Vilnius: 2004.
43. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
44. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110); p. 27–33.
45. DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
46. DILIAUTAITĖ, A. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Žurnalas „Verslas, Vadyba, Vadovas“*, 2010.
47. DŽEVECKYTĖ, R. “Pigi darbo jėga – jau tik mitas”, *Verslo žinios*, 2007 balandžio 12 d. priedas “Mano karjera”.
48. FREEDLAND, M.R., et al. *Public employment services and European law*. Oxford University Press, 2007.
49. GIŽIENĖ, V., SIMANAVIČIENĖ, Ž. Žmogiškųjų išteklių ekonominis vertinimas. *Ekonomika ir vadyba*, 2009, 14, p. 237-245.
50. GRAŽULIS, V.; GRUŽEVSKIS, B. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai (padėties analizė ir raidos perspektyvos, antra dalis). *Viešoji politika ir administravimas*, 2009, Vol. 28, p. 40-51.

51. GRAŽULIS, V.; GRUŽEVSKIS, B. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*, 2008, Vol. 26, p. 45-54.
52. GUOGIS, A, GUDELIS, D. Naujosios viešosios vadybos taikymo teoriniai ir praktiniai aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 2003, nr. 4.
53. GUOGIS, A; GRUŽEVSKIS, B. Ar reikia kitokio Lietuvos visuomenės socialinės raidos modelio? *Socialinių mokslų studijos*, 2010, nr. 3(7), p. 19–35.
54. JANČAUSKAS, E. *Valstybės darbo rinkos politika*. Studijų metodika. Vilnius: 2006, ISBN 9955-423-55-2.
55. JANKAUSKAS, A., red. *Viešasis administravimas Lietuvoje: profesionalumo ir efektyvumo paieškos*. Kaunas: Naujasis Lankas, 1999.
56. KAIRIENĖ, B., JANČAITYTĖ, R., KOLBERGYTĖ, A. Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, nr. 8(1), p. 28-37.
57. KRUMPLYTĖ, J. Šešėlinės ekonomikos reiškinių klasifikacija: metodinis aspektas ir empirinis taikymas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2009, nr. 2 (15), p. 130-142.
58. NEKROŠIUS, I. et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
59. NEKROŠIUS, I. et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
60. LOCKTON, Deborah. *Employment law, 2007-2008*. Abingdon: Routledge-Cavendish. Taylor & Francis Group, 2007.
61. LR darbo kodekso pataisos. [Žiūrėta: 2010-11-18] Priėjimas per internetą: <<http://www.dlegals.eu/fnews.php?id=59&lang=lt>> [žiūrėta: 2010-11-18]
62. LR Valstybinės darbo inspekcijos *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais*. Vilnius: 2010 m. gegužės 31 d. Nr. NSD – 5
63. MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, *Socialinių mokslų studijos*, 2010, nr. 3(7), p. 293–310.
64. MAKŠTUTIS, A. Darbo efektyvumas Lietuvoje. *Personalo vadyba*, 2008, nr. 2 (84), p. 2–8.
65. MARTINKUS B., BERŽINSKIENĖ D. *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija*. Kaunas: Technologija, 2005, p. 171.

66. MARTINKUS, B.; BERŽINSKIENĖ, D. Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 2007, nr. 2, p. 41-48, ISSN 1392-1142.
67. MARTINKUS, B.; SAKALAS, A.; SAVANEVIČIENĖ, A. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, 2003.
68. MARTINKUS, B.; STOŠKUS, S.; BERŽINSKIENĖ, D. Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic States. *Inzinerine Etionomitia-Engineering Economics*, 2009, nr. 3, p. 41-48, ISSN 1392 – 2785.
69. MATIUŠAITYTĖ, R. Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, 2005, nr. 2, p. 15-23.
70. MELNIKAS, B. *Viešasis administravimas*. Vilnius: 1999.
71. MOSKVINA, J. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai. *Filosofija. Sociologija*, 2008, t. 19, nr. 4, p. 1-9.
72. NAVICKAS, K.; DIJOKAITĖ, D.; TAMOŠIŪNAS, T. Siauliai County Residents' Employment Forecasts. *Socialiniai tyrimai*, 2007, nr. 1 (9), p. 142-150, JSNN1392-3110.
73. NAVICKAS, V.; PAULAVIČIUS, K. *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999.
74. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.
75. NORKUS, Z. *Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos*. Vilnius: Politologija, 2008/1 (49), p. 57
76. OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, L.; MOSKVINA, J. Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas*, 2008, nr. 7(1), p. 26-35.
77. PAPIRTIS, L.V.; BITINAS, A.. Socialinio teisingumo įgyvendinimo problematika. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, nr. 3(7), p. 37–58.
78. PAULAVIČIUS, B. K. *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002.
79. PETRYLAITĖ, Daiva. Vientiso darbo ginčo instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 50-56.
80. POCIUS, A., OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, L. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika*, 2005, nr. 2.
81. ROELS, B. Do we not introduce too much Employment Law in Labour Law and social Security Law? Probably yes! *Socialinis darbas*, 2008, nr. 7(3), p. 35-40.

