

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Mykolo Lukšėno

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studento

Magistro darbas

Lanksčios darbo formos pagal naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius

2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO FORMŲ SAMPRATA. STANDARTINĖS IR LANKSČIŲ DARBO FORMŲ ATSKYRIMAS	6
2. PREKARINIS DARBAS IR JO KELIAMI PAVOJAI	12
2.1. Prekarinio darbo sąvoka	12
2.2. Veiksniai lemiantys prekarinio užimtumo plitimą ir jo pavojai	16
3. LANKSČIOS DARBO FORMOS PREKARINIO DARBO KONTEKSTE	21
3.1. Terminuotas darbas	21
3.2. Laikinasis įdarbinimas	27
3.3. Darbo vietos dalijimasis ir darbas keliems darbdaviams	33
3.4. Darbas ne visą darbo laiką	40
3.5. Nuotolinis darbas	42
IŠVADOS	47
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	48
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59

IVADAS

Darbo temos aktualumas.

Standartiniai darbo santykiai kaip vienas pagrindinių darbo rinkos institutų išliko XX a. pirmoje pusėje¹ industrializuotose demokratinėse valstybėse ir pakeitė samdomo darbo jėgos naudojimo taisykles. Kaip teigia Kembridžo universiteto profesorius S. Deakin, palaipsniui standartiniai darbo santykiai įgavo teisinę formą, kurios funkcija - subalansuoti darbuotojų pavaldumą vadovaujančių asmenų privalomiesiems nurodymams, su apsauga nuo piktnaudžiavimo šia valdžia². Tačiau kaip teigia B. Gruževskis³, priešingai nei XX a. industrinėje ekonomikoje, laikas, erdvė ir veikla vis labiau dezintegruojasi. Darbas nebėra vien reguliari 8 valandų per parą, 5 dienų per savaitę forma. Atsiranda vis įvairesnės darbo rūšys. Pasidalijimas tarp tradicinių ir naujų darbo vietų tampa nebe toks griežtas, žmonės lengviau pereina iš vienos užimtumo rūšies į kitą – lanksčių darbo formų taikymas populiarėja. Dėl standartinės darbo formos nedinamiškumo, besikeičiančių visuomenės poreikių, bei stiprėjant konkurencijai dėl kvalifikuotos darbo jėgos sparčiai besiplečiančiose naujose srityse, naujų, „lanksčių“ arba „nestandartinių“ darbo formų tinkamas pritaikymas darbovietėse vis dažniau yra būtinas žingsnis norint toliau konkurencingai įdarbinti darbuotojus. Šiandien daugiau nei 60% visos pasaulio populiacijos dirba vienu ar kitu pobūdžiu nuo standartinės darbo formos nukrypstančiomis darbo sąlygomis⁴. Ypatingai greitas technologinis progresas, Europos Sąjungos plėtra ir demografiniai pasikeitimai fundamentaliai pakeitė Europos ir pasaulio darbo rinkas. Terminuoti darbo santykiai, darbas per laikinojo įdarbinimo įmones, nuotolinis darbas (teledarbas), savarankiškas darbas bei kitos darbo formos tapo neatskiriama ir ryškia darbo rinkos dalimi⁵. Naujos darbo formos daugeliu atveju padėjo integruoti daugiau darbuotojų į

¹ FUDGE, J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations* 2017, t. 59(3), p. 374–392

² DEAKIN, S. What Exactly is Happening to the Contract of Employment? Reflections on Mark Freedland and Nicola Kountouris's Legal Construction of Personal Work Relations. *Jerusalem Review of Legal Studies*, 2013, t. 7/1, p. 135-144

³ GRUŽEVSKIS B. Užimtumo pokyčiai. Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas. Vilnius: Justitia, 2001. 116 p.

⁴ International Labour Organization. Informality and non-standard forms of employment, p. 1 [interaktyvus, paskutinį kartą žiūrėta 2019 m. Kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf>.

⁵ EurWORK. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. [interaktyvus, paskutinį kartą žiūrėta 2019 m. Kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

darbo rinką, bet kartu pristato ir naujus su šių darbo formų iškilimu susijusius iššūkius. Vienas pagrindinių – kaip išsaugoti darbuotojų saugumą, geras darbo sąlygas ir užtikrintumą dėl darbo santykių stabilumo.

Kadangi, kaip toliau bus nagrinėjama šiame darbe, tarp padidėjusio darbo vietų nesaugumo ir neužtikrintumo darbuotojo atžvilgiu ir lanksčių darbo formų esti tiesioginė koreliacija, šiame darbe lanksčios darbo formos naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁶ bus aptariamoms būtent šių faktorių kontekste.

Darbo tikslas ir uždaviniai.

Šio magistro darbas pagrindinis tikslas yra išnagrinėti lanksčių darbo formų reguliavimą naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse prekarinio darbo ir praktinių pritaikymo problemų kontekste. Šiam tikslui pasiekti, darbui iškeliami šie uždaviniai:

- 1) atskleisti darbo formos sudėtį, išnagrinėti lanksčių darbo organizavimo formų sampratą ir elementus lemiančius jų atskyrimą nuo standartinės darbo formos;
- 2) išanalizuoti prekarinio darbo sąvoką, nustatyti veiksnius, lemiančius prekarinio darbo pavojingumą;
- 3) ištirti lanksčių darbo formų reguliavimą naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nagrinėjimą akcentuojant prekarinio darbo darbuotojui keliamų pavojų kontekste.

Objektas ir tyrimo metodai.

Tyrimo objektas iš dalies atsispindi magistro darbo temoje – tai lanksčių darbo formų, įtvirtintų naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse tyrimas. Siekiant nuoseklaus ir visapusiško tyrimo, šiame darbe, visų pirma, aptariami standartinės darbo formos ir lanksčių darbo formų atskyrimo kriterijai, nagrinėjami prekarinį darbą apibūdinantys elementai bei galiausiai apžvelgiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos lankstaus darbo formos (terminuotas darbas, nuotolinis darbas, darbas ne visą darbo laiką, laikinasis darbas, daugiašaliai darbo santykiai) prekariškumo kontekste. Lankstūs darbo režimai, nors ir keičia standartinės darbo formos modelį, tikslumo dėlei šiame darbe aptariami nebus.

⁶ Teisės aktų registras, 2016-09-19, Nr. 23709

Magistro baigiamajame darbe remtasi keliais tyrimo metodais. Siekiant tyrimo tikslo darbe buvo pasitelkti keli tyrimo metodai: lingvistinis (verbalinis), lyginamasis, loginis ir sisteminis. Lingvistiniu metodu siekta atskleisti lanksčių darbo organizavimo formų esmę, naudojamų žodžių, principų, normų prasmes, leis suvokti sąvokų, apibrėžimų turinį, žodžių sandaras ar junginius, jų ryšius. Lyginamasis tyrimo metodas, naudojamas siekiant išryškinti skirtingus požiūrius į lanksčias darbo formas, skirtingus taikomus reguliavimo standartus skirtingais laikmečiais. Loginis tyrimo metodas padės tirti teisės norminę ir specialiąją mokslinę, naudojamas formuluojant tyrimo metu prietas išvadas. Sisteminis tyrimo metodas, naudojamas atskleisti lanksčių darbo organizavimo formų padėtį bendrame darbo formų reguliavimo lauke.

Darbo aktualumas ir originalumas.

Darbo formos, jų sudėtis, įvairūs praktinio pritaikymo aspektai ir problemos specialiojoje literatūroje buvo nagrinėtos gana išsamiai (pvz.: darbo kodekso komentarai⁷). Vilniaus Universiteto absolventų bakalauro ir magistro darbuose lanksčios darbo formos taip pat tirtos ne kartą, tačiau visi šie darbai rašyti iki 2017 metų. Tad viena iš šio magistro darbo aktualumo priežasčių – naujojo darbo kodekso išleidimas, kuriame atsiranda naujų lanksčių darbo formų bei atnaujintas seniau galiojęs reguliavimas. Darbo originalumas atsiskleidžia jo objekte – visų pirma išryškinamas atskyrimas tarp standartinių ir lanksčių darbo formų, atskleidžiamas lanksčių darbo formų sukuriamas darbo santykių nesaugumas, o reguliavimas nagrinėjamas būtent prekarinio darbo kontekste.

Pagrindiniai šaltiniai.

Darbe pirmiausiai remtasi darbo organizavimo formų institutą reglamentuojančiais nacionaliniais teisės aktais, nagrinėjami jų įgyvendinami tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai (direktyvos 97/81/EB⁸ dėl darbo ne visą darbo dieną, 99/70/EB⁹ dėl darbo pagal

⁷ DAVULIS T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Registrų centras, 2018; BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018.

⁸ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

⁹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva (EB) Nr. 1999/70 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.

terminuotas darbo sutartis, 2008/104/EB¹⁰ dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones), remtasi tarptautinių organizacijų ir institucijų (Tarptautinė darbo organizacija (toliau – „TDO“), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (toliau – „Eurofound“), Tarptautinė darbdavių organizacija (*International Organization of Employers*)) išvadomis ir apžvalgomis, Lietuvos (T. Davulis, T. Bagdanskis, B. Gruževskis) ir užsienio autorių mokslinė literatūra, publikacijomis bei aktuali teismų praktika. Įvairioms statistikoms pateikti naudotos publikacijos ir statistikos internete – Europos Sąjungos ir tarptautinių organizacijų leidiniai, apklausos bei nacionaliniai statistikos šaltiniai.

¹⁰ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (EB) Nr. 2008/104 nustatančios įpareigojimus sudaryti darbuotojams vienodas sąlygas kolektyvinio atstovavimo srityje ir draudžiančios jų diskriminaciją.

1. DARBO FORMŲ SAMPRATA. STANDARTINĖS IR LANKSČIŲ DARBO FORMŲ ATSKYRIMAS.

Prieš pradėdant gilintis į lanksčių darbo formų reguliavimo ypatumus, svarbu išskirti, apie ką tiksliai bus kalbama šiame darbe. Neretai kalbant apie lankstų darbą išskiriamos visos užimtumo formos. Asmenų užimtumas yra platesnė sąvoka, apimanti tiek atlygintą tiek neatlygintą, teisėtą, fizinio asmens veiklą, kuri gali būti ir savarankiška ir iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba bet kokia kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo 5 straipsnyje yra išskiriamos kelios kitos nei samdomas darbas užimtumo formos¹¹:

- savarankiškas darbas. Tai fizinio asmens veikla, kuriai taip pat kaip ir darbo santykiams būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai, tačiau pagrindinis skirtumas – tai yra pagal savo pobūdį ir turinį neturinti darbo santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas. Šią užimtumo formą pagal Lietuvoje galiojančią teisinę reguliavimą papildomai galima skaidyti į kelis pogrupius: fizinio asmens individualią veiklą, veiklą įsteigus juridinį asmenį, bei veiklą pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas;
- neatlygintinis asmenų užimtumas. Prie šios užimtumo formos priskiriamos stažuotės, visuomenei naudinga veikla, savanoriškos veiklos, praktikos atlikimas pagal įvairias praktikos sutartis, darbas kaip terapijos priemonė ir viešieji darbai paskirti administracinio ar baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka.

Kaip matyti, užimtumas yra iš tiesų gana platus veiklų spektrą apimanti sąvoka. 2018 metais Lietuvoje iš viso darbo jėgą sudarė daugiau nei 1 450 000 gyventojų. Iš jų beveik 1 350 000 buvo laikomi užimtais. Iš pastarųjų beveik 1 220 000 yra samdomieji darbuotojai, o savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Lietuvoje 2018 metais sudarė tik apie 150 tūkstančių darbingo amžiaus asmenų¹². Taigi iš pateiktų duomenų lengva susidaryti vaizdą, jog dominuojanti užimtumo įgyvendinimo forma šiuo metu yra būtent samdomojo darbo santykiai.

¹¹ Teisės aktų registras, 2016-07-05, Nr. 18825

¹² Lietuvos Respublikos oficialiosios statistikos portalo duomenys [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/gyventoju-uzimtumo-tyrimo-duomenys>>.

Nors likusių užimtumo formų reikšmės neigti negalima, šiame darbe bus nagrinėjamos būtent lanksčios samdomo darbo formos.

Taigi samdomas darbas kaip pagrindinė užimtumo forma gali būti įgyvendinamas labai įvairiai. Kadangi šio darbo tikslas yra išnagrinėti būtent lanksčias darbo formas, pirmiausia svarbu išsiaiškinti kas apskritai skiria vienas darbo organizavimo formas nuo kitų. Pagal kokius kriterijus atskiriame „lanksčias“ formas, o ką turėtume laikyti standartinėmis ar nelanksčiomis darbo formomis? Literatūroje sutinkamas standartinės darbo formos apibrėžimas gana vienodas ir dažniausiai įvardijamas siekiant apibrėžti nestandartines darbo formas. Eurofound pateikiama sąvoka teigia, jog „tipinė“ darbo forma yra pilno etato, neterminuoti darbo santykiai¹³. Europos profesinio gyvenimo stebėjimo tarnybos (toliau – „EurWORK“) pateikiama sąvoka kiek platesnė – standartiniais darbo santykiais įvardijami pilno etato, vienodo darbo režimo, neterminuoti darbo santykiai su vienu darbdaviu, besitęsiantys ilgą laiko tarpą¹⁴. Anot EurWORK, tokie darbo santykiai pasižymi pilnu darbo laiku, standartinėmis darbo valandomis (8 valandos per dieną), nekintančiu darbo užmokesčiu ir per socialinės apsaugos sistemą garantuoja darbuotojams pensijos gavimą, sveikatos ir nedarbingumo apsaugą. Gana detalai standartinės darbo formos elementus pateikia Cape Town universiteto vystymosi ir darbo teisės instituto profesorius Jan Theron¹⁵ nagrinėdamas darbo santykių Pietų Afrikoje realijas. Jan Theron teigia, jog sąvokos „standartiniai darbo santykiai“ naudojimas lemia tam tikras prielaidas: pirma, tai pilno etato darbo santykiai tarp vieno darbuotojo ir vieno darbdavio, antra, tai prielaida, jog darbuotojas darbo funkciją atlieka tiesiogiai, darbdavio suteiktoje darbo vietoje, ir paskutinė – jog darbo santykiai tęsis neribotą laiką (neterminuota darbo sutartis). Kaip papildomi elementai gali būti išskiriama tai, jog tokie darbo santykiai suteikia daugiausiai apsaugos darbuotojui – darbuotojas pilnai saugomas darbo teisės normų, jam suteikiamos visos socialinės garantijos. Vokiečių sociologas Gerhard Bosch standartinės darbo formos raktinius elementus išskiria gana panašiai¹⁶ - tai pilno etato, stabilūs,

¹³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey. Background paper. 2010, Dublin. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.] Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1010en.pdf>.

¹⁴ EurWORK | European Observatory of Working Life. Atypical work. 24 November 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.] Prieiga per internetą:

<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>.

¹⁵ WEBSTER, E., HOLDT, K.V. (redaktoriai). *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*. University of KwaZulu-Natal Press, 2005. 12 skyrius, p. 295-298

¹⁶ BOSCH, G. Towards a new standard employment relationship in Western Europe? *British Journal of Industrial Relations*, 2004, t. 42, p. 617-636

su socialiniais standartais susieti neterminuoti darbo santykiai, kurių bazinės sąlygos (darbo laikas, minimalus atlyginimas) sureguliuotos įstatymu arba kolektyvinėmis sutartimis. Standartiniai darbo santykiai orientuoti į tęstinumą ne vien per neterminuotą darbo sutarties terminą, bet ir per darbdavio nemokamai suteikiamus apmokymus, kursus, papildomų garantijų darbuotojui suteikimą siekiant suteiktą naudą susigrąžinti ateityje. Tarptautinė darbo organizacija apibrėždama santykius nepatenkančius į standartinę darbo formą taip pat teigia, jog ši sąvoka tradiciškai apima pilno etato, neterminuotus, pavaldumu grįstus, dvišalius darbo santykius¹⁷. Anot TDO, papildomai gali būti išskiriamas darbo darbdavio nustatytoje ir suteiktoje vietoje elementas, kuris netipinių darbo santykių sąvoką praplečia dar labiau, apimant ir nuotolinį darbą.

Remiantis šiais šaltiniais, galima būtų teigti, jog standartine darbo forma galime laikyti nuo XX a. pradžios dažniausiai susiklosčiusius darbo santykius, kurių elementai yra šie:

- 1) darbo santykiai susiklosto neterminuotam laikui;
- 2) darbo santykiai susiklosto tarp vieno darbuotojo ir vieno darbdavio;
- 3) darbuotojas dirba pilnu etatu;
- 4) darbuotojas dirba už fiksuotą atlyginimą ir fiksuotu darbo laiko režimu (dažniausiai po aštuonias valandas per dieną ir penkias dienas per savaitę);
- 5) darbuotojas dirba darbdavio suteiktoje darbo vietoje;

Remiantis Europos darbo sąlygų tyrimu, atliktu 2015 metais¹⁸, kurio metu apklausta daugiau nei 44 000 darbuotojų visoje Europoje, standartiniai neterminuoti darbo santykiai vis dar yra dominuojanti darbo forma. Neterminuotas darbo sutartis Europoje yra sudarę nuo 54% (Albanija) iki 93% (Lietuva) žmonių, vidurkis – 79%. Nors vien darbo santykių neterminuotas pobūdis nėra lygu standartinei darbo formai, didelis neterminuotų sutarčių skaičius Europoje suponuoja, jog didesnė dalis darbo santykių galimai yra standartinio pobūdžio.

Išsiaiškinus, kas turėtų būti laikoma standartine darbo forma, toliau reikia atsakyti į klausimą kas darbo formą daro „lanksčia“, kokios yra lanksčios darbo formos? Tarptautinė darbdavių

¹⁷ International Labour Organization. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. 2016 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>.

