

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

RINA KOBLENC
TEISĖS IR VALDYMO PROGRAMA

GLOBALIZACIJOS PROCESAI IR DARBO TEISĖ: POKYČIŲ TENDENCIJOS ES IR
LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas-
Profesorė dr. Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2007

TURINYS

IVADAS	4
• Temos aktualumas	5
• Darbo tikslas	6
• Tyrimo metodologija	7

I DALIS: GLOBALIZACIJOS PROCESO POVEIKIS DARBO TEISEI

1.1 Globalizacijos samprata	8
1.2 Globalizacijos tendencijos ir iššūkiai darbo teisei	8
1.2.1 Socialinis teisingumas	9
1.2.2 Gyventojų (darbuotojų) senėjimas	10
1.2.3 Migracija ir „smegenų nutekėjimas“	11
1.2.4 Mokymasis visą gyvenimą	14
1.2.5 Užimtumo lygio didinimas	16
1.2.6 „Flexicurity“ (Lankstumas ir užimtumas)	19
1.2.7 Darbuotojų kvalifikacija	22
1.3 Darbo teisės modernizavimas	23
1.3.1 LR darbo teisės tobulinimas	24
1.3.2 Darbuotojų paskatinimai	26
1.3.3 Aktyvios darbo rinkos priemonių taikymas	27

II DALIS: DARBO RINKOS IMLUMĄ BEI LANKSTUMĄ SĄLYGOJANČIŲ TEISĖS NORMŲ KŪRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS EUROPOS SAJUNGOJE BEI ATSKIROJE VALSTYBĖJE NARĖJE

2.1 Darbo sutarties ir įdarbinimo normų tobulinimas	29
2.1.2 Nestandartiniai įdarbinimo būdai	30
2.1.3 Socialinės įmonės	34
2.2 Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo tendencijos ES ir nacionalinėje darbo teisėje	35
2.3 Esamų teisės aktų trūkumai darbo ir poilsio laiko reglamentavimo srityje	37

**III DALIS: SOCIALINIŲ PARTNERIŲ DALYVAVIMAS KURIANT IR ĮGYVENDINANT
DARBO TEISĖS NORMAS**

3.1 Socialinis dialogas	40
3.2 Socialinių partnerių dalyvavimas teisės normų kūrime ir įgyvendinime	43
IŠVADOS	53
SIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS	54
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
PRIEDAI	59
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64

IVADAS

Globalizacija – tai fundamentalus procesas, keičiantis pasaulio politikos, ekonomikos ir visuomenių struktūrą. Ji paveikia visas gyvenimo sferas: politiką, ekonomiką, mokslūs, kultūrą bei teisės sritis (tame tarpe - ir darbo teisę).

Europos Sąjungos (toliau vadinama – ES) „Žaliojoje knygoje“¹ yra pažymėta, kad XXI amžiaus pradžioje darbo teisės pagrindiniu iššūkiu tapo lanksti bei imli darbo rinka. Šiuolaikinė Europos darbo rinka turi sugebėti suderinti padidėjusį lankstumą su būtinybe užtikrinti saugumą visoms darbuotojų grupėms.

Esamos situacijos Europoje apžvalga parodo, kad globalizacijos procesai ir jų sukelti pokyčiai turi tam tikrą „kainą“ skirtingų grupių darbuotojams- ypačingai jaunimui, neįgaliems bei vyresnio amžiaus asmenims. Juos labiausiai paveikia tokie veiksniai kaip laisvų darbo vietų skaičiaus mažėjimas bei krentantys atlyginimai. Galiojantys teisės aktai ne kiekvienu atveju sugeba apginti šių grupių atstovų teises. Šio reiškinio paplitimas skirtingose Europos valstybėse yra nevienodas - dėl išleistų teisės aktų lakoniškumo, dėl įstatymų leidėjų trumparegystės rengiant teisės aktus, atitinkančius ne tik vietinės darbo rinkos ypatumus, bet ir tendencijas visoje Europoje. Tačiau yra akivaizdu, kad nepaisant tam tikros šalies ypatumų, ES šalys narės turi abipusių įgaliojimų- tame tarpe ir darbo teisės srityje. Tam tikrai valstybei įstojus į ES, atsiranda daug naujų išipareigojimų- ji tampa „įsprausta“ į tam tikrus rėmus; be to, reikia sekti ir analizuoti esmines atskirų veiklos sričių ir pasaulio raidos tendencijas, mokėti jas prognozuoti ir prie jų prisitaikyti. Kad būtų įmanoma teigti ar naujos tendencijos įsitvirtino ES teritorijoje (ir, konkrečiai, mūsų šalyje), ar yra sukurta tinkama bendra teisinė sistema ir ar yra vykdoma pakankama teisės aktų vykdymo kontrolė, bus galima sakyti tik atlikus detalią esamos situacijos analizę.

Tarp „Žaliojoje knygoje“ paminėtų tendencijų yra išvardinti darbo laiko organizavimo ypatumai, pasikeitimai darbo santykių sferoje (būtent, įdarbinimo formų įvairovė, darbuotojų judrumas ir t.t.) Pokyčiai aukščiau minėtose sferose lemia darbo santykių stabilumo sumažinimą, kaip antai perėjimas nuo neterminuoto įdarbinimo prie laikinųjų/terminuotų sutarčių. Be to, nereikia

¹ ŽALIOJI KNYGA. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-jo amžiaus uždavinius/http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51198&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2007-06-02.

pamiršti tokių svarbių aspektų, kaip teisinis netikrumas, darbo jėgos judėjimas bei kliūtys, susijusios su darbo vietos keitimu.

Europos šalių teisinės bazės pamažu prisitaiko prie naujų, globalizacijos veiksnių sukeltų reikalavimų: yra modernizuojami darbo procesai, sukuriamos naujos darbo vietos, pravedami darbuotojų bei potencialių darbuotojų mokymai. Labai svarbu, kad besivejant naujas tendencijas, nebūtų pažeistos teisės tų darbuotojų grupių, kurios ir taip yra nepalankioje padėtyje. Viena iš dabartinių darbo teisės tendencijų yra pažeidžiamų darbuotojų grupių atstovų teisių užtikrinimas bei pagalba jiems adaptuojantis prie naujovių ir pokyčių darbo rinkoje.

„Žaliosios knygos“ išskelti uždaviniai bei Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa² reikalauja atsižvelgti į naujausias tendencijas bei neignoruoti skaudžiausių standartų neatitikimų. Tarp išskeltų tikslų, rasime užimtumo didinimą bei naujų darbo organizavimo būdų diegimą.

Visi aukščiau minėti aspektai, neabejotinai, verčia mūsų šalį įvertinti kur mes esame Europos standarto skalėje ir kokioms sritims yra reikalaujama suteikti ypatingą dėmesį. Labai svarbu, kad tam tikra pažanga paminėtose srityse neliktų tik teisės aktų nuostatuose, bet būtų teisingai ir nuosekliai įgyvendinami praktikoje.

Nemažai autorių nagrinėjo ir tebenagrinėja aukščiau minėtas tendencijas bei darbo teisei nustatytas užduotis, nes nuolat besikeičiant situacijai darbo rinkoje, reikia „laikyti ranką ant pulso“: sistemingai peržiūrėti bei vertinti išleistus teisės aktus, išsiaiškinti ar jie veikia praktikoje, ar piliečiai (konkrečiai, darbdaviai ir darbuotojai) yra informuoti apie savo teisių gynimo būdus ir t.t.

Autorė mano, kad nors ES šalių narių teisinės sistemos palaipsniui prisitaiko prie globalizacijos proceso poveikyje atsiradusių pokyčių bei naujų tendencijų, dar praeis nemažai laiko, kol praktinis įgyvendinimas išryškins teisės aktų spragas, o darbdaviai ir darbuotojai „išdrįs“ pilnai naudotis naujomis darbo formomis.

TEMOS AKTUALUMAS

Kaip buvo minėta, ES „Žalioji knyga“ iškelia svarbius klausimus darbo teisės reguliavimo sferoje ir savo tikslu laiko pagrindinių darbo rinkos iššūkių nustatymą bei valstybių narių vyriausybės įtraukimą į svarbią diskusiją: kaip darbo teisė gali skatinti rinkos lankstumą, užtikrinti užimtumą visoms darbuotojų grupėms ir kaip sumažinti neatitikimą tarp rašytinių teisės aktų nuo realiai susiklosčiusios situacijos.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.

Nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau vadinama – LRDK) kodifikavo darbo santykių reguliavimą, esant šiuolaikinio pasaulio dinamiškumui, nuolat yra suformuojami nauji tikslai. Tai reiškia, kad turi būti peržiūrimos ir modifikuojamos darbo teisės normos, atsižvelgiant į darbo rinkos lankstumą bei atkreipiant dėmesį į ES darbo teisės poreikius bei tendencijas. Šiame darbe yra analizuojami būdai kaip darbo teisė turi būti toliau modernizuojama tam, kad Lietuva atitinkamai reaguotų į ES bei nacionalinės darbo rinkų pokyčius: užtikrintų įvairių darbuotojų grupių atstovų didesnę užimtumą, suteiktų tinkamas darbo sąlygas ne tik užtikrinant minimalias darbuotojų teises, bet ir tuo pačiu įgalinant juos sėkmingai derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Taip pat yra ypatingai svarbu reaguoti į globalizacijos įtakotas tendencijas bei iššūkius darbo rinkoje, tokius kaip gyventojų (tuo pačiu ir darbuotojų) senėjimas, gyventojų migracija bei skirtingų amžių darbuotojų grupių atstovų bendradarbiavimas. Prisitaikant prie didėjančio vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiaus, reikia sudaryti jiems tinkamas sąlygas išlikti kiek įmanoma aktyviais darbo rinkos veikėjais.

Svarbu suprasti, kad globalizacijos procesų sukeltas ekonominių, teisinių bei finansinių resursų judėjimas sukuria ne tik naujas galimybes bei leidžia pilnai ir kūrybiškai šiuos resursus panaudoti, bet, kartu, ir - teisinį netikrumą, kuris labai lengvai gali pakenkti darbuotojams. Atsiradus naujoms darbo formoms, ne visada yra aišku kaip jos turi būti reglamentuojamos, todėl būtina išlaikyti pusiausvyrą tarp naujovių įgyvendinimo ir darbo rinkos dalyvių teisių apsaugos, nes globalizacija privalo ne tik duoti pelno, bet ir teigiamai paveikti žmones.

DARBO TIKSLAS

Šio magistro darbo tikslas - nustatyti pagrindinius globalizacijos procesų ir darbo teisės pokyčių tendencijų ES ir Lietuvoje principus, surasti ir išanalizuoti duomenis bei atskleisti atliktos analizės rezultatų reikšmę ir naujų tendencijų įgyvendinimo ypatumus Lietuvoje.

Magistro darbe išskelti uždaviniai yra sekantys:

- 1) išnagrinėti globalizacijos tendencijas ir jos įtaką darbo teisei;
- 2) atskleisti kaip ir koku mastu Lietuva prisitaiko prie imlios bei lanksčios darbo rinkos globalizacijos sąlygomis;
- 3) atskleisti darbo teisės normų tobulinimo tendencijas;
- 4) išnagrinėti socialinių partnerių vaidmenį teisės normų kūrimo procese bei jų įgyvendinimo etape.

Šiame magistro darbe, kartu su normine literatūra bei Lietuvos ir užsienio šalių autorių publikacijų apžvalga, bus naudojami FLEXEM projekto metu gauti duomenis³.

Kiekvienoje iš šalių narių yra įdiegiami ir vis dažniau naudojami nauji įdarbinimo būdai bei formos, taip pat išryškėja socialinio dialogo svarba – darbdavių bei darbuotojų atstovai gali aktyviai atstovauti savo interesams bei apginti juos. Socialiniai partneriai sugeba visapusiškai įvertinti situaciją, be to jie yra labiau linkę laikytis jų pačių priimtų teisės normų. Galima sakyti, kad sprendimų priėmimo srityje yra pastebimas decentralizavimas, kuris turi potencialą padidinti sprendimų vykdymo efektyvumą.

Ne mažiau svarbus yra darbo bei poilsio laiko suderinimas. Taikant nestandartinius, lankstesnius įdarbinimo būdus tampa lengviau pritaikyti darbo grafikus prie konkretaus darbuotojo poreikių.

Kaip matyti, darbo teisė turi didelį „mūšio lauką“: viena vertus, reikia atitikti šiuolaikinių gyvenimo tempą, išsilaikyti rinkos ekonomikos sąlygomis, prisitaikyti prie nūdienos ekonominių bei politinių prioritetų, tačiau kita vertus, negalima siekti šių tikslų žmonių sąskaita.

Iškelta hipotezė – Lietuvoje yra sukurta pakankamai stabili teisinė bazė darbo teisės srityje, kuri atitinka ES standartus bei formaliai suteikia galimybę įgyvendinti modernios darbo teisės tendencijas. Tačiau nemažai teisiškai įtvirtintų nuostatų faktiškai yra neveiksmingi ir/arba nesugeba tinkamai apginti darbo rinkos veikėjų teisių bei įgyvendinti jų poreikių.

Tam, kad darbo teisės srities įstatymai būtų „gyvi“ ir naudingi- t.y. atliktų savo funkcijas ne tik teoriškai, bet ir praktikoje – reikia skatinti socialinių partnerių aktyvų dalyvavimą kaip teisės aktų kūrimo, taip ir jų įgyvendinimo procese. Autorės manymu, niekas kitas kaip jie nesugebės išryškinti esamų teisės aktų spragas bei sukurti teisės normas realiai atspindinčias šiuolaikinius darbdavių ir darbuotojų poreikius.

TYRIMO METODOLOGIJA

Magistro darbe yra taikomi aprašomasis, lyginamasis, dokumentų bei sisteminės analizės metodai.

³ Mykolo Romerio Universiteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra pagal Europos Sąjungos Socrates Erasmus programą dalyvavo intensyvios programos projekte FLEXEM (Lankstumas darbo teisiniuose santykiuose). Projektą vykdė septynių šalių (Italijos, Ispanijos, Belgijos, Olandijos, Vokietijos, Suomijos, Lietuvos) universitetai. Tarp projekte apžvelgtų temų paminėtinos šios:

- 1) Flexicurity - (angl.) Lankstumo ir saugumo sintezė; yra naudojamas, kalbant apie lankstumą bei užimtumą;
- 2) Flexibility of the Social Dialogue - (angl.) Socialinio dialogo lankstumas;
- 3) Flexibility of the fringe benefits in the European Union - (angl.) Papildomų išmokų/darbuotojų nepiniginį paskatinių lankstumas ES;
- 4) Flexibility of Labour at Home - (angl.) Darbo namuose lankstumas.

1 DALYS: GLOBALIZACIJOS PROCESO POVEIKIS DARBO TEISEI

1.1 Globalizacijos samprata

Globalizacija - procesas, reiškinys, tam tikras fenomenas, vykstantis socialinėje plotmėje, apimantis pačias įvairiausias visuomenės, valstybės bei kitų (socialinių) darinių veiklos sritis, jų aplinką, pasireiškiantis tarpusavio ryšių intensyvėjimu, judėjimu bei kitomis charakteristikomis viso pasaulio mastu⁴.

Pastaruoju metu dažnai kalbama apie globalizaciją. Ši sąvoka yra vartojama įvairiuose kontekstuose bei talpinant tiek pozityvius, tiek negatyvius šio reiškinio aspektus.

Pati globalizacija kaip reiškinys gali būti siejama su XX a. antrąja puse, kuomet pradėjo augti ir stiprėti tarptautinės organizacijos, ribojančios valstybių suverenitetą, plėstis transnacionalinės korporacijos, didėti ekonominė priklausomybė tarp valstybių, tarptautinių nevyriausybinų veikėjų įtaka tarptautinei sistemai, standartų ir normų supanašėjimas daugelyje gyvenimo sferų⁵.

Pagrindinės globalizacijos charakteristikos yra aprašytos 1 Priede.

1.2. Globalizacijos tendencijos ir iššūkiai darbo teisei

Kaip ir dauguma kitų teisinių sričių, darbo teisė yra akivaizdžiai paveikta globalizacijos procesu. Jos poveikis yra ryškiai matomas kliūčių nykime, kuris gali pasireikšti įvairiai: darbuotojai nebėra tiek glaudžiai susiję su viena darboviete, o, kartais, ir su viena šalimi, ištekliai (ir darbo jėgos, ir kapitalo, ir informacijos) laisvai juda tarp šalių. Taip pat ženkliai išaugo laiko vertė: reikia sugebėti pakankamai greitai reaguoti į pasaulinėje arenoje vykstančius pokyčius, nuspėti jų eigą bei prisitaikyti prie jų. Visų šių naujų tendencijų pasekmė yra ta, kad seni būdai ir „tradicijos“ darbo teisės sferoje tampa nebeaktualūs, nebeatitinkantys šiuolaikinių standartų, kadangi ne visada sugeba tinkamai reaguoti į rinkos reikalavimus bei nepilnai apgina darbuotojų teises. Antai, atsivėrus galimybėms įsidarbinti ne tik gimtojoje šalyje, bet ir užsienyje, neterminuotas įdarbinimas „visam gyvenimui“ tampa nebeaktualūs, o centralizuotos valdžios inicijuoti teisės aktai ne visada pilnai bei teisingai atspindi tikrovę.

Visuomenė yra linkusi matyti globalizaciją kaip naujojo pasaulio formuojamą, atveriančią duris naujoms galimybėms „gėrį“, tačiau negalima pamiršti, kad ji ne tik vienija, bet ir skaldo, decentralizuoja ir fragmentuoja pasaulį. Dėl to ypatingai išryškėjo socialinė atskirtis. Labiausiai tai

⁴ VIKIPEDIJA. Laisvoji enciklopedija//<http://lt.wikipedia.org/wiki/Globalizacija>; prisijungimo laikas: 2007-01-15.

⁵ Puleikytė K. Globalizacija: kas tai?// <http://www.geopolitika.lt/?artc=280>; prisijungimo laikas: 2007-11-15.

jaučia neigalieji ir senyvo amžiaus asmenis, nes naujajai kultūrai yra būdingas jaunystės kultas bei greita orientacija⁶. Nors ekonomine prasme globalizacija yra labiau teigiamas negu neigiamas reiškinys, socialine prasme joje slypi daug pavojų. Kadangi atskirų darbo rinkos grupių atstovai turi išlaikyti socialines garantijas bei įgyti teises į lygią konkurenciją (kaip vietinėse, taip ir tarptautinėse rinkose), daugelis tarptautinių organizacijų bei politinių ir socialinių pasaulio jėgų pradeda vykdyti aktyvią socialinę politiką⁷.

Atsižvelgiant į demografinę situaciją ES teritorijoje, pamatysime akivaizdžias darbo rinkos spragas. Trūksta kvalifikuotos darbo jėgos, pilnu tempu vyksta „smegenų nutekėjimas“; tuo tarpu, esamosios darbo jėgos potencialas ne visada yra pilnai bei efektyviai panaudojamas dėl organizuotumo bei lankstumo trūkumo darbo santykių organizavime.

Kaip matyti, globalizacijos procesų poveikyje žymiai padidėjo darbo santykių lankstumas bei darbo rinkos imlumas naujovėms; tačiau už kiekvienos naujai atsivėrusios duries slypi pavojus nepakankamai išsamiai reglamentuoti naujus darbo santykius ir tuo sumažinti darbuotojų socialinį saugumą.

Šioje magistro darbo dalyje bandysime išskirti pagrindines tendencijas bei iššūkius, su kuriais susiduria moderni darbo teisė.

1.2.1. Socialinis teisingumas

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau vadinama – TDO) duomenimis, tik vienas iš penkių žmonių pasaulyje turi socialinės apsaugos garantijas. Galima teigti, kad šiuolaikiniame pasaulyje yra iškilę šie iššūkiai: kaip suderinti globalizaciją ir gerovę; kaip modeliuojant socialinę politiką rasti jų pusiausvyrą?⁸

2001 m. gruodžio 14 d. ir 15 dienomis Lakene Europos Viršūnių Tarybos sudarytame Europos konvente buvo rengiamas ES Konstitucijos projektas, ir nors jam nėra iki galo pritarta, tačiau jau galima išvelgti tam tikras darbo santykių teisinio reguliavimo gaires ES ateinančiais metais⁹. Pagrindinis iškeltas klausimas yra: ar susidūrusi su spartėjančia globalizacija ir sustiprėjusia konkurencija, ES nebus priversta sustabdyti socialinės politikos realizavimo tempus? Akivaizdu, kad esamoje situacijoje yra nelengva suvienyti socialinių funkcijų vykdymą su lanksčios

⁶ Bernotas D., Guogis A. Globalizacija, Socialinė apsauga ir Baltijos šalys. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2006. P.10.

⁷ Bernotas D., Guogis A. Globalizacija, Socialinė apsauga ir Baltijos šalys//ten pat, P.14.

⁸ Bernotas D., Guogis A. Globalizacija, Socialinė apsauga ir Baltijos šalys//ten pat, P. 5.