82. RUŠKUS J. Designing Strategies for Employment and Social Reintegration of Former Convicts. *Socialiniai mokslai*, 2008, nr. 3(61), p. 31-42, ISSN 1392 – 0758.
83. SNIEŠKA, V.; BAUBLIENĖ, V. *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija, 2009, 635 p.
84. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė, teorija ir praktika*. I Tomas (teorija ir praktika). Vilnius: 2005.
85. VETLOV, I.; VIRBICKAS, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika*, 2006, nr.1, p. 5-22.
86. VORK, A. Labour Supply Incentives and Income Support Systems in Estonia. Estonia, 2009. Interaktyvus [žiūrėta 2010-11-20]. Prieiga per internetą: http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.22058!menu/standard/file/CountryReport%20Estonia.pdf [žiūrėta 2010-11-25]
87. *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas*. IV mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: 2007.
88. Darbo socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998.
89. European Commission. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Manuscript completed in July 2007.
90. European Commission. *Toward Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Manuscript completed in July 2007
91. Europos Komisijos Žalioji knyga „*Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*“.

PRAKTINĖ MEDŽIAGA

Teismų sprendimai

92. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija). *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 43-1636.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. AB „Vilma“, Nr. 3K-7-4/2003.

94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-74/2006
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. vasario 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. Češkevičius v. Lazdijų rajono savivaldybė, bylos Nr.3K-3-215
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. balandžio 3 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB “Turto bankas” v. UAB “Vaidluvė”, bylos Nr. 3K-3-406
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-597/2003
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-141/2008
99. Byla C-212/04, *Konstantinos Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* [2006] ETA I-06057. Citata pagal. Vilius Mačiulaitis. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Vilnius: MRU, Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 293–310.

Travaux Préparatoires

100. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija „Dėl įstatymo projekto“. 2010-03-09. Nr. 1.6, 7R
101. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas XIP-473
102. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija (Žin., 2010, Nr. 89-4710)
103. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pasiūlymas LR Vyriausybei „Dėl projekto“. 2010-04-27. Nr. (11.1-53) SD -2677
104. Teisės ir Teisėtarkos Komiteto išvada. Darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektui (2009 m. birželio 3 d.)
105. Europos Teisės Departamento išvada. Darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektui (2009 m. birželio 4 d.)

106. Ekonomikos Komiteto išvada. Darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektui (2009 m. gegužės 21 d.)
107. Nacionalinis susitarimas. 2009-10-28. [Žiūrėta 2010-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www.lrvk.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf> [žiūrėta 2010-11-20].

Elektroniniai dokumentai. Internetinės priegigos

108. Crisis in EU. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://euobserver.com/>> [žiūrėta 2010-11-22].
109. Dar kartą apie laiko grafikus. [žiūrėta: 2010-10-27] Prieiga per internetą: <<http://www.pareigunai.lt/index.php?page=naudingipatarimai&id=2>> [žiūrėta: 2010-10-27]
110. Darbo kodekso naujovės: svarbu žinoti kiekvienam. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*. Vilnius: Pačiomis, 2010.
111. Darbo kodekso pakeitimai: verslo gaivinimas darbuotojų teisių sąskaita? [Žiūrėta 2010-11-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=50&str=30586>> [žiūrėta 2010-11-25].
112. Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymas. [Žiūrėta: 2010-10-27]. Prieiga per internetą: <http://www.teisescentras.lt/index.php/lt/DARBO_LAIKO_APSKAITOS_ZINIARASCIO_PILDYMAS> [žiūrėta: 2010-10-27]
113. Darbo rinkos prognozė 2010 metams. [Žiūrėta 2010-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D19>> [žiūrėta 2010-11-20].
114. Darbo rinkos tendencijų apžvalga. 2009 m. [Žiūrėta 2010-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D6>> [žiūrėta 2010-11-20].
115. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas. [Žiūrėta: 2010-11-18] Prieiga per internetą: <<http://juristic.lt/naujove-darbo-sutarties-vykdomo-sustabdymas>> [žiūrėta: 2010-11-18]

