

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**KRISTINA GLIOSAITĖ  
(VIEŠOJO SEKTORIAUS EKONOMIKA)**

**LIETUVOS IR EUROPOS SĄJUNGOS SOCIALINIŲ – EKONOMINIŲ  
MODELIŲ LYGINAMOJI ANALIZĖ:  
DARBO RINKOS REGULIAVIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
doc.dr.A.Dobravolskas

**Vilnius, 2006**

## Turinys

<b>IšVADAS</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Darbo rinkos reguliavimo tyrimo modelis</b> .....	<b>10</b>
1.1. Darbo rinkos reguliavimo samprata ir kilmė .....	10
1.2. Darbo rinkos reguliavimo turinys.....	12
1.3.Reguliavimo lankstumo koncepcija .....	15
<b>2. Europos Sąjungos socialiniai modeliai</b> .....	<b>18</b>
2.1. Socialinių modelių klasifikacija .....	18
2.2. Europos Sąjungos modeliai.....	20
2.2.1. Skandinaviškasis modelis.....	20
2.2.2. Anglosaksiškas modelis .....	21
2.2.3. Kontinentinis modelis .....	23
2.2.4. Pietų Europos valstybių modelis .....	24
<b>3. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis</b> .....	<b>26</b>
3.1. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo raida.....	26
3.2. Darbo rinkos reguliavimas Lietuvoje .....	27
3.2.1.Darbo santykių pagrindiniai aspektai .....	28
3.2.2.Kolektyviniai darbo santykiai .....	29
3.2.3.Darbo laiko reglamentavimas ir viršvalandinis darbas .....	30
3.2.4. Darbo sutarties nutraukimas ir išeitinių išmokų reglamentavimas.....	31
3.3. Minimalaus darbo užmokesčio reglamentavimas.....	35
3.4. Lietuvos darbo rinkos charakteristikos.....	36
3.4.1. Užimtumo tendencijos ir pokyčiai.....	36
3.4.2. Pagrindinės darbo rinkos problemos .....	37
<b>4. Lyginamoji analizė – Lietuvos ir Europos Sąjungos modelių lyginamoji analizė</b>	<b>41</b>
4.1. Darbo laiko reglamentavimas.....	44
4.2. Terminuotos darbo sutartys.....	48
4.3. Grupinių atleidimų reguliavimas.....	50
4.4. Darbuotojų atleidimas: įspėjamieji terminai ir išeitinės kompensacijos .....	52
4.5. Minimalus darbo užmokestis ir jo nustatymas .....	56
<b>IšVADOS</b> .....	<b>59</b>
<b>Literatūros sąrašas</b> .....	<b>62</b>
Santrauka .....	66
Summary.....	67
1 priedas.....	68
2 priedas.....	69

## IVADAS

Pastaruoju metu Europos Sąjungos (ES) lygmenyje netyla diskusijos dėl žemo ES konkurencingumo lygio, demografinių problemų, atsilikimo nuo pirmaujančių pasaulio regionų. Nuo 2000 m. su Lisabonos strategijos<sup>1</sup> patvirtinimu prasidėjusi diskusija, siekiant paspartinti ekonomikos augimą, netyla iki šiol, tačiau realių veiksmų poveikis tėra labai menkas. Vienas iš esminių veiksnių, nulėmusių prastus ekonominius rezultatus – valstybių narių nesugebėjimas įgyvendinti vidines reformas.

Nuolatiniai pasaulyje vykstantys žymūs struktūriniai ekonomikos ir jos jėgos centrų pokyčiai daro įtaką visoms šalims, taip pat ir Lietuvai. Galima pastebėti, jog vis labiau ryškėja bendrosios tendencijos, kurios atspindi Europos Sąjungos ir JAV statuso tam tikrą menkėjimą ir tuo pačiu Azijos šalių įtakos kai kuriose veiklos srityse didėjimą ar net dominavimą.

Analizuojant ekonominę literatūrą galima pastebėti dažnai reiškiamą nuomonę, kad Europos Sąjunga, pasižyminti aukštais gyvenimo kokybės standartais, artimiausias metais globalinėje rinkoje negalės pretenduoti į lyderio vaidmenį, taip pat greičiausiai nepavyks išspręsti jau dabar kankinančių problemų – menkų investicijų į mokslą ir tyrimus, vis didėjančių demografinių problemų, nepakankamo verslo įmonių konkurencingumo.

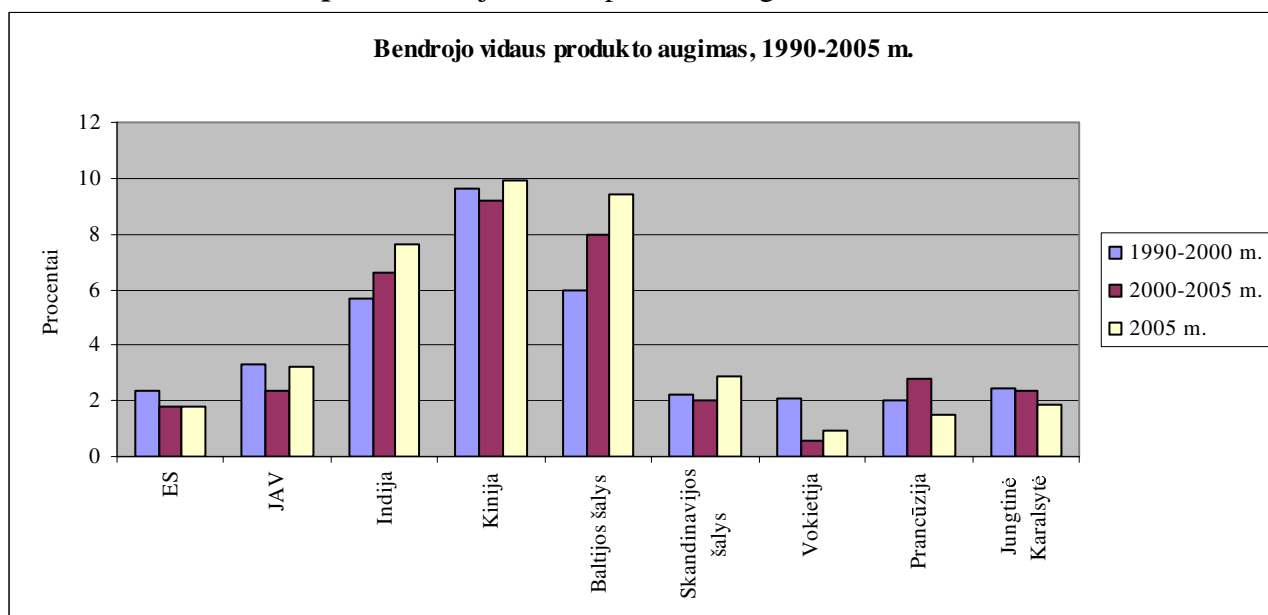
Remiantis ekonominėmis prognozėmis tikėtina, jog artimiausiais metais pasaulinė ekonomika išlaikys pakankamai didelius augimo tempus. Ekonomikos augimui vis didesnę poveikį turės pokyčiai didžiosiose augančiose rinkose – Kinijoje, Indijoje ir kt., tuo tarpu išsivysčiusių pasaulio šalių poveikis bus mažesnis nei anksčiau.

ES viduje ekonomikos augimo procesai ir tendencijos nėra nuoseklios ar vienareikšmės. Kai kurių didžiųjų šalių, tokių kaip Prancūzija, Vokietija, darančių žymią įtaką visos ES ekonomikai, augimo tempai yra menkesni už vidutinius ilgalaikius augimo tempus. Vis tik yra požymių iliustruojančių, kad Vokietijos ekonomika, jei naujai 2005 m. rudenį suformuotai A.Merkel vyriausybei pavyks realizuoti kai kurias ekonomikos reformas, įgaus didesnę pagreitį. Analizuojant kitų ES valstybių ekonomikos vystymosi rezultatus galima pastebėti, kad sparčiausiai auga Skandinavijos šalys ir naujosios ES narės. Be to, Baltijos šalių ekonomikos augimo tempai gali būti lyginami net su tokiomis sparčiausiai pasaulyje besivystančiomis šalimis kaip Kinija ar Indija (žr.1 pav.).

---

<sup>1</sup> Lisabonos strategija buvo patvirtinta 2000m. ir jos tikslas buvo paskatinti Europos konkurencingumo augimą. Pirminiame dokumento variante buvo numatyta, jog Europa investicijomis į mokslinius tyrimus ir kitus konkurencingumo kriterijus iki 2010m. turėtų aplenksti JAV. Tačiau 2005m., pateikus tarpinį Lisabonos tikslų pasiekimo vertinimą, šio tikslo buvo atsisakyta.

**1 pav. Bendrojo vidaus produkto augimo dinamika**



Šaltinis: *European competitiveness report, 2004.*

Jeigu valstybių ekonomikos augimas daugiau iliustruoja jų daromą ekonomikos vystymosi pažangą, tai konkurencingumo rodiklis gali būti labiau siejamas su valstybių ekonominiu potencialu. Valstybės tampa aktyviomis globalios rinkos veikėjomis tiek tiesiogiai, t.y. konkuruodamos dėl investicijų, pritraukdamos darbo jėgą, tiek ir netiesiogiai - sukurdamos tam tikrą verslo aplinką per verslo reguliavimo sistemą, mokestinę politiką, socialinę politiką ir t.t. Taigi šalies konkurencingumą įtakoja ne tik atskiros ekonomikos šakos ar įmonės, tačiau ir valstybinis sektorius.

„Deja, dažnai aiškiai neapibrėžtas tikslas skatinti konkurencingumą buvo suprantamas tik per tinkamą rinkų funkcionavimą bei privataus sektoriaus veiklos rezultatus. Tuo tarpu viešasis sektorius buvo „užmirštu kintamuoju“ šioje lygtyje. Kalba apie santykį tarp viešojo sektoriaus ir konkurencingumo, gali skambėti prieštarinčiai, nes dažnai viešasis sektorius suvokiamas kaip konkurencingumo priešas, arba kaip statistinis veikėjas, atliekantis neigiamą reguliatoriaus vaidmenį“.<sup>2</sup>

Vienu iš svarbiausių aspektų, susijusių su konkurencingumu, galima išskirti reguliacinę politiką. Ji sukuria tam tikrą veikimo rėmą – nustato privačių veikėjų elgesio taisykles, ir tokiu būdu įtakoja atskirų rinkų, tokių kaip prekių, kapitalo, darbo jėgos funkcionavimą bei patrauklumą. Pastaraisiais metais tiek Europos Sąjungos lygmenyje, tiek ir nacionalinėse šalyse buvo išpopuliarinta geresnio reglamentavimo (*angl. better regulation*) iniciatyva – numatyta, jog visi teisės aktai turėtų būti vertinami ir priimami tik atsižvelgus, kokį poveikį jie turėtų verslo funkcionavimui. Taip pat su šia iniciatyva glaudžiai siejasi ir administracinės naštos mažinimo priemonė, kurios tikslas būtų kuo labiau sumažinti administracinę naštą, patiriamą dėl

<sup>2</sup> Schubert C.B., Martens H. Introduction// The Nordic model: A recipe for European success// EPC Working Paper No.20., 2005. P.10.

neracionalių procedūrų bei reikalavimų. Tiek geresnis reglamentavimas, tiek ir administracinės naštos mažinimas tiesiogiai siejasi su reguliavimo politika – šių iniciatyvų įgyvendinimas prisidėtų prie jos aiškumo, skaidrumo, tačiau kol kas dažniausiai tai tėra politinės retorikos, o ne kasdieninės praktinės veiklos dalykas.