¹⁸ International Organization of Employers. IOE position paper on flexible forms of work. 2014 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://djpr.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0019/1314640/Submission-RCSA-Attachment-2.pdf>.

organizacija savo poziciją išsakančiame leidinyje teigia¹⁹, kad lanksčios darbo formos visų pirma gali reikšti lankstumo galimybę tiek darbdavio, tiek darbuotojo naudai - tai būdas prisitaikyti prie visuomenės ir darbuotojų evoliucijos nukrypstant nuo standartinės darbo formos. Anot Tarptautinės darbdavių organizacijos lanksčiomis darbo formomis turėtų būti laikomos bet kokios darbo formos papildančios 8 valandų per dieną ir 5 darbo dienų per savaitę darbo santykių praktiką. EurWORK taip pat pasisako²⁰, jog lankstumas darbo formos kontekste gali reikšti tiek darbdaviui naudingesnes sąlygas, t.y. kuo labiau gamybai/paslaugų teikimui pritaikytą darbo jėgos nusamdymą, tiek darbuotojui palankesnes sąlygas – didesnę saugumą darbo santykiuose ir (ar) lankstesnio darbo laiko ar sąlygų taikymą. Tuo pačiu kitame EurWORK leidinyje²¹, nagrinėjančiame lanksčias darbo formas, autoriai Andrea Broughton *et al* teigia, jog rinkoje galima pastebėti ir išskirti šias darbo formų kategorijas:

- 1) nuolatiniai, pilno etato darbo santykiai, t.y. „standartiniai“ – toks įdarbinimas laikytinas saugesniu darbuotojui, nes užtikrina galimybę kokybiškiau numatyti santykių tęstinumą, uždarbį, galimybes įsidarbinti vėliau;
- 2) „nestandartiniai“ darbo santykiai – ši kategorija yra skėtinė visoms darbo formoms išeinančioms už nuolatinių, pilno etato darbo santykių ribų. Dėl kintamųjų elementų gausos į šią kategoriją patenkančios darbo formos neturi vieno apibrėžimo²² ir dažnai atskirai įvardijamos kaip „nestandartinės“²³, „lanksčios“, „netipinės“²⁴ darbo formos. Šias darbo formas galima suskirstyti pagal tai, kuriuos standartinių darbo santykių elementus jos keičia:

¹⁹ International Organization of Employers. IOE POSITION PAPER ON FLEXIBLE FORMS OF WORK. January, 2014. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą:

<https://djpr.vic.gov.au/_data/assets/pdf_file/0019/1314640/Submission-RCSA-Attachment-2.pdf>.

²⁰ EurWORK | European Observatory of Working Life. Flexibility. 2010 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/ewco/balance/flexibility/index>>.

²¹ EurWORK | ANDREA, B., ISABELLA, B., KULLANDER M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. 2010 kovo 10 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

²² Europos Komisijos žaliojoje knygoje Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius nurodoma, jog BURCHILL, B., DEAKIN, S. ir HONEY, S. atliktame tyrime *The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment* įvardijamos nestandartinės įdarbinimo formos kaip „formos, kurios skiriasi nuo „nuolatinio“ įdarbinimo ar nuo įdarbinimo neapibrėžtam laikui darbo santykių modelio, pagal kurį dirbama visą darbo dieną ir savaitę.

²³ Pavyzdžiui 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos žalioji knyga Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius.

²⁴ Pavyzdžiui Eurofound. Roberto Pedersini. Flexicurity and industrial relations. 2009 m. rugsėjo 14 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf>.

- a. keičiančios darbo santykių trukmę (pvz.: terminuotas darbas) arba darbo santykių tarp šalių pobūdį (pvz.: nuotolinis darbas);
- b. specifinės darbo formos (pvz.: dalinis darbas).

Šį skirstymą šiek tiek išplečia daktarė K. Lipták²⁵ teigdama, jog standartinė darbo forma apima šias charakteristikas: darbo santykius pagal neterminuotą sutartį, kuomet darbuotojas visuomet dirba fiksuotą darbo valandų skaičių (per savaitę ar mėnesį) bei visuomet atlieka vienodą darbo funkciją ir gauna vienodą atlyginimą. Tuo tarpu netipines darbo formas charakteristikas Lipták apibūdina konkrečiau – kaip darbą pagal terminuotas sutartis, dalinį darbą, santykius nepatenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį (civilinės sutartys), naujos darbo formos (pvz.: teledarbas) bei darbo valandų pritaikymas pagal darbdavio poreikius (pvz.: suminė darbo laiko apskaita). TDO apie nestandartines darbo formas pasisako panašiai kaip ir A. Broughton *et al*²⁶ – jog tai, bendras terminas visoms nuo standartinės darbo formos nukrypstančioms darbo formoms, o iš praėjusių metų pranešimo skirto G20 Employment Working Group matyti, jog pastaroji nestandartines darbo formas taip pat prilygina lanksčioms, pasisakydama²⁷, jog nestandartinės darbo formos gali leisti į darbo rinką patekti mažesnę pranašumą turinčioms individų grupėms (jaunimui, migrantams) ir suteikti lankstumo tiek darbuotojui, tiek įmonėms, ypač tuomet, kai nestandartinė darbo forma pasirenkama savanoriškai. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija savo naujausiame leidinyje apie naujas darbo formas²⁸, bei Eurofond²⁹ taip pat pateikia identiškus nestandartinės/netipinės darbo formos apibrėžimus – tai nuo standartinės darbo formos vienu ar kitu aspektu nukrypstantys darbo santykiai.

²⁵ LIPTÁK, K. Is atypical typical? – atypical employment in Central Eastern European countries. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2011/emecon%201_2011%20Liptak.pdf>.

²⁶ International Labour Organization. Non-standard forms of employment. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>>.

²⁷ International Labour Organization. Informality and non-standard forms of employment. 2018. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf>.

²⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development. Policy Responses to New Forms of Work, 2019 m. kovo 21 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/policy-responses-to-new-forms-of-work_0763f1b7-en#page1>.

²⁹ EurWORK | European Observatory of Working Life. Atypical work. 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>.

Atsižvelgiant į nagrinėtų šaltinių pateikiamus apibrėžimus, galime daryti išvadą, jog sąvokos „netipinės“, „nestandartinės“ ir „lanksčios“ darbo formos dažniausiai naudojamos kaip sinonimai, kadangi beveik visais atvejais jos įvardijamos turint omenyje nukrypimą nuo standartinės darbo formos. Priklausomai nuo deviacijos pobūdžio, darbo santykiai įgauna lankstumo vienos ar abiejų šalių naudai. Didelė dalis šaltinių kalbant apie lanksčias darbo formas pateikia ir dažniausiai praktikoje sutinkamų ar pastaruoju metu greitai populiarėjančių lanksčių darbo formų pavyzdžius. TDO šiuo metu suformuotas nestandartinių darbo formų sąrašas apima terminuotą darbą, dalinį darbą ir budėjimą, įdarbinimą per laikinąjo įdarbinimo agentūras, visas darbo santykių formas su daugiau nei dvejomis šalimis bei nereglamentuotą darbą³⁰. Iš esmės vienodai konkrečias lanksčias darbo formas įsivaizduoja visi jas nagrinėjantys šaltiniai, pavyzdžiui Tarptautinė darbdavių organizacija kaip pavyzdžius pateikia terminuotą darbo sutartį, dalinį darbą ir darbą per įdarbinimo agentūras, Didžiosios Britanijos Vyriausybė kaip lanksčias darbo formas išskiria dar didesnę darbo formų skaičių: darbo vietos dalijimąsi, nuotolinį darbą, dalinį darbą, darbą pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbą pagal lankstų darbo grafiką, darbą pagal sulėtinto išėjimo į pensiją susitarimus (ang. *phased retirement*) bei suspausto darbo režimo darbą (ang. *compressed hours*). Apžvelgdama Eurofound 2018 m. tyrimą, I. Mandl pakartoja³¹ tyrime išskirtas naujas, lankstumą darbo santykiuose padidinančias samdomo darbo formas: tai darbas keliems darbdaviams, darbo vietos dalijimasis, budėjimas, nuotolinis darbas (teledarbas), projektinis darbas, darbas pagal kvitų sistemą (ang. *voucher-based work*). Šie pavyzdiniai lanksčių darbo formų sąrašai padeda dar konkrečiau išskirti naujojo Lietuvos Respublikos DK reguliuojamas darbo formas, kurios turėtų būti laikomos lanksčiomis ir bus toliau nagrinėjamos šiame darbe.

³⁰ International Labour Organization. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. 2016 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>.

³¹ MANDL, I. New Forms Of Employment Offer Both Benefits And Risks. 2015 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.socialeurope.eu/new-forms-of-employment-offer-both-benefits-and-risks>>.

2. PREKARINIS DARBAS IR JO KELIAMI PAVOJAI

2.1. Prekarinio darbo sąvoka

Nors lanksčios darbo formos yra tapusios neatskiriama ir nuolat augančia darbo rinkos dalimi, tačiau tuo pačiu metu tarptautinės organizacijos ir lanksčias darbo rūšis tyrinėjantys mokslininkai vis garsiau ima aptarinėti kartu su lanksčiomis formomis augantį darbuotojų teisių neužtikrintumą. Šis fenomenas užsienio literatūroje vadinamas nesaugiu darbu (ang. *precarious work*). Nuoseklumo dėlei toliau šioje dalyje taip pat bus vartojama prekarinio darbo sąvoka. Pati sąvoka „prekarinis darbas“ paskutinį dešimtmetį naudojama vis dažniau, tačiau jos turinys iki šiol lieka gana neapibrėžtas. Tarptautinės darbo organizacijos 2011 metų darbuotojų simpoziume „Politika ir taisyklės kovai su prekariniu užimtumu“³² buvo atkreiptas dėmesys į tai, jog prie to prisideda faktas, kad prekarinis darbas pasireiškia kiek skirtingomis formomis priklausomai nuo valstybės, regiono, vyraujančios socialinės, ekonominės, politinės šalies sistemos ir darbo rinkos. Dėl to prekarinį darbą galima pamatyti įvardinamą ir kaip „netipiškas“ ar tiesiog „lanksčias“ darbo formas. Su tokia nuomone nesutinka Tarptautinė darbdavių organizacija³³, teigdama, kad darbdaviai yra suserimę dėl šios sąvokos aiškumo trūkumo, o ypač dėl nereto prekarinio darbo ir lanksčių darbo formų sutapatinimo, kas anot Tarptautinės darbdavių organizacijos yra klaidinantis teiginys. Kaip pavyzdys pateikiamas Tarptautinės profsąjungos konfederacijos (*International Trade Union Confederation*) prekarinio darbo apibūdinimas³⁴ - tai turėtų būti suprantama kaip netipiniai darbo santykiai, darbuotojui suteikiantys mažas ar jokių socialinių garantijų, negarantuojantys lygiavertės įstatyminės apsaugos, pasižymintys neaiškumu ir neužtikrintumu dėl darbo santykių tęstinumo bei didesne nei įprasta tikimybe patirti profesinę traumą. Anot Tarptautinės darbdavių organizacijos, lanksčios darbo formos savaime nesuponuoja šių faktorių egzistavimo būtinybės ir tai turėtų būti labiau siejama su nereglamentuotu darbu (santykiais neformalioje

³² 2011 metų Tarptautinės darbo organizacijos publikacija Nuo nesaugaus darbo iki tinkamo darbo. Politika ir taisyklės, skirtos kovoti su nesaugiu užimtumu (From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment). p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf>.

³³ International Organization of Employers. IOE position paper on flexible forms of work. 2014 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://djpr.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0019/1314640/Submission-RCSA-Attachment-2.pdf>.

³⁴ International Trade Union Confederation. World Day for Decent Work. 2011. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. vasario 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.ituc-csi.org/unions-worldwide-mobilise-for>>.

ekonomikoje). Visgi vienas iš faktorių lemiantis prekarinio darbo sąvokos nevienalytiškumą yra darbdaviai – pastariesiems siekiant rasti vis naujų būdų apeiti apsaugines darbo teisės funkcijas, kad sumažinti darbo vietos ir jėgos kaštus, į prekarinio darbo sąvoką patenkančių santykių visuma nuolat plečiasi. Šie veiksniai lemia, jog kiekvienu atveju kalbant apie prekarinį darbą labai svarbiu tampa kontekstas, kuriame ši sąvoka nagrinėjama. Vis tik, nepaisant to, galima išskirti tam tikras kontekstui neutralias prekarinio darbo charakteristikas. Pačia abstrakčiausia prasme prekarinius darbo bruožus galima suprasti kaip darbdavių naudojamas priemonės, kuriomis darbo teisės normų jiems priskiriamos atsakomybės ir rizikos yra perkeliamos darbuotojui. Anot TDO³⁵, toks veikimas darbuotojui pasireiškia (tiek objektyviai, tiek subjektyviai) nesaugumo ir neužtikrintumo jausmu – ir nors prekarinis darbas gali įgyti daug formų, būtent **neužtikrintumas** dėl įdarbinimo trukmės, atskaitomybės darbdaviui bei **nesaugumas**, pasireiškiantis socialinės apsaugos stygiumi, mažu darbo užmokesčiu, teisiniais ir praktiniais sunkumais įstoti į profesines sąjungas yra kertiniai prekarinius darbo santykius apibrėžiantys bruožai.

Panašų apibūdinimą pateikia ir Martin Olsthoorn³⁶, teigdamas, kad prekarinį darbą nusako trys bruožai: neužtikrintas užimtumas (pvz.: terminuota darbo sutartis ar terminuotas darbas per įdarbinimo agentūrą), socialiai pažeidžiami darbuotojai (neturintys jokių kitų pragyvenimo šaltinių, tokių kaip santaupos ar partneris turintis gerai apmokamą darbą) ir teisių stygius (pvz.: negalėjimas pasinaudoti valstybės teikiama socialine apsauga kuomet prarandamas darbas). Taigi prekarinis užimtumas gali būti įsivaizduojamas kaip šių elementų sandūroje atsiradusio asmens padėtis. Reikia nepamiršti, jog tai gan reliatyvi sąvoka, nurodanti į iš esmės standartinius darbo santykius su tam tikru slenkščiu kaip atskiriamąja riba, nuo kurios jau galime teigti, jog tam tikri santykiai yra laikomi prekariniais. Kaip jau minėta, ši riba kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nustatyta atskirai, atsižvelgiant į kontekstą. Pavyzdžiui, darbininkų, tiek įdarbinamų tiesiogiai, tiek per agentūras ir sudarančių terminuotas darbo sutartis padėtis

³⁵ 2011 metų Tarptautinės darbo organizacijos publikacija Nuo nesaugaus darbo iki tinkamo darbo. Politika ir taisyklės, skirtos kovoti su nesaugiu užimtumu (From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment). p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2019 metų sausio 30 d.] Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf>.

³⁶ Cituojama per 2016 metų liepos EP Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto užsakytas tyrimas Nesaugus užimtumas Europoje: Modeliai, tendencijos ir politikos strategijos (Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies). p. 20 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRi3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRi3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0)>.

pati savaime nebūtinai turi būti laikoma prekariniu užimtumu – darbininkams bent jau trumpalaikiame kontekste ji gali būti naudinga³⁷, tačiau atsižvelgiant į kitas aplinkybes, pvz.: jog darbininkas negali žinoti ar jo sutartis bus pratęsta, ir tai, jog atlyginimas gaunamas už trumpalaikius projektus neretai būna mažesnis ir nesuteikia papildomų garantijų, kurios beveik visada yra tiesiogiai susijusios su stažu darbovietėje bei užimamomis pareigomis, galima būtų daryti išvadą, jog toks darbuotojas negali planuoti savo ateities ir stokoja socialinės apsaugos – taigi yra galimai atsidūręs prekarinio užimtumo zonoje.

Kitas dažnas prekarinio užimtumo aspektas, gal ir rečiau pasitaikantis Lietuvoje, yra galimas darbdavio tapatybės/asmens aiškumo trūkumas³⁸. Pastaraisiais dešimtmečiais gerokai padaugėjo darbo santykių fragmentacijos – daugiau asmenų įdarbinama per subrangovus, laikinojo įdarbinimo įmones, franšizes ir pan. Darbuotojai, kurie yra nusamdomi vieno iš šių subjektų, tačiau darbą atlieka kitai organizacijai ar darbdaviui, atsiduria toje pačioje nesaugioje situacijoje, nes nėra užtikrinti, kuri iš šalių turėtų būti laikoma atsakinga už jo teises ir garantijas. Kai kuriose šalyse dėl teisinio reguliavimo spragų ar trūkumo, darbuotojai atsiduriantys tokiuose „darbo trikampiuose“ ar užslėptuose darbo santykiuose faktiškai neturi galimybės efektyviai įgyvendinti savo teisių, kadangi tai paprasčiausiai kainuoja per daug laiko ir pastangų, asmuo tiesiog susitaiko su esama padėtimi, be to gali būti rizikuojama likti be vienintelio pajamų šaltinio.

Iš to seka ir dar vienas prekarinio užimtumo bruožas – sunkumai ar negalėjimas jungtis į profesines sąjungas. Europos Sąjungos teisinis reguliavimas šiuo metu jau yra iš esmės išsprendęs šią problemą Bendrijos teisinėje sistemoje³⁹, tačiau už jos ribų valstybių teisinės sistemos iki šiol dažnai nesudaro lygių galimybių darbuotojams, įdarbintiems per trečiąsias organizacijas/agentūras, prisijungti prie nuolatinius darbo santykius turinčių darbuotojų profsąjungų. Taigi nors kolektyvinės derybos dažnai gali lemti darbo užmokestį ir darbo sąlygas, kuriomis asmuo bus įdarbinamas, darbuotojai įdarbinti per agentūras arba

³⁷ 2012 metų Tarptautinės darbo organizacijos publikacija Nuo nesaugaus darbo iki tinkamo darbo: darbuotojų simpoziumo dėl politikos ir taisyklių, skirtų kovoti su nesaugiu darbu atgalinis dokumentas (From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment). p. 30 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf?fbclid=IwAR37dgyrOpE3eROXNZBfW6zONNJCgK1kzSgkG2SPSqIxBEvn-8AhMzXC0Q>.

³⁸ *Ibidem* p. 31.