116. Darbo santykiai Danijoje. Interaktyvus [žiūrėta 2010-11-20]. http://www.nyidanmark.dk/lt-LT/Medborger_i_danmark_lt_lt/8+darbas.htm [žiūrėta 2010-11-20].
117. Didėja šešėlinė ekonomika. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: http://www.aktualijos.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=2927&Itemid=50 [žiūrėta 2010-11-22].
118. Estai tolsta nuo lietuvių ir latvių. [Žiūrėta: 2010-11-05]. Prieiga per internetą: <http://www.veidas.lt/aktualijos/uzsienis/estai-tolsta-nuo-lietuviu-ir-latviu> [Žiūrėta: 2010-11-05]
119. Estijos darbdavių atstovas: išeitis – darbo santykių liberalizavimas. [Žiūrėta: 2010-11-05]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/economy/business/estijos-darbdaviu-atstovas-iseitis--darbo-santykiu-liberalizavimas.d?id=33066375> [žiūrėta: 2010-11-05].
120. Vyriausybės Spaudos tarnyba. *Darbo santykių pakeitimai skatins darbdavius priimti į darbą daugiau darbuotojų* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-09-30]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6205>. [žiūrėta: 2010-09-30].
121. Užimtumo ir darbo rinkos politika [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-09-30]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1014139700> [žiūrėta: 2010-09-30].
122. Užimtumo rėmimo politika ir institucijos [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-09-30]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?820531560> [žiūrėta: 2010-09-30].
123. Socialinio draudimo įmokos. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1004241> [žiūrėta 2010-11-22].
124. Socialinio draudimo įmokų pasikeitimai. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: http://www.deloitte.com/view/lt_LT/lt/izvalgos/demesio/be58a68c4d101210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm [žiūrėta 2010-11-22].
125. Stasio Šedbaro advokatų kontora. *Autorinės sutarties, kuria siekiama išvengti darbo teisinių santykių, sudarymo galimos neigiamos pasekmės ir pažeistų teisių gynimo galimybės.* [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą <http://www.sedbaras.lt/default.aspx?item=publ&id=7300> [žiūrėta 2010-11-29].
126. Šešėlinės ekonomikos laukai amnestija. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/economy/business/seseline-ekonomika-laukia-amnestijos.d?id=28914675> [žiūrėta 2010-11-22].

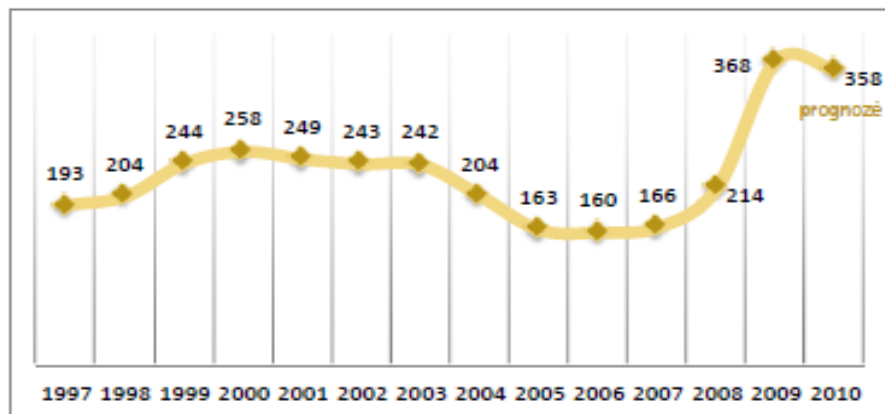
127. The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE) 16 July 2002 European Framework Agreement on Telework.
128. The Heritage Foundation. *The 2010 Index of Economic Freedom*. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <www.heritage.org/Index> [žiūrėta 2010-11-22].
129. The Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs. Interaktyvus [žiūrėta 2010-11-20]. http://www.nyidanmark.dk/lt-LT/Medborger_i_danmark_lt_lt/8+darbas.htm [žiūrėta 2010-11-20].
130. SADM Ryšių su visuomene skyrius. *Naujos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ įgyvendinimas prasidės nuo dialogo* [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-09-30]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6209>> [žiūrėta: 2010-09-30].
131. Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje. Ataskaitos santrauka. [Žiūrėta 2010-10-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/lt/1/EF09961LT.pdf>> [žiūrėta 2010-10-15]
132. Nedarbas ir šešėlinė ekonomika kaustys Lietuvą ir 2011-aisiais. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrytas.lt/-12857506311284789903-nedarbas-ir-%C5%A1e%C5%A1%C4%97lin%C4%97-ekonomika-kaustys-lietuv%C4%85-ir-2011-aisiais.htm>> [žiūrėta 2010-11-22].
133. Lietuvos darbo rinka 2010/10. [Žiūrėta 2010-10-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2906/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-10.pdf>> [žiūrėta 2010-11-27].
134. Lietuvos ekonomikos augimas. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lietuvos_ekonomikos_tyrimas_2010_2011_1/5858 ,žiūrėta: 2010-11-22.
135. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. [Žiūrėta 2010-01-30]. Prieiga per internetą: <www.lrinka.lt> [žiūrėta 2010-01-30].
136. Lietuvos Respublikos Darbo birža [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-09-26]. Prieiga per internetą: <www.ldb.lt> [žiūrėta: 2010-09-26].
137. Lietuvos Respublikos pozicija dėl ES Komisijos Žaliosios knygos “Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius”. [Žiūrėta 2010-11-15]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/answers/documents/1_10_lt.pdf> [žiūrėta 2010-11-15].

138. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2010-09-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/>> [žiūrėta: 2010-09-26].
139. Lietuvos šešėlinė ekonomika 2010. [Žiūrėta 2010-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.balsas.lt/naujiena/504945/ekspertai-lietuvoje-seseline-ekonomika-sudaro-32-4-procento-bvp>> [žiūrėta 2010-11-22].
140. LLRI ekspertizė dėl LR Darbo kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto. [Žiūrėta: 2010-09-27]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_ekspertize_del_lr_darbo_kodekso_straipsniu_pakeitimo_ir_papildymo_istatymo_projekto/5744> [žiūrėta: 2010-09-27].
141. LLRI ekspertizė dėl LR Darbo kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto. [Žiūrėta: 2010-09-27] Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_ekspertize_del_lr_darbo_kodekso_straipsniu_pakeitimo_ir_papildymo_istatymo_projekto/5744 [žiūrėta: 2010-09-27]
142. Europos Sąjungos norminiai aktai. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/RECH_menu.do?ihmlang=lt> [žiūrėta 2010-11-29].
143. Lietuvos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.lrkt.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
144. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.lat.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
145. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo jurisprudencija. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.lvat.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
146. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
147. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
148. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt> [žiūrėta 2010-11-29].
149. Lietuvos Respublikos norminių aktų paieška LR Seimo interneto svetainėje. [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/DPAieska.html>> [žiūrėta 2010-11-29].
150. Tarptautinė darbo organizacija (konvencijos ir rekomendacijos). [Žiūrėta 2010-11-29]. Prieiga per internetą: <www.ilo.org>, <www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> [žiūrėta 2010-11-29].

151. 1 pasm. Lietuvos darbo rinkos tendencijos. 2010 m. [Žiūrėta 2010-11-20].
Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D19>> [žiūrėta 2010-11-20].

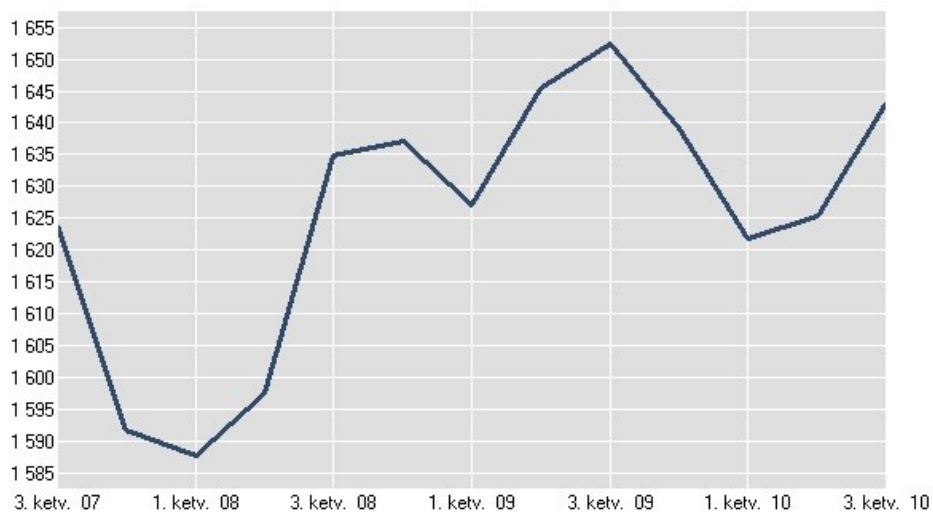
PRIEDAI

1 priedas. Darbo jėgos pasiūlos dinamika 1997-2010 metais



Šaltinis: 2009 metų darbo rinkos tendencijų apžvalga. Prieiga per internetą:

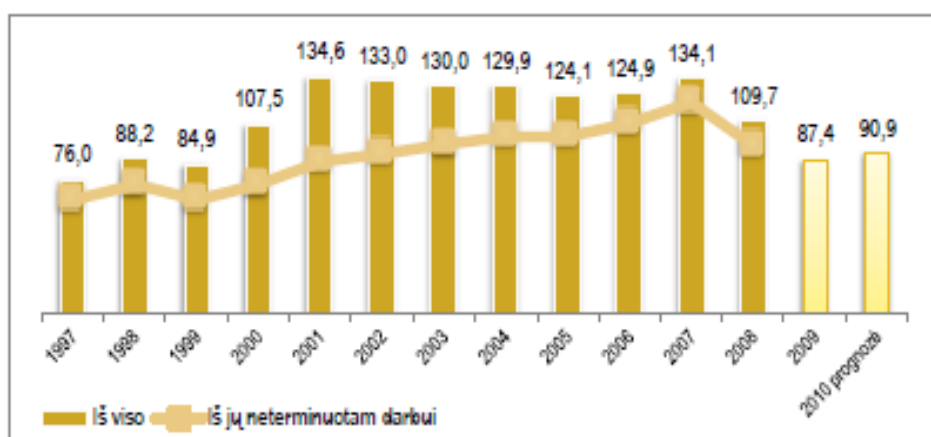
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D6> [žiūrėta 2010-11-20]