Analizuojant valstybių rezultatus tiek reglamentavimo, tiek verslo aplinkos bei kliūčių aspektais, galima naudotis tarptautiniais tyrimais. Juo labiau yra svarbu tai, kad tyrimus atliekant eilę metų galima palyginti rezultatus ne tik tarp atskirų valstybių, tačiau ir vienos valstybės duomenis laiko perspektyvoje. Be to, visus šiuos procesus ir pokyčius gana vaizdžiai iliustruoja ir tarptautinės studijos bei jose užfiksuoti indeksai. Pačiais populiariausiais yra laikomi Pasaulio konkurencingumo ataskaita, Konkurencingumo augimo indeksas, Verslo konkurencingumo indeksas.

Vienas reprezentatyviausiu indeksu yra laikomas Verslo konkurencingumo indeksas, kuris akcentuoja *mikroekonominius* (įmonių lygio) ir nacionalinio ekonominio konkurencingumo aspektus.<sup>3</sup> Šis indeksas vertina verslo įmonių valdymo ir strategijų kokybę, o taip pat – nacionalinę aplinką, kurioje yra priimami įmonių verslo sprendimai. Tokiu būdu, šis indeksas papildo Konkurencingumo augimo indeksą<sup>4</sup>, pateikdamas šalies įmonių dinamiškumo ir verslo aplinkos vertinimą.

Pagal 2006 metų Verslo konkurencingumo indeksą (žr. 1 priedas) Lietuva sąrašė užima 43 vietą (2005 m. – 39 vieta. 2004 m. – 37 vieta), atsilikdama nuo absoliučios daugumos ES valstybių narių, išskyrus Kiprą (2006 m. - 45 vieta; 2005 m. – 34 vieta), Latviją (2006 m. – 47 vieta; 2005 m. – 48 vieta), Graikiją (2006 m. – 49 vieta; 2005 m. – 45 vieta) ir Lenkiją (2006 m. - 53 vieta; 2005 m. – 44 vieta).

Remiantis gilesne reitingų analize galima pastebėti, jog Lietuva palankiai vertinama dėl savo mokestinės politikos, administracinių procedūrų, tačiau išlieka daug trukdžių susijusių su žemės reglamentavimo klausimais, darbuotojų apmokestinimu, menku tiesioginių užsienio investicijų lygiu. Kaip vieną iš svarbiausių konkurencingumo problemų galima įvardinti darbo rinkos reglamentavimo klausimus – šią problemą pabrėžia ne tik verslo įmonių, Investuotojų forumo atstovai, tačiau tuo pačiu ji dažnai įvardinama ir tai įvertinančiuose tarptautiniuose tyrimuose. Pavyzdžiui 2006 m. *Doing Business* vertinimuose pagal darbo santykių reglamentavimą bei patiriamus kaštus Lietuva buvo reitinguojama tik 119 vietoje iš 175 vertintų valstybių.<sup>5</sup> Europos Sąjungos mastu kitų ES valstybių rezultatai pagal šį kriterijų taip pat nedaug

<sup>3</sup> Šį indeksą sudarė žymus JAV ekonomistas M.Porteris; svarbu, jog sudarant šį indeksą yra atsižvelgiama tiek į makro, tiek ir į mikro veiksnius.

<sup>4</sup> Konkurencingumo augimo indeksas (*Growth Competitiveness Index*) apima kriterijų ir veiksnių, susijusių su ekonominiu augimu, įvertinimą. Taip pat labai svarbu, jog apskaičiuojant šio indekso vertes yra atsižvelgiama į įmonių vadovų nuomonę apie ekonominį potencialą.

<sup>5</sup> Pastaba: 175 vieta yra blogiausias vertinimas.

lenkia Lietuvą. Vis tik ES šalis, suskirsčius į atskiras grupes, galima pastebėti, jog tam tikrų grupių rezultatai ženkliai skiriasi ir kai kurios šalys gali pasigirti aukštais darbo rinkos reguliavimo vertinimais (Skandinavijos šalys; Jungtinė Karalystė ir Airija). Pastarųjų metų eilėje tyrimų ir studijų buvo identifikuota, jog šioms valstybėms yra būdingas aukštas reguliavimo lankstumo lygis. Šio veiksnio svarba buvo analizuota A. Sapir („*Globalisation and the Reform of European Social Models*“, 2005), dar platesnė analizė šiame kontekste buvo atlikta European Policy Centre („*The Nordic model: A recipe for European success*“, 2005).

Didžioji dauguma autorių, analizavusių darbo rinką, pripažįsta, jog dinamiškoje konkurencingoje ekonomikoje tiek darbo, tiek ir kapitalo rinkose labai svarbi ekonominių veiksnių dinamika tam, kad iš ne tokių perspektyvių verslo šakų būtų pereinama prie tų, kurios ateityje sukurs vis didesnę ir didesnę pridėtinę vertę. Todėl lankstesnis darbo rinkos reguliavimas palieka didesnes galimybes prisitaikyti prie ateities iššūkių, o Lietuvai tai bus ypatingai svarbu, nes dabartinė jos ekonominė struktūra vis dar neatitinka konkurencingiausių ekonomikų.

Tradiciškai ekonominėse-socialinėse analizėse ES šalys suskirstomos į keturias grupes, priklausomai nuo joms būdingų bruožų (Skandinaviškas modelis; Anglosaksiškas modelis; Kontinentinis modelis; Pietų valstybių modelis). Šie modeliai skiriasi priklausomai nuo to, kiek valstybė yra linkusi prisiimti atsakomybės bei funkcijų sau, tuo pačiu kiek laisvės ji palieka privačiai iniciatyvai ir rinkos dalyvių apsisprendimui.

Lietuvoje darbo rinkos reguliavimo pokyčių poreikį diktuoja dvejopi veiksniai – vidiniai (kvalifikuotų darbuotojų stoka, vis daugiau sukuriamų darbo vietų bei verslo plėtros poreikis) bei išoriniai veiksniai (aplinkinių šalių konkurencingumo didėjimas, globalėjanti konkurencija, pavyzdžiui, mokestinės naštos mažinimas aplinkinėse valstybėse). Darbo rinkos reguliavimo peržiūros ir pokyčių būtinumą iliustruoja viena vertus, vis mažėjantis darbo jėgos kiekis bei didėjantis laisvų darbo vietų skaičius, tačiau tuo pačiu metu vis dar išliekantis nemažas ilgalaikio nedarbo lygis bendroje darbo neturinčių asmenų struktūroje.

Pagrindinis dėmesys šiame tyrime bus skiriamas lietuviškojo darbo rinkos reguliavimo modelio identifikavimui ir palyginimui su egzistuojančiais ES modeliais. Taip pat bus analizuojama, kiek Lietuvos darbo rinkos reglamentavimo sistema padeda spręsti susiklosčiusias problemas. Tačiau atsižvelgiant į labai platų objektą, šiame darbe bus labiau gilinamasi į mikro lygmenį, t.y. bus gilinamasi į tai, kiek reguliavimas prisideda prie įmonių vidinio lankstumo.

#### **Darbo tikslas:**

- Identifikuoti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelį ir jo poveikį šalies konkurencingumui, atsižvelgiant į kitų Europos Sąjungos šalių darbo rinkos reguliavimo praktiką.

### **Šiam tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:**

- Išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelį;
- Išanalizuoti ES valstybėms narėms būdingus darbo rinkos reguliavimo modelius;
- Palyginti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelį su ES valstybėms narėms būdingais modeliais;
- Įvertinti, ar esamas darbo rinkos reguliavimo modelis padeda spręsti rinkoje susiklosčiusias problemas ir prisideda prie šalies konkurencingumo;
- Pateikti siūlymus dėl tolimesnio Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelio tobulinimo.

**Tyrimo objektas** – Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis. Tyrimo objekto pasirinkimą paskatino šiuo metu vis aktualesnėmis tampančios darbo rinkos funkcionavimo problemos, galimų jų sprendimo būdų paieška bei konkrečių analizių, nukreiptų į Lietuvos atvejo studiją, trūkumas.

#### **Tyrimo hipotezės:**

Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis, atsižvelgiant į jo bruožus, yra mišrus;

- Lietuvos darbo santykių reguliavimas nėra pakankamai lankstus jos konkurencingumo lygiui užtikrinti;
- Viena iš svarbių konkurencingumo didėjimo kliūčių darbo rinkos reglamentavimo srityje yra nelankstus darbo rinkos reglamentavimas bei aukštas užimtumo apsaugos lygis.

Analizuojant darbo objektą bus vadovaujamosi prielaida, kad tiek potencialūs (investuotojai), tiek esami darbo rinkos dalyviai laikosi nustatyto reglamentavimo. Kita vertus, reikalinga pripažinti, kad išlieka daug darbo teisės pažeidimų, tačiau dažnai būtent per griežtas darbo reglamentavimas verčia piktnaudžiauti arba nesilaikyti darbo teisės nuostatų. Verta pastebėti ir tai, kad tyrimų metu buvo nustatyta, jog esant mažesniems kaštams yra labiau linkstama paklusti nei piktnaudžiauti. Tuo tarpu, jei kaštai yra dideli ir tikimybė, kad nusižengimas bus atskleistas nėra didelė, yra linkstama nusižengti taisyklėms.

Kaip jau buvo aptarta šio darbo pradžioje kasmet pasaulyje yra atliekama eilė tyrimų, susijusių su verslo sąlygų, konkurencingumo duomenų palyginimu, tačiau vis tik šie atvejai daugiausiai nukreipti į statistinius rodiklius ir dažnai pernelyg nepelnytai neatskleidžiama kokybinė analizė. Todėl šio darbo tikslas ir yra labiau orientuotis į kokybinius aspektus. Tyrimo tikslams pasiekti bus naudojama lyginamoji analizė, o taip pat darbe bus taikoma ir sisteminė analizė.

**Duomenų rinkimo metodai** – dokumentų analizė, ekspertų bei kitų asmenų, susijusių su tyrimo objektu, apklausa. Bus analizuojama Lietuvos teisinė bazė, remiamasi Europos Sąjungos

institucijų, tarptautinių organizacijų atliktomis analizėmis (*OECD, The Federation of European Employers, The World Bank, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*).

**Informacijos šaltiniai** – atliekant analizę bus naudojami tiek pirminiai informacijos šaltiniai (dokumentai, interviu su ekspertais), tiek ir antriniai (analitiniai straipsniai, atlikti tyrimai).