⁹Europos konventas// <http://european-convention.eu.int/docs/Treaty/cv850LT.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-02.

besikeičiančios darbo rinkos poreikiais. Konstatuotina, kad Konvento dalyviai buvo pakankamai vieningi dėl ES vykdomos socialinės politikos ir tarp kitų tikslų pavadė ES žemiau nurodytas užduotis:

- 1) siekti nuolatinės plėtros;
- 2) skatinti visuomeninį užimtumą, bet, kartu, ir socialinį progresą;
- 3) kovoti prieš socialinę atskirtį ir diskriminaciją;
- 4) ugdyti socialinį teisingumą¹⁰.

Yra be galo svarbu gerinti socialinę sąmonę bei kultūros lygį, nes ES reikalavimų atitikimas toli gražu nereiškia darbo teisės kultūros „pagerinimą“. Būtina įgyvendinti darbuotojų teisę į laisvą darbo pasirinkimą, nediskriminuojant dėl amžiaus, šeimos padėties, lyties, kvalifikacijos lygio ir t.t. Taip, kiekvienam darbo rinkos veikėjui turi būti suteikta galimybė dirbti kur jis nori ir kaip sugeba.

Tarp šias nuostatas įgyvendinančių teisės aktų Lietuvoje yra paminėtini 2005 m. spalio 18 d. įsigaliojęs neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas¹¹, kuris pagrindiniais socialinės integracijos principais be kitų laiko lygių galimybių suteikimą, destigmatizaciją, skirtingų poreikių tenkinimą, bei visų institucijų, teikiančių socialines paslaugas ir ugdančių neįgaliuosius, lankstumą; taip pat - Užimtumo rėmimo įstatymas, įsigaliojęs 2006 m. rugpjūčio 1 d.¹² Jame tarp užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų yra išvardinti informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant bei individualios veiklos planavimas. Šias paslaugas asmenims teikia teritorinės darbo biržos, teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos ir kt.

Akivaizdu, kad kuo platesnė socialinė aprėptis yra vienas iš šiandieninės Lietuvos darbo teisės bei socialinės saugos tikslų.

1.2.2 Gyventojų (darbuotojų) senėjimas

Dar viena svarbi šiuolaikinės darbo rinkos realija – neišvengiamas gyventojų (tame tarpe ir darbuotojų) senėjimas, apie kurį yra plačiai kalbama ES „Žaliojoje knygoje“. Dėl šios priežasties, iškyla daug papildomų problemų: sumažėja aktyviosios darbo jėgos skaičius, socialinio aprūpinimo

¹⁰ Davulis T., Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 48

¹¹ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas// Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.

¹² Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

sistamai tenka didesnė našta, o ir dirbantys vyresnio amžiaus darbuotojai labai sunkiai išsilaiko darbo rinkoje.

ES „Žaliojoje knygoje“ yra pažymėta, kad socialiniai partneriai, švietimo sistema bei valdžios institucijos turi apmąstyti kaip palengvinti įsiliejimą į darbo rinką, tuo pačiu išvengiant diskriminacijos, su kuria gali susidurti jaunimas.

Kalbant apie vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumą, aktualūs yra keli aspektai:

1) Europos pensijų reformų koordinavimo sistema skatina lankstų perėjimą iš profesinės veiklos į pensiją. Visoje ES teritorijoje judant link pensinio amžiaus didinimo, vis didesnis vyresnio amžiaus darbuotojų skaičius išliks aktyvūs darbo rinkoje. Tačiau reikia pripažinti, kad ne kiekvieno vyresnio amžiaus darbuotojo sveikata leidžia jam pilnavertiškai tęsti darbą. Tam, kad išvengti neigiamų nuostatų dėl vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje bei palengvinti jų dalį, būtų tikslinga jiems kuo dažniau taikyti naujas darbo formas tokias kaip darbą ne visą darbo dieną, trumpalaikį įdarbinimą nuolatinėms darbuotojams pavaduoti ir pan. Akivaizdu, kad greta šių priemonių turi būti garantuotas teisingas jų apmokėjimas;

2) Į vyresnio amžiaus darbuotojus neturi būti žiūrima kaip į „jaunimo vietas užimančius“. Visuomenėje turi būti ugdoma tokia kultūra, kai į šios kategorijos darbuotojus bus žvelgiama kaip į turinčius vertingą darbo patirtį kolegas. Tam, kad šis teiginys neišliktų utopišku, svarbu sudaryti sąlygas šiems darbuotojams kelti profesinę kvalifikaciją ir išmokti pasinaudoti naujųjų technologijų privalumais.

Apžvelgiant situaciją mūsų šalyje, tenka pripažinti, kad Europos Komisijos (toliau vadinama - EK) atstovai teigiamai įvertino Lietuvos pažangą įgyvendinant Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje nustatytus tikslus. Buvo nustatyta, kad Lietuvoje sparčiai didėja vyresnio amžiaus gyventojų užimtumas: 2004 metais šis rodiklis siekė 46.9 proc. ir netgi žymiai viršijo ES vidurkį¹³. Kaip buvo pažymėta pranešime, pristatytame EK delegacijai 2007 m. liepos 16 d., kai buvo nubrėžtas tikslas iki 2008 metų pasiekti 48.5 proc. užimtumo 55 -64 metų amžiaus gyventojų kategorijoje, jau 2006 m. buvo pasiektas 49.6proc. rezultatas¹⁴.

1.2.3 Migracija ir „smegenų nutekėjimas“

Dėl laisvo darbuotojų judėjimo galimybių ES ribose tapo ne tik įmanoma, bet ir pakankamai lengva įsidarbinti už gimtosios šalies ribų. Europoje, grėsiant gyventojų senėjimui, neišvengiamai

¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. 1270 nutarimas „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“// ten pat.

¹⁴ Dvišalis susitikimas su Europos Komisijos delegacija (2007 m. liepos 16 d.)// http://www.ukmin.lt/lt/strategija/Lisabonos_grupes/pranesimai.php; prisijungimo laikas: 2007-11-15.

iškyla darbo jėgos trukumo problema. Vienas iš kovos su šiuo reiškiniu būdų yra darbo jėgos migracija kaip iš trečiojo pasaulio šalių, taip ir iš kaimyninių ES valstybių.

Darbo jėgos migracija nėra vienareikšmis reiškinys: ji turi kaip ir teigiamų, taip ir neigiamų bruožų: nors ji padeda reguliuoti nepalankią demografinę situaciją daugelyje šalių, tačiau tuo pačiu ji didina konkurenciją tarp vietinių ir atvykusių darbuotojų. Taip pat yra be galo svarbu išvengti atvykusių darbuotojų diskriminacijos. Dėl to turi būti sukurti standartai, kurie užtikrintų atvykusių darbuotojų bei jų šeimų narių teisių apsaugą, numatytų ES šalių narių gyventojų diplomų galiojimą kitose šalyse narėse ir t.t.

Pagal Europos Bendrijos (toliau vadinama – EB) teisę, asmenų judėjimo laisvė tarp kitko reiškia ir laisvą darbuotojų judėjimą, kaip yra pažymėta EB steigimo sutarties 38-42 str.¹⁵ EB steigimo sutartis draudžia diskriminuoti ES valstybių narių piliečius pilietybės pagrindu. Dėl šios priežasties yra siekiama panaikinti kliūtis ES piliečiams įsidarbinti ES teritorijoje.

Nereikia spėlioti kas priverčia darbuotojus palikti savo gimtąją šalį: „2005-ųjų pradžioje minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio lygis Lietuvoje ir pagrindinėse migracijos tikslo šalyse (Jungtinė Karalystė, Vokietija, Prancūzija, Airija) skyrėsi daugiau nei 8 kartus“¹⁶.

Ekspertų nuomone, Lietuva, pirmiausia, praranda jaunimą, ir tai sukels nemažai problemų ateityje: kiek demografinė prasme, tiek ir darbo rinkoje.

Migracija gali būti matoma, kaip vienas iš būdų kovoti su darbo jėgos senėjimu bei darbuotojų stoka. Atvykstantys darbuotojai sugeba užpildyti iki šiol neužimtas darbo rinkos nišas, tačiau yra ir kita medalio pusė: neatsargiai leidžiant per dideliame migrantų skaičiui įeiti į nacionalinę rinką, padidėja konkurencija vietiniams darbuotojams, taip pat iškyla sunkumai, parūpinant atvykusiems tokias pačias teises bei garantijas, kaip ir vietiniams darbuotojams. Susiklosčiusioje padėtyje, vienu iš tikslų turi būti sąlygų pritraukti ir įdarbinti kvalifikuotus darbuotojus už mums prieinamą kainą sukūrimas. Tam reikėtų pašalinti barjerus įstatymų srityje bei sukurti paskatinimus darbdaviams darbinti užsieniečius.

FLEXEM projekto eigoje buvo nustatyta, kad daugelis šalių pozityviai vertina migraciją, nes suvokia, kad nesant jai, demografinės situacijos šalyse būtų žymiai „liūdnesnės“.

Kaip jau buvo minėta, migracijos reiškinys turi kaip pozityviųjų, taip ir negatyviųjų bruožų. Tarp pozityviųjų bruožų norėtusi pažymėti darbo jėgos pasiūlos didėjimą, demografinės situacijos pagerinimą bei skirtingų kvalifikacijų darbo jėgos geresnį paskirstymą. Skirtingai nuo bendro

¹⁵ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis//Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

¹⁶ Sipavičienė A., Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius: Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2006. P. 16.

migracijos veiksnių suvokimo, buvo nustatyta, kad atvykstantys darbuotojai „neatima“ darbo vietų iš vietinių darbo jėgos atstovų, nes jie užima lyg šiol apleistas darbo rinkos nišas. Taigi darbo jėgos migracija neturi nieko bendrą su vietinių darbuotojų darbo užmokesčio mažėjimu bei su nedarbo lygio didėjimu. Tačiau viskas kas buvo pasakyta ankščiau bus teisinga tik tuo atveju, jeigu migracijos procesai bus tikslingai bei sistemingai prižiūrimi ir koordinuojami. Yra tikslinga įvesti t.t. migracijos srautų apribojimus, pavyzdžiui „išleisti“ migrantus tik tada ir tik tokiems darbams, kai šioms vietoms užimti nepakanka vietinių darbuotojų (kitaip, galima susilaukti t.t. darbo vietų „perpildymo“, o reikiamų vakansijų taip ir neužimti). Taip pat vertėtų atsižvelgti ir į atvažiuojančių darbuotojų kvalifikacijas; galbūt būtų tikslinga sukurti atskiras taisykles aukštos ir žemos kvalifikacijos darbuotojams (kaip tai, pavyzdžiui, daro Vokietija).

Nors EK jau buvo siūliusi sukurti bendras migracijos reikalų tvarkymo taisykles, deja, šiuo momentu yra tik „soft laws“¹⁷, reguliuojantys migracijos sferą. Jie yra naudingi nurodant bendrąsias gaires, tačiau turi mažai realios įtakos šalims narėms. Atskirų šalių migracijos procesų vykdymas žymiai skiriasi nuo EK nurodymų- išliko daug biurokatiškų procedūrų bei ne visada yra atsižvelgiama į realius darbo rinkos poreikius. Būtinai reikia sukurti įstatyminę bazę šioje srityje- teisės aktus, turinčius realią galią bei sugebančius palaikyti bendrą standartą ES šalių narių teritorijose. Kaip parodė FLEXEM rėmuose padaryti tyrimai, kiekviena šalis bando spręsti su migracija susijusius klausimus savaip: pavyzdžiui, Italija ir Ispanija sėkmingai vykdo kvotų sistemą šiam tikslui „paaukojus“ dalį lankstumo. Tuo tarpu Lietuva, Belgija bei Vokietija taiko lankstesnes taisykles, kas leidžia lengviau prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų ir pokyčių. Reikia sugebėti suderinti pakankamą lankstumą įleidžiant darbuotojus iš kitų šalių, tačiau tuo pačiu ir „nepamiršti“ apie realius rinkos reikalavimus. Reikia leisti įstatymams išlikti „gyvais“ ir numatyti išimtis t.t. situacijose, nes pavyzdžiui, norint apsaugoti Lietuvą nuo migrantų iš trečiojo pasaulio šalių, yra automatiškai sukuriamos kliūtis it Vakarų Europos bei Šiaurės Amerikos piliečiams, kurie galėtų atvykti į mūsų šalį ir pasiūlyti savo žinias tose srityse, kur pasigendama vietinių specialistų.

Nereikia pamiršti ir apie negatyvius migracijos bruožus: pavyzdžiui, „smegenų nutekėjimą“. „Smegenų nutekėjimo“ mastas yra itin didelis. Ypatingai aukščiausios kvalifikacijos darbo jėga (medikai, inžinieriai, informacinių technologijų specialistai) „dingsta“ iš savo gimtųjų šalių, tikėdamasi, kad svetur už jų darbą bus teisingai apmokėta. Reikėtų pažymėti, kad gan dažnai jie sugeba užsienyje įsidarbinti pagal specialybę ir/arba dirbti kvalifikuotus darbus¹⁸, kas, deja, visai neskatina jų skubėti grįžti namo. Nors yra stebima negausi grįžtamoji mokslininkų ir kitų specialistų

¹⁷ „Soft law“ (angl.) - Nerašytas įstatymas.

¹⁸ Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė//ten pat, P. 13.

migracija, nereikia tikėtis pernelyg optimistiškų rezultatų¹⁹. Detalesnė informacija apie tarptautinę migraciją Lietuvoje yra pateikiama 2 priede²⁰.

Tarp kitų migracijos sukeltų problemų, reikėtų paminėti ir atvykstančių darbuotojų teisių užtikrinimo bei apsaugos sunkumus. Taip pat be galo svarbus aspektas yra jų integravimas į priimančios šalies visuomenę. Daugeliui šalių (tuo tarpu ir Lietuvai) dar reikia nueiti ilgą kelią, išmokstant gyventi įvairioje aplinkoje, nedalinant žmones į “savuosius” ir “svetimšalius”. Daug ką galima padaryti palapsniui keičiant žmonių mąstymą, tačiau ir valstybė turėtų įsiterpti šioje srityje, parūpinant bent jau minimalią apsaugą. Kalbant apie įstatymų leidimo sferą, būtinai turi būti maksimaliai suvienodintos teisinės bazės ES šalyse.

Kaip buvo nuspręsta ET Tampere susitikimo metu 1999 m. spalio mėnesį²¹, darbuotojų migracijai vykstant, svarbu, kad nenutrūktų šeimos ryšiai: migrantams būtų sudarytos sąlygos tapti ilgalaikiais rezidentais, kartu, atsivežti savo šeimos narius. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties²² 2 str. numato šeimos sujungimo galimybę, kai Lietuvoje teisėtai gyvenančio užsieniečio, kuris nėra ES pilietis, šeimos narių atvykimą ir gyvenimą mūsų valstybėje, tam, kad būtų išsaugota šeima.

1.2.4 Mokymasis visą gyvenimą

Stabilumo darbo santykiuose netekimas ir siekis suteikti užimtumo garantijas kuo didesniai darbuotojų skaičiui, pabrėžia mokymosi visą gyvenimą svarbą. ES „Žalioji knyga“ priskiria mokymąsi visą gyvenimą prie lankstumo ir užimtumo garantijų, nes jis sudaro žmonėms sąlygas įgyti naujus įgūdžius bei išlikti konkurencingiems besikeičiančios darbo rinkos sąlygomis.

Mokymasis visą gyvenimą leidžia pilnaverčiai panaudoti esamą darbo jėgą bei paruošti ją naujiems reikalavimams. Jis taip pat paruošia pagrindą darbuotojams (tuo tarpu ir vyresnio amžiaus) gauti kvalifikuotą darbą, kas yra labai svarbu vykstant gyventojų senėjimui. Deja, dar nėra skiriama pakankamai lėšų darbuotojų mokymams, o jei šie mokymai ir vyksta, lyg šiol yra nenoriai investuojama į vyresnio amžiaus darbuotojus. Svarbu nepamiršti, kad mokymasis visą gyvenimą yra vienodai svarbus ir šiuo metu įdarbintiems, ir darbo beieškantiems asmenims.

Padidėjus paslaugų sektoriui, ženkliai sumažėjo mažai kvalifikuoto darbo poreikis. Dėl to iškilo būtinybė įgalinti darbuotojus keisti darbo kvalifikaciją, įgyti naujų įgūdžių tam, kad jie

¹⁹ Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė//ten pat, P. 13.

²⁰ Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė//ten pat,

²¹ Tampere po penkerių metų/http://ec.europa.eu/justice_home/key_issues/tampere/tampere_0704_lt.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-25.

²² Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties//Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

sugebėtų išlikti darbo rinkoje. Čia turi būti įgyvendinama aktyvios darbo rinkos politika: daugiau pasikliaunama įdarbinimo agentūrų veikla, suteikiamos subsidijos mokslams, propaguojamas mokymasis visą gyvenimą.

Suaugusiųjų švietimas nėra sėkmingai įgyvendinamas mūsų šalyje, nes pirmiausia pasigendama atsakingų už jį. Lietuvos darbo birža (toliau vadinama – LDB) viena nesugeba susidoroti su dideliu darbu praradusių asmenų skaičiumi, be to, ji yra labiau orientuota į žemesnę darbo kvalifikaciją turinčius. Kaip minėta, suaugusiųjų švietimas turi būti vykdomas ne tik darbo praradusių, bet ir jau dirbančių ir skirtingo lygio kvalifikaciją turinčių tarpe. Reikia nuolat sekti svyravimus t.t. darbo rinkos sektoriuose ir teikti pagalbą tiems, kam jos labiausiai reikia (pvz. ūkio darbus dirbantiems, priešpensinio amžiaus darbuotojams ir t.t.). LR Užimtumo rėmimo įstatyme²³ yra nustatyta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos, įsteigtos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kompetencija, į kurią be kitų funkcijų įeina dalyvavimas įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją, kvalifikacijų poreikio prognozės rengimas bei užsiėmimas veikla, užtikrinančia kvalifikacijų ir ūkio poreikių atlikti.

Paminėtinas 2004 m. birželio 3 d. nutarimas dėl naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepcijos patvirtinimo²⁴. Įstatymas reglamentuos valstybinių, savivaldybių ir nevalstybinių profesinį mokymą vykdančių įstaigų, profesinių sąjungų ir darbdavių veiklą pirminio ir tęstinio profesinio mokymo srityje. Be kitų nuostatų, jame bus apibrėžtos socialinių partnerių funkcijos, teisės ir pareigos profesinio rengimo srityje. Įstatyme numatoma reglamentuoti profesinio mokymo programų kūrimą, mokymo ir mokymosi pasiekimų vertinimą ir įteisinimą, profesinio rengimo kokybės užtikrinimą, profesijos mokytojų rengimą, profesinio informavimo ir konsultavimo organizavimą ir vykdymą, profesinio rengimo tyrimus. Nemažai pakeitimų įstatyme sąlygoja ir integracijos į ES procesas. Įstatymas turėtų apibrėžti, kaip bus užtikrinami profesinio rengimo skaidrumas ir darbo jėgos mobilumas; kaip bus vykdomas kvalifikacijų pripažinimas, akcentuojant tarptautiniu mastu reguliuojamas profesijas; kaip Lietuva įsijungs į Europos profesinio rengimo plėtotės centro veiklą ir kt.

Autorės nuomone, mūsų šalyje dar neišsivertino naujas mąstymas, kad darbas šiuolaikiniame pasaulyje yra dinamiškas reiškinys: darbuotojai keičia darbo vietas, yra įdiegiamos naujos technologijos, reikalaujančios papildomų įgūdžių. Taigi mokymosi procesas turi nuolat vykti vienokia ar kitokia forma. Esami įstatymai, reglamentuojantys profesinio mokymo sferą,

²³ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gegužės 31 d. nutarimas Nr. 670 „Dėl naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepcijos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 88-3231.

nepatenkina šiuolaikinių reikalavimų, tad tikėtina, kad naujasis įstatymas sugebės atspindėti esamą situaciją bei sudarys prielaidą efektyvesniam profesinio mokymo įgyvendinimui.

Norisi pabrėžti, kad mokymosi visą gyvenimą sąvoka praplečia tradicinio požiūrio į profesinį mokymąsi rėmus; jis gali ir turi būti vykdomas ir įmonių lygmenyje. Be to, naujų žinių ir įgūdžių siekimas turi tapti kiekvieno darbuotojo prioritetu.

1.2.5 Užimtumo lygio didinimas

Užimtumo lygio didinimas yra dar vienas tikslas, iškeltas globalizacijos procesų poveikyje. Atsižvelgiant į demografinę situaciją Europoje, yra siekiama didinti visų amžių bei kategorijų darbuotojų užimtumo lygį. Yra be galo svarbu sukurti galimybes įsidarbinti bei išsaugoti darbo vietas kaip vyrams, taip ir moterims, kaip jaunimui neturinčiam darbo patirties, taip ir vyresnio amžiaus darbuotojams.

Pasinaudojant mokymusi visą gyvenimą, kuo daugiau darbuotojų yra pritapę prie naujų darbo rinkos sąlygų, o lankstus įdarbinimo būdai leidžia pasinaudoti tą darbo jėgos dalimi, kuri negali dirbti pilnu tempu (mažamečių vaikų motinos, neįgalieji ir t.t.).