Šaltinis. Gyventojai ir socialinė statistika. Prieiga per internetą:

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1366> [žiūrėta 2010 11 23]

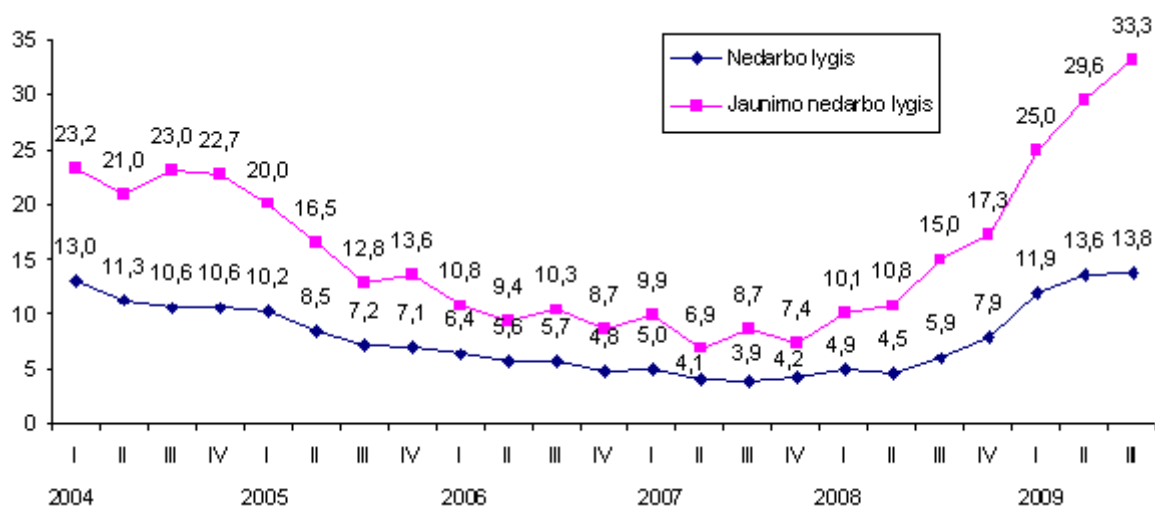
2 priedas. Darbo jėgos paklausos dinamika 1999-2010 metais



Šaltinis: 2010 metų 1 pusm. Lietuvos darbo rinkos tendencijos. Prieiga per internetą:

<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspXPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D19> [žiūrėta 2010-11-20]

3 priedas. Nedarbo lygis Lietuvoje, 2004-2009 m. proc.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis

4 priedas. „Sodros“ įmokų tarifų dydžiai draudžiamoms asmenų grupėms

<i>„Sodros“ įmokų tarifų dydžiai draudžiamoms asmenų grupėms</i>				
	<i>Draudėjo mokamos įmokos</i>		<i>Apdraustojo mokamos įmokos</i>	
	<i>2010 m.</i>	<i>2011 m.</i>	<i>2010 m.</i>	<i>2011 m.</i>
<i>Draudžiamos asmenų grupės:</i>				
Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, draudžiami visomis valstybinio socialinio draudimo rūšimis	23,3 % pensijų soc. draudimui 3,4 % ligos ir motinystės soc. draudimui 1,1 % nedarbo soc. draudimui 3 % sveikatos draudimui 0,2 % bendram nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų soc. draudimui		3 pensijų soc. draudimui 6 % sveikatos draudimui	
<i>Bendras tarifas</i>	<i>31 %</i>		<i>9 %</i>	
Asmenys, gaunantys autorinius atlyginimus ir tuo pat metu turi darbdavį	14 % visoms soc. draudimo rūšims 3 % sveikatos draudimui	23,3 % pensijų soc. draudimui 3,4 % ligos ir motinystės soc. draudimui 1,1 % nedarbo soc. draudimui 3 % sveikatos draudimui 0,2 % bendram nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų soc. draudimui	2 % pensijų soc. draudimui 6 % sveikatos draudimui	3 % pensijų soc. draudimui 6 % sveikatos draudimui
<i>Bendras tarifas</i>	<i>17 %</i>	<i>31 %</i>	<i>8 %</i>	<i>9 %</i>
Asmenys, gaunantys autorinius atlyginimus ir tuo pat metu neturintys darbdavio (socialinio draudimo įmokas moka nuo pusės gautų pajamų, neviršijančių 48 draudžiamųjų pajamų dydžio sumos per metus)	23,3 % pensijų soc. draudimui 3,4 % ligos ir motinystės soc. draudimui 3 % sveikatos draudimui		3 % pensijų soc. draudimui 6 % sveikatos draudimui	
<i>Bendras tarifas</i>	<i>29,7 %</i>		<i>9 %</i>	
Asmenys, gaunantys atlikėjo ar sportininko pajamas ir tuo pat metu neturintys darbdavio (socialinio draudimo įmokas moka nuo pusės gautų pajamų, neviršijančių 48 draudžiamųjų pajamų dydžio sumos per metus)	23,3 % pensijų soc. draudimui 2,2 % motinystės 3 % sveikatos draudimui		3 % pensijų soc. draudimui 6 % sveikatos draudimui	
<i>Bendras tarifas</i>	<i>28,5 %</i>		<i>9 %</i>	
Ūkininkų ir jų partnerių gautos pajamos (moka įmokas, jei pajamos lygios arba	16 % pensijų ir motinystės soc. draudimui	26,3 % pensijų soc. draudimui	Nėra	Nėra