**Informacijos rinkimo metodai:**

- Darbo rinkos reguliavimo problematikos aptarimas su šia sritimi besidominčiais ekspertais, taip pat verslo atstovais;
- Pirminių dokumentų (teisės aktų) bei antrinių dokumentų (užsienio autorių bei tarptautinių organizacijų atlikti kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai) analizė.

**Literatūros apžvalga.** Išsamiausia Lietuvos socialinio modelio analizę yra pateikęs A.Guogis. Šis autorius 2002 m. publikavo straipsnį „Dėl Lietuvos socialinės politikos modelio“, kuriame buvo įgyvendintas vienas iš nedaugelio bandymų apibrėžti Lietuvos socialinės politikos ir socialinės apsaugos modelį. Straipsnio išvadose pateikiama, jog „Lietuvos socialinės politikos modelis bendriausia prasme atitinka Rytų Europos modelį. Rytų Europos socialinės politikos modelį galima apibrėžti kaip arba postkomunistinį konservatyvų – korporatyvinį, arba liberalų, kaip tarpinį tarp šių dviejų tipų.“<sup>6</sup>

Baltijos šalių darbo rinkų lankstumą 2004 m. studijoje analizavo R.Eamets bei J.Masso. Šiame darbe jie daro išvadą, jog Baltijos šalių darbo rinką įtakojo daugelis perimtų tarptautinių standartų, tuo tarpu darbo reguliavimo griežtumo laipsnis yra artimas ES lygiui.

2005 m. buvo išleista Tarptautinės darbo organizacijos studija – „Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis“. Studijos išvadose teigiama, kad

...Lietuvos darbo rinkoje visumoje nėra būdingas nei aukštas lankstumo, nei aukštas užimtumo socialinio saugumo ar pajamų garantijų lygis.

Tačiau ateityje situacija turėtų kardinaliai keistis. Visų pirma tai susiję su sparčiai kintančia ekonomine aplinka. 2002m. prasidėjęs ir besitęsiantis ekonomikos augimas, lydymas laisvo darbo jėgos judėjimo pricipo įgyvendinimo daro ir darys tiesioginę įtaką darbo rinkai bei darbo santykiams.

Kintanti ekonominė aplinka neišvengiamai įtakos aktyvios darbo rinkos politikos pokyčius. Kartu padidėjęs laisvas darbo jėgos judėjimas skatins Lietuvos darbdavius labiau investuoti į darbuotojų lojalumo didinimą. Prognozuojamas vidutinio darbo užmokesčio augimas turėtų sumažinti šiuo metu vis dar aktualią skurdo/nedarbo spąstų problemą, įtraukti į darbo rinką eilę šiuo metu neaktyvių šalies gyventojų. Įsigaliojus naujai priimtam Nedarbo socialinio draudimo įstatymui iš esmės turėtų padidėti užimtumo bei pajamų garantijos nedarbo atveju.

Iš kitos pusės, tikėtina, jog bus atsižvelgta į kai kuriuos darbdavių siūlymus, susijusius su užimtumo apsaugos teisinio reguliavimo liberalizavimu, kas turėtų padidinti užimtumo apsaugos lankstumą.

---

<sup>6</sup> Guogis A. Dėl Lietuvos socialinės politikos modelio//Politologija 2002(4), 28. P.17.



Pirmoje darbo dalyje bus aptariamas darbo rinkos reguliavimo turinys. Analizuojama reguliavimo samprata, kilmė, o taip pat aptariama reguliavimo lankstumo sąvoka bei vidinio ir išorinio lankstumo formos. Antrojoje dalyje bus pateikiami įvairūs ES valstybių socialinių sistemų klasifikavimo variantai ir pagal pasirinktą klasifikaciją bus aptarti kiekvieno modelio ištakos bei bruožai, susiję su socialine politika ir darbo rinkos reguliavimu. Trečioji darbo dalis bus skirta Lietuvos darbo santykių reguliavimo sistemos raidos bei esamo reglamentavimo aptarimui, pagrindinių darbo rinkos problemų pristatymui bei jų vertinimui. Ketvirtojoje dalyje bus lyginamas Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis su ES modeliais pagal pasirinktus vidinio lankstumo kriterijus, aptartus pirmojoje darbo dalyje.

# 1. Darbo rinkos reguliavimo tyrimo modelis

## 1.1. Darbo rinkos reguliavimo samprata ir kilmė

Reguliavimo terminas plačiąja prasme yra apibrėžiamas kaip valstybės teisė naudoti prievartinę galią ir taip apriboti rinkos dalyvių sprendimus. Tačiau egzistuoja trys pagrindinės teorijos, kuriomis grindžiamas darbo rinkos reguliavimas:

- Efektyvumo teorijų požiūriu darbo rinkos reglamentavimas turėtų efektyviai spręsti rinkos ydų (*angl. market failure*) problemas.
- Politinėmis teorijomis yra tvirtinama, jog reguliavimas yra politinių lyderių naudojama priemonė naudai pasiekti.
- Teisinės teorijos teigia, kad skirtingi reguliavimo būdai yra susiformavę priklausomai nuo kiekvienos šalies teisinės tradicijos.<sup>7</sup>

Darbo rinkos tiek ES valstybėse, tiek ir kitose valstybėse gali būti apibūdinamos pagal tam tikrą institucinę sanklodą, kuri apriboja privačių rinkos dalyvių galimybes nulemti atlyginimus, darbo sąlygas; taip pat perskirsto išteklius tarp aktyvių darbo rinkos dalyvių ir rinkoje nedalyvaujančių asmenų. Minėtas perskirstymas gali būti vykdomas per nedarbo pašalpas, aktyvias darbo rinkos priemones, už kurių įgyvendinimą yra atsakinga vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos.

Teisinė rinkos reguliavimo samprata yra atspindėta naujausiuose tyrimuose, kuriuose teigiama, kad griežtas darbo rinkos reguliavimas yra prancūzų modelio „civilinio kodekso“ pasekmė. Tokio pobūdžio į valstybę orientuotas kodeksas buvo paveldėtas nemažoje dalyje Europos valstybių ir taip pat buvo pasklidęs jos [Prancūzijos] buvusiose kolonijose, išsidėsčiusiose visame pasaulyje. Kita vertus, Britanija ir jos buvusios kolonijos (taip pat ir Jungtinės Valstijos) paveldėjo Anglijos bendruomenės teisę, kurioje teisėjas ir prisiekusieji užima svarbiausią vietą ir detalus kodeksas niekada nebuvo reikalingas. Svarbiausiu veiksnium ir norma čia buvo susitarimo laisvė, o ne valstybės kišimasis. Remiantis šia priklausomybės nuo kelio (*path dependence*) logika, galima teigti, kad griežtas darbo rinkos reguliavimas nėra efektyvus atsakas į tam tikras iškilusias darbo rinkos problemas, tačiau tai yra teisinis palikimas, nesiremiantis rinkos realijomis.<sup>8</sup>

Visgi ekonominės tematikos darbuose, analizuojant ekonomines bei socialines problemas, dažniausiai remiamasi efektyvumo teorijomis. Darbo rinkos reguliavimo kilmė, kaip ir kitų sričių, yra kildinama iš rinkos ydų – kai rinkoje dėl egzistuojančios informacijos asimetrijos ir pan. yra reikalingas valstybės įsikišimas tam, kad būtų užtikrintos garantijos darbuotojams.

<sup>7</sup> Botero J.C., Djankov S., ect. The Regulation of Labour// Quarterly Journal of Economics 119, (4), 2004. P.25-26

<sup>8</sup> Siebert W.S. Labour Market Regulation: Some Comparative Lessons, 2005// <http://www.iea.org.uk/files/upld-article90pdf?.pdf#search=%22labour%20market%20regulation%20theory%22>

Suvokimas apie darbo rinkos reguliavimo poreikį priklauso nuo išėties pozicijos – viena jų yra tai, kad darbuotojas yra laikomas silpnesniu už darbdavį, todėl valstybė turi įsikišti ir taip per įvairius instrumentus bei normas sustiprinti bei apginti darbuotoją, kita – jog darbuotojas ir darbdavys yra laikomi lygiaverčiais partneriais, sugebančiais pasiekti abipusiai naudingą susitarimą, todėl valstybės kišimasis nėra būtinas.

Reikalinga pažymėti, kad egzistuoja skirtingi požiūriai ir dėl darbo rinkos reguliavimo poveikio. Vienoje ekonominės analizės kryptyje vadovaujamosi nuostata, jog darbo rinkos institucijos neigiamai veikia darbo vietų kūrimą bei didina nedarbo lygį. Tokių idėjų šalininkais yra laikomi K.G. Salvines, S.Nickell ir O. J. Blanchard. Be to, T.Besley ir R.Burgess antrindami minėtiems autoriams teigia, kad darbo rinkos reguliavimas turi priešingą poveikį ekonominiam augimui. Šio požiūrio rėmėjai tvirtina, jog darbo rinkos reguliavimo mažinimas veda į geresnį darbo pasiskirstymą ir didėjančią konkurenciją, kas galiausiai paskatina ekonominį augimą. Tačiau darbo rinkos reguliavimo reformos dažniausiai yra sunkiai galimos dėl politinių aspektų bei dėl didelio tam tikrų ekonominių sektorių pasipriešinimo.<sup>9</sup>

Kita vertus, egzistuoja pažiūrų sistema, kurios atstovų teigimu darbo rinka neturi konkurencingos rinkos bruožų ir dėl egzistuojančių rinkos trūkumų vyriausybės turi kištis, taip siekdamas užtikrinti tinkamą funkcionavimą. Darbo rinkos reguliavimu yra siekiama užtikrinti darbuotojų gerovę ir taip juos apsaugoti nuo sunkiai prognozuojamų ekonominių šokų.

T. Boeri atskiras Europos Sąjungos valstybes, o tiksliau jų grupes, suskirstytas į atskirus modelius, analizavo pagal tam tikrus tikslus, kuriuos jie turi įgyvendinti:<sup>10</sup>

- pajamų nelygybės mažinimas ir apsauga nuo skurdo,
- apsauga nuo sunkiai prognozuojamos darbo rinkos pokyčių,
- atlygis už dalyvavimą darbo rinkoje.

Kiekvienai valstybei yra svarbu pasirinkti tinkamą darbo rinkos reguliavimo modelį, nes neoptimalus darbo rinkos reguliavimas gali įtakoti nacionalinio produkto praradimą, t.y. nebus sukuriama tam tikra produkcijos dalis. Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad pats reguliavimas turi ir šalutinį poveikį:<sup>11</sup>

- Ilgainiui reguliavimo nuostatos nukrypsta nuo pirminio tikslo – užtikrinti viešąjį interesą ir tampa tam tikrų grupių įrankiu savo poreikių tenkinimui.
- Reglamentavimas ir jo įgyvendinimas dažnai kainuoja daugiau nei gaunama nauda.