Nereikia pamiršti, kad užimtumo lygis priklauso ir nuo t.t. regiono politikos. Pavyzdžiui, ten kur yra orientuojamasi į klientų aptarnavimo sritį, yra įdarbinta žymiai daugiau moterų bei vyresnio amžiaus darbuotojų²⁵. Taigi planuojant mokymus, kvalifikacijos kėlimo kursus, siekiant įdiegti inovacines priemones ir didinti socialinę aprėptį, būtų tikslinga atsižvelgti ir į regioninę specifiką. Ne veltui 2007 m. liepos 11d. LR Vyriausybės nutarimas²⁶ be kitų tikslu, yra skirtas plėtoti ir stiprinti socialinį dialogą būtent regionuose. Profesinėms sąjungoms bus pavesta remti socialinio dialogo koordinavimo centrus apskrityse ir savivaldybėse bei parengti tęstinio mokymo programas. Daugiau apie šį nutarimą bus kalbama šio darbo trečiojoje dalyje.

LR Užimtumo rėmimo įstatyme²⁷ apibrėžti tikslai detalai nurodo užimtumo lygio didinimo mūsų šalyje kryptį: siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį bei stiprinti socialinę sanglaudą. Svarbu pažymėti, kad užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos šią politiką įgyvendina konsultuodamos su socialiniais partneriais.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymu yra siekiama didinti darbingo amžiaus asmenų įdarbinimo galimybes, tarpininkauti jiems įsidarbinant, informuoti bei konsultuoti juos.

²⁵ Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve//Cambridge: Cambridge University Press, 2005. P. 63.

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007, Nr. 80-3246.

²⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//ten pat.

Tačiau tenka pripažinti, kad šių nuostatų įgyvendinimas nebus sėkmingas, kol visuomenė nebus „pasiruošusi“ priimti vyresnio amžiaus arba neįgaliuosius darbuotojus į savo gretas. Šiuo atžvilgiu yra itin svarbus ne tiek darbo ieškančių asmenų švietimas bei konsultavimas, kiek potencialių darbdavių ugdymas tam, kad jie suvoktų socialinės aprėpties svarbą.

Darbo ir socialinių tyrimų institutas prie LDB 2006 metais atliko užimtumo rėmimo programų socialinio ekonominio efektyvumo vertinimą bei pateikė rekomendacijas jų naudai didinti²⁸.

Aukščiau minėto tyrimo metu buvo apklausta 2500 asmenų, registruotų teritorinėse darbo biržose bei dalyvavusių “bedarbio užimtumo rėmimo” projekte:

Amžius	Dalyviai (%)
25 - 49 metų	51.5
Iki 25 metų	20.9
50 ir daugiau metų	27.6

Vyrai (%)	Moterys (%)
32.2	67.8

Turintys profesinę kvalifikaciją (%)	Neturintys profesinės kvalifikacijos (%)
73.7	26.3

Po dalyvavimo projekto metu vykdytose priemonėse įsidarbino 71,6 proc., o įsidarbino bei sugebėjo išsivirtinti darbo rinkoje (t.y. dirba iki šiol) – 64,2 proc. asmenų. Įdomu pažymėti, kad didžioji dauguma įsidarbinusių įsidarbino toje pačioje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje), kur vyko minėtos priemonės (89,4 proc.) ir savo darbo vieta buvo patenkinti (61,3 proc.).

Tarp nesugebėjusių įsidarbinti, sunkiausiai sekasi 50 metų ir vyresniems bei pagrindinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą turintiems asmenims. Nepakankamos kvalifikacijos problema aktualiausia buvo bedarbiams, vyresniems nei 50 metų, bei ilgalaikiams bedarbiams. Geriausiai sekėsi jaunimui iki 25 metų ir 25-49 metų amžiaus asmenims bei vidurinį su profesine kvalifikacija bei aukštąjį išsilavinimą turintiems.

²⁸ Lietuvos darbo birža//http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-11-14.

Taigi tyrimo rezultatai dar kartą patvirtino jau žinomas „tiesas“, kad vyresnio amžiaus bei žemesnę kvalifikaciją turintiems darbuotojams reikalinga papildoma pagalba.

Nestebina faktas, kad dauguma tyrime dalyvavusių darbuotojų pirmiausiai tikėjosi susirasti nuolatinę darbo vietą, tačiau pažymėtina, kad net 54,2 proc. respondentų nurodė, jog programos metu tikisi įgyti darbo patirties. Šis motyvas buvo svarbus tyrime dalyvaujančioms moterims bei bedarbiams, priskyrusiems save prie papildomą rėmimo požymį turinčiųjų grupės.

Šie duomenys dar kartą patvirtina, kad praeityje mažiau aktyvūs darbo rinkos dalyviai (t.y. jaunimas, moterys bei vyresnio amžiaus asmenys) palaipsniui pradeda sėkmingai dalyvauti aktyviuose darbo rinkos politikos priemonėse. Tačiau nors moterų dalis LDB registruotų asmenų tarpe yra didesnė (2007 m. sausio 1 dienos duomenimis moterys sudaro 62,3 proc. šalies darbo biržose registruotų asmenų), tuo tarpu subsidijuojamų darbo vietų bei remiamų darbų programose moterų dalis yra daug mažesnė nei vyrų.

Tyrimo metu taip pat buvo apklausti 1281 darbdaviai, įgyvendinantys užimtumo rėmimo programą arba įdarbinę asmenis, baigusius užimtumo rėmimo programą. Dauguma tyrime dalyvaujančių darbdavių atstovavo privačiam sektoriui, ir jų atstovaujimų įmonių dydis neviršijo 50 žmonių. Tyrimo duomenys atskleidė, kad didžiausia dalis darbdavių užimtumo rėmimo priemonės įgyvendina dėl galimybės sumažinti įmonės/ įstaigos/ organizacijos veiklos kaštus. Taip pat daugiau nei pusė respondentų teigia, jog programa suteikia pakankamai laiko, kad būtų galima įvertinti būsimą darbuotoją, kurį ateityje galima būtų įdarbinti nuolatiniam darbui. Didelė dalis darbdavių, tęsiančių dalykinio bendradarbiavimo santykius su LDB, anksčiau dalyvavo remiamų darbų programos įgyvendinime (66,1 proc.) bei teikė informaciją apie laisvas darbo vietas (64,5 proc.); tai parodo pakankamai didelį jų suinteresuotumą programų teikiama nauda.

Kaip jau buvo minėta, nūdiene Lietuvoje yra ypatingai svarbu šviesti darbdavius bei ugdyti jų sąmoningumą. Tyrimas parodė, jog efektyviausias būdas informuoti darbdavius apie užimtumo rėmimo programas yra tiesioginis kontaktas. Štai, 90,7 proc. respondentų pažymėjo, kad apie galimybę įgyvendinti užimtumo rėmimo programą jie sužinojo iš LDB darbuotojų. Kitiems dalyvauti įgyvendinant užimtumo rėmimo programas padėjo informacinis seminaras darbdaviams.

LDB rekomenduoja mažinti galimas neigiamas darbdavių nuostatas jos klientų atžvilgiu, daugiau informuojant juos apie dalyvavimo jos organizuotų priemonių metu įgytą pranašumą kitų darbo rinkos dalyvių atžvilgiu (pvz., įgytus gebėjimus, įgūdžius, išryškintas asmenines savybes ir pan.).

Atsižvelgiant į apklausų rezultatus, šiuolaikinės darbo rinkos iššūkius bei LR užimtumo rėmimo įstatyme numatytus uždavinius remiamo įdarbinimo priemonėms, LDB siūlo detalčiau

apibrėžti šių programų tikslus, akcentuojant šių priemonių svarbą, nes kaip parodė tyrimas, dauguma darbdavių gali pasiūlyti tik trumpalaikio pobūdžio bei nereikalaujančius aukštesnės kvalifikacijos darbus. Tokiu būdu, programos rėmuose atliekami darbai beveik neprideda prie didesnės jos dalyvių motyvacijos, maža dalimi prisideda prie profesinių gebėjimų formavimo bei nesudaro daug galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje.

Darbdavių apklausos metu paaiškėjo, kad beveik trečdalis jų pastebi teigiamas aktyvumo darbo paieškoje ir motyvacijos didinimo užsiėmimų pasekmes.

Tyrimas taip pat parodė, kad skirtingoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys išreiškė skirtingus lūkesčius rengiamų programų atžvilgiu, todėl būtų tikslinga nustatyti kiekvieno asmens poreikius ir įtvirtinti juos individualiame įsidarbinimo plane.

Įdomūs tyrimai buvo atlikti užsienio šalyse, kai buvo nustatyta, kad ilgalaikių bedarbių reintegracijos į darbo rinką procesas trunka tiek pat, kiek tęsiasi nedarbas. Todėl yra svarbu kiek įmanoma prailginti dalyvavimą užimtumo rėmimo programose bei, svarbiausia, suteikti pakankamai informacijos programose dalyvaujantiems asmenims.

Kaip matyti, užimtumo didinimo planas yra pažymėtas Lietuvos teisės aktuose bei LDB pagalba yra įgyvendinamas t.t. darbuotojų sluoksniuose. Tačiau norėtusi, kad šioje srityje vykdomos programos būtų labiau derinamos su įvairių darbuotojų grupių poreikiais: jeigu jaunimui ir/arba naujai įgytas kvalifikacijas pritaikantiems darbuotojams tinka trumpalaikis darbas, kurį, pavyzdžiui, gali suteikti darbo rotacija²⁹, tai vyresnio amžiaus darbuotojams labiau reikia stabilesnio įdarbinimo, kurį, pavyzdžiui, gali suteikti socialinės įmonės (plačiau apie jas bus kalbama šio darbo antroje dalyje).

Akivaizdu, kad užimtumo didinimo siekiančios programos sugebės tapti lankstesnės, kai bus vykdomas aktyvus bendradarbiavimas tarp mokymo/informavimo/konsultavimo paslaugas teikiančių įstaigų bei potencialių darbdavių.

1.2.6 „FLEXICURITY“ (Lankstumas ir užimtumas)

ES teritorijoje yra plačiai kalbama apie „Flexicurity“, t.y. lankstumo bei saugumo sintezės, įgyvendinimą. Šiuolaikinė ekonominė bei darbo rinkos reikalauja greitesnės reakcijos į vykstančius pokyčius, o taip pat - lankstumo kaip iš darbdavių, taip ir iš darbuotojų pusės. Lankstumas pasireiškia darbo laiko srityje, darbo sutarčių įvairovėje bei apmokėjimo sąlygų lankstume.

²⁹ Darbo rotacija – darbuotojų laikinas pakeitimas ieškančiais darbo asmenimis.

XXI amžiaus pradžioje, senasis įdarbinimo modelis, kuris „pririšdavo“ darbuotoja prie vienos darbovietės jau nebėra pageidaujamas, todėl atsiranda daug alternatyvių įdarbinimo būdų, pritaikytų prie skirtingo amžiaus, kvalifikacijos lygio bei šeimyninio statuso darbuotų poreikių (taiteledarbas, darbas ne pilną darbo dieną arba savaitę, „outsourcing“³⁰ ir t.t.)

Lankstumas įdarbinimo srityje, be abejo, suteikia lankstumą ir verslui, tačiau ne visada palankiai paveikia darbo jėgos teises bei saugumą. Negalima leisti, kad darbuotojai, pasinaudoję „naujos kartos“ įdarbinimo būdais, būtų vienaip ar kitaip diskriminuojami. Šiame etape svarbų vaidmenį turi atlikti Vyriausybė, nustatydamas bent minimalius (apsaugojančius) standartus.

Vadinasi, darbo rinkai globalizacijos eroje yra būtinas dviejų pagrindinių sąlygų įgyvendinimas:

1) Lankstumo

2) Saugumo

- Lankstumas darbo teisėje – tai gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų, darbuotojų mobilumas (ir įmonės viduje, ir industrijoje, ir tarp valstybių), naujų įdarbinimo formų taikymas ir t.t. Kalbant apie lankstumą, reikia nepamiršti, kad lankstumas gali ir turi būti taikomas ir darbdaviams (pasirenkant darbuotojus), ir darbuotojams (pasirenkant darbdavius bei tinkamas darbo sąlygas).

Vertinant lankstumo įgyvendinimo mastą konkrečioje valstybėje, reikia atsižvelgti į šiuos kriterijus:

- Kiek lengva ar sunku yra surasti darbą, o praradus jį vėl grįžti į darbo rinką?
- Kiek lengva yra nutraukti darbo sutartį su darbuotoju (nepažeidžiant jo pagrindinių teisių į informavimą, konsultavimą ir t.t.)?
- Prieš kiek laiko darbuotojui yra pateikiamas pranešimas apie būsimą atleidimą iš darbo? Pažymėtina, kad palyginus su kitomis valstybėmis, Lietuvoje pranešimo apie atleidimą iš darbo dviejų mėnesių terminas yra vienas iš trumpiausių Europoje.

Tačiau nereikia besąlygiškai siekti kuo didesnio lankstumo visose darbo teisės įgyvendinimo sferose, kadangi jis, kaip minėta, gali neigiamai paveikti saugumą darbo santykiuose. Dėl šios priežasties, nors jos reikšmė šiame procese yra palaiapsniui mažinama, Vyriausybė vis tiek turi reguliuoti įdarbinimo ir išdarbinimo sferas: pavyzdžiui, nustatydamas minimalius darbo užmokesčio standartus, nurodant legalius pagrindus išdarbinimui, nustatant pranešimo apie atleidimo įteikimo

³⁰ „Outsourcing“ – (angl.) Paslaugų pirkimas

terminus ir t.t. Be to, reikia kiek įmanoma suvienodinti panašių teisinių normų nuostatas visose ES šalyse narėse.

- Socialinis saugumas - socialinio saugumo sąvoka yra labai svarbi paruošiant pagrindą lankstumui darbo sąlygose. Jis užtikrina darbuotojų teisių apsaugą, pasikeitus konkrečios darbo vietos sąlygoms arba visos darbo rinkos sąlygoms.

Kalbant apie socialinį saugumą reguliuojančius teisės aktus, svarbu atsižvelgti į tai, kaip jie apgina „nestandartinių“ darbuotojų teises: neįgaliųjų, ne visą darbo laiką dirbančių ir t.t. Atsiradus naujoms įdarbinimo formoms, svarbu, kad socialinio saugumo sistemoje neliktų spragų. Svarbus rodiklis kiek šalis skiria dėmesio socialiniam saugumui yra nacionalinio BVP dalis skirta socialiniam saugumui užtikrinti. Pavyzdžiui, Danija, kuri yra laikoma „Flexicurity“ modelio pati sėkmingiausia taikytoja, skiria 34 proc., o Lietuva- tik 17 proc.³¹

Reikia pripažinti, kad neseniai įstojusiose į ES šalyse, socialinio saugumo sistemos vis dar išgyvena pereinamąjį laikotarpį ir yra veikiamos kaip išorinių faktorių, taip ir procesų vykstančių šalies viduje, ir kol kas vargu gali parūpinti tinkamą minimalų gyvenimo standartą.

Kaip jau buvo minėta, Danijos pavyzdys yra laikomas sėkmingiausiai veikiančia sistema. Ši sistema yra vadinama auksiniu trikampiu³², kurį sudaro:

- Aukštas darbo jėgos mobilumas/lengvas įdarbinimas ir išdarbinimas;
- Geras socialinis aprūpinimas (nedarbingumo išmokos ir t.t.);
- Aktyvios darbo rinkos strategijos- mokymasis, konsultavimas, parama (svarbus elementas- mokymasis visą gyvenimą).

Taip pat profesinės sąjungos vaidina labai svarbų vaidmenį. Danija sugeba išlaikyti žemą nedarbingumo lygį, garantuoti darbuotojų saugumą bei sukurti kokybiškas ir dinamiškas darbo rinkos funkcionavimo sąlygas.

Danijoje taip pat yra labai kvalifikuotai rūpinamasi praradusiais darbą: jiems yra padedama įgyti naujų žinių ir įgūdžių. Dėl šios priežasties, dauguma šių žmonių sugeba pakankamai greitai grįžti į darbo rinką. Pažymėtina, kad Danijos modelis yra sumanus ir tuo, kad suteikia praradusiems darbą gan aukštas nedarbingumo išmokas ir, kartu, skatina juos aktyviai ieškotis darbo.

Kaip ir kiekvienoje ES valstybėje, Lietuvoje yra siekiama suderinti darbo santykių lankstumą su pakankamu darbuotojų socialiniu saugumu. Reikia pripažinti, kad mūsų šalyje

³¹ Flexem projekto „Flexicurity“ pranešimas.

³² Ten pat.

socialinio saugumo sistema vis dar išgyvena pereinamąjį laikotarpį, kai ne visiems darbuotojams yra lengva grįžti į darbo rinką, praradus darbą. Taip pat, kaip bus detaliau analizuojama šio darbo antroje dalyje, teisės aktų netobulumas sąlygoja mažesnę darbuotojų teisių apsaugą darbo bei poilsio laiko srityje bei žymiai apsunkina lanksčių įdarbinimo formų tinkamą taikymą. Tačiau reikia pripažinti, kad pagal LDB duomenis, Lietuvoje darbo jėgos paklausa išaugo beveik trečdaliu, o įdarbinimas – šeštadaliu.

1.2.7 Darbuotojų kvalifikacija

Nūdieną susiformuoja nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa išsivysčiusiose šalyse, kai vietinėje darbo rinkoje šioje srityje susiformuoja spraga, kurią jie bando užpildyti, pritraukiant darbininkus iš besivystančių šalių³³. Tuo pačiu metu yra stebima masinė kaip kvalifikuotos, taip ir mažai kvalifikuotos darbo jėgos migracija iš besivystančių šalių.

Vertinant mūsų šalies situaciją, pamatysime, kad ji yra paveikta ir „smegenų nutekėjimo“, ir t.t. kvalifikacijų darbuotojų trūkumo.

Nors Lisabonos strategija „tapti konkurencingiausia, žiniomis paremta ekonomika pasaulyje“ suponuoja migracijos tikslingumą, pritraukiant specialistus iš trečiųjų šalių³⁴, neturime galimybės jiems pasiūlyti ypatingai daug darbo vietų. Pagal LDB duomenis, nors darbo jėgos paklausa išaugo beveik trečdaliu, didžiausio įsidarbinimo galimybės atsiveria turintiems profesines kvalifikacijas, kas antras darbo pasiūlymas yra skirtas kvalifikuotiems darbininkams, ir tik kas ketvirtas – nekvalifikuotiems darbininkams³⁵.

Tam, kad išsilaikytų t.t. kvalifikacijos darbo jėgos pasiūlą darbo rinkoje, reikia suvienytų pastangų keliose srityse:

- 1) reikia nuolat analizuoti esamą situaciją darbo rinkoje, tam, kad žinoti kokiose srityse ypatingai trūksta specialistų;
- 2) būtina kūrybingai panaudoti esama darbo jėga ir pasiūlyti darbo vietas tokiam rinkos sektoriuje, kur atlyginimai yra palygintinai maži, tiems asmenims, kuriems yra ypatingai sunku susirasti darbą kitose sferose: pavyzdžiui, jaunimui, siekiančiam pirmos darbo patirties, vyresnio amžiaus darbuotojams, kurie palaipsniui sumažina savo aktyvios darbo veiklos apimtį arba neigaliams, kurie dėl sveikatos būklės ir/arba nepakankamos darbo kvalifikacijos negali įsidarbinti kitomis sąlygomis;

³³ Sipavičienė A., Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė//ten pat, P.7.

³⁴ Sipavičienė A., Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė//ten pat, P.16.

³⁵ Lietuvos darbo birža//http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-11-16.

3) būtų tikslinga sudaryti palankias sąlygas atvykti studentams, profesoriams, bei mokslininkams-tyrinėtojams iš užsienio šalių.

Vertėtų išmokti „kūrybiškai“ mąstyti bei sukurti naujus įdarbinimo būdus- darbinti profesorius “per kelias šalis”, vykdyti darbuotojų mainus ir pan. Kai politinė bei ekonominė aplinka sukuria tiek daug galimybių, reikia mokėti tinkamai jomis pasinaudoti. Akcentuotina, kad tenkindama darbdavių poreikius kvalifikuotai darbo jėgai, LDB iki 2007 m. spalio 1 d. išdavė 4253 leidimus užsienio piliečiams dirbti Lietuvos Respublikoje, iš jų 1067 sudaro komandiruoti užsieniečiai³⁶.

1.3 Darbo teisės modernizavimas

Darbo teisės modernizavimas – tai pagrindinis darbuotojų bei įmonių prisitaikymo prie „tikrovės“ elementas. Tam, kad kompensuotumėme mažėjantį darbuotojų skaičių, reikia kiek įmanoma didinti esamų darbuotojų užimtumą bei kelti jų darbo našumą per mokymąsi bei palengvintą integraciją į darbo rinką.