didesnės kaip 4 ir mažesnės arba lygios 14 europinio dydžio vienetų)	nuo MMA 9 % sveikatos draudimui	2,2 % motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) soc. draudimui nuo MMA 9 % sveikatos draudimui		
Bendras tarifas	25 %	37,5 %	--	--
Ūkininkų ir jų partnerių gautos pajamos (moka įmokas, jei pajamos didesnės kaip 14 europinio dydžio vienetų)	16 % pensijų ir motinystės soc. draudimui (ribos: moka nuo MMA iki 1 einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio) 9 % sveikatos draudimui	26,3 % pensijų soc. draudimui 2,2 % motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) soc. draudimui 9 % sveikatos draudimui (ribos: moka nuo MMA iki 1 einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio)	Nėra	Nėra
Bendras tarifas	25 %	37,5 %	--	--
Pusė savarankiškai dirbančių asmenų pajamų (išskyrus tuos, kurie verčiasi individualia veikla, turint verslo liudijimus bei individualių įmonių savininkus ir TŪB/KŪB tikruosius narius), neviršijančių 48 einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio sumos per metus	26,3 % pensijų soc. draudimui 2,2 % motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) soc. draudimui 9 % sveikatos draudimui		Nėra	
Bendras tarifas		37,5 %		
Individualių įmonių savininkai bei TŪB ir KŪB tikrieji nariai socialinio draudimo įmokas kas mėnesį moka nuo išimamų pajamų sumos, ne mažesnės kaip minimali mėnesio alga ir ne didesnės kaip 4 draudžiamosios pajamos	26,3 % pensijų soc. draudimui 2,2 % motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) soc. draudimui**** 9 % sveikatos draudimui	26,3 % pensijų soc. draudimui**** 9 % sveikatos draudimui		
	28,5 %****	35,3 %****		
Savarankiškai dirbančių asmenų pajamos, kurie verčiasi individualia veikla, turint verslo liudijimus	Įmokos dydis -50 proc. valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio (180 Lt) tik pagrindinei pensijos daliai. Savanoriškai gali draustis papildomai pensijos daliai, t.y. mokėti 15 proc. valstybiniam socialiniam draudimui deklaruojamų sumų, neviršijančių LRV patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio.		Nėra	

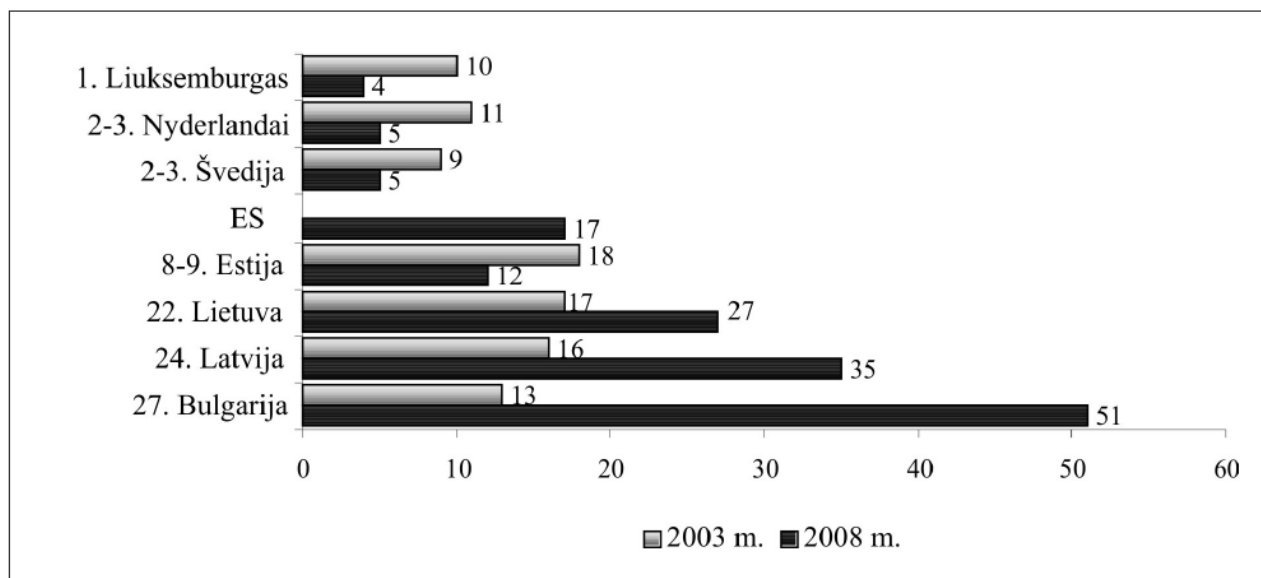
--	--	--	--

*** (mokestinė bazė savarankiškai dirbantiems asmenims ir autoriams pakeista 2009 m. liepos 22 d. ir įsigaliojo nuo 2010 m. sausio 1 d.)