<sup>9</sup> Calderon C., Chong A. Are Labour Market Regulations an Obstacle for Long-term Growth?// Labour Markets and Institutions, ed. Restrepo J.E., Tokman A. Central Bank of Chile, 2005// [http://www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/bancacentral/pdf/v8/167\\_219\\_Calderon\\_Chong.pdf#search=%22la%20p%20orta%20labour%20market%22](http://www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/bancacentral/pdf/v8/167_219_Calderon_Chong.pdf#search=%22la%20p%20orta%20labour%20market%22). P.167

<sup>10</sup> Boeri T. Let Social Policy Models Compete and Europe Will Win //paper presented at a Conference hosted by the Kennedy School of Government, Harvard University, 11-12 April 2002.

<sup>11</sup> Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S. Regulation and Labour Market Performance// <ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf>. P.5.

- Dėl reguliavimo metodikų vystymosi turėtų būti lengviau užtikrinti labiau rinkos ir visuomenės poreikius atitinkantį reguliavimą, pavyzdžiui, išskiriant rinkas kaip konkurencines ir natūraliai turinčias trūkumų.

## 1.2. Darbo rinkos reguliavimo turinys

Darbo rinkos reguliavimas be abejonės įtakoja užimtumo struktūrą, nedarbo lygį, investicinį patrauklumą, bei kitus ekonominius rodiklius.

Išskiriami tokie darbo rinkos reguliavimo aspektai<sup>12</sup>:

1. Pagrindinės darbuotojo teisės – tokios kaip atlyginimas už darbą (minimalus darbo užmokestis), motinystės (tėvystės) atostogos, kasmetinės atostogos.
2. Darbdavio ir darbuotojo santykių reguliavimas – darbuotojų samdymo ir atleidimo sąlygos, darbo valandos – dažnai šis reguliavimo aspektas dar yra vadinamas užimtumo apsaugos teise (UAT; *angl. employment protection legislation – EPL*). Šis terminas yra glaudžiai susijęs su darbuotojų samdymo bei atleidimo praktika ir apima taisykles bei teisės aktus, kuriais reguliuojamas darbuotojų atleidimas, minimalus įspėjimo laikotarpis, privalomų išeitinių kompensacijų dydis.<sup>13</sup> Taip pat svarbus darbo santykių aspektas yra ir galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis.
3. Valstybės sukurta socialinio draudimo sistema, apimanti draudimą nuo nedarbo, senatvės, ligos ir neįgalumo. Taip pat pastarąjį dešimtmetį ES šalyse vis plačiau pradėta taikyti ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos schema.
4. Profsąjungų įgaliojimai ir vaidmuo atstovaujant darbuotojus.

Užimtumo apsauga gali būti apibūdinama kaip darbdaviui nustatomi apribojimai panaudoti darbo jėgą. Šie apribojimai paprastai įforminami teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse, o taip pat priklausomai nuo teisinės sistemos apribojimai gali būti nustatyti teismų sprendimuose.

Nuolatinio įdarbinimo reglamentavimo griežtumui nustatyti galima išskirti bendrus kriterijus (plačiau žr.1 lentelė):

- 1) darbdaviui kylantys procedūriniai nepatogumai, siekiant atleisti darbuotoją,
- 2) įspėjimo dėl atleidimo periodai ir išeitinės kompensacijos,
- 3) neteisėto atleidimo pasekmės.

---

<sup>12</sup> Botero J.C., Djankov S., ect. The Regulation of Labour// Quarterly Journal of Economics 119, (4), 2004.

<sup>13</sup> Čia nėra kalbama apie atvejus, kai darbuotojas išeina savo noru.

## 1 lentelė. Užimtumo apsaugos reglamentavimo lygio nustatymo kriterijai

Kriterijai	Nelanksti ar protekcionistinė sistema	Lanksti arba nereguliuojama sistema
Reikalavimai samdant darbuotoją	Nustatyti reikalavimai darbuotojo samdymui	Reikalavimai darbuotojo samdymui nėra nustatomi
Reikalavimai atleidžiant darbuotoją	Teisių atleisti darbuotoją apribojimai	Apribojimai atleisti darbuotoją nėra numatyti
Reikalavimai dėl išeitinių kompensacijų ir išėjimo dėl atleidimo terminų	Reikalaujama išeitinių kompensacijų ir numatyti išėjimo dėl atleidimo terminai	Nėra įspėjamųjų laikotarpių bei išeitinių kompensacijų
Administraciniai reikalavimai atleidimo procedūroms	Sudėtingos administracinės procedūros	Paprastos administracinės procedūros
Terminuotų darbo sutarčių apribojimai	Terminuotos sutartys yra apribotos	Terminuotos sutartys nėra ribojamos
Laikinių įdarbinimo įmonių ar agentūrų darbas	Laikinosios įdarbinimo įmonės ar agentūros yra uždraustos ar jų veikla stipriai ribojama	Laikinių įdarbinimo įmonių ar agentūrų veikla neribojama
Papildomi apribojimai kolektyviniams atleidimams	Numatyti papildomi apribojimai kolektyviniams atleidimams	Papildomi apribojimai kolektyviniams atleidimams nėra numatyti

Šaltinis: World Bank, Employment Protection Regulations: Rules for Hiring; 2002// [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Užimtumo apsaugos reglamentavimo griežtumą taip pat analizuoja ir T.Boeri, G.Nicoletti. Jie siūlo išskirti dvi reguliavimo sferas – nuolatiniam įdarbinimui ir terminuotam įdarbinimui taikomus užimtumo saugumo reguliavimo indikatorius (žr. 2 lentelė).<sup>14</sup>

## 2 lentelė. UAT indikatoriai nuolatiniams darbuotojams

Procedūriniai reikalavimai	Procedūros	
	Įspėjimo atidėjimas	
Įspėjimo periodai ir išeitinės kompensacijos, kai darbuotojas atleidžiamas ne dėl jo kaltės	Įspėjamasis laikotarpis prieš atleidimą išdirbus	9 mėnesius
		4 metus
		20 metų
	Išeitinė kompensacija	9 mėnesius
		4 metus
		20 metų
Atleidimo sudėtingumas	Neteisėto atleidimo apibrėžimas	
	Bandomasis laikotarpis	
	Dvidešimtmečių (jaunimo atleidimas)	
	Gražinimas eiti pareigas	

Šaltinis: Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S. Regulation and Labour Market Performance// [ftp://ftp.igier.unibocconi.it/wp/1999/158.pdf](http://ftp.igier.unibocconi.it/wp/1999/158.pdf). P.10

Procedūriniai reikalavimai yra susiję su procedūromis ir procesais, atsirandančiais, kai priimamas sprendimas atleisti darbuotoją. Šiame kontekste svarbūs tokie procedūriniai aspektai: laikotarpis iki išėjimo darbuotojui įteikimo (pavyzdžiui, gali būti reikalaujama eilė perspėjimų apie numatomą atleidimą); atleidimo priešasčių pateikimo forma (pavyzdžiui, gali būti reikalaujama, kad visa su darbuotojo atleidimu susijusi informacija turi būti pateikiama raštu); prievolė informuoti ar konsultuotis su trečiaja šalimi dėl atleidimo (darbo tarybos ar kitos kompetingos institucijos); būtinybė gauti trečiųjų šalių pritarimą dėl darbuotojo atleidimo.

<sup>14</sup> Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S. Regulation and Labour Market Performance// [ftp://ftp.igier.unibocconi.it/wp/1999/158.pdf](http://ftp.igier.unibocconi.it/wp/1999/158.pdf). P.9-12

[spėjimo laikotarpis ir išėtinė pašalpa gali skirtis priklausomai nuo darbuotojo darbo pobūdžio (pavyzdžiui darbininkui ir intelektualinį darbą dirbančiam darbuotojui), nuo atleidimo priežasčių (ar atleidžiama dėl asmeninių priežasčių, ar dėl ekonominių motyvų). Remiantis tendencijomis galima teigti, kad daugeliu atveju intelektualinį darbą dirbančių darbuotojų terminai nuo spėjimo iki atleidimo yra ilgesni nei darbininkų, taip pat jų didesnė ir išėtinė kompensacija.

Analizuojant atleidimo sudėtingumą atsižvelgiama į bandomojo laikotarpio galimybę ir jo terminą, kadangi šiuo laikotarpiu atleidimas negali būti laikomas neteisėtu: kuo trumpesnis šis laikotarpis, tuo griežtesniu laikomas darbo rinkos reguliavimas. Taip pat yra analizuojami atvejai, kai darbdavys nedėjo pastangų darbuotojo atleidimo išvengimui. Galiausiai, žiūrima, ar darbo santykius nagrinėjantys teismai turi teisę darbdaviui įsakyti grąžinti darbuotoją į ankstesnes pareigas arba išmokėti dar papildomai didesnę išėtinę kompensaciją, jei yra nustatomas neteisėto atleidimo atvejis.

Analizuojat terminuotą įdarbinimą T.Boeri ir G.Nicoletti siūlo įvertinti tokius aspektus kaip (žr. 3 lentelė):

- 1) kokiais atvejais galima sudaryti terminuotąsias darbo sutartis;
- 2) maksimalus skaičius, kiek kartų tokia sutartis gali būti atnaujinama;
- 3) maksimali suminė sutarties trukmė.

**3 lentelė.** UAT indikatoriai terminuotiems (laikiniams) darbuotojams

<b>Laikinosios darbo sutartys</b>	Fiksuoto laikotarpio sutartys	Galimos tokio kontrakto sudarymo priežastys
		Maksimalus skaičius, kiek kartų kontraktas gali būti pratęsiamas
		Maksimali kontrakto trukmė
	Terminuota sutartis per laikiną įdarbinimo įmonę ar agentūrą	Veiklos rūšys, kurioms galima taikyti tokias sutartis
		Apribojimai dėl sutarties atnaujinimo
		Maksimali galima suminė trukmė

Šaltinis: Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S. Regulation and Labour Market Performance// [ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf](http://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf). P.11

Užimtumo apsaugos poveikio analizė užimtumo lygiui bei trukmei tapo gana populiari praėjusio amžiaus dešimtajame dešimtmetyje. 1990 m. E.Lazear atliko dvidešimties šalių tyrimą, kuriame analizavo 1956-1984 m. laikotarpį. Savo išvadose autorius teigė, jog užimtumo apsauga didina nedarbo lygį, mažina žmonių, dalyvaujančių darbo rinkoje skaičių, o taip pat mažėja vidutiniškai išdirbtų valandų skaičius. Panašų tyrimą 1993 m. atliko ir Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), kurios išvadose konstatuota, jog užimtumo apsaugos lygis įtakoja bedarbystės laikotarpio trukmę, t.y. kuo griežtesnė apsauga, tuo ilgesnė nedarbo trukmė, ir tai ypač akivaizdu Pietų Europos atveju. Kitose OECD studijose, yra teigiama, jog griežta užimtumo apsauga neskatina prisitaikyti prie ekonominių svyravimų, tuo

pačiu nesudarant galimybės atleisti darbuotojus esant nuosmukiui. Taip pat esant griežtam reguliavimui, ekonominio pakilimo laikotarpiu verslas vengia samdyti darbuotojus ir taip sudaromos sąlygos susiformuoti aukštesniam nei natūralus nedarbo lygiui. Kitų autorių studijose dominuoja požiūris, jog esant griežtesniam užimtumo apsaugos lygiui darbdaviai yra labiau linkę investuoti į darbuotojo kvalifikaciją bei išsilavinimą, taip pat būdingas didesnis darbuotojo lojalumas įmonei dėl aiškesnių karjeros perspektyvų.