³⁹ Pavyzdžiui 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva (EEB) Nr. 91/383; 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (EB) Nr. 2008/104 nustatančios įpareigojimus sudaryti darbuotojams vienodas sąlygas kolektyvinio atstovavimo srityje ir draudžiančios jų diskriminaciją.

paprasciausiai negali prisijungti prie profesinių sąjungų, arba yra tiesiog neįtraukiami į kolektyvines derybas, dėl to *de facto* praranda šią teisę. Žala daroma ne vien darbuotojams – laikinųjų darbuotojų ir trečiųjų šalių įdarbintų asmenų negalėjimas prisijungti prie profesinių sąjungų mažina visuotinį narių skaičių, tuo tik dar labiau silpnina kolektyvinę darbuotojų galią. Tad nenuostabu, jog profesinės sąjungos vis garsiau pasisako apie prekarinį darbą ir formuoja jo apibrėžimus, dažnai dėmesį atkreipiant į panašius aspektus. Pavyzdžiui, Tarptautinė metalo darbuotojų federacija (*International Metalworkers Federation*) teigia⁴⁰, jog prekarinis darbas yra darbdavių praktikos rezultatas, kuria stengiamasi kuo labiau apriboti jų turimos nuolatinės darbo jėgos skaičių iki minimumo, kuo labiau didinti lankstumą ir perkelti kuo daugiau rizikų darbuotojams. Rezultate gaunamos darbo vietos, kurios dažniausiai nėra nuolatinės, stokojančios darbo teisės normų ir socialinės valstybės apsaugos. Atsižvelgdama į tai, Tarptautinė metalo darbuotojų federacija išskiria keturis veiksnius, kurie lemia ar darbo santykiai iš esmės gali būti laikomi prekariniais: užtikrintumo darbo santykių tęstinumu laipsnis; kontrolės darbo santykiuose lygis, pasireiškiantis profesinių sąjungų buvimu ar nebuvimu ir susijęs su galia daryti įtaką darbo sąlygoms, algoms, darbo intensyvumui; apsauginės darbo funkcijos įgyvendinimo norminiuose aktuose lygis ir gaunamų pajamų lygis. Apibendrinant, galima pasakyti, jog prekarinis užimtumas iki šiol neturi vienos universalios sąvokos, tačiau kaip pasaulinis fenomenas darbo santykių srityje yra gerai pastebimas ir gali būti apibūdinamas tam tikrų bruožų visuma. Visus, aukščiau išvardytus prekarinio užimtumo bruožus galima atitinkamai suskirstyti į grupes:

1. Bruožai pagal sutarties formą:

- a. darbo santykių prigimtis. Priskiriamas įdarbinimas per įdarbinimo agentūras, subrangovus, apsimestinis, savarankiškas darbas;
- b. baigtinė darbo sutarties trukmė. Galima priskirti laikinas, sezonines, projektines darbo sutartis, atsitiktinį ir padienį darbą.

2. Bruožai pagal nesaugias (prekarines) darbo sąlygas:

- a. mažas darbo užmokestis;

⁴⁰ Tarptautinės metalo darbuotojų federacijos Tyrimas apie užimtumo pokyčius ir nesaugaus darbo praktikas (*International Metalworkers' Federation Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work*) p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161387.pdf>.

- b. sumažėjusi ar neegzistuojanti darbuotojų galimybė pasinaudoti savo teisėmis darbovietėje (diskriminacija dėl darbo formos);
- c. maža apsauga nuo vienašališko darbo santykių nutraukimo iš darbdavio pusės;
- d. socialinių garantijų, dažniausiai susijusių su ilgalaikiu darbo stažu neturėjimas.

Šie ir kiti galimi prekarinio užimtumo bruožų grupavimai leidžia išryškinti potencialius raktinius universalios sąvokos elementus – pavyzdžiui, akivaizdu, kad nors prekarinio darbo negalima absoliučiai prilyginti lanksčioms darbo formoms, tačiau šios yra neatsiejamai susijusios su jo turinio elementais. Ir nors didelė gausa galinčių kilti prekarinių darbo santykių situacijų suponuoja poreikį šią sąvoką išlaikyti lanksčią, konkretesni apibrėžimai leistų užimti aiškesnes pozicijas kolektyvinėse derybose ar svarstant teisės aktų pakeitimus.

2.2. Veiksniai lemiantys prekarinio užimtumo plitimą ir jo pavojai

Nors prekarinio užimtumo plitimo tendencija ir yra gana aiškiai pastebima, tačiau galimybes kovoti su šiuo reiškiniu riboja minėtasis sąvokos nekonkretumas. Neturint konkretaus apibrėžimo, negalima tiksliai nusakyti prekarinio darbo masto rinkoje – nors šaltinių, tiriančių prekarinį užimtumą daug, apibrėžimai varijuoja, neretai netgi nėra naudojama pati „prekarinio darbo“ sąvoka. Galime sutikti šiam reiškiniui klijuojamų įvairių pavadinimų – „nestandartinis darbas“, „netipiškas darbas“, „lankstus darbas“, „kontingentas“, „pažeidžiamas darbas“ ir t.t. Šią situaciją taip pat dažnai pablogina ir darbo rinkos statistikos surinkimo ir klasifikavimo sistema, kurioje nėra išskiriami prekarinio darbo bruožus atitinkantys atvejai, tad duomenys nėra išsamūs, sunku juos analizuoti ir prieiti tvirtų išvadų.

Analizuojant prekarinį užimtumą nagrinėjančius šaltinius galima išskirti kelis veiksnius, kurie lėmė prekarinio sektoriaus augimą⁴¹. Pirmasis – ekonominis faktorius. 2008 metų ekonominė krizė Europoje paliko gilų pėdsaką. Darbuotojams praradus turimus darbus ir išaugus konkurencijai dėl egzistuojančių darbo vietų, pastariesiems neretai teko nuleisti savo iki tol turėtus standartus, smarkiai išaugo sudaromų netipinių darbo sutarčių skaičius. Baltijos šalyse ši tendencija buvo ypač ryški. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje žmonių, manančių, jog jie turi

⁴¹ 2016 metų liepos EP Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto užsakytas tyrimas Nesaugus užimtumas Europoje: Modeliai, tendencijos ir politikos strategijos (Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies) p. 22 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRi3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRi3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0)>.

didelę tikimybę prarasti savo darbą skaičius 2007-2012 metais išaugo nuo 3 iki 12%. Estijoje žmonių dirbančių ne pilnu etatu skaičius išaugo net 23%, Latvijoje – 17%⁴². Ekonominis sunkmetis taip pat buvo lydimas ir taupymo priemonių įvedimo, kurios kai kuriose šalyse reiškė mažesnio finansavimo skyrimą valstybinėms įstaigoms, tokioms kaip darbo inspekcijos, kas savo ruožtu galimai padidino piktnaudžiavimo atvejų skaičių. Kaip teigiama Europos Parlamento užsakytame tyrime⁴³, tiriant ekonominės krizės Europoje pasekmes bendrai reguliavimo sistemai pastebėta, jog dauguma priimtų reformų atliktos vienašališkai, algu dydžiai krito beveik be išimties visoje Bendrijoje, o daugelis valstybių patyrė kolektyvinių derybų darbo rinkoje krizę. Darytina išvada, jog prastos ekonominės sąlygos tiek praėjusios krizės atveju, tiek kalbant apie galimas krizes ateityje, yra ir bus svarbiu faktoriumi kalbant apie prekarinio užimtumo plėtrą.

Kitas svarbus faktorius – instituciniai ir teisiniai veiksniai. Institucinės sistemos, tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek kiekvienos narės lygiu gali daryti įtaką darbo rinkos nestabilumo augimui. Darbo rinkos reguliacija yra vienas iš raktinių veiksnių stabdančių prekarinio užimtumo plitimą. Darbo rinkos egzistuojančios tvirtoje darbo teisės aktų sistemose, kurios darbuotojams užtikrina didžiausią įmanomą darbo santykių apsaugą atleidimo, nediskriminavimo, galimybės pasinaudoti socialinėmis ir kolektyvinio atstovavimo teisėmis susiduria su daug mažesne prekarinio darbo plitimo rizika, nei sistemos, kurios neturi galimybės užtikrinti šių veiksnių. Tuo tarpu reguliavimo mažinimas gali sukelti priešingas pasekmes – rinkos atvėrimas ir padidėjusi konkurencija gali vesti prie darbdavių bandymo bet kokia kaina sumažinti gamybos kaštus, o tai galimai bus daroma ieškant naujų būdų apeiti įstatymus ir kuo labiau išnaudoti darbo jėgą, tam kad neprarasti turimos rinkos dalies.

Dar vienas ateityje vis aktualesniu tapsiantis prekarinio užimtumo plitimo veiksnys – technologiniai pasikeitimai. Nuolat augant darbo daliai (ypač industriniuose sektoriuose) atliekamai pasitelkiant automatizaciją/robotizaciją, darbuotojų, dirbančių šiose srityse pagal standartines sutartis paprasčiausiai reikia vis mažiau. Pastarieji, tam kad galėtų konkuruoti su jų darbo vietas keičiančiomis mašinomis imasi dirbti už mažesnę atlygį, ne pilnu etatu ar laikinai.

⁴² *Ibidem.*

⁴³ *Ibidem.*

Iš esmės visi šaltiniai nagrinėjantys prekarinį užimtumą sutinka su tuo, jog prekarinis darbas daro didelį poveikį tiek atskiriems individams, tiek visuomenei iš esmės, o vis gilėjant jo normalizacijai šie požymiai ateityje tik ryškės. Pačia bendriausia prasme prekarinis darbas palieka darbuotojus ir bendruomenes nestabilias, neužtikrintose situacijose, tokiu būdu iškreipdamas jų galimybes planuoti ateitį. TDO konkrečiau išskiria faktą⁴⁴, kad prekarinių darbuotojų klasė ne tik susiduria su saugumo trūkumu užimtumo srityje, bet kartu patiria ir daugiau nelaimingų atsitikimų darbe, dažniau serga. Bendra bejėgiškumo ir neaiškumo būseną atgraso šiuos darbuotojus nuo jungimosi į profesines sąjungas, taip paliekant juos dar labiau pažeidžiamus.

Kaip minėta, vienas iš pagrindinių prekarinio darbo pavojų, yra asmenų, patekusių į šį lauką stabilios ateities planavimo galimybių stoka⁴⁵. Trumpalaikiai darbuotojai dėl darbo sutarčių terminuotumo ir mažų gaunamų pajamų paprasčiausiai neturi galimybės planuoti santuokų, susilaukti vaikų, imti reikalingų būsto paskolų, kitaip sakant, tarp šios klasės darbuotojų pastebimas labai aiškus nuoseklaus gyvenimo plano nebuvimas ar trūkumas. Tarptautinė darbo organizacija atkreipia dėmesį, jog net gi darbuotojai, kurie savanoriškai pasirenka lankstesnes įdarbinimo formas ar jų sąlygas galų gale neretai gailisi šio pasirinkimo. Suprantama, jog asmenys siekiantys karjeros ir susidūrę su pasirinkimu tapti bedarbiais ar dirbti nestandartinį darbą dažniausiai pasirinks pastarąjį, tačiau 2009 metais atlikto tyrimo metu⁴⁶ padaryta išvada, jog jau po 4 darbo metų menama „nauda“ gaunama iš šio pasirinkimo, t.y. nepertraukiama darbo karjera, nublanksta prieš garantijas gaunamas pradėjus dirbti pagal standartinį modelį. Visų pirma, prekarinių darbo modelių prigimtis palieka jaunus, karjeros siekiančius asmenis už socialinės apsaugos ir nuolatinių darboviečių suteikiamų garantijų ribų – arba todėl, jog pastarieji nesurenka reikiamo darbo ar socialinių įmokų mokėjimo stažo, arba todėl jog socialinių įmokų mokėjimo sistema yra savanoriška, o dėl mažesnių pajamų prekariatas dažnai renkasi papildomų įmokų nemokėti. Tokios sąlygos verčia prekariatą nuolat jaudintis dėl galimybės prarasti darbą ir didina atskirtį tarp socialinių sluoksnių – natūraliai lengvesnes

⁴⁴ 2011 metų Tarptautinės darbo organizacijos publikacija Nuo nesaugaus darbo iki padoraus darbo. Politika ir taisyklės, skirtos kovoti su nesaugiu užimtumu (From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment). p. 17-20 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf>.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Cituojama per ADDISON, J. and SURFIELD, C. J. 2009. “Atypical Work and Employment Continuity”, *Industrial Relations. A Journal of Economy & Society*, vol. 48, p. 655-683 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ftp.iza.org/dp4065.pdf>>.

sąlygas ir su tuo ateinančia realia galimybe rinktis turi jaunimas su šeimomis, turinčiomis pastovius darbo šaltinius ar santaupas.

Kitas svarbus prekarinio darbo pavojus – sveikata ir darbo sąlygos⁴⁷. Darbuotojai įdarbinami per trečiuosius asmenims, o ypač kai yra siunčiami dirbti į užsienio šalis, dažnai yra priversti dirbti pavojingoje aplinkoje, susiduria su stresinėmis darbo sąlygomis, oficialių normų neatitinkančiais darbo krūviais, neproporcingai dideliais kelionių į/iš darbo atstumais. Tokie darbuotojai neretai daug prasčiau apmokomi, jų sveikata ir sauga prastai prižiūrima ar išvis neužtikrinama. Vien tokia darbo aplinka gali lemti prastą emocinę ir psichologinę darbuotojų būklę, o baimė neprarasti vienintelio pajamų šaltinio darbuotojus verčia susitaikyti su vis prastesnėmis darbo sąlygomis. Tokie darbuotojai neturi laiko ir galimybių kovoti dėl savo teisių, tad problema lieka nesprendžiama ir tik gilėja. Darbininkų samdymas per subrangovus yra viena iš dažniausiai naudojamų darbdavių priemonių nusimesti sunkiausių darbų rizikas. Kaip minėta, daugelyje šalių sveikatos draudimo įmokos nedirbant pas darbdavį (savarankiškas darbas) yra neprivalomos, tad neapsidraudę ar negalintys sau to leisti asmenys ištikus sveikatos problemoms rizikuoja ilgam laikui pasitraukti iš darbo rinkos ir įbristi į skolas.

Anot TDO dar vienas ryškus pavojus pasireiškia lyčių aspektu. Moterys istoriškai dažniau dirbo namuose ir įvairius nestandartinius darbus, ši tendencija kalbant apie prekarinį darbą yra nepakitusi iki šių dienų. Moterys taip pat daug dažniau sutinkamos ne pilno etato darbuose, todėl uždirba mažiau ir turi prastesnes finansinio nepriklausomumo galimybes. Nors ir būtų galima ginčyti, jog tokios tendencijos yra labiau susijusios su asmeniniais gyvenimo pasirinkimais, tačiau sektoriai, kuriuose moterys sudaro daugumą (aptarnavimo veikla, socialinis darbas, apgyvendinimo ir maitinimo veikla)⁴⁸, yra neretai linkę primesti labiau išnaudojančias darbo sąlygas bei samdyti kuo daugiau jaunų darbuotojų, neretai iš kaimo vietovių, su menku išsilavinimu, t.y. negalinčių ir nemokančių efektyviai įgyvendinti savo teisių. Būtent dėl to, jog turima mažai derybinės galios ir susiduriama su beveik neįveikiamomis kliūtimis organizuotis ir derėtis kolektyviai, šiems darbuotojoms labiausiai reikia apsaugos, kurios prekarinis darbas nesuteikia.

⁴⁷ Žr. Išnašą Nr. 44

⁴⁸ Lietuvos statistikos departamento statistika apie samdomuosius darbuotojus [Interaktyvus; žiūrėta 2019.01.30] Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

Visgi, turbūt nemaloniausias prekarinio darbo aspektas yra jo daroma įtaka visuomenei ir jos veikimui. TDO teigia⁴⁹, jog didesnis prekarinių darbuotojų skaičius bendruomenėje yra tiesiogiai proporcingas mažesniai bendradarbiavimui ir sanglaudai bei susijęs su didesniu skurdo lygiu. Tokiose bendruomenėse atsidūrę žmonės jaučiasi neturintys jokios politinės ar bendruomeninės galios, t.y. neturintys pasirinkimo. Toks kolektyvinis nusivylimas veda prie visuotinių neramumų, vykstančių įvairiose Europos šalyse – skurdžiuose rajonuose gyvenančių, nekvalifikuotus darbus dirbančių ir jokio ateities optimizmo neturinčių jaunų žmonių nusivylimas perauga į maištus ir riaušes. Reiktų dar kartą paminėti, jog prekarinis darbas sumažina ir kolektyvinių derybų galią – prekariatas, esantis ypatingai nestabilioje padėtyje geriau renkasi būti išnaudojamas, nei visiškai prarasti turimą uždarbio šaltinį. Tuo tarpu iš darbdavių pusės tai gali būti matoma kaip efektyvus būdas kovoti su kolektyviniu atstovavimu, t.y. tai dar labiau skatina darbdavius maksimaliai didinti prekarinių darbuotojų skaičių. Apibendrinus, galima pasakyti, kad prekarinio užimtumo plitimas po truputį trikdo iki šiol nusistovėjusią visuomenės būseną – bejėgiškumo jausmas ir galimų pokyčių baimė atgraso prekariato sluoksnį nuo dalyvavimo profsąjungų veikloje, visuomeninėse organizacijose bei institucijose, dėl to didinama atskirtis. Ateityje susidūrus su dar viena ekonomine krize ir valstybėms imantis spręsti iškilusius sunkumus mažinant socialines garantijas, pasekmės prekariatui, kuris jau dabar naudojasi jų mažuma, gali būti labai skaudžios. Tad politinėms jėgoms norint išlaikyti stabilią padėtį kils nelengva pareiga rasti tinkamiausią būdą atstovauti šio socialinio sluoksnio interesus.⁵⁰

Apibendrinant tirtus šaltinius, galima daryti išvadą, jog prekarinis darbas ir prekariato susikūrimas yra tiesioginė lanksčių darbo formų plitimo ir nepilnai įgyvendinti apsauginio reguliavimo pasekmė. Todėl toliau šiame darbe tiriant lanksčias darbo formas, jas nagrinėti būtina ne vien per jų teisinio reguliavimo tikslų prizmę, bet ir per jų santykinę išstūmimą į darbo teisės užribį, t.y. apsauginės darbo teisės funkcijos paneigimo kontekste.

⁴⁹ 2011 metų Tarptautinės darbo organizacijos publikacija Nuo nesaugaus darbo iki padoraus darbo. Politika ir taisyklės, skirtos kovoti su nesaugiu užimtumu (From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf>.

⁵⁰ *Ibidem*.