**** (mokestinė bazė savarankiškai dirbantiems asmenims pakeista 2010 m. birželio mėn. ir galioja nuo 2010 m. liepos 1 d. iki 2012 m. birželio 30 d.) Pensijų socialinio draudimo įmokos mokamos nuo Valstybinei mokesčių inspekcijai deklaruotų su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais pajamų.

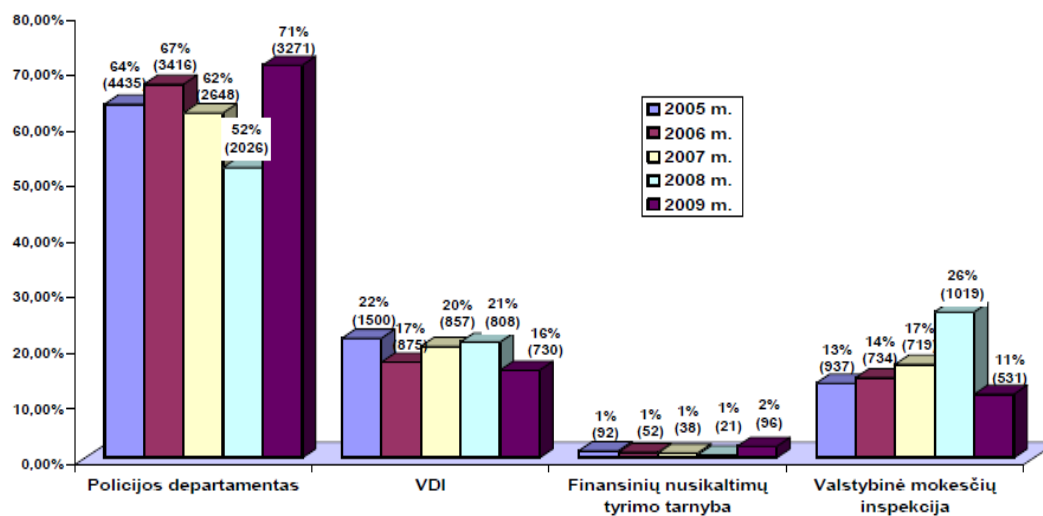
Šaltinis: LR SODRA, prieiga per internetą: www.sodra.lt [žiūrėta 2010-11-15]

5 priedas. Materialinių nepriteklių turinčių gyventojų skaičius (proc.)



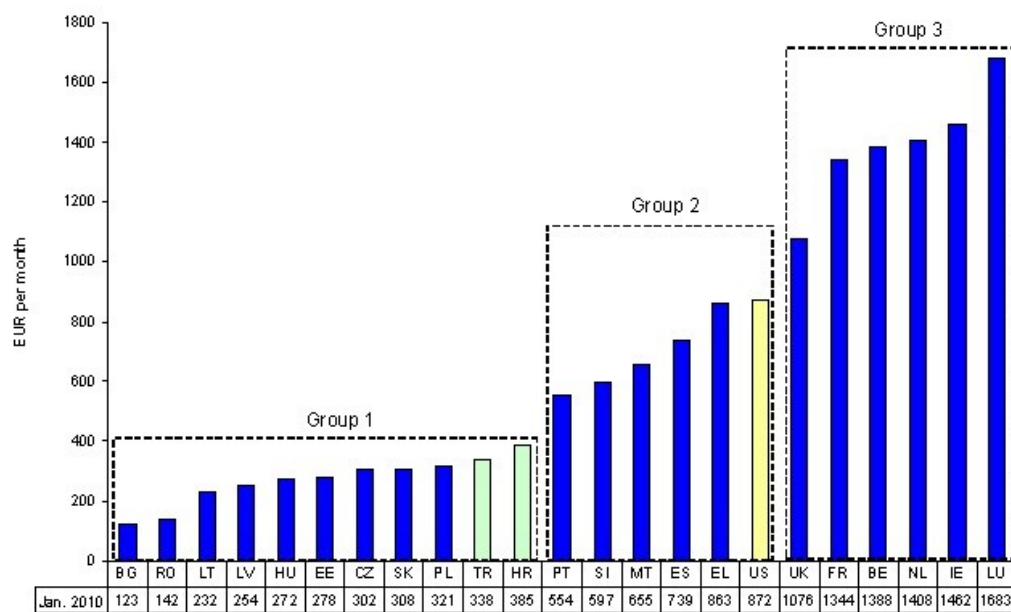
Šaltinis: EUROSTAT. Namų ūkių biudžetų tyrimų duomenys.