Vykdomos aktyvios socialinės politikos pasėkoje tapo labai svarbu diferencijuotai reguliuoti t.t. darbuotojų grupių darbo sąlygas, kurios leistų jiems įsyti pagrindines teises ir pareigas lygiaverčiai su kitais darbuotojais. Svarbu suvokti, kad diferenciacija jokia būdu nereiškia siaurimą, o tik-specializavimą³⁷. Juolab, kad ir taikyti diferenciaciją reikia labai atsargiai tam, kad nesulauktumėme atvirkštinio efekto- t.y. sukurtumėme šių kategorijų darbuotojams nepalankią padėtį. J. Usonis pateikia tokį pavyzdį: LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime³⁸ nustatoma tiek garantijų asmenims iki 18 metų, kad darbdavys bus tikriausiai nelinkęs darbinti juos³⁹. Tam, kad išvengtumėme tokios situacijos, būtų tikslinga paskatinti darbdavius už papildomai remiamų asmenų įdarbinimą (pavyzdžiui, suteikiant jiems mokesčių lengvatas). Dar svarbiau sureguliuoti diferenciaciją taip, kad vienos grupės palankios situacijos nustatymas nevirstu kitos grupės diskriminacija.

Apibrėžiant darbo teisės modernizavimą, norisi pažymėti, kad jis gali pasireikšti įvairiai:

³⁶ Lietuvos darbo birža// http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-11-16.

³⁷ Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 86.

³⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

³⁹ Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas//ten pat, P. 87.

- 1) investicijos į mokymo sritį bei į aktyviasias darbo rinkos strategijas;
- 2) naujų technologijų diegimas bei darbuotojų apmokymas/jų kvalifikacijų kėlimas;
- 3) didesnių lėšų skirimas socialinio aprūpinimo sistemai;
- 4) profesinių sąjungų ir kolektyvinių susitarimų vaidmens stiprinimas;
- 5) socialinio dialogo skatinimas;
- 6) mokymosi visą gyvenimą propagavimas;
- 7) darbuotojų paskatinimų/papildomų išmokų lankstumas.

Ypatingai svarbu sugebėti pasinaudoti esamomis galimybėmis įtraukti atskirtuosius į rinką, taikyti visus įmanomus įdarbinimo bei perkvalifikavimo būdus bei suteikti socialinę apsaugą tiems, kas neturi darbo ir yra patekęs į rizikos grupę⁴⁰.

Lietuvos darbo teisės modernizavimas tapo aktualus, įstojus į ES bei atkūrus narystę TDO. LRDK reformos metu daugelis tarptautinių nuostatų buvo perkelti į Lietuvos teisinę bazę.

Kaip jau buvo pažymėta šio darbo 1.2 skyriuje, Lietuva pradeda aktyviau įgyvendinti naujas darbo teisės tendencijas, tokias kaip mokymosi visą gyvenimą propagavimas, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas bei įvairių darbuotojų kategorijų atstovų aktyvus įtraukimas į darbo rinką.

Šiame magistro darbo skyriuje ypatingas dėmesys bus skiriamas aktyvios darbo rinkos priemonių taikymui, darbuotojų paskatinimams bei detalesnei Lietuvos darbo teisės tobulinimo analizei.

1.3.1 LR darbo teisės tobulinimas

Lietuvos darbo teisę reikėjo reformuoti, Lietuvai ruošiantis stoti į ES bei įgyvendinti reikalavimą suderinti nacionalinius teisės aktus su ES galiojančiais. Be to, Lietuvai atkūrus narystę TDO ir ratifikuojant šios organizacijos konvencijas bei jas inkorporuojant į Lietuvos teisės sistemą, galiojančius darbo teisės aktus reikėjo suderinti su tarptautinėje bendruomenėje pripažintais teisės standartais. Didėjant užsienio investuotojų dėmesiui Lietuvai, taip pat reikėjo sukurti palankią aplinką užsienio investicijoms⁴¹.

Vienas iš pagrindinių žingsnių žengtų link darbo teisės modernizavimo yra LRDK reforma, kurioje atsispindėjo daugelis naujų tendencijų. Pagrindinis naujojo LRDK tikslas buvo reformuoti

⁴⁰ Bernotas D., Guogis A. Globalizacija, Socialinė apsauga ir Baltijos šalys. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2006. P.49

⁴¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 14.

darbo teisę, iš esmės atsisakant normatyvinio darbo santykių reguliavimo metodo ir tuo būdu skiriant daugiau dėmesio kolektyvinės susitarimams.

Nors naujasis LRDK atspindi šiuolaikinės darbo teisės tendencijas, tačiau išlieka būtinybė ir toliau modifikuoti esamą teisinę bazę, užtikrinant, kad ji ir toliau apimtų naujus reiškinius.

Analizuojant kaip ES šalių, taip ir Lietuvos teisės aktus darbo teisės srityje, reikia pripažinti, kad teisės normų nuostatuose dažnai pasireiškia teisinis netikrumas; esami teisiniai aktai neatspindi realiai vykstančių procesų. Be to, teisės aktų lakoniškumas leidžia kai kurias normas interpretuoti įvairiai. Atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir komercinės teisės nebėra labai aiškios. Tradicinis dviejų kategorijų – „darbuotojų“ ir nepriklausomų „savarankiškai dirbančių asmenų“ – atskyrimas tinkamai nebeatspindi tikrųjų ekonominių ir socialinių darbo aspektų. Gali kilti ginčų dėl teisinio darbo santykių pobūdžio, jei jie yra paslėpti arba kai yra tikrai sudėtinga pritaikyti naujus ir dinamiškus darbo susitarimus prie tradicinės darbo santykių sistemos⁴². Taip, kai kurios sritys yra vis dar reguliuojamos „soft law“ ir neužtikrina pakankamos apsaugos. Tam, kad būtų pagerinta įstatymų kokybė, reikia kiek įmanoma suvienodinti ES šalių narių teisinės bazės.

Darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo sąlygų reglamentavimas yra sritys, reikalaujančios ypatingo dėmesio. Darbo užmokesčio valdymas yra viena iš pagrindinių darbo teisės sričių. Svarbu nustatyti darbo užmokesčių, kuris atitiktų atliekamo darbo pobūdį, darbo krūvį bei sąlygas. LRDK 193 bei 194 str. yra aptariamoms mokėjimo už viršvalandinį darbą, darbą naktį, poilsio bei švenčių dienomis sąlygos⁴³, o LR Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195⁴⁴ buvo nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos darbuotojams, kuriems yra įstatymo nustatytas sutrumpintas darbo laikas. Svarbi nuostata čia yra ta, kad už sutrumpintą darbo laiką, šioms darbuotojų kategorijoms yra mokama kaip už visą darbo laiką. Taip pat LR Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587⁴⁵ buvo patvirtinti darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse, kur buvo paminėti darbo ir poilsio laiko ypatumai transporte, telekomunikacijų, pašto, žemės ūkio, žemės ūkio produkciją perdirbančiose, energetikos įmonėse, gydymo bei globos

⁴² ŽALIOJI KNYGA. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-jo amžiaus uždavinius//ten pat.

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

(rūpybos) įstaigose, žvejybos laivuose ir kitose ekonominės veiklos srityse. Darbo ir poilsio laiko ypatumai bus detaliau apžvelgiami šio darbo antroje dalyje.

1.3.2 Darbuotojų paskatinimai

Kai yra kalbama apie darbuotojų paskatinimą, dauguma mano, kad omenų yra turimi pinigai. Tačiau šiais laikais ypatingai išaugo nepiniginių paskatinimų svarba.

Kaip buvo nustatyta FLEXEM projekto rėmuose padarytų tyrimų metu, „Cafeteria System“⁴⁶ papildomų išmokų bei nepiniginių paskatinimų suteikimo sistemos, kurios yra plačiai naudojamos tokiose šalyse kaip Belgija, Nyderlandai bei Vokietija, yra pačios naudingiausios. Darbuotojai žymiai labiau vertina tuos paskatinimus, kuriuos gali pasirinkti patys pagal savo poreikius. Nors tokios sistemos taikymas ir padidina darbdavio išlaidas, tačiau jis kiek įmanoma tiksliai atspindi darbuotojų paskatinimo esmę. Sistemos efektyviam įgyvendinimui labai svarbus yra dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų, nes jis ne tik leidžia susitarti dėl papildomų sąlygų, bet ir didina abipusį pasitikėjimą ir pagarbą.

Tarp papildomų išmokų bei nepiniginių paskatinimų rūšių galima paminėti kaip piniginės formos išmokas, taip ir įvairius nepiniginius paskatinimus, kaip antai papildomo laisvo laiko suteikimas, medicinos išlaidų padengimas, draudimo išmokos, tarnybiniai automobiliai, mobilūs telefonai ir pan.

Kaip žinia, lanksčios darbo rinkos sąlygomis, laisvo laiko sąvoka tampa labai svarbi (ypatingai motinoms, auginančioms mažamečius vaikus, neįgaliems bei vyresnio amžiaus darbuotojams, kurie nesugeba išdirbti pilnos darbo dienos). „Savitarnos valgyklos“ sistema, be kitų privalumų, padeda derinti darbą su šeimos gyvenimu, kas, laimei, vėl tampa prioritetu.

Papildomos išmokos ir darbuotojų nepiniginiai paskatinimai- yra praktiškai įstatymų nereguliuojama sritis. Nors „Žalioji knyga“ pamini daug šiai sričiai būdingų aspektų, konkrečiai išmokų bei paskatinimų sąvokos nėra pažymėtos. Išmokų bei paskatinimų skirimo nuostatos gali būti reguliuojamos individualiame, įmonės, industrijos ar nacionaliniame lygmenyje. Dažnai juos gali būti rastos įmonių kolektyvinėse sutartyse. Daugiau apie kolektyvinių sutarčių svarbą bus kalbama šio darbo antroje ir trečiojoje dalyse.

Kaip buvo pastebėta FLEXEM dalyvių, būtų tikslinga įvesti bendrus papildomų išmokų ir darbuotojų nepiniginių paskatinimų standartus visoje ES teritorijoje. Kaip pasekmė, neliks tokių

⁴⁶ „Cafeteria system“ - (angl.) „Savitarnos valgykla“. Tai papildomų išmokų bei nepiniginių paskatinimų sistema, kai darbuotojai gali patys pasirinkti jiems patrauklius paskatinimus iš kelių jiems pasiūlytų papildomų išmokų bei nepiniginių paskatinimų.

didelių skirtumų tarp darbo bei apmokėjimo sąlygų skirtingose valstybėse ir, kaip rezultatas, neliks tiek daug priežasčių palikti savo gimtosios šalies ir ieškoti prieglobsčio svetur.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nepiniginiai paskatinimai yra nemažiau svarbūs už piniginius. Moderniame pasaulyje, kai pakankamai dažnai vyksta darbo vietų kaita, įmonėje sukurtos palankios darbo sąlygos ir draugiškas darbdavių ir darbuotojų dialogas sudaro sąlygas efektyviam darbui bei kvalifikuotų darbuotojų išlaikymui.

1.3.3 Aktyvios darbo rinkos priemonių taikymas

Vakarų Europos darbo rinkos tyrinėtojai teigia, kad aštunto dešimtmečio viduryje prasidėjo tokia darbo rinkos politikos fazė, kai šalia pasyvios rinkos komponentų buvo plėtojamos aktyvios priemonės. Šiuo metu ES teritorijoje ypatingas dėmesys yra skiriamas būtent aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms: yra bandoma suformuoti bendrąją darbo rinką, tobulinti nacionalinių darbo rinkų politiką bei pasinaudoti kitų šalių efektyviai veikiančiais modeliais. Taigi pagrindinis dėmesys yra nukreiptas ne į kompensacinio mechanizmo reguliavimą, bet į aktyvų darbuotojų įtraukimą į darbo rinką ir jų ilgalaikį išsilaikymą joje.

Darbo rinkos aktyvi politika yra diferencijuojama atsižvelgiant į tam tikras gyventojų grupes, kurios atsidūrė itin nepalankioje padėtyje darbo rinkoje. Tai- neįgalieji, jaunimas, neturintis pakankamos darbo kvalifikacijos bei patirties, priešpensinio amžiaus darbuotojai ir pan. Tam, kad aktyvios politikos priemonės faktiškai veiktų, turi būti parengtos efektyvios profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programos.

Lietuvoje yra susiformavusi atvira rinka, kurioje sparčiai didėja konkurencija, bet tuo pačiu metu mažėja teisių apsauga. Lietuvai įstojus į ES, kaip minėta, mums aktualios tapo tos pačios problemos, su kuriomis susiduria visos šalys narės: demografinė krizė, darbuotojų išvykimas „laimės ieškoti“ kitose šalyse, teisinis netikrumas, sunkumas kontroliuoti procesus, kurie yra nepilnai atskleisti mūsų šalies teisės aktuose. Taigi tokioje aplinkoje mūsų valstybė privalo sudaryti prielaidas asmenų užimtumui. Tai galima padaryti šiais būdais: tarpininkauti jiems įsidarbinant, remti savarankišką užimtumą bei profesinį mokymą (t.y. didinti darbuotojų konkurentiškumą bei padėti jiems greičiau ir lengviau grįžti į darbo rinką).

Reikia atsižvelgti į tai, kad atviroje darbo rinkoje, darbdaviai nenoriai finansuoja savo darbuotojų profesinį rengimą bei kvalifikacijos kėlimą, nes esant aukštam darbo jėgos mobilumui, apmokytas darbuotojas gali „išsinešti“ įgytas žinias į kitą įmonę. Dėl šių priežasčių, kalbant apie darbuotojų apmokymą, turime aprėpti skirtingas grupes:

- 1) neturinčius darba;
- 2) turinčius darba

Kaip buvo pažymėta, kalbant apie užimtumo didinimą mūsų šalyje, yra ypatingai svarbus darbdavių ugdymas, siekiant didinti jų dalyvavimą aktyvios darbo rinkos priemonių vykdyje. Autorės manymu, šiame etape ypatingą svarbą įgyja esamų teisės aktų rėmimas: dažnai labai svarbios nuostatos nėra įgyvendinamos praktikoje arba yra įgyvendinamos labai ribotai. Pavyzdžiui, darbuotojų rotacija yra įvardijama kaip viena iš priemonių užimtumui didinti, tačiau FLEXEM metu padaryti tyrimai parodė, kad ji praktiškai neveikia tokiose valstybėse kaip Vokietija ir Lietuva.

Taip pat kol darbdaviai nebus įsisavinę investavimo į esamus darbuotojus svarbą, mažai kas apmokės darbuotojų kvalifikacijos kėlimo kursus ar pan. Nesinori grįžti prie griežto normatyvinio darbo santykių reguliavimo, tačiau kaip vieną iš alternatyvų galima būtų paminėti Danijos pavyzdį, kai darbdaviai *privalo* priimti bedarbius savo nuolatiniams darbuotojams pavaduoti atostogų metu.

Kaip paaiškėjo LDB pravesto tyrimo metu⁴⁷, darbdaviams reikia suteikti daugiau informacijos apie taikomas aktyvios darbo rinkos priemones, užtikrinti jų skaidrumą bei, svarbiausia, keisti požiūrį į jas – t.y. matyti jose ne formalias LDB vykdomas procedūras, bet įvairių grupių išvien vykdomus veiksmus, padedančius gerinti darbo jėgos kokybę. Tikėtina, kad šių programų efektyvumas mažins nelegalų įdarbinimą Lietuvoje, nes darbdaviai pamatys oficialius būdus mažinti įdarbinimo kaštus (pavyzdžiui, gaunant dalinę išlaidų kompensaciją už remtinų asmenų įdarbinimą arba subsidijas darbo vietoms steigti ir t.t.).

Apibendrinant pirmoje dalyje aptartas nuostatas, pažymėtina, kad darbdavių ir darbuotojų dialogas yra būtinas įrankis įstatymų nuostatų įgyvendinimui. Analizuojant darbo teisės modernizavimo procesą, autorė išskiria šias stadijas:

- 1) teisinio netikrumo mažinimas: teisės aktų spragos turi būti laipsniškai užpildamos, vengiant situacijų, kai reiškinys egzistuoja, bet jam nėra sukurti veikimo bei kontrolės mechanizmai. Šioje stadijoje yra ypatingai svarbūs kitų šalių pavyzdžiai;
- 2) aktyvios darbo rinkos priemonių skatinimas ir taikymas: čia yra svarbu ne tik finansuoti šių priemonių taikymą, bet ir keisti darbdavių ir darbuotojų mąstymą. Šiuo momentu yra pasigendama informacijos apie šių priemonių taikymo galimybes, darbuotojų pasitikėjimo programų ilgalaike nauda bei darbdavių pakankamo patyrimo ir teigiamo nusiteikimo..

⁴⁷ Lietuvos darbo birža//http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-11-14.

Yra darytina išvada, kad, kaip yra pažymėta ES „Žaliojoje knygoje“, ankščiau galiojusios darbo teisės normos nebeatspindėjo sparčios darbo bei visuomeninių santykių raidos, todėl atsirado lankstesnio įdarbinimo ir darbo organizavimo teisinio reguliavimo poreikis.

Globalizacijos sukeltų procesų pasekmė- tai lanksti ir imli darbo rinka, kurioje yra siekiama didinti visų darbuotojų kategorijų užimtumą, pasinaudojant naujai atsiradusiais įdarbinimo būdais. Lankstūs įdarbinimo susitarimai leidžia įmonėms išlikti konkurencingomis, o darbuotojams suteikia didesnę pasirinkimo laisvę.

Tačiau konstatuotina, jog šioje naujų tendencijų įvairovėje iškyla pavojus, kad ne visos naujovės yra tinkamai atskleistos esamuose teisės aktuose ir, kaip rezultatas, leidžia piktnaudžiauti silpnesnę padėtį darbo rinkoje užimančių darbuotojų teisėmis.

Darbo teisės modernizavimas – tai prielaida lanksčios ir imlios darbo rinkos tinkamam reguliavimui. Jis turi būti vykdomas užpildant esamų teisės aktų spragas, efektyviai taikant aktyvios darbo rinkos priemones bei rūpinantis darbuotojų sauga, sveikata ir socialiniu aprūpinimu ne tik valstybės, bet ir konkrečios įmonės lygmeniu. Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų dialogas yra būtina sąlyga aukščiau minėtų tikslų efektyviam įgyvendinimui.

2 DALIS : DARBO RINKOS IMLUMĄ BEI LANKSTUMĄ SĄLYGOJANČIŲ TEISĖS NORMŲ KŪRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE BEI ATSKIROJE VALSTYBĖJE NARĖJE

2.1 Darbo sutarties ir įdarbinimo normų tobulinimas

Darbo teisės srityje vykstantys pokyčiai įtakoja kiekvieną šalį narę, nors ir skirtingu mastu bei greičiu. Labai svarbu integruoti kiekvienos šalies narės nacionalinius bei Bendrijos išteklius ir nukreipti juos į prisitaikymą prie globalizacijos sukeltų pokyčių. „Žaliojoje knygoje“ iškelti klausimai diskusijoms yra ypatingai svarbus bei naudingas įrankis, padedantis šalims susimąstyti apie suderintas pastangas bei mokymąsi iš savo kaimynų patirties. Bet kuri šalis įstojusi į ES, prisiima daugybę įsipareigojimų, ratifikuojant tarptautines sutartis, perkeltiant t.t. teisės aktus į savo teisinę sistemą, pasirašant tarptautines sutartis ir pan. Šiais reikalavimais yra siekiama bendro standarto, kuri savo gyventojams sugeba nustatyti kiekvienos šalies narės Vyriausybė.

Nors pokyčius bei jų padarinius reikia valdyti Europos lygiu, tinkama darbo sąlygų apsauga, pirmiausiai, priklauso nuo nacionalinių teisės aktų, jų įgyvendinimo bei kontrolės. Nereikia pamiršti, kad kiekviena šalis turi savo istorinių, kultūrinių bei ekonominių ypatumų, dėl to neįmanoma (ir neverta) pilnai suabsoliutinti *visas* taisykles bei *visus* įstatyminius aktus. Dėl to,

remiantis Bendrijos nustatytais gairėmis, nacionalinė darbo teisė turi reguliuoti pagrindinių reikalavimų įgyvendinimą.

Integracijos į ES procesas, ekonomikos globalizavimas ir, kaip rezultatas, pakeitimą LRDK skatina didinti užimtumo lygį, atrasti balansą tarp darbo ir šeimyninio gyvenimo bei garantuoti vyrų ir moterų kaip darbo rinkos veikėjų lygybę⁴⁸.

2002 m. birželio 4 d. LRDK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme⁴⁹, bei paskesniuose darbo kodekso pakeitimuose buvo atsižvelgta į lanksčios bei imlios darbo rinkos poreikius. Pagrindiniai pakeitimai buvo priimti darbo laiko nustatymo srityje⁵⁰, kai buvo nustatyta laiko trukmė t.t. kategorijų darbuotojams, taip pat apriboti viršvalandiniai darbai ir nustatyti darbo naktį ypatumai⁵¹.

Taip pat šio darbo ankstesniuose skyriuose jau buvo užsiminta apie naujus įdarbinimo būdai, tokius kaip darbo rotacija, teledarbas, darbas ne pilną darbo dieną arba savaitę ir kt. Šioje dalyje bus bandoma apžvelgti pagrindines šiuolaikines tendencijas įdarbinio srityje bei įvertinti jų privalumus ir efektyvumą.

2.1.2 Nestandartiniai įdarbinimo būdai

Naujasis LRDK 108 str.⁵² numato įvairių rūšių darbo sutartis, kurios yra sudaromos įvairiomis sąlygomis dėl termino, darbo funkcijų ypatumų, darbų pobūdžio, darbuotojų psichofizinių savybių ir t.t. darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra būtinas, siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą ir nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą⁵³.