3. LANKSČIOS DARBO FORMOS PREKARINIO DARBO KONTEKSTE

3.1. Darbas pagal terminuotą darbo sutartį

Kaip matyti iš anksčiau pateikto standartinės darbo formos apibrėžimo, terminuoti darbo santykiai nėra pagrindinė/tradicinė darbo forma, kadangi taip prasčiau užtikrinamos darbuotojo teisės ir interesai, o tuo tarpu neterminuoti darbo santykiai leidžia darbuotojui efektyviau planuoti ateitį, uždarbį ir galimybes įsidarbinti vėliau⁵¹. Toks požiūris į darbo santykių tęstinumą visuomet egzistavo ir Lietuvoje. Sistemiskai nagrinėjant Lietuvoje galiojusius darbo įstatymus matyti, jog pirmenybė neterminuotai darbo sutarčiai buvo teikiama visą laiką. 1972 metų sovietinio darbo kodekso⁵² 22 straipsnyje pirminiu sutarties terminu įvardijamas „neapibrėžtas terminas“. Po nepriklausomybės atkūrimo panaikinus pastarojo kodekso galiojimą, teisiniu vakuuui užpildyti buvo priimtas Darbo sutarties įstatymas⁵³, kurio 9-10 straipsniuose darbo sutarties terminu pirmiausiai taip pat nurodoma neterminuota darbo sutartis. Išleidus pirmąjį nepriklausomos Lietuvos darbo kodeksą⁵⁴, jo 108-111 straipsniuose pirmąją darbo sutarties rūšimi taip pat buvo įrašyta neterminuota darbo sutartis, o papildomai įvardyta, jog „darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui“. Iš esmės analogiška nuostata išliko ir priėmus naująjį 2016 metų darbo kodeksą – 66 jo straipsnis numato, jog jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Naujajame darbo kodekse įstatymų leidėjas išplečia egzistavusių terminuotų sutarčių rūšių reguliavimą (paprasta terminuota darbo sutartis ir sezoninio darbo sutartis) ir įteisina porą visiškai naujų institutų – projekcinio darbo sutartį ir pameistrystės sutartį. Šios sutartys yra specialiosios terminuotos sutarties variacijos, kurių pagrindiniai skirtumai yra jų terminuotumo sąlyga. Kadangi šios sutartys nėra sureguliuotos ypač plačiai, jos visos bus aptariamoms šiame skyriuje kartu. Visų pirma, galima palyginti bendruosius šių sutarčių bruožus:

⁵¹ EurWORK | ANDREA, B., ISABELLA, B., KULLANDER M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. 2010 kovo 10 d.

⁵² Lietuvos tarybų socialistinės respublikos darbo įstatymų kodeksas, *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, Nr. 18-137.

⁵³ *Lietuvos aidas*, 1991-12-10, Nr. 246-0.

⁵⁴ *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569

	Pameistrystės sutartis		Projektinio darbo sutartis	Sezoninio darbo sutartis	Terminuota darbo sutartis
	Be mokymosi sutarties	Su mokymosi sutartimi			
Terminas	Iki 6 mėnesių	Mokymosi sutarties galiojimo laikotarpiu	Iki 2 metų (iki 5 metų, jeigu pakeičiama galiojanti kitos rūšies sutartis)	Vieno sezono terminas ne ilgesnis kaip 8 mėnesiai per paeiliui einančius 12 mėnesių	Iki 2 metų (iki 5 metų paeiliui einančioms sutartimis)
Tikslas	Įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją		Pasiekti konkretų nustatytą projekto rezultatą	Atlikti darbus, kurie dėl gamtinių sąlygų dirbami ne visus metus	Tam tikram darbui / prisitaikyti prie laikinų pasikeitimų
Darbo laiko norma ir režimas	Nustatoma sutartimi pagal bendruosius reikalavimus	Maksimali darbo laiko norma – 48h per savaitę	Darbuotojo sau nustatytas darbo laiko režimas, darbo laiko norma nustatoma sutartimi pagal bendruosius reikalavimus	Nustatoma sutartimi pagal bendruosius reikalavimus	Nustatoma sutartimi pagal bendruosius reikalavimus
Darbo sutarties nutraukimas	Pasibaigus mokymo sutarčiai, arba bet kurios šalies iniciatyva, įspėjus prieš 5 darbo dienas (be mokymo sutarties įspėjimo terminas darbdaviui – 10 darbo dienų)		Suėjus sutarties terminui, arba bendraisiais darbo kodekso pagrindais	Pasibaigus sezonui, arba bet kurios šalies iniciatyva, įspėjus prieš 5 kalendorines dienas	Suėjus terminui, transformavusis į neterminuotą darbo sutartį, ir bendraisiais pagrindais

1 Lentelė. Sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

Tikslumo dėlei reikia pažymėti, jog sezoninio darbo sutartis, nors įprastai yra terminuoto pobūdžio, tačiau gali būti sudaroma neribotam sezonų skaičiui į priekį⁵⁵. Nepaisant to, šios sutarčių rūšys į lanksčių darbo formų kategoriją patenka nuo standartinės darbo formos nukrypdomos būtent darbo santykių trukmės elementu. Iš šių terminuotų darbo formų labiausiai prekariška yra terminuota darbo sutartis – likusios sutartys nors ir yra terminuotos

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. *Teisės aktų registras*, 2017-06-27, Nr. 10853.

laikė, tačiau yra sudaromos konkrečiam tikslui pasiekti, tad jų terminuotumas yra neatskiriama jų tikslo pasiekimo sąlyga, kuomet nebelieka sutarties objekto. TDO savo 2015 metų politikos santraukoje pažymėjo⁵⁶, jog pastaraisiais dešimtmečiais didžiausias terminuotų darbo sutarčių skaičiaus augimas stebėtinai būtent Europoje, kur ši tendencija nesikeitė nuo 1980 m. kai terminuoti darbo santykiai imti plačiau reguliuoti teisiškai. Tad su kokias iššūkiomis susiduriama augant terminuotų darbo santykių populiarumui? TDO teigimu⁵⁷ terminuoti darbo santykiai tradiciškai buvo naudojami siekiant reaguoti į išskylančius poreikius – pakeisti laikinai negalintį dirbti darbuotoją, įvertinti galimybę užmegzti ilgalaikius santykius su nauju darbuotoju ar sezoniniams darbams atlikti. Darbuotojai tam tikrais atvejais taip pat sąmoningai renkasi būtent terminuotus darbo santykius, jei tai tuo metu geriausiai atitinka jų interesus, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Tačiau nepaisant šių tradicinių priežasčių, įmonės vis dažniau ėmė naudoti terminuotus darbo santykius nuolatinių, įprastų darbų atlikimui kaip atsaką į organizacinius ir technologinius pasikeitimus, bei dėl globalizacijos padidėjusią konkurenciją rinkoje, kuri išryškino poreikį greitai prisitaikyti prie gamybos svyravimų. Tad kaip teigia Mariya Aleksynska ir Angelika Muller⁵⁸ problemos terminuotų darbo santykių kontekste kyla bet kuriuo iš šių atvejų:

- darbuotojo įsitraukimas į terminuoto pobūdžio darbo santykius yra nesavanoriškas;
- galimybė pereiti iš terminuotų į neterminuotus darbo santykius yra paneigiama;
- darbuotojų dirbančių pagal terminuotas ir pagal neterminuotas darbo sutartis darbo sąlygos skiriasi.

Nagrinėjant perėjimą iš terminuotų darbo santykių į neterminuotus, statistika Europos Sąjungoje labai nevienoda ir pavyzdžiui 2010 - 2011 metais tokio perėjimo dalis Prancūzijoje

⁵⁶ International Labour Organization. ALEKSYNSKA, M.; MULLER, A. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf>.

⁵⁷ International Labour Organization. What is temporary employment? [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang-en/index.htm>.

⁵⁸ International Labour Organization. Policy Brief No. 6. ALEKSYNSKA, M., MULLER, A. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts.

sudarė vos 6%⁵⁹ tuo tarpu Vokietijoje - 38%⁶⁰ nuo visų terminuotų darbo sutarčių. Lietuvoje šis skaičius tarp 25-39 metų asmenų 2017 metais buvo 22%⁶¹. Tikėtina, kad ateityje šis skaičius turėtų augti – naujajame darbo kodekse išplėstas perėjimo dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį reguliavimas (DK 71 str.). Atsiranda daugiau aiškumo darbuotojų atžvilgiu – darbdavys įpareigotas informuoti apie laisvas neterminuoto pobūdžio darbo vietas, šią informaciją skelbti įprastu, prieinamu būdu, taip pat privalo reguliariai informuoti darbuotojų atstovus apie terminuotų darbo sutarčių būklę (skaičių, pareigas, darbo užmokesčio vidurkį ir t.t.). Įvedama ir kolizinė taisyklė pirmumui pereiti dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį – tai pagal naująjį darbo kodeksą apsprendžia darbo stažas. Tuo tarpu kalbant apie vienodų darbo sąlygų užtikrinimą, EOCED parengtoje apžvalgoje teigiama⁶², kad terminuotuose darbo santykiuose esantys darbuotojai gauna mažiau mokymosi ir tobulėjimo galimybių, kadangi darbdaviai nesitiki sulaukti grąžos už investicijas. Šiuo klausimu naujasis darbo kodeksas aiškiau ir konkrečiau įtvirtina draudimą diskriminuoti (DK 70 str.). Įmonės įpareigotos nediferencijuoti ir užtikrinti kvalifikacijos kėlimo, tobulėjimo ir karjeros siekimo sąlygas terminuotiems darbuotojams. Taip pat prisideda vienareikšmiškas draudimas taikyti skirtingą apmokėjimą vienodoms pareigoms atsižvelgiant tik į darbo santykių terminą.

Kitas Mariya Aleksynska ir Angelika Muller išskiriamas nesaugumo aspektas terminuotų darbo santykių atžvilgiu yra tai, jog statistiškai terminuotuose darbo santykiuose esantys darbuotojai turi didesnę tikimybę tapti bedarbiais nei neterminuotuose darbo santykiuose esantys darbuotojai. Pavyzdžiui, Ispanijoje 2001-2011 metais terminuotuose darbo santykiuose esančių darbuotojų tapimo bedarbiais lygis svyravo tarp 7-17%, o neterminuotuose darbo santykiuose esančių asmenų per tą patį laikotarpį – tik 0,8-2%⁶³,

⁵⁹ BARBANCHON, T., MALHERBET, F. An Anatomy of the French Labour Market. 2013. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1284&context=intl>>.

⁶⁰ EICHHORST, W.; TOBSCH, V. Not so standart anymore? Employment duality in Germany. IZA Discussion paper No. 8155. Germany, 2014, p. 10 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ftp.iza.org/dp8155.pdf>>.

⁶¹ Eurostat - Transition from fixed term contracts to permanent contracts by sex and age - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_long_e09&lang=en>.

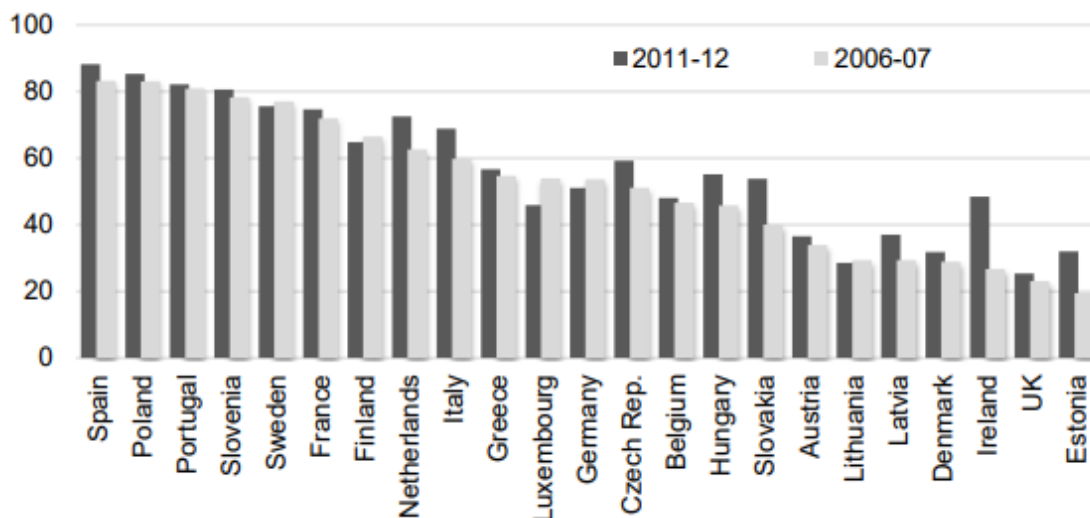
⁶² Organisation for Economic Co-operation. Policy Responses to New Forms of Work. 2019. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7-en.pdf?expires=1556289436&id=id&accname=guest&checksum=6BB8208974D3A0078CDAF38BEAA9702A&fbclid=IwAR0RS2-V8xUgTL-esMMnGDI8lZrJhBtMGv6Ew7ao4pAlsqTKThuTfIaZZkY>>.

⁶³ GARCIA-SERRANO, C., MALO, A. M., Beyond the Contract Type Segmentation in Spain, 2013. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=intl>>.

Prancūzijoje šie skaičiai 2010 metais atspindėjo tokią pačią situaciją⁶⁴ – terminuotuose darbo santykiuose esančių darbuotojų tapimo bedarbiais lygis buvo 9%, kuomet neterminuotuose santykiuose esančių darbuotojų – vos 0,9%. Šią statistiką patvirtina ir Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EOCD) duomenys. Anot jų, 2014 m. duomenimis Lietuvoje 2011-2012 metais terminuoto pobūdžio darbo sutartys visų naujų (iki 3 mėn. senumo) sudaromų darbo sutarčių atžvilgiu sudarė apie trečdalį:

Terminuotų sutarčių proporcija visoms naujai sudaromoms darbo sutartims (%)



1 Paveikslas. Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenys apie terminuotų darbo santykių proporciją visų naujų (iki 3 mėn. senumo) sudaromų darbo sutarčių atžvilgiu 2006-2007 ir 2011-2012 metais.

Šaltinis: OECD (2014). OECD Employment Outlook 2014. OECD Publishing: Paris. p. 150. Cituojama per EICHHORST W., et al. Labor market reforms in Europe – towards more flexicure labor markets? [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/meetingdocument/wcms_461919.pdf>.

Šios statistikos reikšmė geriausiai atsiskleidžia visų sudaromų darbo sutarčių kontekste, kadangi Lietuva yra viena iš mažiausiai terminuotus darbo santykius mėgstančių valstybių visoje Europos Sąjungoje: 2015 metų duomenimis⁶⁵ pagal terminuotą darbo sutartį teigė dirbantys vos 4% apklaustų asmenų. Kitaip sakant, nors pagal terminuotas sutartis dirbančių asmenų skaičius mažas, tačiau naujai sudaromų terminuotų sutarčių skaičius siekia beveik

⁶⁴ BARBANCHON, T., MALHERBET, F. An Anatomy of the French Labour Market. 2013.

⁶⁵ Europos darbo sąlygų tyrimas (2015 m.) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>>.

trečdalį visų sudaromų naujų sutarčių. Tokia statistika akivaizdžiai suponuoja ypač didelį terminuotų darbo sutarčių nestabilumo lygį - didelę kaitą ir trumpus darbo santykių terminus. Matomas nedidelis naujai sudaromų terminuotų sutarčių kritimas 2011-2012 metais gali būti paaiškinamas kaip 2008 metų ekonominės krizės padarinys, kuomet nemažai darbdavių nutraukė terminuotas darbo sutartis ar jų tiesiog nepratęsė. Anot Mariya Aleksynska ir Angelika Muller neterminuotų sutarčių nestabilumą dalinai galima pagrįsti tuo, jog terminuoti darbo santykiai gali būti lengviau nutraukiami, t.y. pasibaigus sutarties terminui darbdaviui nereikia nurodyti jokių papildomų priežasčių darbo santykiams nutraukti (išskyrus kai kurias bendrosios teisės tradicijos šalis, kaip pvz.: Didžioji Britanija, kurios teismų praktika⁶⁶ yra suformavusi taisyklę, jog tam tikrais atvejais darbuotojai gali turėti pagrįstus lūkesčius, jog terminuoti darbo santykiai bus pratęsti). Anot Pensilvanijos universiteto profesorės S.E. Gleason⁶⁷, įmonėse esant dideliame kiekiui terminuotų darbo sutarčių ir rinkai patiriant ekonominę krizę, darbdaviai prie sunkmečio prisitaiko terminuotų darbuotojų sąskaita, t.y. pirmiausiai nepratęsdami terminuotų sutarčių ar imdami sutartis sudaryti labai trumpiems terminams siekiant išlaikyti lanksčią darbo vietos išlaikymo kainą.

Naujasis Lietuvos darbo kodeksas šias potencialias problemas sprendžia keliais būdais. Visų pirma ribojama galimybė piktnaudžiauti terminuotų sutarčių sudarymu - įmonėse neterminuotiems darbams sudaromų terminuotų sutarčių skaičius negali viršyti penktadalio (DK 67 str.). Reguluojant terminuotas darbo sutartis smarkiai akcentuojama transformacija į neterminuotus darbo santykius: išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo apibrėžtas darbo sutarties terminas (DK 67 str.), viršijus maksimalų sutarties terminą ar paeiliui einančių terminuotų sutarčių skaičių (DK 68 str.), ar jei darbo santykiai tęsiasi bent dieną po sutarties termino suėjimo (DK 69 str.). Tad nors darbo santykių tęstinumo pilna apimtimi naujasis darbo kodeksas negali garantuoti, tačiau įstatymų leidėjo formuojama politika maksimaliai orientuota į neterminuotų darbo santykių sukūrimo prioritetą. Toks reguliavimas atitinka ir Europos Tarybos direktyvos 1999/70/EB nuostatas⁶⁸, sakančias, jog „neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma“, o DK 67-71 straipsnių

⁶⁶ Pavyzdžiui Hudson v. Department for Work & Pensions [2012], Case No: A2/2012/1351.

⁶⁷ GLEASON, S.E. The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe. 2006, p. 230 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=up_press>.

⁶⁸ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva (EB) Nr. 1999/70 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. Bendroji dalis 6 punktas.

nuostatos yra pilnai atitinkančios šios direktyvos šalims narėms keliamus reguliavimo reikalavimus nediskriminavimo, lygių galimybių ir santykių virtimo neterminuotais srityse. Tad apibendrinant terminuotų darbo santykių reguliavimą naujajame darbo kodekse, galima teigti, jog įtvirtintos reguliavimo normos yra gana plačiai orientuotos į nesaugumo tokio pobūdžio santykiuose sumažinimą ir skatinančios terminuotų darbo santykių virtimą neterminuotais.