1997 m. S.Nickell atlikto tyrimo išvadose teigiama – visų pirma, griežtesnė užimtumo apsauga mažina bendrą užimtumo lygį, tačiau tai praktiškai neįtakoja darbingo amžiaus vyrų užimtumo. Taip pat iš atlikto statistinio tyrimo daroma išvada, jog griežtesnis reglamentavimas apskritai sumažina darbo jėgos pasiūlą, kita vertus statistiškai užimtumo apsauga nėra labai reikšminga, t.y. jos poveikis užimtumo lygiui nėra svarus.

### **1.3.Reguliavimo lankstumo koncepcija**

Analizuojant užimtumo apsaugos įtaką šalies konkurencingumui yra tikslinga aptarti reguliavimo lankstumo koncepciją. Pačia plačiausia prasme lankstumas yra apibrėžiamas kaip atsako į besikeičiančias sąlygas laipsnis.<sup>15</sup> H.Bahrami teigė, jog lankstumas gali būti apibrėžiamas ir kaip gebėjimas greitai reaguoti į numatomus pokyčius, taip pat gebėjimas prisitaikyti prie nelauktų pasikeitimų ar prie prognozuojamų pokyčių sukeltų nenumatytų pasekmių.<sup>16</sup> G.Standing pabrėžia, kad darbo rinkos lankstumas yra grindžiamas kainos, darbo jėgos kiekybės ir kokybės pokyčiais bei prisitaikymu.<sup>17</sup>

Remiantis bendrosios pusiausvyros teorijos požiūriu, visiškas lankstumas gali būti apibūdinamas kaip situacija, kurioje visi ištekliai yra paskirstomi Pareto optimaliausiu būdu.<sup>18</sup> Tačiau šiuo atveju yra diskutuojama ar lankstumas yra būseną, ar procesą. R.Eamets nuomone vis tik lankstumas turėtų būti suprantamas kaip procesas, o labiau lanksti rinka turėtų būti ta, kuri sudaro sąlygas greičiau pasiekti Pareto efektyvaus resursų pasiskirstymo.

Šiame darbe bus vadovaujama neoklasikinės pusiausvyros modeliu, kuris teigia, jog bet kokia intervencija į darbo rinką apsunkina prisitaikymo spartumą. Darbo rinkos lankstumas parodo, kaip greitai darbo rinka gali prisitaikyti prie išorės šokų bei besikeičiančių makroekonominių sąlygų,<sup>19</sup> o taip pat kiek šis reguliavimas sprendžia darbo rinkos problemas.

<sup>15</sup> Kilicaslan., Y., Taymaz, E. Labour market regulation, Industrial structure and Economic Performance, 2005/Economic Research Forum, 12th Annual Conference.

<sup>16</sup> Saker J. etc., A Survey and Critical Review of Flexibility Measures in Manufacturing Systems// Production Planning and Control, 5 (6),1994. P.513

<sup>17</sup> Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility: The United Kingdom. International Labour Office, Geneva, 1986.

<sup>18</sup> Hahn F. Labour market flexibility and welfare// Quaderni del Dipartimento di Economia Politica No. 223, Università degli Studi di Siena, 1998.

<sup>19</sup> Eamets R., Masso J. Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic State// IZA Discussion Paper No. 1147, 2004. P.4.

Reikalinga pripažinti, jog darbo rinkos lankstumo koncepcija yra labai plati, o skirtingi autoriai yra linkę išryškinti skirtingus lankstumo veiksnius. T.Treu išskyrė keletą lankstumo aspektų: išorinį lankstumą, t.y. darbdavio galimybė pasisamdyti tam tikrą darbuotojų skaičių nuolatinių ar terminuotų sutarčių pagrindu; darbo laiko lankstumas; funkcinis lankstumas bei darbo užmokesčio lankstumas.<sup>20</sup>

Remiantis R.Eamets darbo rinkos lankstumas gali būti išskiriamas į du lygmenis: makro lygmenį bei mikro lygmenį. Marko lygmenyje yra tokie svarbūs aspektai kaip institucinis ir darbo atlygio nustatymo lankstumas. Institucinis lankstumas apibrėžia, kiek valstybės institucijos ir profesinės sąjungos gali įtakoti darbo rinkos reguliavimą. Darbo užmokesčio lankstumas parodo, kiek darbo užmokestis gali prisitaikyti prie ekonominių svyravimų. Mikro lygmenyje yra svarbūs tokie lankstumo aspektai, kurie susiję su tiesiogine įmonių veikla.

Vienas iš didžiausių indėlių plėtojant darbo reglamentavimo lankstumo koncepciją atitenka OECD. Darbo ekonomikos požiūriu, lankstumas yra skiriamas į dvi plačias kategorijas – išorinį bei vidinį lankstumą. Išoriniam lankstumui priskiriami tokie veiksniai kaip darbo kaštų lankstumas, t.y. darbo užmokesčio lankstumas, kuris sudaro sąlygas darbdaviui prisitaikyti prie besikeičiančių darbo rinkos bei rinkos konkurencinių sąlygų. Ši lankstumo forma yra glaudžiai susijusi su darbdavio galimybėmis taikyti rezultatais paremtą atlygį savo darbuotojams. Išoriniam lankstumui priskiriamas ir darbo jėgos mobilumas tarp darbo vietų, ekonominės veiklos šakų ar geografinių teritorijų<sup>21</sup>.

Vidinio lankstumo sąvoka siejama su vidine įmonės veikla bei jos pokyčiais. Minėtas lankstumas yra skiriamas į dvi pagrindines kategorijas: kiekybinį bei funkcinį lankstumą. Kiekybinis lankstumas apibūdina galimybę koreguoti darbo jėgos kiekį priklausomai nuo besikeičiančių sąlygų. Ši lankstumo forma priklauso nuo keleto veiksnių:

- Taikomo priėmimo bei atleidimo reglamentavimo;
- Lankstaus darbo, tuo pačiu ir laikino, galimybės;
- Alternatyvių darbo formų, nesudarant darbo sutarčių – t.y. įmonės galimybėmis užsisakyti papildomus darbus bei paslaugas iš išorės tiekėjų nesudarant darbo sutarties.

Tai apimtų tokias veiklos formas kaip teledarbas, nuotolinis darbas.

Kiekybinis lankstumas atspindi dvi dimensijas – tiek vidinę, tiek išorinę. Išorinė dimensija yra susijusi su darbuotojų patekimo bei išėjimo iš organizacijos praktika. Vidinė dimensija yra susijusi su darbdavio galimybėmis keisti darbuotojų darbo valandų skaičių metų eigoje, organizuojant pamaininį darbą, o taip pat sudarant darbo grafikus švenčių bei poilsio dienomis. Šie veiksniai lemia organizacijos gebėjimą reaguoti ir prisitaikyti prie sezoninių bei kitokių

---

<sup>20</sup> Treu T. Labour Flexibility in Europe// International Labour Review, Vol. 131, P.497-513.

<sup>21</sup> OECD, Labour Market Flexibility. Paris, 1986.



svyravimų. Kiekybinio lankstumo forma iš dalies atitinka kitų autorių įvardinamą funkcinio lankstumo sąvoką.

Pastaraisiais metais ypač išpopuliarėjo vadinamoji lankstisaugos koncepcija (*angl. flexicurity*): „Tai politinė strategija, kuria siekiama [...] užtikrinti darbo rinkos lankstumą, darbo [...] ir darbo santykius, kita vertus paskatinti saugumą – užimtumo saugumą ir socialinį saugumą – būtent silpnesnėms grupėms, turinčioms sunkumų patekant į darbo rinką“.<sup>22</sup> Praktiškai ši koncepcija yra įgyvendinama Danijoje.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos esmė yra ta, kad darbuotojų lankstumas ir saugumas gali vienu metu užtikrinti ir socialinę apsaugą, ir konkurencingumą. Ši lankstumo ir užimtumo saugumo sistema – tai santykinai aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis (įskaitant ir kitas išmokas, skirtas nenumatytiems socialinėms išlaidoms padengti) ir kartu lankstumas, kurį suteikia liberalios atleidimo iš darbo taisyklės, pvz., trumpas įspėjimo apie atleidimą laikotarpis. Daug dėmesio skiriama ne tik socialiniam saugumui ir intensyviai judrumui, bet ir aktyviai darbo rinkos politikai, kuri skatina bedarbius aktyviai ieškoti darbo ir įgyti konkrečiai veiklai reikalingą kvalifikaciją. Todėl Danijos darbo rinkos politika numato paskatas ir sankcijas, įskaitant, pvz., privalomą įsidarbinimo paramą (vadinamą „aktyvinimu“), kuri vis dėlto pirmiausia yra susijusi su kvalifikacijos kėlimo aukšto lygio sistema. Kad darbo rinka veiksmingai veiktų ir būtų mokamos didelės nedarbo draudimo išmokos, reikalinga aktyvi darbo rinkos politika.<sup>23</sup> Eilėje studijų, pasirodžiusių po šio modelio išpopuliarėjimo vis tik buvo prieita išvada, jog šio modelio nėra įmanoma vienareikšmiškai perkelti į kitas valstybes dėl normatyvinių bei kitų aspektų. Visgi ES mastu lankstisauga tampa viena iš populiariausių socialinės politikos darbotvarkės objektų, kaip būdas kovoti su globalizacijos keliamais iššūkiais ir taip kelti ES konkurencingumą. Pažymėtina, kad lankstisauga bus ir vienas iš Vokietijos pirmininkavimo ES prioritetų (2007 m. pirmas pusmetis).

---

<sup>22</sup> Wilthagen T., Tros F. The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, 2004, 10 (2).

<sup>23</sup> Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto NUOMONĖ dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo – Danijos modelis. 2006 m. gegužės 31 d., Briuselis ECO/167 - CESE 740/2006 (DE) SU/JD/rs/SU/am/JT/JM/

## 2. Europos Sąjungos socialiniai modeliai

### 2.1. Socialinių modelių klasifikacija

Modernios socialinės politikos pradžia Europoje yra siejama su XIXa. antrąja puse. Viena iš pirmųjų valstybių, kurioje socialinė politika buvo įtraukta į politinę darbotvarkę, yra laikoma Vokietija. Ankstyvąją Vokietijos „konservatyvia“ politika buvo siekiama darbininkų klasei įtraukti į Otto von Bismarko socialinę santvarką. Tuo tarpu Britanijos socialinė politika jau XIXa. pasirodė esanti labiau liberali ir lanksti rinkos dėsnių atžvilgiu. Pažymėtina, kad XIXa. pradėję formuoti socialinės politikos principai, skirtingose šalyse išlaikė savo išskirtinius bruožus iki šių dienų.

Remiantis A.Guogiu, pirmasis Europos valstybių socialines sistemas pradėjo klasifikuoti R.Titmuss, kuris jas suskirstė į:<sup>24</sup>

- marginalinę (likutinę),
- socialinės politikos, priklausančios nuo pramonės lygio,
- institucinę.