LR Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas⁵⁴ tvirtina darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus, darbo sutarties su namudininkais ypatumus, patarnavimo sutarties ypatumus bei laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumus.

⁴⁸ Dambrauskienė G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//Jurisprudence. 2004, Nr. 50(42). P.17

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas //Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2005, Nr. 85-3138.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//ten pat.

⁵³ Mačernytė- Panomariovienė J. Darbo sutarčių rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas//Jurisprudencija. 2004, Nr. 74(66). P. 5.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81 (1)-3690.

ES labai palankiai žiūri į darbo sutarčių įvairovę, nes tai sukuria naujas galimybes t.t. darbuotojų grupėms, kurios anksčiau buvo atsidūrusios nepalankioje situacijoje (motinos, neįgalieji, jaunimas, vyresnio amžiaus darbuotojai). Be to, darbo sutarčių įvairovė leidžia pritaikyti darbo sąlygas prie individualių darbuotojų poreikių, kas leidžia įgyvendinti jų teisę į laisvą darbo pasirinkimą.

Tam, kad nesusiformuotų dviejų pakopų rinka, kur galios vienokios taisyklės vienai darbuotojų kategorijai ir visiškai kitokios-kitai, reikia suvienodinti nestandartinius susitarimus, tam, kad visų kategorijų darbuotojams būtų garantuojama vienoda socialinių teisių apsauga.

Atsiradus alternatyviems įdarbinimo būdams, yra be galo svarbu suteikti pagal tokio tipo darbo sutartis dirbantiems asmenims tokias pačias garantijas kaip ir dirbantiems pagal tipines darbo sutartis; pilnai apginti jų teises. Visoms darbuotojų kategorijoms turi būti taikomi vienodi atlyginimo tarifai, tokiu pačiu mastu suteikiamos mokymosi galimybės, teisė dalyvauti kolektyvinėse derybose, taikomos tos pačios socialinės garantijos. Gyvenimo ir darbo sąlygų, susijusių su darbu ne visą darbo dieną, laikinu ir sezoniniu darbu, o taip pat ir terminuotomis sutartimis buvo pirmą kartą pabrėžtas dar 1989 metais Socialinėje chartijoje ir ja pagrįstoje Socialinės chartijos veiksmų programoje. Priėmus direktyvas dėl darbo ne visą darbo dieną ir dėl darbo pagal terminuotas sutartis, ES socialinių partnerių susitarimai, nustatantys vienodas sąlygas dirbantiems ne visą darbo dieną bei dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis ir dirbantiems visą darbo dieną, tapo teisiškai įpareigojančiais⁵⁵.

Tačiau nereikia pamiršti ir apie akivaizdžiai pozityvią alternatyvių įdarbinimo būdų įtaką: jie ne tik reiškia tam tikro stabilumo netekimą, bet ir įgalina darbdavius prisitaikyti prie naujų poreikių, padidinti konkurencingumą, kūrybingiau išnaudoti darbo jėgą ir t.t.⁵⁶.

Tikslas, kurio turi būti siekiama praktikuojant alternatyvius įdarbinimo būdus, turi būti darbo keitimo palengvinimas, darbo grafiko pritaikymas prie individualių poreikių, neprarandant socialinių garantijų bei „nebijant“ prisitaikyti prie pokyčių.

Vienas iš alternatyvių įdarbinimo būdų yra teledarbas, tačiau oficialiai Lietuvoje jo nėra. Valstybės lygmenyje nėra kalbama apie teledarbą: pavyzdžiui, nutarime dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo⁵⁷, yra paminėti alternatyvaus darbo būdai tokie kaip laikinosios darbo sutartys, darbo sutartys dėl antraeilių pareigų (darbo), darbo sutartys su namudininkais bei patarnavimo sutartys, teledarbą reglamentuojančių nuostatų vis dar pasigendama. Viena iš

⁵⁵ ŽALIOJI KNYGA. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-jo amžiaus uždavinius//ten pat.

⁵⁶ Dambrauskienė G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//idem, P.17.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1) – 3690.

priežasčių kodėl teledarbas dar neįsitvirtino mūsų šalyje, tai informacijos apie jo įgyvendinimą trūkumas. Reikia pripažinti, kad PHARE programos Internetinėje svetainėje yra atskiras portalas, skirtas tęstiniam teledarbo apmokymui⁵⁸, taigi galima tikėtis, kad teledarbo koncepcija bus palaipsniui viešinama mūsų šalyje.

Dar vienas alternatyvios įdarbinimo formos ne itin sėkmingo įgyvendinimo mūsų šalyje pavyzdys – darbo rotacija. Nors, kitaip nei teledarbas, darbo rotacija yra reglamentuota teisės aktuose⁵⁹, praktiškai ji nėra aktyviai naudojama. Tam, kad darbuotojų rotacija įsitvirtintų darbo rinkos įgyvendinamose tendencijose, reikalinga kaip įstatyminė bazė (pavyzdžiui, reikalavimas įdarbinti t.t. skaičių socialiai remtinių asmenų nuolatinių darbuotojų atostogų metu), taip ir aktyvus darbdavių skatinimas iš LDB pusės.

Nors ir yra sunku kontroliuoti nuotoliniu būdu dirbančius darbuotojus, visais būdais turi būti stengiamasi išvengti socialinės izoliacijos: jų darbo kokybė bei drausmė turi būti kontroliuojami taikant tokius pačius standartus, kaip ir dirbančiųjų standartinėse darbo vietose; be to, alternatyviai dirbantys darbuotojai turi turėti teisę bei galimybes gauti savo vadovų ir bendradarbių konsultacijas bei pagalbą.

Lanksčiųjų įdarbinimo formų įsitvirtinimui svarbus yra faktas, kad nūdieną, didžioji darbuotojų dalis yra įdarbinta paslaugų sektoriuje. Paslaugų sektoriaus specifika leidžia lengviau prisitaikyti prie lanksčiųjų darbo formų. Plačiai naudojant informacines technologijas, darbas jau nebėra siejamas tik su t.t. fizine aplinka.

FLEXEM projekto atlikti tyrimai parodė, kad alternatyviųjų įdarbinimo būdų privalumais kol kas naudojasi daugiau vyrų negu moterų, daugiau jaunimo, negu ankstesniosios kartos atstovų, daugiau miesto, negu kaimo gyventojų⁶⁰. Šio reiškinio paplitimą galima būtų pagerinti paskleidus daugiau informacijos kaip darbdavių, taip ir darbuotojų tarpe, skatinant jų nestandartinį mąstymą pagerinant kaimo vietovių aprūpinimą informacinėmis technologijomis bei, svarbiausia, užpildant spragas įstatymų sistemoje.

Viena iš ryškiausių šiuolaikinio įdarbinimo tendencijų- tai perėjimas nuo nuolatinio įdarbinimo prie terminuotų darbo sutarčių. Reikia pripažinti, kad senas įdarbinimo modelis- neterminuota darbo sutartis – buvo labiau orientuotas į vyrus, t.y. nuolat dirbančius šeimos

⁵⁸ Teledarbas. Elektroninio mokymo portalas//<http://proin.ktu.lt/teledarbas/index.htm>; prisijungimo laikas: 2007-11-16.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

⁶⁰ FLEXEM projekto “Flexibility of Labour at Home” pranešimas.

maitintojus. Pasikeitus šeimos modeliui šiuolaikiniame pasaulyje, moterims taip pat yra svarbu turėti galimybę laisvai pasirinkti darbą tomis sąlygomis, kurios jai tinka⁶¹.

Terminuotos darbo sutartys leidžia lanksčiau reaguoti į šiuolaikinės darbo rinkos ypatumus bei pritraukti daugiau darbo jėgos (nors ir ribotam laikotarpiui). Socialinė politika Europoje turi būti orientuota ne tik į pelną, bet į pačią įdarbinimo galimybę⁶². Šis požiūris yra grindžiamas pajėgumo principu: tos darbuotojų kategorijos, kurios negalėjo prisiderinti prie senojo darbo rinkos modelio, gali rasti būdą panaudoti savo darbinį potencialą.

Tačiau terminuotoje sutartyje yra ne tik pozityvių bruožų. Akivaizdu, kad pati terminuotos sutarties esmė padaro darbuotoją daugiau pažeidžiamu, todėl siekdamas neleisti darbdaviams piktnaudžiauti tokiu darbo sutarčių sudarymu, įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvias normas, kurios riboja sutarties šalių galimybes sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio⁶³. Tačiau ir šiuo atveju neišvengta t.t. neaiškumų: tikslaus apibūdinimo kas yra nuolatinis darbas LRDK 109 str. nepateikia⁶⁴. Kaip rezultatas, pasitaiko atvejų, kai dirbantys nuolatinio pobūdžio darbus yra darbdavių priversti įsidarbinti pagal terminuotas sutartis. Autorės manymu, labiau detalizuotas teisinis reglamentavimas padėtų išvengti nesusipratimų.

Reikia pripažinti, kad Lietuvos socialinis draudimas yra pernelyg orientuotas į samdomus darbuotojus ir sunkiai aprėpia kito ekonominio aktyvumo asmenis, kurie gali likti be svarbiausių socialinių garantijų. Kadangi mūsų šalyje nėra sukurta pirmosios pakopos pensijų sistema, kurioje teisę į socialines išmokas turi visi, net nedalyvavę darbo rinkoje šalies piliečiai, yra svarbu „priimti“ kuo daugiau grupių atstovų į darbo rinkos dalyvių ratą. Lanksčiųjų darbo formų įgyvendinimo procese tai reiškia būtinybę legitimizuoti kuo daugiau alternatyvių darbo formų⁶⁵.

Lietuvai savarankiškas darbas yra naujas reiškinys, kuriam mes lyg šiol neturime tikslaus apibrėžimo, dėl to tokį darbą dirbančių asmenų socialinė apsauga yra fragmentiška (pavyzdžiui, tik pensijos draudimas jiems yra privalomas, o kiti draudimai- savanoriški) ir veikia tik formaliai. Problema yra ta, kad įprastos socialinės apsaugos priemonės, kurios yra pagrįstos darbo užmokesčių ir socialinių išmokų priklausomybe šiuo atveju yra neveiksmingos⁶⁶. Šis neveiksmingumas bei neaiškumas kliudo plėtotis savarankiškam užimtumui.

⁶¹ Salais Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve //idem, P. 239.

⁶² Salais Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve //idem.

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//ten pat.

⁶⁴ Dambrauskiene G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//idem, P.21.

⁶⁵ Bernotas D., Guogis A. Socialines politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančių problemos. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2003. P. 87-90.

⁶⁶ Bernotas D., Guogis A. Socialines politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančių problemos//ten pat, P.80-82

Šio darbo autorės manymu, tam, kad nestandartiniai įdarbinimo būdai būtų plačiau įgyvendinami, reikia pradėti nuo jų privalumų viešinimo, nes pirmas žingsnis- t.y. teisinių prielaidų sudarymas- jau yra žengtas. Tačiau yra išlikę nemažai teisės aktų spragų: vienas iš ryškiausių pavyzdžių yra faktas, kad esamuose teisės aktuose nerasime lankstaus darbo detalaus aprašymo⁶⁷. Šio, mūsų manymu, teisės aktų ribotumo pasekmėje yra rizika, kad t.t. nestandartinės darbo formos bus traktuojamos kaip nelegalus darbas; ypatingai atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos (toliau vadinama – VDI) labai formalią ir kategorišką teisės aktų interpretaciją.

Sekančiuose darbo skyriuose bus detaliau kalbama apie spragas teisės aktuose, tačiau pažymėtina, kad būtų tikslinga taikyti lankstumą teisės normų kūrimo stadijoje. Pavyzdžiui, taikyti skirtingas taisykles mažoms bei stambioms įmonėms, tam, kad jos sugebėtų lygiaverčiai konkuruoti⁶⁸. Daug yra kalbama apie darbuotojų grupių diferencijavimą, tačiau siekiant lygybės ir teisingumo, būtų tikslinga diferencijuoti ir darbdavius⁶⁹.

2.1.3 Socialinės įmonės

Socialinių įmonių vaidmuo yra akivaizdžiai svarbus, nes, kaip minėta, išryškėjo aktyvių rinkos politikos priemonių taikymo svarba. Socialinės įmonės yra vienas iš būdų suteikti remtiniams asmenims sąlygas grįžti į darbo rinką ir tapti lygiaverčiais jos dalyviais.

Socialinių įmonių sąvoka pirmą kartą plačiau nuskambėjo Lietuvos 1999-2001 m. PHARE Partnerystės programos remiamo projekto „Socialinių įmonių kūrimas Latvijoje ir Lietuvoje“ metu. Džiugu, kad jis pasiekė teisėkūros, o, kartais, ir praktinės sferos⁷⁰. LR Seimas 2004 m. birželio 1 d. priėmė LR socialinių įmonių įstatymą⁷¹, kuriuo yra siekiama didinti žmonių užimtumą- ypač tų, kuriems yra sunku prisitaikyti prie dabartinių darbo rinkos pokyčių.

Socialinių įmonių svarba pasireiškia tame, kad jos:

- 1) padeda išspręsti socialines problemas;
- 2) prisideda prie nedarbo mažinimo;
- 3) prisideda prie neįgaliųjų užimtumo didinimo;
- 4) padeda ilgalaikiams bedarbiams persikvalifikuoti ir/arba tobulinti esamą kvalifikaciją;
- 5) padeda reintegruoti socialinę paramą gaunantiems asmenims;

⁶⁷ Dambrauskiene G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//idem, P. 18.

⁶⁸ Dambrauskiene G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//idem, P. 22.

⁶⁹ Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas//ten pat, P 86.

Čepienė A., Juozaitienė R. Socialinės įmonės – koku keliu? Vilnius: UAB „Inter Se“, 2003. P.8.

⁷¹ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

6) aktyvina remtinus asmenis ir sudaro jiems sąlygas tapti lygiaverčiais rinkos dalyviais ir visaverčiais visuomenės nariais⁷².

LR Socialinių įmonių įstatyme yra minima valstybės pagalba, kuri yra taikoma šios rūšies įmonėms. Ją sudaro dalinė darbo užmokesčio bei valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacija, subsidijos darbo vietoms įsteigti arba pritaikyti prie neįgaliųjų darbuotojų poreikių, subsidijos t.t. grupių darbuotojams mokėti ir kt.

Jau minėta, kad įstatymiškai yra paruošta pakankamai suderinta bazė aukščiau išdėstytoms užimtumo rėmimo priemonėms įgyvendinti. Nors naujovių įgyvendinimo tempai nėra greiti, tenka pripažinti, kad, pasak Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo rinkos skyriaus vedėjo Alberto Šlekio, „tokio kaip šiemet socialinių įmonių steigimosi tempo dar nebuvo“⁷³. Pasak jo, 2007 metais naujai įsteigtų socialinių įmonių skaičius padidėjo 20 proc. Šiuo metu Lietuvoje veikia 59 socialinės įmonės, iš kurių 37 - neįgaliųjų socialinės įmonės. Minėtose įmonėse yra įdarbinti 2439 darbuotojų.

2.2 Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo tendencijos ES ir nacionalinėje darbo teisėje

Darbo ir poilsio laiko derinimas tapo be galo svarbia tema šiuolaikinėje visuomenėje. Sparčiai vykstant pokyčiams, padidėja gyvenimo tempas- dažnai yra dirbama per kelias darbovietės, yra daug keliaujama. Nors šiuolaikinės darbo sferos lankstumas bei dinamiškumas labai pozityviai veikia verslo sferos sritį, tačiau tokia sparta ne visada palankiai atsispindi šeimos gyvenimo srityje- ne kiekvieno amžiaus, sveikatos būklės, bei šeimyninės padėties piliečiai gali konkuruoti darbo rinkoje vienodomis sąlygomis. Dėl to yra be galo svarbu sugebėti pritaikyti darbo sąlygas prie konkrečių darbuotojų kategorijų reikalavimų bei sugebėjimų.

Kaip jau buvo minėta ankstesnėse šio darbo skyriuose, vietoj neterminuoto/pastovaus įdarbinimo atsirado daug naujų įdarbinimo formų. Kaip matome, yra įteisintas pakankamai platus ratas teisiškai neuždraustos veiklos. Be abejo, tai atveria naujas galimybes ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams. Lankstus darbo organizavimas leidžia darbuotojams planuoti savo laiką pagal individualius poreikius, o darbdaviams- išsaugoti vertingus darbuotojus, kuriuos jie galėjo prarasti dėl t.t. aplinkybių.

⁷² Čepienė A., Juozaitienė R. Socialinės įmonės – kokių kelių?//ten pat, P.10.

⁷³ „Neįgalieji nekompensuoja darbuotojų stygiaus//

<http://www.ml.lt/index.php?page=naujienos&view=naujiena&id=118890>; prisijungimo laikas: 2007-11-16.

Darbo laikas yra vertinamas ne tik konkrečių darbuotojų ir darbdavių kontekste, bet ir kaip veiksnys turintis didelės įtakos visuotinam gyventojų užimtumui. Globalizacijos procesai daro nemažą įtaką darbo laiko institutui: siekiant kuo platesnio gyventojų užimtumo, tradicinė darbo savaitė tapo ne visada aktuali. Neneigiama, kad visuotinai pripažinta norma išliko 8 valandos per darbo dieną ir 40 darbo valandų per darbo savaitę; LRDK 144 str. yra pažymėti būtent šie normatyvai⁷⁴. Tačiau atsirado ir naujų darbo laiko organizavimo teisinių formų, kurios t.t. atvejais leidžia lengviau derinti darbą su mokslais ir/arba šeimyniniu gyvenimu. Paminėtini darbas ne visą darbo dieną, suminė darbo laiko apskaita, budėjimas iš namų ir t.t.

Atkreiptinas dėmesys į faktą, kad visose Europos šalyse daugiau negu pusė darbuotojų dirba mažiau negu 20 valandų per savaitę⁷⁵ - tarp jų daugiausiai jaunimo (15-24 metai) ir vyresnio amžiaus darbuotojų (virš 50 metų); moterų daugiau negu vyrų, žemesnės kvalifikacijos darbininkų - negu aukštesnės specializacijos tarnautojų.

ES teisės dokumentai, nustatantys darbo laiko standartus yra gan lakoniški ir, be to, numato nemažai išimčių⁷⁶, dėl to išskyla grėsmė, kad darbuotojų saugumas nebus pilnai užtikrintas.

2003/88/EB direktyva⁷⁷ nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimui ir nustato minimalią darbo dienos, savaitės, poilsio ir kasmetinių atostogų laiko trukmę; taip pat - kai kurio naktinio, pamaininio darbo bei suminės darbo laiko apskaitos aspektus. Tačiau kai kuriose valstybėse yra išskiriamos darbuotojų kategorijos, kurioms darbo laika gali būti tik iš dalies apskaitomas. R. Guobaitė-Kirslienė paminė Didžiosios Britanijos pavyzdį, kai t.t. kategorijų darbuotojų darbo pobūdis yra toks, kad nereikalaujant darbdaviui, darbuotojas gali dirbti ilgiau⁷⁸. Tokiems darbuotojams nėra taikomos maksimalios leistinos darbo laiko ribos. LRDK 150 str. 5 d. taip pat yra pažymėta, kad „viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse“⁷⁹. Čia yra pažymėtini du aspektai:

1) nepakankamai detaliam aprašytam išimčių taikymas teisės dokumentuose leidžia atsirasti daugybei interpretacijų bei leisti darbdaviams taikyti jas savo nuožiūra;

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//ten pat.

⁷⁵ Dambrauskienė G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//idem, P. 18.

⁷⁶ Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 58.

⁷⁷ Europos Parlamento ir Tarybos 2003m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų// OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d.

⁷⁸ Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika//ten pat., P. 61.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//ten pat.

2) kolektyvinės sutarties sudarymas leidžia konkrečioje situacijoje darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl tikslių sąlygų; tai pasidaro ypatingai svarbu, kai t.t. nuostatos yra nepakankamai aiškiai apibrėžtos bendrosiose teisės aktuose.

Daugiau apie kolektyvinių sutarčių privalumus bus aptariama šio darbo trečiojoje dalyje.

2.3 Esamų teisės aktų trūkumai darbo ir poilsio laiko reglamentavimo srityje

ES šalių narių teisinės bazės privalo maksimaliai supanašėti tam, kad būtų laikomasi bendrų tarptautinių įsipareigojimų. Tačiau dažnai pasitaiko, kad realiai įgyvendinamoms nuostatomis nėra „oficialaus paaiškinimo“ arba, atvirkščiai, nekokybiškai sudaryti teisės aktai neleidžia efektyviai įgyvendinti jose aprašytus reiškinis. Visuomet praeina t.t. laiko tarpas, kol neišryškėja vienokia ar kitokia teisės aktų spraga; šiame skyriuje bus bandoma pažymėti daugiausių sunkumų sukeliančius teisės aktus.

Naujasis LRDK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas buvo priimtas, siekiant modernizuoti Lietuvos darbo teisę bei suderinti ją su tarptautinėje bendruomenėje pripažintais teisės standartais. Visoje ES teritorijoje išaugus socialinio dialogo reikšmei⁸⁰, padidėjo kolektyvinių derybų svarba; kaip rezultatas, LRDK labai daug santykių palieka reglamentuoti kolektyvinėms sutartims⁸¹.