3.2. Laikinis darbas

Laikinojo darbo sutartis šiuo metu reglamentuota darbo kodekso II dalies VI skyriuje, 72-80 straipsniuose. Laikinis darbas (angl. *temporary agency work / temporary employment*) šiuo atveju nereiškia ir neturėtų būti painiojamas su terminuotu darbu. Laikinojo darbo sutartis su darbuotoju gali būti tiek terminuota, tiek neterminuota, tačiau pagrindinis požymis skiriantis laikinąjį darbą nuo kitų darbo formų yra tas, jog tokia sutartis sudaroma su tikslu, jog darbuotojas darbą atliks ne kitai sutarties šaliai, t.y. tiesioginiam darbdaviui, o būtent darbdavio nurodytam subjektui, kitaip vadinamam laikinojo darbo naudotojui. Taigi laikinis darbas į lanksčių darbo formų kategoriją patenka nuo standartinės darbo formos nukrypdamas keičiant santykio tarp darbo santykių šalių pobūdį. Šis požymis laikinąjį darbą taip pat atskiria ir nuo tarpininkavimo įdarbinant veiklos, t.y. laikinojo darbo atveju laikinojo įdarbinimo įmonė pati sudaro darbo sutartį su darbuotoju, tuo tarpu tarpininkavimo veikla užsiimančios įmonės paprasčiausiai suveda darbo ieškančią darbuotoją su darbuotojo ieškančiu darbdaviu (arba atvirkščiai), o darbo sutartį darbdavys ir darbuotojas pasirenka ir sudaro tarpusavyje (išskyrus laikinojo darbo sutartį)⁶⁹ – susiklosto įprastiniai darbo santykiai. Kadangi laikinojo darbo atveju darbas nėra atliekamas tiesioginiam darbdaviui, t.y. privalomieji nurodymai atliekant darbą gaunami iš laikinojo darbo naudotojo, tačiau kiti nurodymai vis tiek gali būti gaunami iš tiesioginio darbdavio, susidaro unikali darbo santykiams situacija - pavaldumo dualizmas. Šis dualizmas aptartas dar pirmojoje tokio pobūdžio darbo formą reguliuojančioje Bendrijos direktyvoje 91/383/EEB, kurioje numatyta, kad ji taikoma „tarp laikino įdarbinimo tarnybos, kuri yra darbdavys, ir darbuotojo susiklosčiusiems laikiniems darbo santykiams, kai darbuotojas yra skiriamas dirbti įmonėje ir (arba) įstaigoje, kurioms reikia jo paslaugų *ir kurios*

⁶⁹ DAVULIS T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Registrų centras, 2018, Vilnius, p. 276.

*ji kontroliuoja*⁷⁰. Taigi abu darbdaviai dalinasi darbdavio įprastai atliekamas funkcijas ir pareigas.

2008 metais Belgijoje, Ispanijoje, Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Italijoje ir Lenkijoje vykdytos apklausos metu nustatyta⁷¹, kad daug didesnė žmonių dalis (nuo 59% Vokietijoje ir iki 92% Didžiojoje Britanijoje) laikinąjį įdarbinimą mato kaip puikų būdą įsilieti į darbo rinką bedarbiams ar nepatyrusiems darbuotojams, o pagrindinis tikslas, dėl kurio darbdaviai renkasi laikinuosius darbuotojus – įvykdyti laikinai padidėjusį darbo krūvį. Tačiau laikinasis darbas prekariškumo atžvilgiu turi nemažai probleminių aspektų. TDO ataskaitoje apie laikinąjį įdarbinimą⁷² Nicola Countouris *et al* teigia, kad nors klausimas ar laikinasis darbas iš tikrųjų suteikia asmenims galimybę įsilieti į darbo rinką ir galų gale būti įdarbintam standartine forma buvo nagrinėtas gana plačiai, tačiau konkrečių ši teiginį patvirtinančių įrodymų nerasta. Atvirkščiai - Holst, Nachtwey ir Dörre nagrinėdami laikinojo įdarbinimo padėtį Vokietijoje pažymėjo⁷³, kad laikinieji darbuotojai, lyginant su kitomis lanksčiomis darbo formomis, patiria ypač didelį neužtikrintumo lygį – laikinieji darbuotojai dažnai yra praradę stabilesnius darbus ir darbą laikinojo darbo naudotojo darbovietėje mato kaip vienintelę galimybę grįžti į įprastą darbo rinką. Tuo tarpu nuolatiniai laikinojo darbo naudotojo darbuotojai, anot autorių, matydami laikinuosius darbuotojus susidaro įspūdį, jog darbo praradimo atveju jų lauktų panaši dalia, kitaip sakant, laikinieji darbuotojai fiziškai įkūnija neužtikrintumą, susijusį su asmens ateitimi darbo rinkoje. Nuomonę, jog laikinasis darbas yra labiausiai nesaugi darbuotojų atžvilgiu darbo forma palaiko ir Eurofound⁷⁴, remdamasi 2010 ir 2015 metų Europos darbų sąlygų tyrimo duomenimis, kurio metu darbuotojų klausta, kokia yra jų nuomonė apie skirtingų formų darbo santykių užtikrinamą saugumą. Tiek 2010 metais, tiek 2015 metais darbuotojų nuomone laikinasis darbas buvo nesaugiausia iš visų darbo formų. M.

⁷⁰ TARYBOS DIREKTYVA 1991 m. birželio 25 d. pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. 1 straipsnis.

⁷¹ Cituojama per International Confederation of Private Employment Agencies. The agency work industry around the world. 2011, p. 53-70 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf>.

⁷² ILO. COUNTOURIS, N. *et al*. Report on temporary employment agencies and temporary agency work. A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. 2016, p. 25.

⁷³ HOLST, H.; NACHTWEY, O.; DÖRRE, K. (2010). The Strategic Use of Temporary Agency Work - Functional Change of a Non-standard Form of Employment. International Journal of Action Research, 6(1), 108-138 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380652>>.

⁷⁴ Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. 2017. Produced at the request of the European Commission. p. 5-8.

Kvasnicka pastebi⁷⁵, kad nors laikinasis įdarbinimas padeda bedarbiams asmenims įsitraukti į šią darbo formą, tačiau koreliacijos tarp laikinojo įdarbinimo ir perėjimo į nuolatinio, standartinio įdarbinimo formą nėra. Minėtoje TDO ataskaitoje taip pat teigiama, jog įvairios studijos nuolat pastebi reikšmingus darbo apmokėjimo dydžio skirtumus tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo darbo naudotojų reguliariųjų darbuotojų. Teigiama, jog skirtumas tarp algų Vokietijoje vietomis siekia iki 18%, Portugalijoje – vidutiniškai 9%, Jungtinėje Karalystėje – tarp 6 ir 11%. Lietuvos įstatymų leidėjas bent jau teoriniame lygyje naujajame darbo kodekse įtvirtina apsaugines priemones šių problemų sprendimui. Visų pirma, kalbant apie laikinąjį įdarbinimą kaip įrankį patekti į standartinę darbo rinką, naujasis darbo kodeksas iš tiesų tiesiogiai skatina tokį perėjimą, numatydamas įpareigojimą laikinojo darbo naudotojams informuoti laikinuosius darbuotojus apie jų turimas laisvas darbo vietas, nurodant darbo funkciją ir jai keliamus reikalavimus. Informacija apie laisvas darbo vietas turi būti skelbiama prieinamai, įprastais darbovietėje būdais (DK 78 str.). Perėjimo dirbti tiesiogiai pas laikinojo darbo naudotoją ribojimas imperatyviai uždraustas – laikinojo darbo naudotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė ar laikinasis darbuotojas ir laikinojo įdarbinimo įmonė negali sudarinėti jokių perėjimą dirbti tiesiogiai draudžiančių ar ribojančių susitarimų, o sudaryti susitarimai laikomi negaliojančiais (DK 79 str.). Vienodo darbo užmokesčio atžvilgiu taip pat numatytas įpareigojimas laikinojo įdarbinimo įmonei mokėti laikinajam darbuotojui ne mažesnę darbo užmokesčių, negu jis būtų jam mokamas, jei laikinasis darbuotojas laikinojo darbo naudotojo įmonėje būtų įdarbintas tiesiogiai (DK 75 str.). Kita vertus, probleminis aspektas čia pasireiškia tuo, jog tokia pareiga suponuoja būtinybę laikinojo įdarbinimo įmonei ne tik žinoti apie laikinojo darbo naudotojo įmonėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą visų rūšių darbuotojų kategorijoms, bet taip pat žinoti ir apie siunčiamų darbuotojų pareigų šioms kategorijoms tapatumą. Tokią padėtį įstatymų leidėjas sprendžia numatydamas įpareigojimus laikinojo darbo naudotojui dalintis (numatant draudimą atsisakyti) minėtąja informacija (75 str. 2 d.; 79 str. 3 d. 5 p.) bei įpareigojant iš anksto šia informacija pasidalinti su darbuotoju (73 str. 3 p.). Dėl tokio reguliavimo pobūdžio (reikalinga abiejų darbdavių kooperacija), atsakomybė už šių nuostatų nesilaikymą taip pat būtų dalinama tarp abiejų darbdavių (t.y. numatyta subsidiari atsakomybė). Tokio pobūdžio atsakomybei kilti vis tik turi būti laikomasi

⁷⁵ KVASNICKA, M. Does temporary work help provide a stepping stone to regular employment? Studies of labor market intermediation. Chicago, University Of Chicago Press, 2009. p. 335–372

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatų⁷⁶, pagal kurias visų pirma būtinas kreipimasis į pradinį skolininką – šiuo atveju laikinojo įdarbinimo įmonę, kuriai numatyta pareiga mokėti atitinkamo dydžio darbo užmokestį, ir tik jai atsisakius įvykdyti reikalavimą, būtų galima tiesiogiai kreiptis į laikinojo darbo naudotoją⁷⁷ (pareikšti reikalavimą darbo ginčų komisijoje). DK 75 straipsnis taip pat numato leidimą nesilaikyti šios taisyklės, jeigu laikinojo įdarbinimo įmonė atitinka šiuos kriterijus: a) darbuotoją įdarbina pagal neterminuotą sutartį b) tarp siuntimų dirbti moka jam darbo užmokestį c) šis užmokestis yra nekintančio dydžio, nepriklausomai nuo to ar darbuotojas siunčiamas dirbti ar ne.

Kitos TDO įvardijamos⁷⁸ laikinojo darbo problemos nesaugumo kontekste yra susijusios su mokymų, stažo kėlimo ir saugos darbe klausimais, taip pat laikinųjų darbuotojų atskirtimi lyginant su pagal standartinę darbo formą dirbančiais laikinojo darbo naudotojo darbuotojais. Ataskaitoje pateikiamais duomenimis iš 15 Europos valstybių, laikinieji darbuotojai turi iki dviejų su puse karto mažesnę tikimybę gauti darbdavio suteikiamus mokymus lyginant su reguliariais darbuotojais. Ši statistika tiesiogiai susijusi ir su padidėjusia laikinųjų darbuotojų susižalojimo darbe rizika – tinkamai neapmokyti darbuotojai turi mažiau žinių apie saugų darbą, darbo aplinką, naudojimąsi tam tikromis darbo priemonėmis, mechanizmais, todėl yra padidėjusios sužalojimų rizikos grupėje. Tačiau dėl savo pažeidžiamo statuso laikinieji darbuotojai nėra linkę skųstis, todėl daug rečiau sprendžiama jų darbo netinkamomis sąlygomis problema. Laikinieji darbuotojai taip pat rečiau atstovaujami darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų. Naujasis darbo kodeksas trumpai adresuoja potencialią apmokymų trūkumo problemą, numatydamas draudimą riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes (DK 79 str. 3 d. 2 p.), tačiau tuo pačiu leidžiant laikinojo įdarbinimo įmonėms ir laikinojo darbo naudotojams susitarti dėl atlygio už suteiktas mokymo paslaugas (t.y. už laikinojo darbo naudotoją šią pareigą esant poreikiui gali įvykdyti laikinojo įdarbinimo įmonė). Kodekse aptariamas ir diskriminacijos klausimas – laikinojo darbo naudotojas laikiniams darbuotojams privalo užtikrinti teisę naudotis laikinojo darbo

⁷⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262, 6 knygos 245 straipsnis.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Lavisos garantas“ v. V. B. PĮ, R. L. IĮ, D. L., Nr. 3K-3-620/2004 ; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. kooperatinė bendrovė „Kėdainių šilas“ ir kiti, Nr. 3K-3-147/2009.

⁷⁸ ILO. COUNTOURIS, N., et al. Report on temporary employment agencies and temporary agency work. A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. 2016.

naudotojo turima darbuotojų darbo ir poilsio, jų interesų tenkinimo infrastruktūra (poilsio kambariais, valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis ir kita) tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis naudojasi laikinojo darbo naudotojai. Saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai šiek tiek platesni, tačiau kartu dalinai paliečia ir dar vieną, jau minėtą prekariniam užimtumui būdingą aspektą – neaiškumą dėl darbdavio asmens arba kas turėtų būti laikomas atsakingu už darbo teisės normų pažeidimą. Visų pirma, darbo kodekso 79 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo pareigas užtikrinant saugą darbe nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁷⁹. Pastarajame įstatyme numatyta, kad darbdavio (šiuo atveju darbdaviu laikoma laikinoji įdarbinimo įmonė) pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Laikinojo įdarbinimo atveju, tai būtų pareiga įsitikinti, jog laikinojo darbo naudotojas laikosi visų darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatytų įpareigojimų, papildomai darbo kodekse numatant, jog laikinojo darbo naudotojas negali atsisakyti suteikti tokios informacijos laikinojo įdarbinimo įmonei (79 straipsnio 3 dalies 5 punktas). Specialiai laikiniešiams darbuotojams skirtame darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsnyje yra numatyta, jog būtent darbdavys vykdo visas šiame įstatyme nustatytas darbdavio pareigas, *atsižvelgdamas į nustatytus ypatumus*. Vienas iš jų - nepažeidžiant darbdavio atsakomybės, laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata, tokia pati nuostata įtvirtinta ir darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalyje – „už laikinojo darbo naudotojo laikinajam darbuotojui padarytą žalą atsako laikinojo darbo naudotojas“, o šio straipsnio pirma dalis numato, jog „laikinojo darbo naudotojas privalo imtis visų priemonių darbuotojo sveikatai ir gyvybei išsaugoti pagal darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas“. Taigi vertinant išvardytą reguliavimą, galima daryti išvadą, jog laikinajam darbuotojui dirbant laikinojo darbo naudotojo žinioje, šis privalo įgyvendinti visas darbdaviui tenkančias pareigas darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo kontekste, t.y. laikinojo darbo naudotojas yra praktinis saugos ir sveikatos sąlygų darbo vietoje įgyvendintojas, tačiau vertinant įstatymo normų formuluotes, įstatymų leidėjas neatmeta ir laikinojo įdarbinimo įmonės kaip sveikatos ir saugos sąlygų darbe užtikrinimo atsakomybės subjekto.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės Žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170.

Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson ir Hannes Kantelius aptardami laikinąjį įdarbinimą prekariškumo kontekste pažymėjo⁸⁰, jog laikinieji darbuotojai dėl šios darbo formos pobūdžio neturi fiksuotos darbo atlikimo vietos – privalo būti mobilūs ir keisti darbo vietas priklausomai nuo laikinojo darbo naudotojo poreikių. Autoriai tai vadina nesaugumu darbo skyrime (ang. *assignment insecurity*). Tai reiškia, jog darbuotojas nėra užtikrintas dėl patogumo nuvykti į kiekvieną naują darbo vietą, taip pat negali rinktis darbo pagal šį kriterijų. Naujasis Lietuvos darbo kodeksas nors ir tiesiogiai neadresuoja šios problemos, tačiau įstatymų leidėjas DK 74 straipsnyje papildomai numato laikinojo darbuotojo teisę per vieną darbo dieną nuo siuntimo gavimo jo atsisakyti ir toks atsisakymas nebūtų laikomas darbo pareigų pažeidimu. Kadangi darbuotojui iki darbo pradžios privalo būti suteikta visa informacija apie siuntimą dirbti, pastarasis gali atsisakyti dirbti atsižvelgdamas į patogumą pasiekti darbo vietą. Ši nuostata nėra tiesioginis Europos Sąjungos reguliavimo⁸¹ perkėlimas, tačiau šiame santykių išplečia darbuotojo teises, tad turėtų būti vertinama kaip teigiamas Lietuvos įstatymų leidėjo žingsnis, siekiant platesnio laikinųjų darbuotojų interesų užtikrinimo darbo santykiuose.

Pabaigai trumpai aptariant laikinojo darbo populiarumo mastą, visų pirma reikia pripažinti, jog ši darbo sutarties rūšis nuo pat jos reguliavimo pradžios kasmet tampa vis populiarese – laikinojo darbo industrija visame pasaulyje šiandien verta daugiau nei 150 milijardų eurų per metus⁸². Didžiausios laikinojo įdarbinimo įmonės vienu metu veiklą vykdo keliasdešimtyje valstybių, o sparčiausiai šis sektorius plečiasi augančiose vakarų pasaulio ekonomikose. Šiam augimui įtakos neabejotinai turėjo laisvas žmonių Europos Sąjungoje judėjimas, palydimas didelio pačios Bendrijos išsiplėtimo dvidešimt pirmojo amžiaus pradžioje, tad Bendrijos šioje srityje priimti teisės aktai buvo ypač reikalingas žingsnis siekiant užkirsti kelią galimam laikinųjų darbuotojų išnaudojimui. Visgi laikinojo darbo paplitimas smarkiai svyruoja visame pasaulyje, o taip pat ir pačiame Europos Sąjungos viduje. Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenimis⁸³, 2017 metais Ispanija ir Lenkija buvo

⁸⁰ HÅKANSSON, K.; ISIDORSSON, T.; KANTELIUS, H. Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity. *Nordic Journal of working life studies*. 2012, t. 2(4), p. 153-169.

⁸¹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (EB) Nr. 2008/104 dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

⁸² PECK, J.; THEODORE, N.; WARD, K. Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry, p. 3 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.academia.edu/33637416/Constructing_markets_for_temporary_labour_employment_liberalization_and_the_internationalization_of_the_staffing_industry>.

⁸³ OECD Data. Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>>.

atitinkamai trečia ir ketvirta pasaulyje pagal laikinojo darbo naudojimo mastą. Laikinieji darbuotojai šiose šalyse sudaro 26-27% visų rinkos darbuotojų. Tuo tarpu Rumunija, Lietuva ir Latvija yra mažiausiai visame pasaulyje laikinąjį darbą naudojančios šalys – laikinasis darbas čia tesudaro 1-3%. Ši statistika iš esmės atitinka Valstybinės darbo inspekcijos skelbiamą faktinį laikinųjų darbuotojų skaičių Lietuvoje⁸⁴ – 2018 metų antrajame pusmetyje Lietuvoje iš viso buvo įdarbinti 6047 laikinieji darbuotojai, kuriems darbą suteikė iš viso 42 įmonės (skaičiuojamos tik įmonės pateikusios ataskaitas apie įdarbinamus laikinuosius darbuotojus).