6 priedas. Nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo veikla išaiškinta nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų pagal žinybas 2005 - 2009 m.



Šaltinis: LR Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 metais. Vilnius: 2010 m. gegužės 31 d. Nr. NSD – 5

7 priedas. Europos Sąjungos šalių minimalus darbo užmokestis.



Šaltinis: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

SANTRAUKA

Dėl augančio nedarbo šalyje didėja emigracijos srautai, įtakojami Lietuvos ekonomikos rodikliai, kadangi nesurenkami mokesčiai, o pridėtinę vertę asmenys kuria ne Lietuvoje, bet kitose valstybėse. Prie nedarbo didėjimo labai stipriai prisideda ir šalyje vykdoma politika. Be to, darbdaviai esant tokioms jiems palankioms sąlygoms darbuotojus gali išnaudoti, įpareigodami juos dirbti viršvalandžius už juos papildomai nemokėdami. Pasirinktos temos nagrinėjimo aktualumą lemia tai, kad esanti sparti technologijų pažanga, stiprėjanti konkurencija, bekeičiantys vartotojų poreikiai lemia būtinybes tradicinį darbo santykių modelį pritaikyti pokyčiams bei itin dinamiškiems ekonominiams virsmams. Šiame magistro darbe analizuojami Lietuvos ir užsienio valstybių – Danijos bei Estijos - darbo įstatymų pakeitimai, kurie buvo atlikti pasaulinės krizės metu, siekiant liberalizuoti darbo santykius. Užsienio šalių analizei pasirinkome Estiją, kadangi ši valstybė priskiriama prie pokomunistinės transformacijos lyderių bei laikoma geriausiai Baltijos regione su pasauline ekonomikos krize susidorojančia valstybe. Daniją pasirinkome, nes šios valstybės sugebėjimas derinti lankstumo ir saugumo komponentus laikomas pavyzdžiu visai Europai. Danijos pavyzdys geriausiai atspindi, kaip suderintomis socialinėmis priemonėmis galima pasiekti ekonomikos augimo, aukšto užimtumo lygio ir patikimų viešųjų finansų.

Magistro darbe atskleidžiamas ir įvertinamas ekonominės krizės sąryšis su Lietuvos Respublikos darbo santykių liberalizavimu, lyginamos Lietuvos ir minėtų užsienio valstybių darbo įstatymų pasikeitusios nuostatos 2009 - 2010 metais, pateikiami jų apibendrinimai, aptariami šių teisės normų įgyvendinimo praktikoje problemos bei pateikiami pasiūlymai Lietuvos įstatymų leidėjui.

Darbe prieita galutinės išvados, jog siekiant, kad atsigautų šalių ekonomika, būtina sudaryti sąlygas atsitiesti verslui, pritraukti investicijų. Norint padidinti šalių konkurencingumą, būtina liberalizuoti darbo rinkas. Tačiau liberalizavimas turi būti ne savaiminis neoliberalistinis tikslas, o priemonė modernizuoti darbo santykius. Tai padaryti galima per socialinių partnerių derybomis pasiektą ir įstatymų leidėjo legalizuotą kompromisą. Tačiau tokį konsoliduotą kompromisą Lietuvoje pasiekti trukdo ir tikėtina, jog trukdys demokratinės tradicijos stoka visuomenėje.

SUMMARY

Growing unemployment rate increases the emigration flow in the country which affects general economic indicators of Lithuania: the taxes aren't collected and the added value made by Lithuanian people are being created in other countries. Country policy plays very important role in the process of unemployment rate increase too. Besides, employers in these favorable conditions can exploit workers by obliging them to work overtime without paying extra money. The chosen theme is relevant due to the fact that rapid technological advances, increase of competition and changes in consumers demand requires the traditional labor relations model in Lithuania to be adapted for very dynamic economic changes. In this master's thesis labour law changes which were implemented during economic crisis in Lithuania and other foreign countries - Denmark, Estonia – are being analyzed. Estonia was chosen as the country with which Lithuania had experienced post-communist transformations. Estonia is known as post-communist transformation leader. Denmark was chosen because of being an example in Europe how to implement “flexicurity” model and how to achieve economic growth, high employment and sound public finances at the same time.

In master's thesis the relationship between economic crisis and the liberalization of labour relations in the Republic of Lithuania is detected and revealed. It is compared Lithuanian and foreign labor laws change provisions in 2009 - 2010, it is submitted their summaries to discuss these rules into practice, to solve problems and proposals of Lithuanian legislature.

The final conclusion is that in order to revive economy, it is necessary to create conditions for business to attract investment. In order to increase the competitiveness of countries it is necessary to liberalize the labour markets. However, liberalization should not be only neoliberalistic goal, but also be the way to modernize labour relations. Modernization could be implemented through “flexicurity” strategy, because enterprises and workers can both benefit from flexibility and from security. However, this can only be achieved through negotiations between social partners. Though, all efforts to achieve such compromise in Lithuania is interfered by the lack of democratic tradition in the society.