Vadinasi, jeigu įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, tam tikras LRDK nuostatas įgyvendinti bus sudėtinga. Svarbu paminėti, kad VDI vadovaujasi požiūriu, jog jei įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, tam tikros LRDK nuostatos negali būti aiškinamos plečiamai, net jeigu darbdavys pažymi jas darbo sutartyse arba vidaus darbo taisyklėse. Vargu, ar tokia buvo originali LRDK rengėjų intencija, tačiau dabar, kol yra nesuklosčiusi teisminė praktika šioje srityje, darbdaviui yra sunku išvengti rizikos, taikant t.t. nuostatas, bet nepasirašius kolektyvinės sutarties.

Kadangi daug svarbių klausimų gali būti reglamentuojami tik kolektyvinėse sutartyse, įmonės atsiduria tokioje situacijoje, kai jos t.t. prasme bus priverstos kurti profesinę sąjungą arba steigti darbo tarybą. Kai kurie autoriai laikosi nuomonės, kad ruošdami darbo tarybų įstatymo projektą, profesinių sąjungų atstovai manė, jog tokia tvarka stiprins jų įtaką ir todėl priešinosi tam, kad darbdaviai galėtų steigti tarybas, darbuotojams pirmiems nepareiškus noro. Dar kartą prisimindami praeities pamokas, suprasime, kad situacija, kai kažkas *privalomai* turi stoti į profesines sąjungas sukelia atvirkštinę reakciją - darbuotojai vengia stoti ir į profesines sąjungas ir, taip pat, nepareiškia noro steigti darbo tarybas. Kadangi, kaip minėta, darbdaviai patys negali

⁸⁰ Socialinio dialogo esmė bei įgyvendinimo mechanizmai bus detalai išnagrinėti šio darbo trečiojoje dalyje.

⁸¹ LRDK 109 str. 2 d., 120 str. 3 d., 127 str. 1 d., 144 str. 2 d., 149 str. 1 d., 184 str. 1 d., 184 str. 2 d., 256 str. 1 d.

inicijuoti darbo tarybų steigimo, gaunasi „užburtas ratas“: darbdaviai ir darbuotojai nesugeba įsitraukti į lygiateisį dialogą ir abipusių susitarimu siekti bendrų interesų.

Akivaizdu, kad formalus požiūris į LRDK nuostatas, kad darbdavys negali priimti tam tikrų sprendimų (net ir suteikiančių darbuotojams privilegijų), nepasitarus su darbuotojų atstovais, prieštarauja teisingumui, protingumui ir net turi potencialą pabloginti darbuotojų padėtį. Tokios pozicijos laikosi ir Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau vadinama – LAT), kuris taiko išimtį, traktuojant LRDK. LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44, yra nustatyta, kad „kai darbovietėje nėra darbuotojų atstovų <...>, nėra pagrindo pripažinti, kad darbdavys pažeidė LR Darbo kodekso 130 str. 4 d. reikalavimus“⁸².

Galima daryti tokią išvadą: kolektyvinės sutarties sudarymas yra neprivalomas, bet kai jos nėra, sunku įgyvendinti tam tikras LRDK nuostatas. Taigi, yra gerai matomas nesutapimas tarp įstatymų raidės, susiklosčiusios praktikos bei tam tikrų institucijų nuomonės. Kadangi formaliems pokyčiams kolektyvinių sutarčių sudarymo srityje įsitvirtinti reikia nemažai laiko, turime siekti bent jau vientisos nuomonės tarp įvairių grupių atstovų.

Kitas teisės aktų taisyklingą įgyvendinimą apsunkinantis pavyzdys: kai Europoje daugėja skaičius žmonių, dirbančių kitu legaliu negu darbo sutartis pagrindu, savanoriškų darbų reglamentavimas yra paliktas išimtinai Civilinei teisei.

2006 m. spalio 25 d. LR Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pateikė išvadą dėl LRDK 98 str. pakeitimo įstatymo projekto, kurioje paskelbė, kad „galima teigti, kad nelegaliu darbu nelaikytini ne tik savanoriški (pagalbos, talkos) darbai, bet ir rangos, autorinės ar kitos civilinės sutarties pagrindu atliekami darbai. Šie darbai neturi darbo teisės reguliuojamų darbo santykių požymių, jie laikytini civilinės teisės reguliavimo dalyku, todėl svarstyтина, ar Darbo kodekse nereikėtų iš esmės tikslinti ar atsisakyti nuostatų, kurios nėra darbo teisės reguliavimo dalykas“⁸³. Taip pat 2007 m. pradžioje LR Vyriausybė panaikino atskirus nutarimus, pagal kurios buvo reglamentuojama savanoriško darbo organizavimo ir išlaidų kompensavimo tvarka. Tokie pakeitimai iškėlė daug klausimų nevyriausybinėms organizacijoms bei piliečiams. Tačiau Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadose yra teigiama, jog savanoriško darbo organizavimo reglamentavimo nebuvimas neužkerta kelio

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

⁸³ LR Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada dėl LR darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (XP-1683)// http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=285251&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2007-05-10.

organizuoti tokius darbus. Teisingumo ministerijos nuomone, panaikintas Vyriausybės nutarimas nėra laikomas teisinio reglamentavimo spraga, bet, atvirkščiai, palieka daugiau laisvės savanoriškų darbų atlikimo sutarties šalims⁸⁴. Taip, vadovaujantis aukščiau minėtų institucijų išvadomis, savanoriškas darbas Lietuvoje gali būti organizuojamas laisvai ir nevaržomai ir būti reglamentuojamas Civilinio kodekso 6.156 str. 1 d.⁸⁵

Įdomu, bet dažnai yra siūloma, sudarant sutartis su savanoriais, laisvos formos sutartis rengti naudojanti tomis pačiomis formomis, kurias yra panaikinusi savo nutarimu LR Vyriausybė⁸⁶. Autorės nuomone, dabartinis savanoriškų darbų reglamentavimas vis dar sukelia daug neaiškumų ir apsunkina nestandartinių darbo formų įgyvendinimą.

Ankstesniuose šio darbo skyriuose jau buvo minėti neaiškumai/netikslumai darbo laiko bei nestandartinių įdarbinimo formų taikymo srityje.

Darytina išvada, kad adekvačiam darbo rinkos imlumą ir lankstumą sąlygojančių teisės normų įgyvendinimui kliudo sekantys veiksniai:

- 1) vis dar pasireiškia teisinis netikrumas, nes atsiradus įvairioms nestandartinėms darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir kitų darbo šakų (pvz. Civilinės, komercinės) nebėra labai aiškios. Dėl to gali kilti ginčų dėl teisinio santykių pobūdžio ir darbuotojų teisių apsaugos;
- 2) skirtingos valstybinės instancijos (pvz. LAT, VDI) ne visada vienodai interpretuoja/vertina tos pačius reiškinius, dėl to konkrečių įmonių atstovams yra sunku vienareikšmiškai nuspręsti koks teisės normų aiškinimas yra iš tiesų taisyklingas;
- 3) nėra sudaryta pakankamai sąlygų lygiateisiškam socialinių partnerių dialogui (šiuo kontekste – darbdaviams ir darbuotojams), dėl to labai nedidelis įmonių skaičius sudaro kolektyvines sutartis ir, kaip rezultatas, gali taikyti palankesnes, negu LRDK straipsniuose nustatytas nuostatas.

Apibendrinant antrojoje dalyje išdėstytą informaciją, pripažįstama, kad globalizacijos procesų poveikyje suformuota lanksti bei imli darbo rinka suponavo naujų teisės normų kūrimą ES šalyse. Šių naujų teisės normų paskirtis – atspindėti bei sureguliuoti naujai atsiradusius reiškinius įdarbinimo, darbo ir poilsio laiko srityse.

Išleistų teisės aktų analizė leidžia teigti, kad nors bazinis teisinis pamatas yra padėtas, esamų teisės aktų lakoniškumas ir/arba nevienareikšmiškumas neleidžia pilnai adekvačiai įgyvendinti

⁸⁴ Žaltauskas M. Savanoriškas darbas yra legalus// <http://www.bendruomenes.lt/news.php?strid=11791&id=149916>; prisijungimo laikas: 2007-10-28.

⁸⁵ LR Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁸⁶ Žaltauskas M. Savanoriškas darbas yra legalus// ten pat.

lanksčias darbo sąlygas bei negarantuoja visų darbuotojų kategorijų atstovų socialinių teisių apsaugą.

Akivaizdu, kad reikia daugiau laiko, tam, kad išryškėtų visi esamų teisės aktų netikslumai bei spragos, tačiau svarbų vaidmenį šiame procese gali ir privalo suvaidinti socialiniai partneriai, kurie geriausia išmano esamos sistemos trūkumus bei labiausiai yra suinteresuoti ją patobulinti.

Kaip yra pažymėta ES „Žaliojoje knygoje“, būtina įtraukti ES valstybių narių vyriausybes bei socialinius partnerius į atviras diskusijas apie tai, kaip darbo teisė gali skatinti lankstumą ir užtikrinti užimtumą, neatsižvelgiant į darbo sutarties formą. EK taip pat skatina valstybių narių ir socialinių partnerių veiksmus, skirtus paremti Lisabonos strategijos ekonomikos plėtotės ir darbo vietų kūrimo tikslus. Yra skelbiama, kad Europos darbo rinkos turi būti imlesnės ir sparčiau reaguoti į naujoves ir pokyčius. Norint sėkmingai prisitaikyti prie naujovių, darbo rinkos turės suvaldyti lankstumą, užimtumo garantijų suteikimą bei rinkos susiskaldymą. Apie tai, kaip socialiniai partneriai gali prisidėti prie šių nuostatų, kuriant bei įgyvendinant teisės normas, bus kalbama šio darbo trečiojoje dalyje.

3 DALIS: SOCIALINIŲ PARTNERIŲ DALYVAVIMAS KURIANT IR ĮGYVENDINANT DARBO TEISĖS NORMAS

3.1 Socialinis dialogas

Globalizacijos procesų poveikyje, vis aktualesnis tampa žmogaus (darbuotojo) teisių gynimas bei pagrindinių darbo sąlygų standartų įgyvendinimas. Be to, yra daug laiko skiriama globalių normų kūrimui bei taikymo kontrolei ne tik konkrečios valstybės teritorijoje, bet ir visos Europos mastu.

Socialinio dialogo sąvoka neseniai atsirado, ir nėra tiesiogiai apibrėžta ES valstybių konstitucijose, bet fundamentalūs šio dialogo principai tokie kaip asociacijų laisvė, susibūrimo laisvė, laisvė platinti informaciją ir t.t. yra plačiai naudojami.

Šiuolaikinėje darbo rinkoje kol kas nėra pakankamo dialogo tarp darbuotojų bei darbdavių. Toli ne kiekvienas darbuotojas priklauso profsajungai arba darbo tarybai; ne kiekviena įmonė yra sudariusi kolektyvinę sutartį.

Socialinio dialogo svarba yra akivaizdi: kuo daugiau darbuotojų įstos į profesines sąjungas arba steigs darbo tarybas, tuo didesnius šansus jie turės kovoti už savo teisių įgyvendinimą, nes įstatymai garantuoja tik *minimalią* apsaugą. Socialinis dialogas tarp valstybės atstovų, darbdavių bei darbuotojų atstovų yra nepakeičiama galimybė įvertinti ar esama teisinė bazė yra pakankama

„balansui palaikyti“: ar ji yra tikrai įtvirtinta teisės aktų nuostatuose arba, taip pat, yra įgyvendinama tikrovėje.

Globalizacijos procesų poveikyje didėja tarptautinių bendrovių vaidmuo ir jų reikšmė, taip pat yra mažinamas ir liberalizuojamas valstybinis reguliavimas⁸⁷. Dėl visų šių priežasčių, vis aktualesnis tampa žmogaus (darbuotojo) teisių gynimas darbo teisės srityje, užtikrinantis, kad yra laikomasi tarptautinių standartų. Socialiniu dialogu yra siekiama sukurti globalaus valdymo ir reguliavimo taisykles, kurios kiekvienam darbuotojui sudaro darbo sąlygas, atitinkančias tarptautinius standartus⁸⁸.

Socialinis dialogas yra skatinamas visose lygmenyse - ypatingai nacionalinėse bei teritorinėse darbo rinkose, nes vietos socialiniai partneriai padeda išryškinti sritis, kurios nėra nuosekliai išnagrinėtos⁸⁹. Praeities patirtis parodo, kad vien įstatymiško reguliavimo nepakanka pilnai darbuotojų teisių apsaugai bei jų poreikių įgyvendinimui.

Pasak G. Dambrauskienės, socialinio dialogo prielaida Lietuvoje buvo sukurta Konstitucijoje, o ratifikuotose TDO konvencijose Nr. 89 ir 97 įtvirtinus asociacijų laisvės principą ir galimybę steigti nepriklausomas profesines sąjungas, buvo apibrėžta socialinių partnerių įsisteigimo galimybė⁹⁰.

Svarbu, kad įvykęs socialinis dialogas pasiektų rezultatus ir nacionaliniu (teritorinių, šakos, įmonės) ir viršnacionaliniu lygmenimis, nes tapus ES nare, Lietuva turi įgyvendinti ne tik nacionalinius teisės aktus, bet ir EB sutartį, direktyvas, reglamentus bei Europos socialinių partnerių susitarimus. Reikia pripažinti, kad sėkmingas socialinis dialogas gali būti pasiektas, kai bus pripažinta jo svarba, aiškiai apibrėžti subjektai bei jų atstovavimas, suteiktos aiškios kompetencijos, bei „suteikta platesnė erdvė socialinių partnerių decentralizuotoms deryboms“⁹¹.

LRDK taip pat įtvirtina socialinio dialogo pagrindus⁹², taigi galima drąsiai teigti, kad Lietuvoje socialinio dialogo sistema buvo įteisinta įstatymų lygmenyje. 2004 m. gegužės 1 d. įsigaliojus darbo tarybų įstatymui⁹³, kuriuo pagalba yra taip pat siekiama suteikti darbuotojams informavimo bei konsultavimo garantijas, buvo žengtas dar vienas žingsnis šiuolaikinės darbo teisės tendencijų įgyvendinimo link.

⁸⁷ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 13-22

⁸⁸ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//ten pat.

⁸⁹ Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve//idem, P.118.

⁹⁰ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//ten pat.

⁹¹ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//ten pat.

⁹² LRDK 40 str., 41 str., 42 str.

⁹³ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.

Pasak V. Tiažkijaus, Europoje sąlygiškai galima skirti du darbuotojų atstovavimo modelius: vieną pagrįstą derybomis, kur atstovaujančios institucijos yra susiformavusios narystės pagrindu ir profesinei sąjungai priklauso privilegijuoto atstovo vaidmuo (Švedija, Suomija, Airija, Anglija) ir kitą, kur darbuotojai įmonėje yra atstovaujami renkamo organo, nesusijusio su profesine sąjunga, kuris paprastai yra vadinamas darbo taryba ir atstovauja darbuotojams greta profesinės sąjungos (Vokietija, Austrija, Ispanija, Graikija, Portugalija, Olandija)⁹⁴. Mūsų valstybėje ir profesinės sąjungos, ir darbo tarybos yra įvardijamos kaip galimi darbuotojų atstovai.

Taigi galima teigti, kad teisiškai yra sudarytos visos prielaidos efektyviam socialiniam dialogui įvykti, tačiau tam, kad šis dialogas būtų sėkmingai įgyvendinamas, reikia:

- 1) didinti darbuotojų teisinę savimone;
- 2) skatinti profesinių sąjungų aktyvumą;
- 3) atsižvelgti į padėti darbo rinkoje⁹⁵.

LRDK numato, kad socialinė partnerystė gali būti vykdoma keliais lygiais:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskritys);
- 4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių⁹⁶.

Socialinė partnerystė įgyvendinama:

- 1) sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus);
- 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis;
- 3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo;
- 4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę⁹⁷.

Cituojant Vladimirą Spidlą, Europos Komisijos narį „socialinis dialogas turi būti pastovus, permatomas, daugiafunkcionalus ir nevaržomas ribų“⁹⁸.

Šiuo momentu efektyviausia socialinės partnerystės forma Lietuvoje yra Lietuvos Trišalė taryba. Ji tiesiogiai sprendžia klausimus, susijusius su įvairių socialinių partnerių grupių atstovų teisiniu statusu, turi galią inicijuoti reguliuojančias darbo santykius teisės normas. Taigi

⁹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika//ten pat, P. 192.

⁹⁵ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32)., P. 31.

⁹⁶ LRDK 42 str.

⁹⁷ LRDK 43 str.

⁹⁸ FLEXEM projekto “Flexibility of the Social Dialogue” pranešimas.

nacionaliniu lygiu jai yra suteikta daug galių, derinant darbo santykių dalyvių interesus. Kaip pažymi Kiseliovas⁹⁹, panašių institucijų esama ir kitose valstybėse: Prancūzijoje, Italijoje, Danijoje, Airijoje, Olandijoje ir kt.

Lietuvos Trišalė taryba pirmąkart buvo įstatymiškai pripažinta ir įtvirtinta LR kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatyme Nr. IX-562 ir sudarė pagrindą efektyviam socialinių partnerių bendradarbiavimui valstybės lygiu. Vėliau socialinės partnerystės sistema buvo formalizuota LRDK 39-44 str., kur buvo išskirtas LR Trišalės tarybos sudarymo būtinumas¹⁰⁰.

Sudarius LR Trišalę tarybą, mūsų šalys įgyvendino 144 TDO Konvencijos „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, kuri buvo ratifikuota LR Seimo 1994 m. birželio 23 d.¹⁰¹ Maža to, buvo įdiegtas realiai veikiantis socialinio dialogo mechanizmas, nes sprendimas sudaryti Tarybą bei nustatyti jos kompetencijas buvo priimtas ne valstybinių institucijų, bet pačių socialinių partnerių, o Vyriausybė dalyvavo procese lygiai tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir darbdavių asociacijos bei profesinės sąjungos¹⁰². Akcentuojama, kad 1999 m. vasario 11 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo¹⁰³, buvo pirmą kartą patvirtinta, kad trišaliai susitarimai yra privalomi visoms pasirašiusioms šalims ir yra skelbiami „Valstybės Žiniuose“. Taigi, trišaliams susitarimams buvo suteikta privalomo teisės akto galia¹⁰⁴.

3.2 Socialinių partnerių dalyvavimas teisės normų kūrime ir įgyvendinime

Vykdydama 2005 m. birželio 13d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo¹⁰⁵, Lietuvos Vyriausybė nutarė patvirtinti Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programą, pavesti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai koordinuoti Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų

⁹⁹ Киселев И.Я., Зарубежное трудовое право. Москва, 1998. С. 163.

¹⁰⁰ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos//ten pat, P. 41-42.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“//Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.

¹⁰² Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos// ten pat.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. vasario 13 d. d. Potvarkis Nr., 40. „Dėl LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“//Valstybės žinios. 1999, Nr. 19-537.

¹⁰⁴ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos// ten pat P. 43

¹⁰⁵ LR Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. potvarkis Nr. 137 „Dėl LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2726.

programos įgyvendinimą bei rekomenduoti nacionaliniams profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susivienijimams bei savivaldybėms dalyvauti vykdam Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos įgyvendinimo priemones¹⁰⁶. Aukščiau minėtos programos paskirtis - plėtoti bei stiprinti socialinį dialogą regionuose (apskirtyse ir savivaldybėse), skatinti socialinę partnerystę, dvišalį ir trišalį bendradarbiavimą, tobulinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklą, skleisti profesinių sąjungų veiklos gerą patirtį, atlikti darbo santykių bei darbuotojų saugos ir sveikatos visuomeninę kontrolę. Ne mažiau svarbi yra ir dar viena paskirtis: aiškinti per visuomenės informavimo priemones socialinės partnerystės svarbą visuomenei.

Įgyvendinus socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programą, tarp daugelio numatomų rezultatų yra tikimasi:

- 1) socialinio dialogo stiprinimo apskrityse ir savivaldybėse;
- 2) naujų dvišalių bei trišalių tarybų ir komisijų įsteigimo;
- 3) teritorinių, šakos bei įmonės lygmeniu pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičiaus pagausėjimo;
- 4) socialinių partnerių gebėjimo dalyvauti socialiniame dialoge stiprinimo;
- 5) valstybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimo stiprinimo.

Yra tikimasi, kad visuomenei esant geriau informuotai apie socialinės partnerystės svarbą bei pasiekimus, sumažės socialinė įtampa bei kolektyvinių ginčų skaičius¹⁰⁷.

Socialinė partnerystė- tai universalus būdas derinti partnerių interesus, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą bei palaikyti socialinę santarvę¹⁰⁸. Taip pat ji turi padėti mūsų valstybei įveikti naujus iššūkius, atsiradusius Lietuvai įstojus į ES. Siekiant plėtoti socialinę partnerystę, yra atsižvelgiama į Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje, patvirtintoje LR Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimu Nr. 1270¹⁰⁹, nustatytus tikslus: paversti ES ekonomiką konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje socialinė ir ekonominė plėtra būtų suderinta su didesniu užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda.