Tačiau vėliau G.Espingas – Andersenis Europos valstybių socialines sistemas buvo linkęs suskirstyti pagal tris rodiklius – valstybę, rinką ir šeimą. Remdamasis šiais rodikliais jis suformavo tris valstybės socialinės politikos modelius: liberalų, konservatyvų-korporatyvinių ir socialdemokratinį. Vis gi šiuo metu analizuojant ES valstybes dažniausiai naudojama M.Kleinman pasiūlyta klasifikacija. Remiantis šia klasifikacija yra išskiriami keturi valstybių tipai: Konservatyvus-korporatyvinis, Socialdemokratinis, Pietų arba Viduržemio ir Anglosaksiškas.

2005 m. rengiantis neformaliai Europos Sąjungos finansų ministrų susitikimui, kuriame buvo numatyta diskutuoti globalizacijos tema, A.Sapir, šiek tiek pakoregavęs M.Kleinman ES modelių klasifikaciją, parengė studiją apie globalizaciją bei Europos socialinius modelius. Šios studijos pagrindinis tikslas buvo pateikti rekomendacijas Europos Sąjungos vadovams, kaip būtų galima prisidėti prie ES konkurencingumo didinimo.<sup>25</sup> Šioje studijoje autorius analizavo, kodėl Europos Sąjunga negali užtikrinti sklandaus ekonominio augimo ir konkurencinėje kovoje vis labiau ir labiau atsilieka nuo kitų sparčiausiai besivystančių pasaulio regionų. Pateikdamas savo analizės išvadą studijos autorius pabrėžė, jog yra vienas iš esminių veiksnių didinant ES valstybių konkurencingumą yra būtina darbo rinkos ir socialinių sistemų reforma.<sup>26</sup> A.Sapir savo studijoje ES valstybes suskirstė į keturis modelius:

<sup>24</sup> Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

<sup>25</sup> PASTABA: A. Sapiras nebuvo pirmasis išskyres šiuos socialinius modelius, pirmiausiai jie buvo aptarti M.Ferrera ir G.Bertola darbuose.

<sup>26</sup> Sapir A. Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005.

- *Skandinaviškas modelis* - pasižymintis aukštu socialinės apsaugos lygiu, universaliu gerovės užtikrinimu. Darbo rinkai yra būdinga aktyvios politikos instrumentų įvairovė, stiprios profesinės sąjungos, kurios yra užsitikrinusios griežtai reglamentuotas darbo užmokesčio struktūras.
- *Anglosaksiškas modelis* – jame valstybė veikia kaip pagalbininkas paskutiniu atveju (angl. „last resort“). Taip pat labai svarbios įtraukimo programos, kuriomis siekiama įtraukti bedarbius į darbo rinką. Kita vertus šiam modeliui būdingas menkas profesinių sąjungų vaidmuo, taip pat dideli darbo užmokesčio skirtumai bei vidutiniškai dažniau nei kituose modeliuose pasitaiko mažesnis darbo užmokestis.
- *Kontinentinis modelis* – jis remiasi draudimu grįstomis bedarbystės pašalpomis bei senatvės pensija, taip pat pasižymi aukštu užimtumo apsaugos lygiu, kuris prisideda prie kovos su skurdu, tačiau neigiamai įtakoja darbo vietų kūrimą.
- *Pietų modelyje* - socialinės išlaidos koncentruojamos į senatvės pensijas, labai didelis dėmesys yra skiriamas užimtumo apsaugai ir išankstinei pensijų sistemai, t.y. kai žmogus dar nesulaukęs pensinio amžiaus ir nebesugebantis aktyviai įsijungti į darbo rinką, gali pradėti naudotis specialia sistema, kurios dėka yra palaikomas tam tikras pajamų lygis.

Dalis autorių (pavyzdžiui C.Buhigas ir H.Martens) apsiriboja trijų ar net dviejų modelių analize – teigdami, kad Pietų modelis glaudžiai susijęs su Kontinentiniu modelio, o Skandinaviškas modelis yra tarpinis variantas tarp Kontinentinio ir Anglosaksiško. Skandinaviškas modelis kaip ir Kontinentinis pasižymi dideliu viešuoju sektoriumi, kas nėra būdinga Anglosaksiškam modeliui, tuo tarpu Skandinavišką ir Anglosaksišką sieja lankstus darbo rinkos reguliavimas.

Reikia pastebėti ir tai, kad kai kurie autoriai paskutiniuosius keletą metų jau išskiria ir Vidurio Europos modelį. Jis siejamas su nuostatomis, kad minėto regiono valstybės, išsivadavusios iš Sovietų Sąjungos jungo, dar praėjusiame dešimtmetyje turėjo eilę kritinių momentų bei buvo veikiamos įvairių veiksnių (galima pastebėti tiek tarptautinių organizacijų, tokių kaip Pasaulio Bankas, Tarptautinis valiutos fondas, poveikį; vėliau svarbią reikšmę turėjo nacionalinės teisės derinimas su Europos Sąjungos acquis). Todėl jų darbo rinkos reguliavimo situacijai įtakos turėjo tiek senosios – sovietinės – sistemos nuostatos, tiek patirties parėmimas iš kitų valstybių bei tarptautinių organizacijų, tiek vienokių ar kitokių politinių idėjų dominavimas. Tačiau reikalinga pastebėti, jog postsovietinėje erdvėje susiklosčiusios darbo rinkos reguliavimo sistemos bei jų bruožai yra gana skirtingi, o taip pat skirtingi ir rodikliai, susiję su užimtumu.

## 2.2. Europos Sąjungos modeliai

Reikalinga pripažinti, kad valstybių skirstymas į tam tikras grupes jokių būdu negali būti suabsoliutintas, kadangi daugeliu atvejų valstybės yra skirtingos ir net tam pačiam modeliui priskiriamos šalys gali pasižymėti prieštariniais bruožais. Kita vertus, valstybių suskirstymas į tam tikras grupes leidžia supaprastintai perteikti realius modelius ir sudaro sąlygas lyginamajai analizei platesniame kontekste.

### 2.2.1. Skandinaviškasis modelis

*Skandinaviškam (šiaurės) modeliui* yra priskiriamos Danija, Švedija, Suomija ir iš dalies Nyderlandai, kurie yra priskiriami tarpiniam variantui tarp Kontinentinio ir Skandinaviškojo modelio, tačiau pastaruoju metu labiau linksta link pastarojo. Remiantis tarptautiniais tyrimais, kuriais siekiama pozicionuoti valstybes tiek pagal socialinius, tiek ir ekonominius pasiekimus šį modelį atstovaujančios valstybės yra neabejotinomis lyderėmis.

Skandinaviškojo modelio susiformavimo prielaidas analizuoja J.Norberg. Jis, remdamasis anksčiau šį modelį analizavusiais tyrinėtojais G.Myrdal ir A.Myrdal, išskyrė eilę veiksnių, kurie padėjo pagrindus Švedijos socialinio modelio formavimuisi, tačiau galima teigti, kad šie bruožai buvo būdingi ir kitoms Skandinaviškojo modelio šalims. Visų pirma, Švedijai buvo būdinga nedidelė ir homogeniška populiacija, su aukštu tarpusavio pasitikėjimo lygiu, kuris taip pat pasireiškė tarp valstybės sektoriaus bei visuomenės. Kadangi Švedija niekada neturėjo feodalinio laikotarpio, visuomet „valdžioje“ buvo ginamas viešasis interesas, tuo tarpu fermeriai buvo pripratę „valdžią“ laikyti tam tikrais savo interesų atstovais, o ne išorės priešais. Antra, viešajame sektoriuje praktiškai nebuvo korupcijos. Trečia, šiam modeliui svarbią įtaką turėjo ir protestantizmo suformuotas požiūris į darbą, taip pat aukštas socialinio spaudimo lygis ir, galiausiai, taip pat svarbiu veiksniumi buvo gerai išsilavinusi visuomenė bei aukštas eksporto konkurencingumas.<sup>27</sup> 2005 m. atliktoje šiaurės šalių studijoje pabrėžiama, kad šiose visuomenėse yra būdingas aukštas solidarumo laipsnis,<sup>28</sup> dėl specifinės istorinės patirties nėra priimtinas elitizmas.

Skandinaviškas modelis yra universalumo ir institucionalizmo pavyzdys kuriant gerovės valstybę. Šio modelio esminiai bruožai – dideli darbo mokesčiai ir perskirstymas, trišalės konsultacijos tarp verslo, vyriausybės ir profsąjungų atstovų dėl darbo užmokesčio nustatymo.<sup>29</sup> Valstybė vaidina svarbią rolę siūlant darbą, ypač pažeidžiamiesiems visuomenės sluoksniams, tame tarpe ir moterims.

<sup>27</sup> Norberg J. Swedish models// <http://www.johannorberg.net/>

<sup>28</sup> Schubert C.B., Martens H. Introduction//The Nordic model: A recipe for European success? European Policy Center Working Paper No.20, September, 2005.P.26.

<sup>29</sup> Potec L. On European Capitalism, Rubicon E-journal, September 2002// <http://209.85.129.104/search?q=cache:bXGWdQa6HBAJ:venus.ci.uw.edu.pl/~rubikon/forum/capitalism.htm+Lia+Potec+rubicon&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=1>

M.Kleinman teigimu, tokio modelio valstybės socialinės politikos tikslas yra ne minimalių, tačiau aukštų socialinės apsaugos standartų užtikrinimas.<sup>30</sup> Tačiau tokių gyvenimo standartų palaikymas reiškia labai didelius kaštus valstybei, o tuo pačiu ir piliečiams bei verslui, kurie turi mokėti, siekiant užtikrinti tokios sistemos funkcionavimą. Šiame kontekste pastaruoju metu skandinaviškas modelis vis labiau kritikuojamas dėl savo „kainos“. Po pastarųjų rinkimų įvykusių 2006 m. rugsėjo mėn. permainas žada ir Švedijos vyriausybė (po 15 metų pertraukos vyriausybė Švedijoje suformavo konservatoriai ir liberalai).

Pagrindinis šiaurės modelio principas yra tas, kad valdžia perskirstydama didelę dalį lėšų yra arti žmogaus ir rinkos dalyvių. Tokia valdžios įsikišimo forma paskatino naujų pramonės įmonių steigimąsi socialinės ir aplinkos srityse. Socialinės apsaugos srityje yra sudaromos galimybės darbo rinkos lankstumui, nors tai daugiau yra būdinga Danijai (pirmojoje darbo dalyje aptartas *flexicurity* modelis). Šiam modeliui būdingas didelis gyventojų skaičius, turintis aukštąjį išsilavinimą, taip pat didelės investicijos į mokslinius tyrimus (R&D).

Taigi tokios darbo rinkos reguliavimo pasekmė yra tai, kad darbdavys nesudėtingai gali atleisti darbuotoją, tačiau kita vertus darbuotojui yra sudarytos sąlygos keisti kvalifikaciją – t.y. sudaryta visa sistema, kad darbuotojas per kuo trumpesnę laiką galėtų prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių – įgyti paklausią kvalifikaciją arba ją pakelti.