Apibendrinant šioje dalyje aptartą laikinojo darbo Lietuvoje reguliavimą, visų pirma reikia pastebėti, jog Lietuva sėkmingai įgyvendino Europos Sąjungos direktyvų 91/383/EEB ir 2008/104/EB nustatančių minimalią apsaugą ir nediskriminavimo principus laikinųjų darbuotojų atžvilgiu perkėlimą į nacionalinę teisę. Įstatymų leidėjas naujajame darbo kodekse laikinojo darbo sutartį reglamentuoja plačiausiai iš visų lanksčių darbo formų (8 straipsniai). Naujasis darbo kodeksas aptaria ir imasi imperatyviai reguliuoti beveik visus su laikinuoju darbu susijusius prekarinio darbo bruožus, nepaisant mažo šios darbo formos populiarumo šalyje, tad įstatyminės bazės atžvilgiu saugios darbo sąlygos naudotis šia darbo forma yra užtikrinamos.

3.3. Darbo vietos dalijimasis ir darbas keliems darbdaviams

Šios darbo sutarčių rūšys – visiška naujovė Lietuvos darbo teisėje. Tokias lanksčias darbo sutartis galima laikyti viena kitos analogais, tačiau skirtas skirtingoms darbo santykių šalims, t.y. darbo vietos dalijimosi sutartis labiau orientuota į darbuotojų, o darbo keliems darbdaviams – į darbdavių interesus. Darbo vietos dalijimosi sutartis įtvirtinta DK II dalies VI skyriuje, 93 straipsnyje. Pateikiama sąvoka skamba taip: „Du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimalios darbo laiko normos“. Ši darbo sutarties forma nėra imperatyviai reguliuojama Europos Sąjungos teisės aktais, tačiau Eurofound 2015 metais išleistame pranešime „Naujos darbo formos“

⁸⁴ Valstybinė darbo inspekcija - informacija apie laikinųjų darbuotojų įdarbinimą [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1619>.

formaliai apibrėžė darbo vietos dalijimosi sutartį kaip vieną iš naujų lanksčių darbo formų⁸⁵. Čia skelbiama, jog darbo keliems darbdaviams sutartys Europoje pradėjo populiarėti visai neseniai, tačiau daugelyje šalių ši praktika taikyta jau seniai, tačiau niekada nebuvo specifiskai reguliuota – įmonės pritaikydavo jau galiojančias teisės aktų nuostatas, dažniausiai tiesiog įdarbinant du asmenis pusei etato ir dėl darbo dalijimosi sutariant neformaliai. Darbuotojai su darbdaviu neformaliai sutardavo dėl konkrečios darbo dalijimosi apimties, darbo grafikų, sistemos pagal kurią darbuotojai gali pavaduoti vienas kitą ir pan. EurWORK aptardama⁸⁶ darbo vietos dalijimąsi teigia, jog ši lanksti darbo forma gali atnešti nemažai naudos tiek darbdaviui, tiek darbuotojams. Du žmonės toje pačioje darbo vietoje gali dalintis įgūdžiais, o darbdavys kolektyviai gauna didesnę darbo patirtį turinčios darbo jėgos, keli žmonės gali geriau prisidėti prie naujų idėjų ir darbo metodų darbovietėje kūrimo. Taip pat pastebėta, jog darbo vietos dalijimasis geriau sprendžia poreikį pakeisti laikinai nedarbingus darbuotojus. Kitaip sakant, ši darbo forma gali būti priemonė, skirta pagerinti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų statusą ir karjeros perspektyvas, tuo pat metu suteikiant lankstumo darbdavio atžvilgiu. Vis dėlto anot EurWORK darbo vietos dalijimasis iškelia ir nemažai potencialių iššūkių – galimas pilnų garantijų, kurias suteikia pilno etato darbas, netekimas, galimi konfliktai tarp darbą besidalinančių asmenų, darbuotojai gali jausti darbo pobūdžio ir jo rezultato kontrolės trūkumą. Pastebima, jog darbo vietos dalijimasis reikalauja padidinto organizuotumo laipsnio darbovietėje ir įsipareigojimo iš abiejų sutarties šalių pusių. Gera komunikacija ir lankstumas čia tampa kertiniais elementais norint užtikrinti veiksmingą šios darbo formos veikimą. Blogai įdiegtas darbo vietos dalijimasis gali privesti iki padidėjusio darbo intensyvumo vienam iš darbuotojų, viršvalandžių ir padidėjusio streso (jei darbo laiko norma tinkamai nepaskirstoma). International Business Research publikuotame straipsnyje⁸⁷ pažymima, kad visgi didžioji dalis iššūkių susijusių su darbo vietos dalijimąsi pasireiškia ne visuomet, kadangi darbo vietos dalijimasis reiškia kelis galimus darbo vietos dalijimosi tipus:

- atsakomybės dalinimasis – šiuo atveju darbuotojai tęstinai dirba prie to paties darbo ir abu yra atsakingi už tai, kad galutinis rezultatas būtų tinkamas;

⁸⁵ Eurofound research report. New forms of employment. 2015, p. 31-39 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>.

⁸⁶ EurWORK | Job sharing, 15 June 2015, [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/job-sharing-0>>.

⁸⁷ GHOLIPOUR, A., et al. The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs. International Business Research. 2010, t. 3(3), p. 133-140.

- darbo dalinimasis – darbuotojai dalinasi tą patį darbą padalintą į kelias dalis ir abu yra atsakingi už savo dalies tinkamą atlikimą;
- nesusijusios pareigos – darbuotojų atliekamos darbo funkcijos nesusiję tarpusavy, t.y. faktiškai atitinka dvi atskiras sutartis pusei etato.

Šioje dalyje aptariant sunkumus kylančius iš darbo vietos dalijimosi, omenyje turimi būtent pirmieji du dalinio darbo tipai. Irenka Krone-Germann *et al*⁸⁸ apžvelgdami darbo vietos dalijimosi sutarties potencialius probleminius aspektus, teigia, jog darbuotojai turi didesnę tikimybę susidurti su šiomis problemomis: a) padidintu darbo krūviu lyginant su įprastu daliniu darbu – tam įtakos turi atsakomybės tarp darbuotojų paskirstymas, b) daug didesniu reikalingos kooperacijos ir lankstumo lygiu, ypač kai reikia atlikti neplanuotus darbus ar dirbti viršvalandžiui, c) darbuotojai, būdami šios darbo formos panaudojimo iniciatoriai galimai jaučia padidintą spaudimą įrodyti, jog ši darbo forma patenkins darbdavio interesus, d) sunkumais surasti tinkamą darbo krūvio balansą tarp darbuotojų, o šis procesas reikalauja lankstumo, geranoriškumo, pasitikėjimo, skaidrumo, gebėjimo kritiškai vertinti savo veiksmus, e) galimi nesutarimai tarp darbuotojų, kurie reikalauja ginčų sprendimo procedūros.

Autoriai išskiria ir sunkumus, kylančius darbdaviams: a) sudėtingesnis įdarbinimo ir stebėsenos procesas. Darbo vietą besidalijantys asmenys veikia kaip vienas vienetas, tačiau vis dar yra du atskiri darbuotojai, prieš kuriuos darbdavys yra atsakingas ir kuriems turi vienodai vykdyti savo pareigas, b) galimai didesnė darbo vietos kaina – atskirai reikalinga apmokyti abu darbuotojus, įrengti darbo vietas, suteikti darbo priemones, c) esant poreikiui kontaktiniu asmeniu turėti tik vieną darbuotoją, gali būti sunku pasirinkti, d) reikalingos informacijos pateikimo abiem darbuotojams kaina – galimai sukeliama papildomi nepatogumai, nes darbuotojai darbo vietoje nebūna vienu metu, e) konflikto tarp darbo vietą besidalijančių darbuotojų iškilimo rizika, randasi poreikis atidžiai pasirinkti darbuotojus, kurie dalinsis darbo vietą.

Aryan Gholipour *et al* taip pat išskiria⁸⁹ panašius darbo vietos dalijimosi trūkumus – reikalingumas apmokyti du darbuotojus vietoj vieno, apsunkintas personalo valdymas,

⁸⁸ GERMANN, I.K. *et al.* JOB SHARING. TWO PROFESSIONALS FOR THE PRICE OF ONE. October 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. p. 11. Prieiga per internetą: <<http://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20jobsharing%20EN%281%29.pdf>>.

⁸⁹ GHOLIPOUR, A., et al. The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs. *International Business Research*, 2010, t. 3(3), p. 133-140.

papildomos koordinacijos atlikti darbui būtinybė, galima darbdavių baimė, jog vienam darbuotojui leidus dirbti tokiu būdu, reikės tenkinti ir kitų darbuotojų prašymus bei neaiškumas dėl darbuotojų atsakomybės už netinkamą darbo rezultatą. Visi šie faktoriai galimai atgraso darbdavius nuo šios darbo formos pasirinkimo lyginat su kitomis lanksčiomis darbo formomis.

Aptardamas mažą darbo vietos dalijimosi panaudojimo mastą Dan Wheatley pritaria nuomonei⁹⁰, jog to priežastis užkoduota prastame sutarties praktiniame pritaikomume – darbuotojas norintis dirbti pagal tokį modelį turi susirasti darbo partnerį arba ši pareiga bus perkeliama darbdaviui. Darbdaviui atsiranda papildomų sunkumų skirstant darbą ir jo krūvį, tad kitos lanksčios formos darbdaviams gali pasirodyti lengviau pritaikomos ir efektyvesnės, ypač jei darbo vietos dalijimosi reikia laikinai. Kitas Wheatley numatomas sunkumas yra galimai nevienodas darbuotojų pajėgumas, kuris savo ruožtu reikštų papildomo darbo krūvio vienam iš darbuotojų tekimą. Šios praktinės priežastys lemia, jog darbo vietos dalijimasis yra viena iš sudėtingesnių lanksčių darbo formų. Eurofound⁹¹ yra minima dar viena mažo šios darbo formos pritaikymo priežastis iš darbuotojo pusės - darbuotojai retai sutinka pakeisti esamą darbo sutartį į darbo vietos dalijimosi sutartį net tuomet, kai toks poreikis egzistuoja, kadangi bijoma, jog taip judama link visiško darbo netekimo arba ateityje bus daug sunkiau vėl pradėti dirbti pilnu etatu.

Taigi kaip matyti iš apžvelgtų šaltinių, didesnė dalis su šia darbo forma susijusių problemų yra praktinio pritaikymo ir mažiau susiję su jos nesaugumu. Kadangi naujajame darbo kodekse darbo vietos dalijimuisi skirti vos 3 straipsniai, šios praktinio pritaikymo problemos išlieka nesprendžiamos ir Lietuvoje. Tą patvirtina ir Valstybinės Darbo Inspekcijos pateikti duomenys apie darbo kodekso įgyvendinimą⁹² - nuo 2017 metų liepos iki 2018 metų vasario mėnesio Lietuvoje buvo sudaryta daugiau nei 350 tūkstančių darbo sutarčių, iš kurių tik 11 buvo darbo vietos dalijimosi, taigi šis institutas bent jau kol kas praktikoje yra iš esmės neegzistuojantis. Vis tik kalbant apie minėtąsias potencialias problemas, naujojo darbo kodekso įtvirtintas

⁹⁰ WHEATLEY, D. Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share. 2013, p. 18 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ntu.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0023/310289/Is-it-good-to-share-debating-patterns-in-availability-and-use-of-job-share.pdf>.

⁹¹ Eurofound research report. New forms of employment, 2015, p. 131 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>.

⁹² Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie lietuvių respublikos darbo kodekso įgyvendinimą (2017 m. liepos - 2018 m. vasario mėn.) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

reguliavimas kai kurias jų vis tiek adresuoja. Pavyzdžiui, viena iš prekariškumo problemų - darbuotojo nenoras pakeisti darbo sutartį dėl baimės darbą vėliau prarasti ar galimybės grįžti dirbti pilnu etatu, išsprendžiama numatant, kad vienam iš darbo vietą besidalijančių darbuotojų nutraukus darbo santykius, darbdavys privalo likusiam dirbti darbuotojui pasiūlyti dirbti pilnu etatu (DK 95 str.). Taip pat leidžiama susitarti ir leisti darbuotojui toliau dirbti ne visą darbo laiką. Papildomai šią darbo sutarties formą rinktis skatinami darbuotojai auginantys vaikus iki 7 metų – jų prašymu, esant organizacinei galimybei, darbdavys privalo tenkinti prašymą pakeisti darbo sutartį į darbo vietos dalijimosi iki vaikai sukaks 7 metai (DK 93 str.), išlaikant darbuotojui galimybę grįžti dirbti pilnu etatu. Čia, žinoma, susiduriama su vertinamuoju kriterijumi – „organizacinės ir gamybinės galimybės“ buvimas ar nebuvimas. Kadangi teismų praktika šiuo klausimu dar nėra suformuota, belieka spekuliuoti, kokiais atvejais darbdavys gali tvirtai pasakyti, jog galimybės pakeisti darbo sutartį nėra. Pavyzdžiui, ar darbuotojas, asmeniškai bendraujantis ir susitinkantis su visais klientais bei žinantis visą reikiamą darbo specifiką gali būti pakeičiamas kitu darbuotoju? Ar darbdavio negalėjimas surasti antrą darbuotoją būtų priežastis netenkinti prašymo? Kokia apimtimi turėtų būti išlaikomas balansas tarp darbuotojo poreikių patenkinimo ir darbdavio veiklos apsunkinimo siekiant tai padaryti (ieškoti papildomo darbuotojo, informuoti klientus apie būsimus paslaugų teikimo pasikeitimus ar pan.)? Į šiuos klausimus ateityje turėtų atsakyti teismai, spręsdami dėl to kilusius darbo santykių šalių ginčus. Galimai padidėjusio darbo krūvio problemą naujasis darbo kodeksas dalinai sprendžia numatydamas, jog darbuotojai savo sutarimu gali keisti savo darbo laiko režimus, jeigu tai nedarys įtakos sulygtos darbo funkcijos įvykdymui. Tuo tarpu nors praktikoje vienam darbuotojui tapus laikinai nedarbingu, prašymai jį pavaduoti greičiausiai bus teikiami kitam darbo vietą besidalinančiam darbuotojui, tačiau sutikti ar nesutikti bus paties darbuotojo diskrecijos reikalas – DK 94 str. numato, jog nei laikinas vieno darbuotojo nedarbingumas, nei atostogos teisiškai kito darbuotojo neįpareigoja.

Tuo tarpu analogija darbo vietos dalijimuisi yra „strateginio darbuotojų dalinimosi“ darbo forma (ang. *strategic employee sharing*)⁹³. Šie darbo santykiai nuo standartinės darbo formos taip pat nukrypsta įvedant šalių daugetą, šiuo atveju - darbdavių pusėje. Šių darbo santykių išraiška naujajame darbo kodekse – darbo keliems darbdaviams sutartis, įtvirtinta naujojo

⁹³ Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing. 2016, p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/11/ef1643en.pdf>>.

darbo kodekso 96-99 straipsniuose. Kaip teigia profesorius Tomas Davulis, šios sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas keliems darbdaviams įdarbinti vieną darbuotoją, atliekantį savo darbo funkciją atskirai kiekvienam arba vienu metu visiems darbdaviams, arba taip, kad jo atliekama darbo funkcija naudotųsi keli darbdaviai vienu metu ar iš anksto apibrėžtu laiku⁹⁴. Taigi vienas svarbiausių šios sutarties požymių yra būtent bendras darbdavių interesas duotam darbui atlikti, kuriam įvykdyti pasitelkiamas vienas darbuotojas vietoje kelių tą pačią funkciją atliekančių asmenų, tokiu būdu palengvinant bendro tikslo pasiekimą (pvz.: sumažinami organizaciniai kaštai). Prekariškumo atžvilgiu ši darbo forma kritikos susilaukia būtent dėl rotacijos tarp kelių darbdavių. Eurofound 2018 metų naujų darbo formų apžvalgoje⁹⁵ pažymi, kad dėl rotacinio darbo pobūdžio kyla rizika, jog darbuotojas nėra gerai integruojamas nei į vieną iš įmonių, kurioms jis atlieka darbo funkciją, dėl ko savo ruožtu kyla kitos problemos – prastesni ar išvis neegzistuojantys santykiai su kitais darbuotojais, daug prastesnis tokių darbuotojų atstovavimas bei prastos karjeros galimybės (darbuotojas pilnai neįsitraukia į įmonių hierarchinę struktūrą). Kaip vienas iš nesaugumo bruožų naujajame darbo kodekse galėtų būti matoma tai, kad įstatymų leidėjas nėra tiesiogiai numatęs, į kurios įmonės apskaitą turėtų būti įtrauktas keliems darbdaviams dirbantis darbuotojas. Šis klausimas gali turėti potencialios reikšmės kalbant apie vidutinio darbdavio ar darbovietės darbuotojų skaičiaus nustatymą, kuris pavyzdžiui sprendžia, darbo tarybos steigimo būtinumą (DK 169 straipsnis) ar grupės darbuotojų atleidimo normų taikymo ar netaikymo klausimą (DK 63 straipsnis). Kadangi teismų praktika šiuo klausimu taip pat dar nėra suformuota, vadovaujantis protingumo principu ir turint omenyje, jog darbuotojas darbo funkciją vykdo visiems sutartyje numatytiems darbdaviams lygiai taip pat, kaip jis tą darytų jeigu su kiekvienu darbdaviu būtų sudaręs po atskirą darbo sutartį, galima būtų daryti išvadą, jog toks darbuotojas turėtų būti įtrauktas į kiekvieno darbdavio darbuotojų skaičių. Taip pat reiktų pastebėti, jog nors kiekvienam darbdaviui atliekama darbo normos dalis gali būti labai maža, ir kyla grėsmė, kad darbdavys dėl tokio darbo pobūdžio neinvestuos į darbuotojo mokymus, profesinį tobulėjimą, karjerą ir t.t. Straipsniuose reguliuojančiuose darbą keliems darbdaviams nėra jokių priešdiskriminacinių nuostatų, kaip tai yra numatyta kitų sutarčių reguliavime, kuriose kyla tokia pati grėsmė (laikinasis įdarbinimas, terminuotos sutartys). Nepaisant to, naujasis darbo kodeksas efektyviai išsprendžia galimą nesaugumą negalėjimo pasinaudoti savo teisėmis

⁹⁴ DAVULIS, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Registrų centras, 2018, Vilnius, p. 309.

⁹⁵ Eurofound. Overview of new forms of employment. 2018 update. p. 4.

sriityje – DK 98 str. numato, jog visi darbdaviai atsako solidariai, o darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio pareigas įgyvendinti iš bet kurio darbdavio.