¹⁰⁶ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

¹⁰⁷ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

¹⁰⁸ LR Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. potvarkis Nr. 137 „Dėl LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“//ten pat.

¹⁰⁹ LR Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“//ten pat.

Pastaraisiais metais visoje ES teritorijoje yra skatinami ir populiarinami socialinė partnerystė bei kolektyviniai darbo santykiai. Šios tendencijos pasekmėje, vis daugiau klausimų yra leidžiama spręsti patiems kolektyvinių santykių dalyviams, o Vyriausybės vaidmuo yra, atitinkamai, siaurinamas¹¹⁰. Kaip jau buvo minėta, yra suteikiamas ypatingas dėmesys būtent sutartiniam, o ne normatyviniam reguliavimui.

Socialinio dialogo principai yra apibrėžti TDO konvencijose: 1976 m. birželio 21 d. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“¹¹¹ ir 1981 m. birželio 19 d. konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“¹¹². Šis dialogas yra socialinių partnerių vertinamas kaip vienas svarbiausių būdų šiuolaikinės civilizuotos visuomenės tikslams pasiekti.

Vienas iš pagrindinių socialinio dialogo vaidmenų nūdienos Europoje- yra perdėto „centro“ reguliavimo rizikos pripažinimas ir, kaip rezultatas, veiksmų padalinimas tarp žemesnės grandies veikėjų. Taip yra ne tik pasiekiamas didesnis lankstumas, bet ir panaudojamos visų veikėjų potencialas, resursai bei iniciatyva¹¹³.

Vienas iš tikslų, nubrėžtų šalims, prisijungusioms prie Europos socialinės chartijos (pataisytos)¹¹⁴- yra siekimas reguliuoti darbo teisinius santykius kolektyvinėmis sutartimis, liberalizuoti darbinius teisinius santykius ir įgyvendinti sutarčių laisvės principą; taigi yra aktyviai skatinamos kolektyvinės derybos¹¹⁵.

Pirminis ir prigimtinis kolektyvinių derybų tikslas yra darbo sąlygų nustatymas bei reglamentavimas, kuris pasireiškia kolektyvinių sutarčių sudarymu. Darbo teisės išskirtinumas, lyginant su kitomis teisės šakomis, yra tas, jog, nustatant darbo teisės subjektų teisinį statusą bei kuriant teisės normas, reguliuojančias darbo teisinius santykius, greta įgaliotų valstybės institucijų aktyviai dalyvauja socialiniai partneriai¹¹⁶.

Kolektyvinėse sutartyse yra aptariami ne tik darbo bei poilsio laiko ir darbo užmokesčio nuostatos, bet ir gali (ir turi) būti įtvirtinamos socialinės garantijos, aptariamoms darbuotojų mokymo galimybės, nustatoma ginčų nagrinėjimo tvarka ir įtvirtinamos darbuotojų atstovų teisės įmonėje.

¹¹⁰ Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 23.

¹¹¹ Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. birželio 21 d. Konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-739.

¹¹² Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 19 d. Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

¹¹³ Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve//idem, P.16.

¹¹⁴ Europos Socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

¹¹⁵ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos//ten pat, P. 25-32..

¹¹⁶ Krasauskas R. Teisinės prielaidos LR Trišalės Tarybos veiklai Lietuvoje//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 39.

Tam tikra prasme, kolektyvinėse sutartyse aptariamų nuostatų galimybės yra beribės (aišku, įstatymų rėmuose) ir beveik visur yra taikomas *in favorem* principas, t.y. gali būti nustatytos papildomos sąlygos pagerinančios darbuotojų padėtį, lyginant su įstatymų nuostatais.

Kolektyvinių derybų vaidmuo yra ypatingai svarbus, nes jos sudaro prielaidą plėtoti socialiniam dialogui bei leidžia kolektyviai spręsti konfliktines situacijas ir ginčus. Negalima nesutikti su D. Petrylaite, kad kolektyvinių derybų teisinė ir socialinė prigimtis yra daug svarbesnė, negu gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio, nes jų (derybų) taikymas gali viršyti teisės normų ribas¹¹⁷. Dėl to į kolektyvines derybas reikia žvelgti ne tik kaip į kolektyvinės sutarties sudarymo prielaidą, bet žymiai plačiau - kaip į socialinės partnerystės formą, kuri leidžia efektyviai derinti darbdavių bei darbuotojų interesus ir siekti socialinio teisingumo. Ne veltui, tarp socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programoje iškeltų uždavinių rasime skatinimą pasirašyti šakos bei įmonių kolektyvines sutartis, užtikrinti darbuotojų atstovų informavimą bei konsultavimą įmonėse, steigti įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus ir tobulinti kolektyvinius darbo santykius įmonės lygmeniu.

Kalbant apie kolektyvines derybas, negalima pamiršti, kad jos privalo būti savanoriškos, kitaip negali būti pasiekti esminiai kolektyvinių derybų tikslai. Taip pat valstybė privalo užtikrinti realias, o ne formalias galimybes vesti kolektyvias derybas bei siekti savo tikslų: kolektyvinių derybų galimybės turi būti suteiktos visoms darbdavių bei darbuotojų grupėms bei visais konvencijoje nustatytais klausimais. Primintina, kad Lietuvoje įgyvendinant socialinę partnerystę valstybės atstovai kartu su profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovais dalyvauja Trišalėje Taryboje¹¹⁸.

Kadangi kolektyvinė derybos leidžia nustatyti sąlygas, viršijančias įstatymų kompetenciją bei yra nutaikytos į šalių tarpusavio kompromisą, įstatymams yra sunku pilnavertiškai reglamentuoti kolektyvinių darbo santykių nuostatas. Taigi galima sakyti, kad Valstybės reglamentavimas tampa labiau rekomendacinio pobūdžio ir/arba yra naudojamas tais atvejais, kai šalis nebesugeba taikiai išspręsti kilusių nesusipratimų. Dar 1949 metais, TDO priėmus 98-ja Konvenciją „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹¹⁹, buvo nustatyta, kad valdžios įsikišimas į darbdavių ir darbuotojų organizacijų derybas turi būti kiek įmanoma sumažintas.

¹¹⁷ Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje// ten pat, P. 24.

¹¹⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika//ten pat, P. 84.

¹¹⁹ Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. liepos 1 d. Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.

Kiekvienas kolektyvinis ginčas turi potencialą sukurti naują- vietinę- teisės normą, kuri nėra reglamentuota esamuose teisės aktuose. LRDK 4 str. yra numatyta, kad kai LRDK ar kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems nustatyti tarpusavio teisių ir pareigų, jie turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais¹²⁰. Kaip matyti, kolektyvinių derybų tikslas- nustatyti darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas sąlygas bei susitarti dėl papildomų sąlygų ir lengvatų. Galima teigti, kad kolektyvinės derybos- pirmas žingsnis link teisės aktų spragų užpildymo, nes atskiros įmonės arba teritorijos lygmeniu yra lengviau įgyvendinti naujoves. Kolektyvinių sutarčių privalumas yra tas, kad jos sugeba lanksčiau reaguoti į rinkos pokyčius, pajėgia daryti tiesioginę įtaką darbo įstatymams bei turi galimybę nustatyti palankesnes sąlygas, negu yra nurodyta įstatymuose¹²¹. Kelia susidomėjimą šis faktas; daugelyje užsienio valstybių kolektyvinės sutartys prilygsta įstatymams, o kai kur jų vaidmuo netgi yra stipresnis už įstatymus¹²².

Toks mechanizmas yra neabejotinai logiškas: yra ne tik decentralizuojamas teisės normų kūrimas bei sprendimų priėmimas, bet ir pats teisinis reguliavimas tampa „gyvesnis“, nes yra perduodamas tiems, kas geriausiai išmano darbo santykių specifiką bei yra suinteresuotas pasiekti kompromisą. Kaip teisingai pastebėjo Salais ir Villeneuve, politinės jėgos dažnai pasitelkia oportunistinius bei bendrus savo sprendimų ir veiksmų paaiškinimus, tuo tarpu socialiniai partneriai siekia pragmatiškumo be efektyvumo¹²³.

Jau buvo minėta kolektyvinių derybų svarbą, reglamentuojant darbo sąlygų nustatymą. Tačiau derybos taip pat yra ginčų sprendimo įrankis. Kolektyvinės derybos lyg šiol yra pats savarankiškiausias būdas kolektyvinėms darbo ginčams spręsti, nes šalims yra paliekama iš esmės nevaržoma laisvė kaip elgtis ir dėl ko derėtis¹²⁴.

Dabartinis LRDK numato plačias galimybes kolektyvinėms deryboms, tačiau derybos yra neveiksmingos dėl eilės priežasčių:

- 1) yra sudaryta mažai kolektyvinių sutarčių;
- 2) esamoje situacijoje nepakanka socialinių partnerių bei valstybės pastangų¹²⁵.

¹²⁰ LRDK 4 str.

¹²¹ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos//ten pat, P. 26.

¹²² Киселев И.Я., Зарубежное трудовое право//там же, С. 145.

¹²³ Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve//idem.

¹²⁴ Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje//ten pat, P. 27.

¹²⁵ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos Darbo teisėje//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 5.

Kaip jau buvo minėta, ne visose ES valstybėse yra sudaroma daug kolektyvinių sutarčių; atitinkamai, kolektyvinių derybų mastas taip pat nėra didelis. Kai tokiose šalyse kaip Belgija ir Slovėnija kolektyvinių sutarčių sudarymo apimtis siekia 100 proc., Švedijoje – 94 proc., Danijoje – 85 proc., Lenkijoje - 40, Didžiojoje Britanijoje- 36 proc., mūsų šalyje jis užima paskutinę vietą ir tesiekia 10-15 proc.¹²⁶.

Remiantis R. Krasausko atlikta veikiančių kolektyvinių sutarčių analize¹²⁷, kolektyvinėse sutartyse sudarytose vadovaujantis iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiu LR kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu, vyrauja lengvatos darbuotojams; tuo tarpu darbdaviams atitinka tik papildomos pareigos ir jokių papildomų garantijų. Natūralu, kad tokiomis nelygiavertėmis sąlygomis darbdaviai nebus linkę pradėti socialinį dialogą su darbuotojais.

Kaip yra pažymėta socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programoje, mūsų šalys yra paskutinė Europoje pagal kolektyvinių sutarčių skaičių įmonėse. Be to, šakos kolektyvinių sutarčių raida šiuo metų randasi tikrai užuomazgos stadijoje. Taigi, jeigu derybos ir vyksta, tai tikrai įmonės lygiu. Kaip rezultatas, Lietuvoje iki šiol nėra įdiegtos efektyviai veikiančios dvišalės socialinio dialogo struktūros, todėl Trišalio susitarimo punktai, kurie yra susiję su derybomis bei šakos lygmens dvišalėmis sutartimis yra vykdomi nenuosekliai.. Reikia pripažinti, kad VDI 2007 metų I ketvirčio duomenimis, patikrintose įmonėse nustatyta vidutiniškai 24 procentais daugiau kolektyvinių sutarčių nei tuo pačių laiku 2006 metais, taip pat daugiau ir profsąjungų organizacijų¹²⁸.

2006 metais VDI pareigūnams patikrinus 18872 įmones bei jų struktūrinius padalinius, buvo nustatyta sekanti informacija¹²⁹:

Įregistruotos profesinės sąjungos	Pasirašytos kolektyvinės sutartys	Darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakos profesinėms sąjungoms	Sudarytos darbo tarybos arba jų funkcijas atlieka darbuotojų atstovas
1338 įmonės	1157 įmonės	82 įmonės	2688 įmonės

¹²⁶ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos Darbo teisėje// ten pat, P 6.

¹²⁷ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos //ten pat, P.28

¹²⁸ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

¹²⁹ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

Nors teoriškai naujasis LRDK suteikia nemažą reikšmę kolektyviniams darbo santykiams bei inkorporuoja savyje tarptautinės teisės principus, tačiau, kaip teisingai pažymėjo G. Dambrauskienė, jis daugelį derybų klausimų pavedė nustatyti pačioms derybų šalims¹³⁰. Tai reiškia, kad kol mūsų šalyje neįsitvirtins kolektyvinių derybų kultūra, bus praktiškai neįmanoma pasinaudoti jų teikiamais privalumais. Darbdavius bei darbuotojus atstovaujančios organizacijos privalo būti aktyvesnės ir pradėti daugeli svarbių- su darbo sąlygomis bei apmokėjimu susijusių klausimų spręsti savarankiškai. Taigi tenka pripažinti, kad ši sritis kol kas yra atspindėta teisės normose, bet faktiškai nėra efektyviai įgyvendinama.

Realiai mūsų šalyje kolektyvinės derybos yra įgyvendinamos tik įmonių lygiu. Įmonės lygiu derybos taip pat yra vykdomos Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Maltoje, Vengrijoje ir Čekijoje, o tokiose valstybėse kaip Austrija, Vokietija, Graikija, Italija, Niderlandai, Portugalija, Ispanija bei Švedija, vyrauja šakos derybų lygmuo. Tarpšakinės derybos vyksta Belgijoje, Suomijoje bei Airijoje¹³¹.

Viena iš priežasčių kodėl mūsų valstybėje yra taip neaktyviai dalyvaujama kolektyvinėse derybose- tai iš Tarybinių laikų išlikęs požiūris į profesines sąjungas, kurios anais laikais nelabai daug ką galėjusios pasiekti be centrinės valdžios įsikišimo. Dėl išlikusių prisiminimų bei nepasitikėjimo „kolektyvinėmis valdžiomis“, darbuotojai vengia jungtis į profesines sąjungas; darbo tarybos kol kas taipogi netapo itin populiarios. Be to, esamoms profesinėms sąjungoms trūksta kvalifikuotų specialistų, kurie pajėgtų tinkamai atstovauti darbuotojams derybose su darbdaviais, tarybų bei komisijų veikloje¹³².

Taigi Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos kol kas negali būti pakankamai stipria atsvara darbdavių organizacijoms bei inicijuoti socialinį dialogą. Be to, nors socialinė partnerystė yra grindžiama šalių lygiateisiškumo, LR Konstitucijoje darbdavių organizacijos iš viso nėra minimos, jų teisinis statusas nėra detalizuojamas ir yra pasigendama specialaus reglamentavimo įstatymo¹³³. Lietuvoje darbdavių organizacijoms yra menkai atstovaujama. Pagal duomenis atskleistus socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programoje, Lietuvos pramoninkų konfederacija vienija apie 2700 įmonių, o Lietuvos verslo darbdavių konfederacija- daugiau nei 2000 įmonių ir 49 asocijuotas struktūras¹³⁴. Dauguma konfederacijos narių yra

¹³⁰ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos Darbo teisėje// ten pat , P. 6.

¹³¹ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos Darbo teisėje //ten pat, P. 9.

¹³² LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

¹³³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika//ten pat, P. 21.

¹³⁴ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

smulkaus verslo subjektai, kuriose dirba iki 50 darbuotojų. Atsižvelgiant į tai, kad 2004 metais mūsų šalyje buvo užregistruota apie 70 tūkstančius ūkio subjektų, darytina išvada, kad darbdaviai yra nepakankamai organizuoti ir neaktyviai dalyvauja socialiniame dialoge.

Kalbant apie darbuotojų atstovus, pažymėtina, kad 2002 m. gegužės 1 d. Lietuvoje buvo įsteigta Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, jungianti dvidešimt penkias savarankiškas šakines profesines sąjungas, o Trišalėje Taryboje ir kitose centrinėse trišalėse tarybose profesinėms sąjungoms atstovauja trys nacionaliniai profesinių sąjungų susivienijimai- Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), Lietuvos profesinė Sąjunga „Solidarumas“ (LPS) ir Lietuvos darbo federacija (LDF)“ ir keletas šakiniu pagrindu įsisteigusių profesinių sąjungų¹³⁵.

Jau buvo minėta, kad Vyriausybės planuose yra socialinio dialogo plėtra bei stiprinimas regionuose. Šiuo metu socialiniai partneriai neaktyviai dalyvauja dialoge regionuose, dėl to profesinių sąjungų nacionaliniai susivienijimai numato steigti socialinio dialogo koordinavimo centrus apskrityse bei savivaldybėse. Jų paskirtis – gerinti veikiančių profesinių sąjungų organizacijų veiklą, rūpintis naujų profesinių sąjungų steigimu, skatinti aktyvesnę trišalį bendradarbiavimą (įtraukiant apskričių administracijų bei savivaldybių atstovus), o taip pat įgyvendinti socialinių partnerių švietimą bei mokymą¹³⁶.

Tačiau manytina, kad Lietuvos darbdavių bei darbuotojų mentalitetas šioje srityje su laiku keisis, nes Vakarų Europos šalių pavyzdžiai parodo, kad socialinis dialogas (ir kolektyvinės derybos, kaip viena iš jo atmainų) sugeba apginti visų derybų grupių atstovų interesus žymiai efektyviau, negu tai sugeba darbo kodeksuose įtvirtinti bendrieji principai. Tam, kad pokyčiai greičiau bei tvirčiau įsitvirtintų mūsų šalyje, yra būtina aiškinti visuomenei socialinio dialogo svarbą bei supažindinti ją su socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo rezultatais.

Akivaizdu, kad vienas iš svarbiausių socialinio dialogo elementų- tai darbuotojų atstovavimas, nes kolektyviai sprendžiant t.t. klausimus, darbuotojai turi galimybę greičiau būti išgirsti. Naujasis LRDK suteikė didesnę reikšmę kolektyviniams susitarimams bei - didesnes galias sutarčių šalims¹³⁷. Tačiau kol profesinės sąjungos nėra pakankamai stiprios, o darbdavių asociacijos – pakankamai aktyvios, daug kas yra reguliuojama įstatymais arba poįstatyminiais aktais¹³⁸. Kol kas

¹³⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika//ten pat, P. 207.

¹³⁶ LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//ten pat.

¹³⁷ LRDK 2 str. 1 d. 10 p., 11 p. 3 str. 1 d.

¹³⁸ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos //ten pat, P. 29.

galima tik tikėtis, kad ateityje vis daugiau klausimų bus reguliuojami išimtinai kolektyvinėmis sutartimis (kaip jau dabar yra daugelyje Vakarų Europos valstybių).

Kaip minėta, darbuotojai tradiciškai yra atstovaujami profesinių sąjungų arba darbo tarybų. Yra plačiai kalbama apie galimybę supaprastinti procedūras įsteigiant profesines sąjungas bei darbo tarybas, nes įstojusiųjų į profesines sąjungas arba įsteigusiųjų darbo tarybas skaičius yra išties mažas. Be to, didesnės kompanijos yra linkusios „atsiremti“ į kolektyvines sutartis kompanijos viduje labiau negu į profesinių sąjungų veiklą.

Mažas profesinių sąjungų narių skaičius yra taip pat ir decentralizacijos pasekmė- daugelis klausimų yra sprendžiami kompanijų lygmenyje. Akivaizdu, kad darbuotojų bei darbdavių būtinybė jungtis į sąjungas bei asociacijas priklauso nuo išleistų įstatymų kokybės: kai esami teisės aktai tinkamai reglamentuoja juose aprašytas nuostatas bei įgyvendina darbo rinkos veikėjų saugumą, jie (darbo rinkos veikėjai) turi žymiai mažiau paskatinimų jungtis tam, kad save apginti. Tačiau nors profesinės sąjungos bei kitos darbuotojus atstovaujančios organizacijos gali aktyviai dalyvauti teisėkūroje, yra tikslinga įtraukti valstybę į savo derybas - ne kaip autoritarinį diktatorių, o kaip lygiavertį partnerį. Taip yra derinami normatyvinis ir sutartinis teisinių santykių reguliavimai.

Konstatuotina, kad socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūroje yra ypatingai skatinamas ES. Jų dalyvavimas teisės aktų kūrime gali pasireikšti keliais būdais:

- 1) darbuotojų kolektyvo lygmenyje: pvz. steigiant darbo tarybas, sudarant kolektyvines sutartis bei visai derinant savo poreikius su darbdaviu;
- 2) nacionaliniame lygmenyje: darbdavių (darbdavių asociacijos) ir darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos, darbo tarybos ir kt.) lygiomis teisėmis su Vyriausybės atstovais dalyvauja Trišalės Tarybos veikloje;
- 3) ES lygmenyje: profesinių sąjungų centrinės organizacijos yra teisėtas darbuotojų atstovas.

Pasak T. Davulio, yra svarbus laipsniškas socialinių partnerių įtraukimas į EB socialinę politiką ir perdavimas jiems dalies teisėkūros funkcijų¹³⁹. Pasak jo, perkėlus dalį darbo santykių reguliavimo socialiniams partneriams, būtų galima sumažinti ir taip didelį įstatyminių reguliavimą Lietuvoje bei padidinti liberalesnį sutartinį reguliavimą.

Perdavus dalį teisėkūros bei teisės aktų įgyvendinimo socialiniams partneriams, yra tikėtina, kad tai teigiamai paveiks ir nuostatų laikymąsi.

¹³⁹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, P. 153.