Vienas iš esminių iššūkių su kuriuo tenka susidurti šio modelio valstybėms yra demografinės problemos – vis didesnę darbo jėgos dalį sudaro senesnė populiacija, nepakankamas gyventojų atsinaujinimo procesas, o tuo pačiu ir vis dar neišplėtotą emigracinę politiką. Šių valstybių sėkmė priklausys nuo gebėjimo spręsti šias problemas.

Danijoje pagrindines įdarbinimo sąlygos yra nustatomos kolektyviniais susitarimais. Užimtumo įstatymų pagrindinė užduotis sudaryti pagrindą kolektyviniams susitarimams bei jų įgyvendinimui. Bet kokiu atveju pastaruoju metu yra pastebima, jog vis didesnę reikšmę darbo santykiams turi individualūs susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo.

Kita Skandinaviško modelio atstovė Suomija pasižymi labai dideliu profesinių sąjungų paplitimu. Priimant teisės aktus, susijusius su užimtumu bei darbo sąlygomis, yra aktyviai konsultuojamasi su socialiniais partneriais, o kolektyviniai susitarimai pradeda galioti tuomet, kad juos patvirtina trišalis komitetas.

### **2.2.2. Anglosaksiškas modelis**

*Anglosaksiškam modeliui* priskiriama Jungtinė Karalystė (JK), Airija. Šio modelio tikslas yra sumažinti valstybės socialines išlaidas iki minimumo, nors socialinė politika yra charakterizuojama kaip prioritetinga. Socialinė pagalba yra orientuota į asmenis, kurios jiems

---

<sup>30</sup> Kleinman M. A European Welfare State: European Union Social Policy in the Context. Basingstone: Palgrave, 2002.

labiausiai reikia. Šio modelio tikslai yra panašūs į amerikietiškos sistemos, kuri užtikrina darbo vietų sukūrimą žemos kvalifikacijos darbuotojams bei siūlo žemą užmokestį. Šioje sistemoje labiau vertinamas perkvalifikavimo ir mokymo paslaugų teikimas nei pašalpa.

Remiantis M.Pirie Anglosaksiško modelio ištakos formavosi dviejų vertybių pagrindu – varžymosi principas, kuris šiuolaikinėje sistemoje yra įkūnijamas teismuose bei parlamentinėje praktikoje, o taip pat šis bruožas yra labai svarbus ir ekonominiuose santykiuose. Taigi, rinka čia tampa tam tikru kovos lauku, skatinančiu siekti kuo geresnių rezultatų bei užtikrinti sau gerovę.<sup>31</sup> Atitinkamai nagrinėjamame modelyje didžiausias prioritetas teikiamas ne valstybei, tačiau rinkos dėsniams.<sup>32</sup>

Antrasis anglosaksiškos filosofijos principas yra evoliucijos principas, kuris taip pat gali būti stebimas teisinėje sistemoje bei valstybės valdymo raidoje.<sup>33</sup> Būtent todėl šiame modelyje ypatinga reikšmė yra suteikiama prisitaikymui ir lankstumui. Darbo rinką atitinkamai siekiama palaikyti kuo dinamiškesne. Formuluojamas siekis ne išlaikyti aukštą užimtumo lygį bet kuriame sektoriuje, tačiau didelis dėmesys skiriamas sąlygų, kurios leistų darbo jėgai judėti priklausomai nuo darbo jėgos paklausos, sudarymui.

Remiantis 2005 m. *Chartered Institute of Personnel and Development* tyrimu Anglosaksiškame modelyje yra sukuriama daugiau darbo vietų bei užtikrinamos geresnės darbo sąlygos nei kontinentinėje Europos dalyje.<sup>34</sup> Remiantis tuo pačiu tyrimu Jungtinėje Karalystėje dirbantys darbuotojai gauna geresnį užmokestį už tą patį darbą nei darbuotojai Prancūzijoje.<sup>35</sup> Kita vertus Jungtinė Karalystė yra dažnai kritikuojama dėl ilgų darbo valandų.

Remiantis šiame modelyje nusistovėjusia praktika valstybei pavesta funkcija užtikrinti taisykles, kurios atitiktų konkurencingumo principus, prisidėtų prie gebėjimo prisitaikyti, tačiau valstybei čia nėra leidžiama elgtis kaip rinkos dalyviui. Valstybė, atsižvelgiant į susiformavusią praktiką, neturėtų kaip nors dalyvauti versle ar investuoti ir taip konkuruoti su privačiais rinkos dalyviais.

Britanijoje valstybės sektoriaus atsitraukimo periodas prasidėjo 1979m. kai ir buvo pradėtos ekonominės reformos. Tuomet valstybė pradėjo aktyviai įgyvendinti turto privatizavimo programą, buvo mažinama mokesčių našta. Kaip vienas iš radikalių reformos aspektų buvo ir darbo rinkos reguliavimas. Po šios reformos tapo gerokai lengviau atleisti darbuotojus, įdarbinti darbuotojus, dirbančius nepilną darbo dieną. Taigi, nors buvo atsisakyta užtikrinti aukštą užimtumo lygį, tačiau taip buvo palengvintas ekonomikos persiorientavimas,

<sup>31</sup> Pirie M. The Anglo-Saxon model of capitalism// <http://www.adamsmith.org/thinkpiece/000496.php>

<sup>32</sup> Verta paminėti ir tai, kad Didžiojoje Britanijoje minimalus atlyginimas buvo įvestas tik 1999m.

<sup>33</sup> Pirie M. The Anglo-Saxon model of capitalism// <http://www.adamsmith.org/thinkpiece/000496.php>

<sup>34</sup> Chartered Institute of Personnel and Development, 2005// <http://www.cipd.co.uk/default.cipd>

<sup>35</sup> Anglo-Saxon model offers better jobs and incomes deal// <http://www.management-issues.com/2006/8/24/research/anglo-saxon-model-offers-better-jobs-and-incomes-deal.asp>

padidintas darbo jėgos mobilumas tarp atskirų ekonominės veiklos sektorių. Kitaip tariant Anglosaksiškasis modelis pasižymi „ranka pasiekiančiu reguliavimu“, kai reguliavimas daugiau suvokiamas kaip techninė užduotis su tikslu, kad rinka pati pasiektų pusiausvyrą.

Anglosaksiškam modeliui taip pat būdinga „likutinė gerovės valstybė“, t.y. valstybė yra suprantama kaip pagalbos teikėja kraštutiniu atveju, o ne universali gerovės tiekėja.<sup>36</sup> Kaip jau ir buvo minėta, siekiama mažinti socialines išlaidas todėl socialinės politikos programos pasižymi selektyvumu. Taip pat skatinama draustis privačiuose fonduose, ypač tuos žmones, kurie turi didesnes pajamas.

Airijoje darbo rinkos reguliavimo sistemos susiformavimo Jungtinės Karalystės sistemos pagrindu. Veikiantis Nacionalinis darbo teismas turi teisę įpareigojančiomis rekomendacijomis nustatyti atlygį ir sąlygas įmonėms, jei tose srityse nėra profsąjungų susitarimo. Taip pat trišaliai susitarimai pasirašomi siekiant užtikrinti augimą ir kontroliuoti infliacijos lygį.<sup>37</sup>

### **2.2.3. Kontinentinis modelis**

*Kontinentinis modelis* būdingas tokioms Europos šalims kaip Austrija, Vokietija, Belgija, Prancūzija. Socialinio draudimo susitarimai dėl bedarbystės, ligos ar amžiaus yra sudaromi derantis su verslo ir profsąjungos atstovais. Šio modelio reguliavimo režimas yra išplėstinis ir susijęs su plačiu politikos priemonių spektru. Modeliui būdingas vidutinis – aukštesnis apmokestinimo lygis, o jų dėka išlaikoma socialinio draudimo sistema yra dosnesnė nei liberaliame modelyje. Šis modelis yra koordinuotos ekonomikos pavyzdys, nes numato ilgalaikį turto finansavimą, stiprias verslo sąjungas. Modelis susijęs su įstatymų nuostatomis dėl darbo apsaugos ir aukštais įnašais į socialinės apsaugos sistemą. Tai sąlygoja darbuotojų judėjimo ribojimą, bet užtikrina jo lankstumą darbo organizacijos viduje<sup>38</sup>.

Darbo teisės įgyvendinimas gali būti formalus, pavyzdžiui Darbo kodekso įgyvendinimą Prancūzijoje įgyvendina Darbo inspekcija, tačiau tuo pačiu nemažiau svarbią reikšmę šioje šalyje užima neformalus susitarimai per profesines sąjungas. Remiantis įvairiais šaltiniais bei tyrimais Prancūzijos darbo rinkos funkcionavime profesinių sąjungų vaidmuo yra vienas iš svarbiausių visoje Europoje.

Analizuojant Prancūzijos darbo rinkos reguliavimą būtina apžvelgti ir profesinių sąjungų įtaką darbo rinkoje. Tai nebejotinai vienas iš svarbiausių veiksnių lemiančių užmokesčio, užimtumo lygio ir darbo sąlygų situaciją. Remiantis duomenimis Prancūzijoje kolektyvinių susitarimų įtakos sferoje yra apie 90 proc.<sup>39</sup> dirbančiųjų ir tai yra viena iš didžiausių verčių visos

<sup>36</sup> Leibfried S. Towards a European welfare state? On integrating poverty regimes into the European Community// New Perspectives on the Welfare State in Europe. London and New York: Routledge; 1993.P. 252.

<sup>37</sup> Federation of European Employers// <http://www.fedee.com/lawguideformat.html>

<sup>38</sup> Schubert C.B., Martens H. Introduction//The Nordic model: A recipe for European success? European Policy Center Working Paper No.20, September, 2005.P.14-15.

<sup>39</sup> OECD, 2004 Employment Outlook. Paris, 2004.

Europos mastu. Profsąjungų įtakos pasėkoje įmonės negali pakeisti streikuojančių darbuotojų, taip pat toleruojami nesankcionuoti streikai.

Kalbant apie Austrijos darbo rinkos reguliavimą būtina paminėti, jog čia sąlygos priklauso nuo kvalifikacijos lygio: ar tai yra darbininkas, ar kvalifikuotas darbuotojas. Šioje šalyje yra išplėta nuosekli kolektyvinių sutarčių sistema, o darbuotojai turi priklausyti vietinei darbo tarybai, kuri turi nemokamai teikti teisinės konsultacijas. Darbo teisės klausimai yra svarstomi specialiuose teismuose.

Kitos, šiam modeliui priskiriamos šalies, Belgijos darbo teisė yra Federacinio Parlamento kompetencijos ribose, tačiau jos įgyvendinimą prižiūri vietinio lygmens darbo teismai. Pagrindinis mechanizmas, kuriuo remiantis nustatomi ir prižiūrimi darbo standartai, yra kolektyvinės sutartys. Taip pat labai svarbią rolę turi ir kas dvejus metus atnaujinamas daugiaindustriinis susitarimas – vadovaujantis juo yra kuriami kolektyviniai susitarimai. Šie pramoniniai susitarimai yra privalomi visiems tam tikro ekonominio sektoriaus ar teritorijos darbuotojams.