Visgi, Eurofound savo 2016 tyrimų ataskaitoje apie darbuotojų dalinimąsi⁹⁶, kurios rengimo metu apklausti Vyriausybių atstovai, darbo teisės ekspertai, socialiniai partneriai ir akademiniai ekspertai šešiose Europos valstybėse, pastebi, kad egzistuoja stiprus bendras sutarimas, jog darbuotojų dalinimasis yra naudingas darbuotojams, o esami trūkumai yra lengvai nusveriami pliusų. Turimi statistiniai duomenys apie šią naujai kylančią darbo formą labai riboti, nes ši darbo forma ėmė plisti visai neseniai, o tiek jos įforminimas, tiek reguliavimo ypatumai kol kas labai skiriasi priklausomai nuo šalies. Teiginiai dėl šios darbo formos mažo populiarumo tinka ir Lietuvos rinkai. Valstybinės Darbo Inspekcijos duomenimis⁹⁷ Lietuvoje tarp 2017 metų liepos ir 2018 metų vasario mėnesio sudarytos tik 158 darbo keliams darbdaviams sutartys. Mažam šios darbo formos populiarumui įtakos taip pat gali turėti sunkesnis nei įprastas praktinis pritaikymas. Darbdaviai turi dėti pastangas kooperuotis ir rasti kitus norinčius bendrai įdarbinti darbuotojus darbdavius, todėl kaip teigia Tomas Bagdanskis⁹⁸ tokios sutartys bent jau kol kas dažniausiai naudojamos darbdaviams veikiant jungtinės veiklos pagrindu, tarp motininių ir dukterinių įmonių, susijungusiose įmonėse ar panašiai. Tokiais atvejais partnerių ieškoti nereikia ir ši darbo forma pasirenkama kai visiems susijusiems darbdaviams trūksta tam tikros kategorijos darbuotojo(-ų), pavyzdžiui, buhalterio, personalo specialisto ar teisininko. Anot Eurofound, nepaisant mažo šios darbo formos populiarumo, iš apklausų matyti, jog šioje darbo formoje dominuoja neterminuoti darbo santykiai, darbuotojui suteikiant galimybę dirbti pilnu etatu, taigi prekariškumas pasireiškia mažiau.

Apibendrinant šias naujai Lietuvos darbo kodekse pasirodžiusias darbo formas, galima daryti išvadą, jog iš visų lanksčių darbo formų, pastarosios yra mažiausiai nesaugumo ir neužtikrintumo darbuotojų atžvilgiu sukuriančios darbo formos, o pagrindiniai su jų taikymu susiję iššūkiai pasireiškia praktinio pritaikomumo srityje. Nepaisant to, egzistuojantis reglamentavimas sukuria gana saugią darbuotojų atžvilgiu platformą. Kadangi šių formų

⁹⁶ Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing. 2016. p. 22.

⁹⁷ Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimą (2017 m. liepos - 2018 m. vasario mėn.) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

⁹⁸ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 243.

bendras populiarumas yra ypač mažas (2018 metais bendrai sudaryta 624 tūkstančiai darbo sutarčių, iš jų vos 1078 darbo vietos dalijimosi ir darbo keliems darbdaviams sutartys⁹⁹), o teisiškai sureguliuotos jos buvo tik pirmą kartą, tikėtina, kad ateityje šioms darbo formoms populiarėjant, jos susilauks didesnio reguliacinio dėmesio tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu.

3.4. Darbas ne visą darbo laiką

Darbo formos Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos ne vien per atskiras darbo sutarties rūšis. Darbo forma gali būti atskleista ir per darbo sutarties vykdymo institutų reguliavimą (darbo atlikimo būdą). Šiuo atveju – darbo laiko normos nustatymą. Darbas ne visą darbo laiką (ang. *part-time work*) naujajame darbo kodekse įtvirtintas II dalies II skyriaus 40 straipsnyje. Į lanksčių darbo formų kategoriją darbas ne visą darbo laiką patenka nuo standartinės darbo formos nukrypstant darbo laiko normos aspektu, t.y. sutrumpinama standartinė 8 valandų per dieną darbo laiko norma, arba darbo dienų per savaitę/mėnesį skaičius, arba tiek vienas, tiek kitas. Teorijoje dalinis darbas gali būti naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Iš darbuotojo pusės darbas ne visą darbo laiką suteikia daugiau laisvo laiko ir taip leidžia geriau derinti profesinius ir asmeninius interesus. Tuo tarpu iš darbdavio pusės poreikis samdyti darbuotojus darbui ne visą laiką gali kilti dėl vykdomos veiklos pobūdžio, t.y. siekiant sumažinti darbo jėgos kaštus (pvz.: jei ekonominė veikla vykdoma tik vieną dienos dalį). Visgi dalinis darbas prekariškumo kontekste susilaukia ir kritikos. Eurofound atsižvelgdama į 2009 metais vykdytą įmonių Europoje apklausą teigia¹⁰⁰, jog nors kai kurie darbuotojai darbą ne visą darbo laiką mato kaip išeitį geriau subalansuoti darbą ir asmeninį gyvenimą, kiti įvardija įvairius pranašumus, kuriuos gauna pilnu etatu dirbantys asmenys. Dažnai įvardijama problema, jog darbuotojai dirbantys ne visą darbo laiką neturi galimybės užimti aukštesnių pozicijų įmonių hierarchinėse struktūrose, t.y. ne tik uždirba mažiau, bet ir neturi lygių galimybių kopti karjeros laiptais. Anot Eurofound, tokie darbuotojai taip pat rečiau sulaukia pasiūlymų keltis darbo stažą, dalyvauti papildomuose

⁹⁹ Naujojo darbo kodekso monitoringas. VDI informacija apie Lietuvos respublikos darbo kodekso įgyvendinimą 2018 m. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2286>.

¹⁰⁰ Eurofound. European Company Survey 2009 Part-time work in Europe. p. 1-3 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1086en.pdf>.

mokymuose ir pan. Iš darbdavio pusės įvardijami minusai daugiausiai susiję su darbo vietos išlaikymo kaina – neretai darbuotojo samdymas ne visam darbo laikui praktikoje nepasiekia mažesnės darbo vietos kainos tikslo. Ši problema neseniai tapo aktuali ir Lietuvoje. 2018 metais įvestos „Sodros“ įmokų „grindys“¹⁰¹ turėjo užtikrinti, jog darbuotojai uždirbantys mažesnę nei minimalų atlyginimą (pvz.: dirbant už minimalų valandinį užmokestį, bet ne visą darbo laiką) užsitikrintų didesnės pensijos gavimą ateityje, tačiau tokie pokyčiai pristatė ir praktinio taikymo problemą. Kadangi socialinio draudimo įmokų prasme darbdaviui neliko skirtumo ar darbuotoją, dirbantį už minimalų valandinį atlygį, įdarbinti pilnam etatui ar ne visam darbo laikui, darbdaviai prioritetą žinoma teiks darbuotojams dirbsiantiems didesnę valandų skaičių. Tokiu būdu, nors ir siekta pagerintos socialinės apsaugos dideliame darbuotojų skaičiui¹⁰², tačiau sukurtas reguliavimas, kuris savo esme sudaro prielaidas diskriminavimui. Šį potencialų ne viso darbo laiko trūkumą iš darbdavių pusės dar 2004 metais įvardijo ir TDO¹⁰³. Papildomai TDO kaip trūkumus darbuotojams įvardijo galimą diskriminaciją mokant mažesnę darbo užmokestį už tą patį darbą ir skaičiuojant darbo stažą lyginant su pilnu etatu dirbančiais darbuotojais, mažesnes socialines garantijas ir galimybes siekti karjeros, potencialiai didesnes darbo apkrovas (pilnas darbo krūvis per trumpesnes darbo valandas) bei galimai nereguliarias darbo valandas. Daugelis šių problemų naujajame darbo kodekse reguliavimo prasme yra išspręstos ir atitinka privalomąjį Europos Sąjungos teisinį reguliavimą¹⁰⁴ dėl darbo ne visą darbo laiką bei Europos Teisingumo Teismo praktikoje suformuotą šio reguliavimo taikymo aiškinimą. Naujajame darbo kodekse draudimai diskriminuoti atlyginimo mokėjimo atžvilgiu¹⁰⁵ (darbuotojui turi būti mokama proporcingai pagal dirbtą laiką ir atliekamą darbą), riboti atostogų suteikimą¹⁰⁶, diskriminuoti apskaičiuojant darbo stažą, paaukštinant pareigose, keliant kvalifikaciją bei draudimas riboti kitas darbuotojo

¹⁰¹ Pagal naujos redakcijos Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 10 straipsnio 7 dalį, jeigu asmens gaunamas mėnesinis atlyginimas yra mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalus mėnesinis atlyginimas, darbdaviui vistiek tenka pareiga sumokėti visas „Sodros“ įmokas taip, lyg darbuotojas uždirbtų pilną minimalų mėnesinį atlyginimą.

¹⁰² „Sodros“ duomenimis, 2017 metais Lietuvoje už minimalų atlyginimą dirbo beveik kas septintas darbuotojas – apie 150 tūkstančių asmenų. Prieiga per internetą: <<https://www.sodra.lt/lt/naujienos/10-klausimu-apie-sodros-imoku-grindis->>.

¹⁰³ International Labour Organization. Part-time work. Information Sheet No. WT-4. 2004.

¹⁰⁴ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

¹⁰⁵ ESTT 2004 m. spalio 12 d. byla *Wippel*, C-313/02, 65 punktą.

¹⁰⁶ ESTT 2010 m. balandžio 22 d. byla *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 33 punktą.

teises (pvz.: darbo laiko apskaita senatvės pensijos stažui įgyti)¹⁰⁷ palyginus su pilnu etatu dirbančiais asmenimis, numatyti DK 40 straipsnio 6 dalyje. Papildomai, kadangi ES direktyva 97/81/EB įtvirtina, jog šalys narės turi numatyti galimybes darbuotojams dirbti ne visą darbo laiką, DK 40 straipsnio 3-4 dalys, numato ribojimus darbdaviams atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą dirbti ne visą darbo laiką, o darbuotojui suteikiama teisė inicijuoti darbo ginčą, jei šių taisyklių nesilaikoma. Galiausiai, kaip teigia profesorius T. Davulis¹⁰⁸, darbas ne visą darbo laiką yra lanksti darbo forma, kuri vis dėlto savaime neapsaugo nuo kitų prekarinio darbo aspektų – nedeklaruoto darbo, darbuotojų teisių pažeidimų, netiesioginio moterų diskriminavimo¹⁰⁹ ir pan. Šioms problemoms spręsti darbo kodekso 40 straipsnio 8 dalyje numatytas įpareigojimas darbdaviams informuoti darbuotojų atstovus apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį. Taigi apibendrinant galima teigti, jog naujajame Lietuvos darbo kodekso reguliavime, nors darbui ne visą laiką skirtas vos vienas straipsnis, didžioji dalis jo normų yra skirtos pažaboti galimą šios darbo formos prekariškumą. Šios apsauginės normos sėkmingai įgyvendina Europos Sąjungos direktyvos 97/81/EB nuostatas ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jos atžvilgiu suformuotą praktiką.

3.5. Nuotolinis darbas

Nuotolinio darbo sutartis šiuo metu reglamentuota darbo kodekso II dalies IV skyriaus 52 straipsnyje. Nuotolinis darbas į lanksčių darbo formų kategoriją patenka nuo standartinės darbo formos nukrypdamas darbo atlikimo vietos faktoriumi, t.y. darbo funkcija skirtingai nei įprastai, atliekama ne darbdavio suteiktose įmonės teritorijoje esančiose patalpose. Naujajame darbo kodekse darbas apibrėžiamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, arba naudodamas informacinės technologijas

¹⁰⁷ ESTT 2010 m. birželio 10 d. sujungtos bylos *Bruno*, C-395/08 ir C-396/08, 75 punktas

¹⁰⁸ DAVULIS T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Registrų centras, Vilnius, 2018, p. 164.

¹⁰⁹ Statistiškai, moterys ir jauni asmenys iki 25 metų sudaro neproporcingai didelę dalį dirbančių ne visą darbo laiką asmenų. Šaltinis: Eurofound. Part-time work in Europe. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0441en.pdf>.

(teledarbas). Ši nuotolinio darbo sąvoka pateikia du galimus nuotolinio darbo variantus (darbas ne darbovietėje ir teledarbas) bei perteikia pagrindinį nuotolinio darbo požymį – darbuotojo pasirinkimą dirbti tam tikroje, ne darbdavio suteikiamoje darbo vietoje. Skirtingai nei laikinojo darbo sutartys, nuotolinis darbas nėra taip griežtai sureguliuotas Europos Sąjungos lygmenyje – vienintelis tokio pobūdžio dokumentas yra 2002 metų Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių susitarimas dėl teledarbo¹¹⁰, kuris gali būti perkeltas į valstybių narių nacionalinę teisės sistemą socialinių partnerių susitarimais (Lietuvoje šis rėminis susitarimas perkeltas 2003 metais ir patobulintas 2010 metų darbo kodekso pakeitimas¹¹¹). Šis susitarimas, anot Aušros Bagdonaitės, analizuojant jo turinį ir lyginant su vėlesniais, išsiskiria savo norminių nuostatų konkretumu ir teksto struktūra prilygsta ES direktyvoms¹¹². Nors susitarimas ir nėra teisiškai įpareigojantis, tačiau jo tekstas ir įtvirtinamo potencialaus reguliavimo griežtumas, aiškumas ir tikslumas primena imperatyviuosius Bendrijos teisinius aktus. Beveik visos Europos Sąjungos valstybės savanoriškai įgyvendino šio susitarimo nuostatas - 2017 metais Europos socialinių partnerių bendroje apžvalgoje dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo numatyta, jog nacionaliniu lygiu susitarimo nėra įgyvendinusios tik Estija, Rumunija ir Kipras. XXI a. technologinė revoliucija pakeitė ne vien darbo atlikimo būdus ir priemones, bet tuo pačiu praplėtė potencialių darbo atlikimo vietų sąrašą. Kaip pastebi Marc Gruber TDO rengtoje apžvalgoje apie darbą žiniasklaidos sektoriuje¹¹³, nors ir tiesa, kad galimybė dirbti neformalioje aplinkoje suteikia tam tikrą lankstumo ir nepriklausomumo laipsnį, nuotolinis darbas ir teledarbas tuo pačiu sukelia persidirbimo, streso rizikas, darbuotojas gali per daug sulieti profesinį ir asmeninį gyvenimą, kas anot autoriaus ypač aktualu tokiose profesijose kaip žurnalizmas. Eurofound savo 2017 metų gyvenimo ir darbo sąlygų Europoje metraštyje¹¹⁴ iš esmės sutinka su tokia nuomone, teigiant, jog nors nuotolinių darbuotojų produktyvumas statistiškai yra didesnis nei reguliariai dirbančių darbuotojų, tačiau

¹¹⁰ Europos Sąjungos lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf>.

¹¹¹ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo. 2016, gruodis [interaktyvus. Žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf>.

¹¹² BAGDONAITĖ, A. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. Teisė, 2017 Nr. 104, p. 171-183.

¹¹³ International Labor Organization. GRUBER, M. Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors. Working Paper No. 324. 2019.

¹¹⁴ Eurofound. Living and Working in Europe. 2017 yearbook [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf>.

faktoriai lemiantys didesnę produktyvumą nėra visiškai naudingi darbuotojui. Visų pirma, kadangi nėra naudojamas laikas vykti ir parvykti iš darbovietės (dirbant namuose), mažiau laiko sugaištama bendraujant su kolegomis ar panašiai, šis laikas dažnai konvertuojamas į papildomas darbo valandas. Anot Eurofound, faktas, jog nuotoliniai darbuotojai dirba daug ilgiau nei standartiškai dirbantys darbuotojai buvo įrodytas jau daug kartų. Tą patvirtina ir 2015 metų Europos darbo sąlygų tyrimas¹¹⁵, kurio duomenimis net iki 23% nuotolinių darbuotojų kiekvieną savaitę dirba 8 ir daugiau valandų viršvalandžių. Nuolatinis papildomo darbo atlikimas, ypač dirbant namuose, sutrikdo normalų profesinio ir asmeninio gyvenimo balansą, kuris yra viena dažniausių priežasčių, kodėl darbuotojai apskritai renkasi šią darbo formą. Kitas svarbus aspektas susijęs su ilgesnėmis darbo valandomis yra tai, jog už jas dažniausiai neapmokama, kadangi tokios papildomos valandos susikaupia neoficialiai. Pavyzdžiui, naujasis darbo kodeksas taip pat numato, jog darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra (DK 52 str. 5 d.), nepažeisdamas maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio reikalavimų. Tuo tarpu darbdaviui numatyta pareiga nustatyti darbo laiko normą ir apskaitos taisykles, pareiga apie šias darbo taisykles informuoti darbuotoją, tačiau darbuotojas nėra tiesiogiai kontroliuojamas ir darbdavys negalėtų būti baudžiamas už tai, kad darbuotojas nesilaiko pvz.: maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Apibendrinant, Eurofound teigia, jog nors darbo laikas pasidaro lankstesnis, dėl didesnio persipynimo su asmeniniu gyvenimu, nuotoliniai darbuotojai natūraliai dirba daugiau nei darbdavio suteiktoje darbo vietoje dirbantys darbuotojai. Tokią pačią ar panašią nuomonę išreiškia beveik visi teledarbą nagrinėjantys šaltiniai¹¹⁶ - t.y. nuotolinį darbą dirbantys darbuotojai darbo valandas prasiilgina sutaupytų valandų sąskaita.

Papildomai nuotolinį darbą nagrinėjančių šaltinių yra išskiriami¹¹⁷ ir kitoms lanksčiomis darbo formoms būdingi nesaugumo aspektai – galima diskriminacija mokymų, kvalifikacijos kėlimo, karjeros galimybių atžvilgiu, mažesnė integracija į darbdavio įmonę, galima didesnė socialinė

¹¹⁵ Sixth European Working Conditions Survey [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>>.

¹¹⁶ Pavyzdžiui MESSENGER, J.; GSCHWIND, L. *Three Generations of Telework*. Conference Paper for the 17th ILERA World Congress 7 to 11 September 2015. Cape Town, South Africa 2015, p. 25 ; RASMUSSEN, E.; CORBETT, G. Why isn't teleworking working? [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.6126&rep=rep1&type=pdf>>.