Apibendrinant šio darbo trečiojoje dalyje apžvelgtas temas, darytina išvada, kad kadangi darbdavių bei darbuotojų organizacijų atstovų galimybės daryti svarią įtaką yra kol kas menkos, labai didelę svarbą turi socialinių partnerių potencialas, prisidedant prie svarbių sprendimų teisės aktų leidybos srityje. Įgyvendinant socialinį dialogą, yra svarbu pasiekti abiejų pusių susidomėjimą, tam, kad būtų įgyvendinti visų atstovų interesai.

Socialinio dialogo sėkmingam įgyvendinimui yra svarbu, kad socialiniai partneriai nebematytų vieni kitus, kaip varžovus, bet kaip „bendražygius“, su kuriais draugę galima pasiekti abipusiai vertingus susitarimus.

ES bei konkrečių šalių vyriausybės gali nustatyti minimalų teisės normų įgyvendinimo lygį, tačiau socialiniai partneriai turi įvertinti situaciją savo šalies viduje bei sureguliuoti nacionalinę įstatyminę bazę taip, kad esami teisės aktai *realiai* atspindėtų šiuolaikinę situaciją bei leistų efektyviai įgyvendinti jose apibrėžtas nuostatas.

IŠVADOS:

1. Globalizacijos procesų poveikyje susiformavo lanksti bei imli darbo rinka. Jos atsiradimas suponavo darbo teisės normų modernizavimą, tam, kad būtų atspindėtos naujos tendencijos bei įgyvendinami nauji poreikiai.
2. Šiuo magistro darbu buvo išanalizuotas Lietuvos prisitaikymo prie imlios bei lanksčios darbo rinkos mastas. Buvo nustatyta, kad nors yra ES standartus atitinkanti teisinė bazė, ne visos teisės normos yra sėkmingai įgyvendinamos praktikoje. Kadangi teisės spragų išryškėjimui bei užpildymui reikia nemažai laiko, tampa ypatingai svarbus socialinių partnerių vaidmuo. Niekas kitas kaip jie nesuvokia šiuolaikinės darbo rinkos poreikių bei sugeba ženkliai prisidėti prie naujovių efektyvaus įgyvendinimo.
3. Magistro darbe iškelta hipotezė, kad Lietuvos teisinė bazė darbo teisės srityje formaliai suteikia galimybę įgyvendinti modernios darbo teisės tendencijas, tačiau nemažai teisiškai įtvirtintų nuostatų faktiškai yra neveiksmingos, o taip pat, kad niekas kitas kaip socialiniai partneriai nesugebės tinkamai sukurti ir įgyvendinti teisės normas, realiai atspindinčias šiuolaikinius darbdavių ir darbuotojų poreikius, visiškai pasitvirtino.
4. Teisinių normų tinkamam įgyvendinimui kliudo išlikęs teisinis netikrumas, teisės aktų lakoniškumas ir/arba dviprasmiškumas, bei teisės normas įgyvendinančių subjektų nepakankamas informuotumas ir nusiteikimas..
5. Tam, kad socialinis dialogas būtų sėkmingai įgyvendinamas, socialiniai partneriai neturi varžytis tarpusavyje, bet darniai siekti bendrų tikslų. Tik tuo atveju socialinės partnerystės tikslai gali būti išties pasiekti.
6. Priedų 3 lentelėje pateikiama globalizacijos procese vykstančių pokyčių analizė atskleidžia šio proceso privalumus ir trūkumus.

SIŪLYMAI/REKOMENDACIJOS:

1. Autorė siūlo kiek įmanoma dažniau viešinti informaciją apie modernios darbo rinkos tendencijas bei iššūkius, tai ne tik padidins vykdomų programų skaidrumą, bei ir sukels reikiamą visuomenės susidomėjimą.
2. Turi būti skatinama darbdavių socialinė sąmonė, plečiant jų bendradarbiavimą su VDB bei kitomis organizacijomis ir raginant juos dalyvauti šių organizacijų inicijuotose renginiuose.
3. VDB įgyvendinamos užimtumo didinimo programos turi atsižvelgti į atskirų gyventojų grupių atstovų individualius poreikius ir, kiek įmanoma, prie jų prisitaikyti.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai aktai

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
- 2) LR Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
- 4) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas //Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
- 5) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2005, Nr. 85-3138.
- 6) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.
- 7) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties//Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.
- 8) Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas// Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.
- 9) Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.
- 10) Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
- 11) Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 19 d. Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.
- 12) Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. liepos 1 d. Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.
- 13) Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. birželio 21 d. Konvencija Nr. 144 „Dėl trišakių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-739.
- 14) Europos Socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
- 15) Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis//Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

- 16) ŽALIOJI KNYGA. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-jo amžiaus uždavinius//http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51198&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2007-06-02.
- 17) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1) – 3690.
- 18) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.
- 19) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 12 d. nutarimas „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
- 20) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 “Dėl nacionalines Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos”// Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.
- 21) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007, Nr. 80-3246.
- 22) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. vasario 13 d., potvarkis Nr. 40 „Dėl LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“//Valstybės žinios. 1999, Nr. 19-537.
- 23) LR Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. potvarkis Nr. 137 „Dėl LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2726
- 24) Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr., I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“//Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.
- 25) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje" // Teismų praktika. 2003, Nr. 20.
- 26) Europos Parlamento ir Tarybos 2003m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo

laiko organizavimo aspektų// OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d.

27) LR Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada dėl LR darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (XP-1683)//

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=285251&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2007-05-10.

Teisės literatūra

- 1) Bernotas D., Guogis A. Globalizacija, Socialinė apsauga ir Baltijos šalys. Vilnius.: Mykolo Romerio Universitetas, 2006.
- 2) Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančių problemos. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2003.
- 3) Čepienė A., Juozaitienė R. Socialinės įmonės – kokių kelių? Vilnius: UAB „Inter Se“, 2003.
- 4) Davulis T., Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- 5) Europe and the Politics of Capabilities/edited by Robert Salais and Robert Villeneuve//Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- 6) Sipavičienė A., Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius: Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2006.
- 7) Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
- 8) Киселев И.Я., Зарубежное трудовое право. Москва, 1998.
- 9) Dambrauskienė G. Application of Flexible Employment Forms in Lithuania//Jurisprudence. 2004, Nr. 50(42). P. 17-23.
- 10) Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos Darbo teisėje//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 5-13.
- 11) Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 13-22.
- 12) Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 57-65.
- 13) Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, Kaip Darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos Darbo teisėje, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 25-32.

- 14) Krasauskas R. Teisinės prielaidos LR Trišalės Tarybos veiklai Lietuvoje//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 39-46.
- 15) Mačernytė- Panomariovienė J. Darbo sutarčių rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas//Jurisprudencija. 2004, Nr. 74(66). P. 5 – 12.
- 16) Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje//Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 23-29.
- 17) Puleikytė K. Globalizacija: kas tai?// <http://www.geopolitika.lt/?artc=280>; prisijungimo laikas: 2007-11-15.
- 18) Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas//Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 85-91.
- 19) Žaltauskas M. Savanoriškas darbas yra legalus// <http://www.bendruomenes.lt/news.php?strid=11791&id=149916>; prisijungimo laikas: 2007-10-28.

Kiti šaltiniai

- 1) Dvišalis susitikimas su Europos Komisijos delegacija (2007 m. liepos 16 d.)// http://www.ukmin.lt/lt/strategija/Lisabonos_grupes/pranesimai.php; prisijungimo laikas: 2007-11-15.
- 2) Lietuvos darbo birža//http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-11-16.
- 3) “Neigalieji nekompensuoja darbuotojų stygiaus”// <http://www.ml.lt/index.php?page=naujienos&view=naujiena&id=118890>; prisijungimo laikas: 2007-11-16.
- 4) Projektas FLEXEM (Lankstumas darbo teisiniuose santykiuose)// http://www.mruni.lt/lt/padaliniai/fakultetai/teises_fakultetas/katedros/darbo_teises_socialines_saugos_katedra/mokslines_veikla/projektai; prisijungimo laikas: 2007-04-30.
- 5) Tampere po penkerių metų// http://ec.europa.eu/justice_home/key_issues/tampere/tampere_0704_lt.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-25.
- 6) Teledarbas. Elektroninio mokymo portalas//<http://proin.ktu.lt/teledarbas/index.htm>; prisijungimo laikas: 2007-11-16.
- 7) VIKIPEDIJA. Laisvoji enciklopedija//<http://lt.wikipedia.org/wiki/Globalizacija>; prisijungimo laikas: 2007-01-15.

PRIEDAI

1 priedas

1 apibūdinimas

Pagrindinės globalizacijos charakteristikos

1) Judėjimo kliūčių nykimas: Globalizacijos metu nyksta

Ekonominės kliūtys: muitai, ekonominiai varžtai, veiklos ribojimai, protekcionizmas nyksta; veiklos sąlygos liberalizuojamos, t.y. yra "išlaisvinamos";

Finansinės kliūtys: finansinės vertybės gali judėti visame pasaulyje, apmokestinimas sudaro vis mažiau kliūčių; finansų sektoriaus virtualizacija.

Teisinės kliūtys: vyksta teisinių sistemų unifikuojimas, suvienodinimas tokių tarptautinių organizacijų kaip Jungtinių Tautų Organizacijos Europos Tarybos, Europos Sąjungos dėka; vyksta teisės recepcija (perėmimas), harmonizacija bei atskirų sistemų sinchronizacija, idant skirtingos normos nesudarytų kliūčių į jų reguliavimo sritį patenkančių asmenų bei dalykų sąveikai, santykių plėtrai bei egzistencijai.

2) Judumo didėjimas , plėtra: išteklių, subjektai, kurie anksčiau buvo laikomi susietais tik su konkrečia geografine ar fizine vieta, tampa judrūs. Informacinės duomenų bazės, anksčiau buvo sietos tik su konkrečia materialia laikmena (pvz., knygomis bibliotekose, kurios kitų valstybių gyventojams iš esmės buvo neprieinamos), gali judėti ir pasiekti neribotą asmenų ratą. Persikėlimas iš vieno kontinento į kitą anksčiau buvo praktikuojamas tik riboto rato žmonių; dabar tai prieinama vis daugiau asmenų - šį procesą palengvina technikos pažanga (lėktuvai), masto efektas (didėjant paklausai ir poreikiams, išlaidoms mažėti yra vis daugiau galimybių).

3) Pasieliamumo augimas: išteklių yra "išlaisvinami iš geografinių "varžtų" , iš teisinių kliūčių kaip išimtinės platinimo privilegijos (buvusios itin populiarios viduramžiais), patentai, autorių teisių apsaugos režimas, kuris svarbus esant visuotiniams mainams ir tarptautiniam judėjimui.

4) Laiko svarba ir jos didėjimas: vis laibiau įsigali nuostata *laikas - pinigai*, reiškianti, kad operatyvi veikla, greitai reaguojant į kokius nors įvykius, kainuoja daugiau, jei norima sureaguoti greičiau (paslaugos suteikimas "dabar", "šiandien" kainuoja brangiau negu jos suteikimas vėliau,

"rytoj"); be to delsimas tiek ekonomine, tiek ir kitokia prasme gali atnešti didesnius nuostolius, jei nepagrįstai delsiama veikti (reaguoti).

5) Visuotinumai, totalumas: globalizacija apima visas gyvenimo sritis - tiek visuomenės, tiek atskiro individo, įvairių organizacijų, veiklos sričių bei sektorių gyvenimą. Procesas vyksta visame pasaulyje - visuose jo kontinentuose ir visose valstybėse.

Informacijos šaltinis – VIKIPEDIA. Laisvoji enciklopedija.

2 priedas

1 lentelė

Tarptautinė migracija Lietuvoje

Metai	Gyventojų skaičius, tūkst. (metų pradžioje)	Bendras gyventojų prieaugis, %	Tarptautinė migracija (absolūtus skaičius)		
			Imigracija	Emigracija	Migracijos prieaugis
1990	3693.7	0.49	14744	23592	-8848
1991	3702.0	0.22	11828	22703	-10875
1992	3706.3	0.12	6640	31172	-24532
1993	3693.9	-0.34	2850	26103	-23253
1994	3671.3	-0.61	1664	26315	-24651
1995	3643.0	-0.77	2020	25673	-23653
1996	3615.2	-0.76	3025	26497	-23472
1997	3588.0	-0.75	2536	24957	-22421
1998	3562.3	-0.72	2706	25860	-23154
1999	3536.4	-0.73	2679	23418	-20739
2000	3512.1	-0.69	1510	21816	-20306
2001	3487.0	-0.72	4694	7253	-2559
2002	3475.6	-0.33	5110	7086	-1976
2003	3462.6	-0.38	4728	11032	-6304
2004	3425.3	-0.60	5553	15165	-9612

ES darbo rinkoje vykstantys procesai

Privalumai	Trūkumai
Nyksta kliūtys, todėl galima pasiekti daugiau, nes yra prieinami daugiau resursų.	
Padidėja darbo rinkos lankstumas, dėl to darbuotojams yra lengviau rasti darbą, atitinkantį individualius pageidavimus, o darbdaviams yra lengviau prisiderinti prie konkrečių darbuotojų grupių atstovų poreikių.	Esant lanksčiajam įdarbinimui, pasidarė lengviau ne tik rasti darbą, bet ir jį prarasti (perėjimas prie terminuoto įdarbinimo). Taip pat įgyvendinant lankstumą, vis sunkiau tampa parūpinti darbuotojų saugumą.
Mokymasis visą gyvenimą paruošia pagrindą darbuotojams (tuo tarpu ir vyresnio amžiaus), gauti kvalifikuotą darbą kas yra labai svarbu vykstant gyventojų senėjimui.	Nėra skiriama pakankamai lėšų darbuotojų mokymams, o jei šie mokymai ir vyksta, lyg šiol yra nenoriai investuojama į vyresnio amžiaus darbuotojus. Taip pat darbdaviai nenoriai investuoja į jau dirbančius.
Darbo jėgos migracija suteikia šansą surasti darbą kitoje šalyje, geresnėmis sąlygomis; taip pat, ji išsprendžia sunkią demografinę padėtį t.t. šalyse ir užpildo tuščias nišas darbo rinkoje.	Dėl skirtingose valstybėse taikomų skirtingų standartų darbo teisės sferoje, sparčiai vyksta „smegenų nutekėjimas“ bei darbuotojų migracija. Jeigu kontroliuojant migracijos procesus, šis procesas nebus tinkamai reguliuojamas (pvz. bus priimti per daug migrantų su t.t. kvalifikacija), tai sudarys papildomą konkurenciją vietinėms darbuotojams. Be to, nereikia pamiršti, kad ne kiekvienos ES šalies narės (ypatingai neseniai įstojusios į Sąjungą) gyventojai yra pakankamai pasirengę gyventi su kitataučiais. Dėl to reikalingas platus visuomenės švietimas.

<p>Lanksčios įdarbinimo formos yra ypatingai naudingos bei paremiančios silpnesnes, lengviau pažeidžiamas darbuotojų grupes- vyresnio amžiaus darbuotojus, neįgaliuosius, motinas su mažais vaikais ir t.t.</p>	<p>Lankstus įdarbinimas palieka mažiau saugumo, suteikia mažiau stabilumo. Kol kas nesant ilgai t.t. įdarbinimo formų praktikai, ne visada yra aišku, kaip suteikti šiems darbuotojams tokias pat teises ir garantijas, kaip ir dirbantiems pagal „senuosius“ kontraktus.</p>
<p>Lanksčių įdarbinimo būdų įvedimas pabrėžia šeimos svarbą (kas yra be galo svarbu, silpstant tradicinės šeimos vaidmeniui); atsiranda būdai suderinti darbo laiką su šeimos gyvenimu.</p>	
<p>Darbo teisės modernizavimas padeda prisiderinti prie besikeičiančios tikrovės, pasivyti naująsias tendencijas ir pajusti jų privalumus.</p>	
<p>Socialinis dialogas parūpina visų darbo rinkos dalyvių bendradarbiavimą, decentralizuoja t.t. sprendimų priėmimą- t.y. sprendimus priima tie, kas tiesiogiai dalyvauja darbo rinkoje vykstančiuose procesuose. Socialiniai partneriai yra patys veikiami darbo rinkoje vykstančių pokyčių ir todėl geriau juos supranta.</p>	<p>Mažai darbuotojų įstoja į profesines sąjungas ir/arba darbo tarybas, nes nepasitiki jomis, arba nepakankamai gerai supranta jų svarbą ir būdus kaip jų individualios teisės gali būti apgintos kolektyvinių derybų dėka.</p>

SANTRAUKA

Globalizacijos procesai paveikė visas šiuolaikinio gyvenimo sritis; darbo teisė nėra išimtis. Vykstant spartiems pokyčiams ekonominėje bei socialinėje plotmėse, darbo teisės užduotis – prisitaikyti prie šių pokyčių bei naujų tendencijų, nesumažinant darbo rinkos dalyvių teisinės apsaugos.

Susiformavus imliai bei lanksčiai darbo rinkai, darbo teisės modernizavimas tapo pagrindine darbuotojų bei įmonių sėkmingo prisitaikymo prielaida. Modernizuojant darbo teisę, reikia atsižvelgti į EB užimtumo didinimo, darbo našumo bei socialinės sanglaudos nustatytus tikslus.

Darbo autorė siekia išanalizuoti globalizacijos tendencijas ir jos įtaką darbo teisei, atskleisti kaip ir koku mastu Lietuva prisitaiko prie imlios bei lanksčios darbo rinkos globalizacijos sąlygomis bei išnagrinėti socialinių partnerių vaidmenį teisės normų kūrimo ir įgyvendinimo stadijose.

Darbą sudaro trys dalys:

- pirmojoje yra nagrinėjamas globalizacijos poveikis darbo teisei bei išvardinami pagrindiniai iššūkiai ir tendencijos, tokie kaip gyventojų (ir darbuotojų) senėjimas, migracija ir „smegenų nutekėjimas“, socialinis teisingumas, lankstumo bei užimtumo derinimas ir kt.;
- antrojoje dalyje yra aptariamas darbo rinkos imlumą bei lankstumą sąlygojančių teisės normų kūrimas ir įgyvendinimas ES ir atskirose valstybėse narėse;
- trečioji dalys aiškina socialinių partnerių dalyvavimą kuriant ir įgyvendinant darbo teisės normas.

Darbo išvadose autorė tvirtina, kad nors Lietuvoje yra susiformavusi ES standartus atitinkanti teisinė bazė, nemažai teisiškai įtvirtintų nuostatų faktiškai yra ne itin veiksmingos, prisitaikant prie imlios bei lanksčios darbo rinkos. Jos manymu, niekas kitas kaip socialiniai partneriai nesugebės tinkamai sukurti bei įgyvendinti teisės normas, realiai atitinkančias nūdienos darbdavių ir darbuotojų lūkesčius, todėl būtų tikslinga perduoti jiems kuo platesnius įgaliojimus teisėkūros bei teisės aktų įgyvendinimo srityse.

Raktažodžiai: Globalizacija, darbo teisė, imlumas, lankstumas, socialiniai partneriai, užimtumas, efektyvumas.

**GLOBALIZATION PROCESSES AND LABOUR LAW: TENDENCIES OF CHANGE IN
THE EU AND LITHUANIA
RINA KOBLENC**

SUMMARY

Processes of globalization have affected all areas of life, and Labour law is no exception. In the light of rapid changes in the economic and social spheres, the task of the Labour law is to adapt to the new tendencies while still ensuring the protection of labour market participants' rights.

Following the formation of the receptive and flexible labour market, the modernization of the Labour law has become the main premise of employees' and companies' successful adaptation. While modernizing the Labour law, it is necessary to follow the guidelines set by the European Community – i.e. to increase employment, work efficiency, and social cohesion.

The author of the Thesis aims to analyze the tendencies of globalization and its impact on Labour law, exhibit how and to what extent Lithuania is adjusting to the receptive (open) and flexible labour market under condition of globalization, and to research social partners' role in legislation/legal implementation. Thesis consists of three parts:

- the first part examines the effects of globalization on the Labour law and names the main tendencies and challenges, such as ageing of citizens (employees), migration, brain drain, social justice, combining flexibility with security, etc.;
- the second part discusses the creation and implementation of legal documents that ensure labour market's receptivity and flexibility in the EU and its Member States;
- the third part explains the role of the social partners in the legislation and implementation of the legal acts.

In the conclusion of the Thesis, the author states that although Lithuania has formed a legal base that is in compliance with the EU standards, quite a few consolidated legal acts are not particularly practically effective in the light of adjustment to the receptive and flexible labour market. In her opinion, no one but social partners are capable of creating and implementing reasonable legal acts that would comply with the employers' and employees' expectations; therefore, it is purposeful to delegate them with broader responsibilities.

Keywords: Globalization, Labour law, receptiveness, flexibility, social partners, employment, efficiency.

MASTER'S THESIS ANNOTATION

In this Master's Thesis, processes and tendencies of the modern Labour Law, that have been caused by globalization, are discussed in the context of the EU and Lithuanian Labour Law. The flexible and receptive Labour market presupposes the need for new legal acts. Also, the common benchmark has been established for all EU countries in reference to new tendencies and challenges' implementation.

In the current environment, the role of the social partners has enormously increased. Due to decentralization of decision making and legislation, they have been delegated to actively participate in legislation, while government exercises an observer's role (except for instances of obvious conflict).

The goal of this Thesis – is to highlight main areas of legislative imperfections and to suggest ways of correcting them.