¹¹⁷ Pavyzdžiui BEAUREGARD, T. A.; CANÓNICO, E.; BASILE, K. A. "The fur-lined rut": Telework and career ambition. In C. Kelliher & J. Richardson (Eds.), *Work, working and work relationships in a changing world*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge, 2019, p. 17-36. ; International Labour Organization. *Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. Geneva, 2017.; International Labour Conference 107th SESSION, 2018. *Ensuring decent working time for the future*. p. 274.

atskirtis. Pastarąsias problemas naujasis darbo kodeksas imasi spręsti numatant, jog darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją, o nuotolinio darbo pobūdis niekaip nevaržo jokių darbuotojų teisių (DK 52 str. 6-7 d.). Kadangi šiais laikais praktikoje bendravimas patogumo dėlei vis tiek dažniau vyksta elektroniniais kanalais, tad kaip pastebi Emil Wojcak *et al* straipsnyje apie tvaraus efektyvumo su teledarbu pasiekimą¹¹⁸, nors viena iš dažniausių priežasčių, dėl kurios darbuotojai renkasi dirbti nuotoliniu būdu, yra būtent mažiau trikdžių darbo aplinkoje (iš ko seka daugiau sutaupyto laiko), šis laikas dažnai būna paaukojamas siekiant papildomai išsiaiškinti ar elektroniniais kanalais perduotos užduotys ar informacija suprasta teisingai. Darbuotojas taip pat galimai patiria didesnę stresą dėl poreikio nuolat būti prieinamam kontaktui elektroniniais kanalais. Anot autorių, virtualūs socialiniai santykiai negali pakeisti asmeninio kontakto ir neleidžia suformuoti glaudesnio ryšio tarp kolegų, dėl ko mažėja ir komunikacijos efektyvumas, kas savo ruožtu reiškia prastesnę ir lėtesnę problemų sprendimą, didina organizacinius kaštus.

Nepaisant išvardintos kritikos šiai darbo formai, Lietuvos įstatymų leidėjas naujajame darbo kodekse išskiria kelias kategorijas darbuotojų, kuriems nuotolinis darbas galėtų būti labiau reikalingas ir skatina šiuos darbuotojus esant poreikiui naudotis šia darbo forma. DK 52 straipsnio 2 dalis numato, jog jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Apibendrinant nuotolinio darbo būklę Lietuvoje, visų pirma būtų galima teigti, jog paskutinis reguliavimo įteisinimas veiksmingai ir plačiai įgyvendina Europos Sąjungos lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminį susitarimą dėl teledarbo, su kuo sutinka ir patys Europos socialiniai partneriai, teigdami, jog Lietuvos įstatymai dar 2010 metais užtikrino pagrindinius nuotolinio darbo aspektus – savanoriškumą, saugą ir sveikatą, darbo valandų skaičiavimą ir darbo apskaitos vedimą, komunikaciją su darbdaviu bei lygiateisiškumą

¹¹⁸ WOJCAK, E. How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2016, t. 229, p. 33–41.

su kitais darbuotojais¹¹⁹. Tuo tarpu naujojo darbo kodekso reguliavimas šias teises ne tik išlaikė, bet vietomis netgi ir išplėtė, tad galima teigti, jog teisinė bazė yra tinkamai sutvarkyta prekariškumo prevencijos atžvilgiu. Nepaisant to, daugelio nuotolinį darbą nagrinėjančių šaltinių nuomone, net gi tinkamai užtikrinus teisinį reguliavimą, nuotolinio darbo lankstumo teikiami pranašumai praktinio pritaikymo metu turi didelį potencialą išnykti.

¹¹⁹ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo. 2016 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf>.

IŠVADOS

1. Standartinė arba tradicinė darbo organizavimo forma – tai šiuo metu visame pasaulyje labiausiai paplitusi samdomo darbo santykių išraiška, kuri bendriausiai apibrėžiama dvišaliais santykiais, neterminuotu darbo santykių terminu ir fiksuota savaitės darbo laiko norma bei režimu.
2. Nestandartinės arba lanksčios darbo formos dėl savo variacijų gausos sunkiai gali būti apibrėžtos viena universalia sąvoka, todėl kategorizuojamos kaip kuri nors standartinės darbo formos elementą keičiančios darbo formos (darbo santykių trukmę, darbo santykių šalių skaičių, darbo atlikimo vietą ar pan.), dėl ko darbo santykiai tampa lankstesni vienos iš darbo santykių šalių atžvilgiu.
3. XX a. pabaigoje – XXI a. pradžioje, įvykusios ryškios technologinės permainos, smarkiai pakeitusios daugelio darbų atlikimo pobūdį, informacijos perdavimo galimybes ir spartą, lėmė lanksčių darbo formų populiarėjimo augimą.
4. Lanksčių darbo formų populiarėjimas bei darbdavių siekis darbo jėgą samdyti kuo naudingesnėmis sau sąlygomis kelia naujų iššūkių. Vienas iš pagrindinių – prekarinio (nesaugaus) darbo plitimas, kuris dažnai susijęs su lanksčių darbo formų taikymu.
5. Prekariatas – tai darbuotojai, dirbantys nestandartinėmis darbo formomis, kurie dėl šių darbo formų pobūdžio ar teisinio reguliavimo trūkumų turi mažiau socialinių garantijų, yra mažiau integruojami į darboviečių vidinę sistemą, patiria mažesnę užtikrintumą dėl darbo santykių tęstinumo ar turi mažiau galimybių pasinaudoti visu apsauginių darbo teisės normų spektru.
6. Šiame darbe apžvelgus naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą lanksčių darbo formų reguliavimą, teigtina, jog nors šios darbo formos nėra ypač populiarios praktikoje, bei kyla praktinių jų taikymo problemų, visumoje Lietuvos įstatyminė bazė yra tinkamai sutvarkyta prekariškumo prevencijos atžvilgiu. T.y. tinkamai perkeltos privalomosios apsauginės ES teisės aktų nuostatos, tam tikrais atvejais imtasi iniciatyvos įgyvendinti neprivalomuosius ES aktus ar savo nuožiūra išplėsti apsaugines normas.
7. Siekiant ateityje ir toliau sėkmingai kovoti su šiuo fenomenu turėtų būti stengiamasi užtikrinti, jog jokios darbo organizavimo formos neliktų už įstatyminio reguliavimo ribų, o bazinės apsauginės normos būtų taikomos vienodai visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo darbo santykių formos.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. *Teisės aktų registras*, 2017-06-27, Nr. 10853
2. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, *Teisės aktų registras*, 2016-07-05, Nr. 18825.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės Žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569
5. Lietuvos tarybų socialistinės respublikos darbo įstatymų kodeksas, *Vyriausybės žinios*, 1972-01-01, Nr. 18-137.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, *Lietuvos aidas*, 1991-12-10, Nr. 2460

Europos sąjungos teisės aktai

1. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva (EEB) Nr. 91/383 Pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.
2. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).
3. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva (EB) Nr. 1999/70 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.
4. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (EB) Nr. 2008/104 nustatančios įpareigojimus sudaryti darbuotojams vienodas sąlygas kolektyvinio atstovavimo srityje ir draudžiančios jų diskriminaciją.

Specialioji literatūra

Monografijos, komentarai, vadovėliai, straipsniai

1. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018
2. BAGDONAITĖ, A. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. Teisė, 2017 Nr. 104, p. 171-183.
3. DAVULIS T., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Registrų centras, Vilnius, 2018.
4. GRUŽEVSKIS B. Užimtumo pokyčiai. *Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas*. Vilnius: Justitia, 2001.
5. ANDREA, B., ISABELLA, B., KULLANDER M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. 2010.
6. ADDISON, J. and SURFIELD, C. J. “Atypical Work and Employment Continuity”, *Industrial Relations. A Journal of Economy & Society*, 2009, t. 48, p. 655-683
7. BARBANCHON, T., MALHERBET, F. An Anatomy of the French Labour Market. 2013. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1284&context=intl>>.
8. BEAUREGARD, T. A.; CANÓNICO, E.; BASILE, K. A. “The fur-lined rut”: Telework and career ambition. In C. Kelliher & J. Richardson (Eds.), *Work, working and work relationships in a changing world*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge, 2019
9. BOSCH, G. Towards a new standard employment relationship in Western Europe? *British Journal of Industrial Relations*, 2004, t. 42, p. 617-636
10. COUNTOURIS, N. *et al.* Report on temporary employment agencies and temporary agency work. A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. 2016.
11. DEAKIN, S. What Exactly is Happening to the Contract of Employment? Reflections on Mark Freedland and Nicola Kountouris’s Legal Construction of Personal Work Relations. *Jerusalem Review of Legal Studies*, 2013, t. 7/1, p. 135-144
12. EICHHORST, W.; TOBSCH, V. Not so standart anymore? Employment duality in Germany. IZA Discussion paper No. 8155. Germany, 2014 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ftp.iza.org/dp8155.pdf>>.

13. FUDGE, J. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations* 2017, t. 59(3), p. 374–392
14. GARCIA-SERRANO, C., MALO, A. M., Beyond the Contract Type Segmentation in Spain, 2013. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=intl>>.
15. GHOLIPOUR, A., et al. The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs. *International Business Research*. 2010, t. 3(3), p. 133-140.
16. GERMANN, I.K. et al. JOB SHARING. TWO PROFESSIONALS FOR THE PRICE OF ONE. October 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.goforjobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20jobsharing%20EN%281%29.pdf>>.
17. GLEASON, S.E. The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe. 2006, p. 230 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=up_press>.
18. GRUBER, M. Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors. Working Paper No. 324. 2019
19. HÅKANSSON, K.; ISIDORSSON, T.; KANTELIUS, H. Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity. *Nordic Journal of working life studies*. 2012, t. 2(4), p. 153-169
20. HOLST, H.; NACHTWEY, O.; DÖRRE, K. (2010). The Strategic Use of Temporary Agency Work - Functional Change of a Non-standard Form of Employment. *International Journal of Action Research*, 6(1), 108-138 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380652>>.
21. KVASNICKA, M. Does temporary work help provide a stepping stone to regular employment? *Studies of labor market intermediation*. Chicago, University Of Chicago Press, 2009.

22. LIPTÁK, K. Is atypical typical? – atypical employment in Central Eastern European countries. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2011/emecon%201_2011%20Liptak.pdf>.
23. MANDL, I. New Forms Of Employment Offer Both Benefits And Risks. 2015 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.socialeurope.eu/new-forms-of-employment-offer-both-benefits-and-risks>>.
24. MESSENGER, J.; GSCHWIND, L. *Three Generations of Telework*. Conference Paper for the 17th ILERA World Congress 7 to 11 September 2015. Cape Town, South Africa 2015.
25. PECK, J.; THEODORE, N.; WARD, K. Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.academia.edu/33637416/Constructing_markets_for_temporary_labour_employment_liberalization_and_the_internationalization_of_the_staffing_industry>.
26. RASMUSSEN, E.; CORBETT, G. Why isn't teleworking working? [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.6126&rep=rep1&type=pdf>>.
27. WEBSTER, E., HOLDT, K.V. (redaktoriai). *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*. University of KwaZulu-Natal Press, 2005.
28. WHEATLEY, D. Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share. 2013, p. 18 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ntu.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0023/310289/Is-it-good-to-share-debating-patterns-in-availability-and-use-of-job-share.pdf>.
29. WOJCAK, E. How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2016, t. 229, p. 33–41.

Tarptautinių organizacijų ir institucijų publikacijos ir susitarimai

30. Europos Sąjungos lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rėminis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf>.

31. Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo. 2016, gruodis [interaktyvus. Žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą:
<https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf>.
32. 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos žaliaji knyga Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius.
33. 2016 metų liepos EP Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto užsakytas tyrimas Nesaugus užimtumas Europoje: Modeliai, tendencijos ir politikos strategijos (Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies). [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą:
<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRI3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf?fbclid=IwAR3xHbCDtzVGRI3Rkv5M2pWAAgc_qH0rZoxYbCnB8ps4QkRHVEMy8Jf-_h0)>.
34. International Metalworkers' Federation Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161387.pdf>.
35. International Confederation of Private Employment Agencies. The agency work industry around the world. 2011 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą:
<https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf>.
36. Organisation for Economic Co-operation and Development. Policy Responses to New Forms of Work, 2019 m. kovo 21 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/policy-responses-to-new-forms-of-work_0763f1b7-en#page1>.
37. International Labour Organization. Informality and non-standard forms of employment [interaktyvus, paskutinį kartą žiūrėta 2019 m. Kovo 26 d.]. Prieiga per internetą:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf>.

38. International Labour Organization. ALEKSYNSKA, M.; MULLER, A. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/-travail/documents/publication/wcms_357403.pdf>.
39. International Labour Organization. Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. Geneva, 2017.
40. International Labour Conference 107th SESSION, 2018. Ensuring decent working time for the future.
41. International Labour Organization. What is temporary employment? [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm>.
42. International Labour Organization. Policy Brief No. 6. ALEKSYNSKA, M., MULLER, A. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts.
43. International Labour Organization. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. 2011. [interaktyvus; žiūrėta 2019 metų sausio 30 d.] Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf>.
44. International Labour Organization. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. 2012. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf?fbclid=IwAR37dgyrOpE3eROXNZBfW6zONNJCgK1kzSgkG2SPSqIxBEvn-8AhMzXC0Q>.
45. International Labour Organization. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. 2016 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>.

46. International Labour Organization. Non-standard forms of employment. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>>.
47. EurWORK. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. [interaktyvus, paskutinį kartą žiūrėta 2019 m. Kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.
48. EurWORK | European Observatory of Working Life. Atypical work. 24 November 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>.
49. International Organization of Employers. IOE position paper on flexible forms of work. 2014 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://djpr.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0019/1314640/Submission-RCSA-Attachment-2.pdf>.
50. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey. Background paper. 2010, Dublin. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.] Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1010en.pdf>.
51. Eurofound research report. New forms of employment. 2015, p. 31-39 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>.
52. Eurofound. Living and Working in Europe. 2017 yearbook [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf>.
53. Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing. 2016, p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/11/ef1643en.pdf>>.

54. Eurofound. Roberto Pedersini. Flexicurity and industrial relations. 2009 m. rugsėjo 14 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf>.
55. Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. 2017. Produced at the request of the European Commission.
56. Eurofound. Overview of new forms of employment. 2018 update.
57. EurWORK | European Observatory of Working Life. Flexibility. 2010 [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/ewco/balance/flexibility/index>>.
58. EurWORK | European Observatory of Working Life. Atypical work. 2017. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>.
59. EurWORK | Job sharing, 15 June 2015, [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/job-sharing-0>>.
60. EurWORK | ANDREA, B., ISABELLA, B., KULLANDER M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. 2010 kovo 10 d. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. balandžio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>>.

Statistikos ir kita spec. literatūra

1. Lietuvos Respublikos oficialiosios statistikos portalo duomenys [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/gyventoju-uzimtumo-tyrimo-duomenys>>.
2. Lietuvos statistikos departamento statistika apie samdomuosius darbuotojus [Interaktyvus; žiūrėta 2019.01.30] Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#>.

3. Valstybinė darbo inspekcija - informacija apie laikinųjų darbuotojų įdarbinimą [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1619>.
4. Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimą (2017 m. liepos - 2018 m. vasario mėn.) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.
5. Europos darbo sąlygų tyrimas (2015 m.) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>>.
6. Eurostat - Transition from fixed term contracts to permanent contracts by sex and age - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_long_e09&lang=en>.
7. OECD Data. Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>>.
8. Sixth European Working Conditions Survey [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>>.

Teismų praktika

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje Wippel, C-313/02.*
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2010 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08.*
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2010 m. birželio 10 d. sprendimas sujungtose bylose Bruno, C-395/08 ir C-396/08.*
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Lavisos garantas“ v. V. B. PĮ, R. L. IĮ, D. L., Nr. 3K-3-620/2004*

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 3 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. v. kooperatinė bendrovė „Kėdainių šilas“ ir kiti*, Nr. 3K-3-147/2009.
6. The Court of Appeal of the United Kingdom (civil division) *Hudson v. Department for Work & Pensions* [2012], Case No: A2/2012/1351

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe buvo nagrinėjamas lanksčių darbo formų reguliavimas naujajame 2017 metų Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Pagrindinis šio nagrinėjimo tikslas buvo atskleisti reguliavimo ypatumus prekarinio darbo ir praktinio pritaikymo keliamų iššūkių kontekste. Nuoseklumui išlaikyti darbe pirmiausiai aptariama standartinės darbo formos ir lanksčių darbo formų atskyrimas, tiriama prekarinio darbo sąvoka, prekarinio darbo pavojingumo priežastys. Pagrindinės iš jų - neužtikrintumas dėl įdarbinimo trukmės, atskaitomybės darbdaviui bei nesaugumas, pasireiškiantis socialinės apsaugos stygiumi, mažu darbo užmokesčiu, teisiniais ir praktiniais sunkumais įstoti į profesines sąjungas yra kertiniai prekarinius darbo santykius apibūrinantys bruožai. Apibrėžus lanksčių darbo formų ir prekarinio darbo sąvokas, darbe nagrinėjamos lanksčios darbo formos Lietuvos Respublikos darbo kodekse – terminuotas darbas, laikinasis įdarbinimas (įdarbinimas per įdarbinimo agentūras), darbo vietos dalijimasis, darbas keliems darbdaviams, darbas ne visą darbo laiką ir nuotolinis darbas. Aptariamas privalomasis Europos Sąjungos reguliavimas šių darbo formų atžvilgiu, jo perkėlimas į nacionalinę teisės sistemą. Nagrinėjamos įvairių nacionalinių ir užsienio autorių išryškintos lanksčių darbo formų probleminės sritys, tarptautinių organizacijų ir institucijų šiais klausimais rengtos apžvalgos ir tyrimai, aptariama kaip visos šios problemos sprendžiamos ar nesprendžiamos naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, pateikiami lyginimai ir statistikos.

SUMMARY

In this master's thesis the regulation of flexible work forms in the new 2017 Labor Code of the Republic of Lithuania was analyzed. The main purpose of this study was to reveal the peculiarities of regulation in the context of the challenges posed by precarious work and their practical application. To maintain consistency in the work, the distinction between standard forms of work and flexible forms of work is discussed first, the concept of precarious work and causes of precarious work are studied. The main ones are the uncertainty about the duration of employment, the accountability to the employer and the insecurity due to the lack of social security, low wages, legal and practical difficulties in joining trade unions are the cornerstones in defining precarious labour relations. Having defined the concepts of flexible forms of work and precarious work, the master's thesis analyzes these flexible forms of work in the Labor Code of the Republic of Lithuania: fixed-term work, temporary employment (employment through employment agencies), job sharing, work for several employers, part-time work and remote work. The mandatory regulation of the European Union with regard to these forms of work is discussed as well as its transposition into the national legal system. The problem areas of flexible forms of work highlighted by various national and foreign authors are analyzed, reviews and researches prepared by international organizations and institutions on these issues are discussed as well as how all of these problems are solved or addressed in the new Labor Code of the Republic of Lithuania, comparisons and statistics are presented.