Prancūzijoje pagrindiniu darbo teisės šaltiniu yra Darbo kodeksas. Šio kodekso nuostatos dažnai įgyvendinamos per kolektyvinius ir darbo susitarimus, tuo tarpu dauguma kontraktų yra nefiksuoto termino, o susitarimo turinį nulemia darbuotojo priskyrimas kategorijai – jei tai yra vadovaujančio lygmens pareigybė, sąlygos bus kitokios nei numatytos paprastam darbuotojui.

Skirtingai nei Prancūzijoje, Vokietijoje neegzistuoja vieningas Darbo kodeksas, santykiečiai yra grindžiami susitarimais, kurie remiasi civiliniu kodeksu, o taip pat dideliu kiekiu individualių statutų. Kolektyviniai susitarimai yra visiškai pripažįstami, o teisiniuose procesuose svarbus vaidmuo atitenka šiuose susitarimuose numatytoms darbuotojo teisėms.

#### **2.2.4. Pietų Europos valstybių modelis**

*Viduržemio (lotyniškas) modelis* būdingas Ispanijai, Portugalijai, Italijai (M.Kleimanas šiam modeliui priskiria tik Pietų Italiją, o likusioji dalis priskiriama kontinentiniam modeliui) ir Graikijai.

Debatai dėl Pietų Europos gerovės modelio prasidėjo praeito šimtmečio devintajame dešimtmetyje. Vienas iš labiausiai prie šio modelio tyrimų prisidėjusių analitikų buvo M.Ferrera, kuris kartu su kitais autoriais yra išskyręs tokius esminius šio modelio bruožus:

- Labai fragmentuota sistema viena vertus yra dosni kai kurioms grupėms žmonių, pavyzdžiui tarnautojams, tačiau kita vertus egzistuoja tam tikrų grupių, kurioms parama apskritai nėra teikiama.
- Labai didelė bažnyčios įtaka, tačiau tuo pačiu yra paplitęs klientelizmas, kuris neigiamai įtakoja lėšų paskirstymo skaidrumą.



- Būtent dėl šių problemų nėra efektyvios, racionalios, Vėberiškojo tipo administracijos.<sup>40</sup>

Šis modelis gali būti skiriamas į vadinamuosius submodelius – vienam būtų priskiriama Graikija ir Italija, kitam – Ispanija ir Portugalija.<sup>41</sup>

Remiantis A.Sapir 2005 m. studija šiam modeliui yra būtinos darbo rinkos ir socialinių politikų reformos. Visų pirma tai lemia gerovės valstybės neefektyvumas. Aukštas užimtumo apsaugos lygis neleidžia prisitaikyti prie ekonominių poreikių, neskatina adaptuotis prie pokyčių.<sup>42</sup>

Socialinės garantijos šiose valstybėse yra susiję su ankstesniais įnašais, tuo tarpu dažnai nėra išplėtotas net minimalus gerovės lygis. Taigi socialinės teisės nėra universalios, o grindžiamos priklausymu tam tikroms grupėms ir darbiniais santykiais. Pavyzdžiui, 1974 m. nuo nedarbo buvo apdrausti tik 20 proc. dirbančiųjų, o privaloma draudimo nuo nedarbo schema pradėjo veikti tik 1975 m.

Galima teigti, jog šios sistemos raidą ir bent jau socialinės paramos nuoseklumo užuomazgas paskatino socialistų valdymo laikotarpis. Tačiau darbo rinkos reguliavimas išlieka labai problematiškas. Remiantis pastarųjų metų tyrimais toks Pietų modelio valstybių darbo rinkos reguliavimas turi tiesioginį neigiamą poveikį užimtumo lygiui. Tokia sistema įtakoja socialinę atskirtį, sudaro didelę jaunimo ir moterų bedarbybę.

Šis modelis yra pagrįstas tik privataus sektoriaus iniciatyva – bažnyčios, šeimos ir privačia labdara, derinant ją su visuomeninių institucijų veikla. Silpna valstybės institucijų rolė sprendžiant gerovės klausimus, taip pat pasireiškia nelygybė skirstant gerovės išteklius, kurie yra politinių partijų esančių valdžioje dispozicijoje.<sup>43</sup>

Pagrindinis dokumentas Ispanijoje reglamentuojantis užimtumo santykius yra Darbuotojų statusas. Asmuo, sulaukęs 18 metų, gali pasirašyti įpareigojantį susitarimą, kuriuo jis įgyja teisę į įvairias užimtumo garantijas bei dosnią kompensaciją teisėto atleidimo atveju.

---

<sup>40</sup> Ferrera M., Hemerijck A., Rhodes M. „The future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy“, Report for the Portuguese Presidency of the European Union, 2000.

<sup>41</sup> The South European Welfare States: Problems and Identity// <http://users.otenet.gr/~gkatr/5.htm>.

<sup>42</sup> Sapir A. Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005.P.10.

<sup>43</sup> Kleinman M. A European Welfare State: European Union Social Policy in the Context. Basingstone: Palgrave, 2002, P. 49.

### 3. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis

#### 3.1. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo raida

Lietuvos darbo rinkos reguliavimo raida remiantis B.Gruževskio ir I.Blažienės studija gali būti išskiriama į tris etapus:

- *Pirmajam etapui* yra priskiriamas laikotarpis iki 1991 metų. Šis etapas yra susijęs su Tarybų Sąjungos teisės normomis, kurioms buvo būdinga griežtas užimtumo saugumas. Santykiai tarp įmonių ar organizacijų administracijos ir darbuotojų buvo reglamentuojami labai griežtai – apribotos galimybės nepakankamai motyvuotai atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu nėra jo kaltės. Taip pat teisės aktuose buvo numatyta eilė garantijų bei instrumentų atleistų darbuotojų užimtumui užtikrinti. Darbuotojo atleidimas turėjo būti suderintas su vietos profsąjungos komitetu bei kolektyvo atstovais. Remiantis tuo metu galiojusiomis teisinėmis normomis darbuotojui apie atleidimą turėjo būti pranešama prieš 2-u mėnesius, taip pat jam turėjo būti pasiūlyta kita darbo vieta toje pačioje įmonėje arba kitoje įmonėje pagal jo kvalifikaciją. Nesant tokioms galimybėms, įmonės administracija turėjo kreiptis į įdarbinimo instituciją dėl atleidžiamo asmens įdarbinimo ar nukreipimo į profesinį mokymą. Nepaisant šių saugumo užtikrinimo priemonių, įmonės profsąjungos komitetas galėjo apriboti darbuotojų atleidimą. Tuo laikotarpiu galiojusio Darbo įstatymų kodekse buvo numatyta, jog atleidžiamam darbuotojui buvo išmokama dviejų savaičių vidutinio uždarbio išėtinė pašalpa.<sup>44</sup> Apibendrinant galima teigti, kad darbo santykiuose, kaip ir kitose viešojo gyvenimo sferose, vyravo labai griežtas reglamentavimas.
- *Antrajam etapui* priskiriamas laikotarpis nuo 1991 metų iki 2003 metų. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, viena iš daugelio teisės sričių reformų buvo ir darbo teisės reforma. Nuo 1991 metų atsižvelgiant į besikeičiančius socialinius ekonominius santykius ir įteisinant rinkos ekonomikos sąlygas buvo priimami nauji teisės aktai, kuriais naujai reglamentuojami santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių. Tuo laikotarpiu buvo priimami atskiri teisės aktai – Darbo sutarties, Darbo apmokėjimo, Atostogų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo, Darbo ginčų nagrinėjimo, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai. Užimtumo saugumą sąlygojančių naujų teisės aktų turinį žymia dalimi apsprendė tarybinės darbo teisės nuostatos, tačiau kitaip nei minėtose nuostatose įmonės ar organizacijos administracijos sąvoka buvo pervadinta į darbdavio sąvoką. Administracinė darbdavių atsakomybė užtikrinti darbuotojų užimtumą buvo pakeista jo

---

<sup>44</sup> Gruževskis, B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis. Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinis darbo biuras, Budapeštas, 2005. P.17

finansiniais įsipareigojimais išmokėti aukštas išeitines pašalpas (1992-1993 metais iki 36 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių).<sup>45</sup> Dėl tokio griežto išeitinių kompensacijų reglamentavimo susiformavo vadinamasis „paslėptasis nedarbas“, kai darbuotojai nedirbo, tačiau ir nebuvo atleidžiami. Vėliau išeitinių kompensacijų dydis buvo sumažintas iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Vis tik šie teisinės bazės pokyčiai sudarė sąlygas lankstesniam darbo rinkos reguliavimui, tačiau kaip bus galima pastebėti, vėliau kai kuriais atvejais buvo pasirinktas griežtesnis reglamentavimas.

- *Trečiojo etapo* pradžia yra siejama su 2003 metais. Šio etapo esminiu pokyčiu tapo tai, kad buvo apsispręsta su darbo santykiais susijusius aspektus reglamentuoti viename teisės akte - Darbo kodekse. Šio Darbo kodekso rengimui buvo sudaryta speciali darbo grupė, kurioje buvo diskutuojama dėl reglamentavimo griežtumo ir valstybės vaidmens darbo santykiuose.

Įsigaliojus Darbo kodeksui buvo panaikinta didelė dalis iki tol galiojusių darbo santykius reglamentavusių teisės aktų (išskyrus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, Bedarbių rėmimo įstatymą, Garantinio fondo įstatymą).

### **3.2. Darbo rinkos reguliavimas Lietuvoje**

Bendraja prasme Lietuvos darbo rinkos reguliavimą lemiančius teisinius dokumentus galima skirstyti į keletą rūšių:

1. Tarptautiniai norminiai teisės aktai (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos; Europos Sąjungos direktyvos; Europos socialinė chartija);
2. Nacionaliniai norminiai teisės aktai (Lietuvos Respublikos Konstitucija; Darbo kodeksas; Bedarbių rėmimo įstatymas; Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas; atitinkami Vyriausybės nutarimai; vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai; kolektyvinės sutartys).

Be to, nors šiame darbe nėra analizuojama, tačiau būtina pastebėti, jog ne mažesnę poveikį darbo rinkai turi ir įstatymai reglamentuojantys apmokestinimą, pavyzdžiui, gyventojų pajamų mokestį, socialinio draudimo įmokas.

Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe iškeltas tikslas išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelį, atsižvelgiant į reguliavimo lankstumo koncepciją, toliau šioje dalyje bus aptariami aspektai susiję su darbdavio ir darbuotojo santykiais, darbo laiko reglamentavimu, atleidimu bei išeitinių kompensacijų dydžiu bei minimalaus darbo užmokesčio nustatymu bei poveikiu.

---

<sup>45</sup> Gruževskis, B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis. Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinis darbo biuras, Budapeštas, 2005.P.18

### 3.2.1. Darbo santykių pagrindiniai aspektai

Darbo santykių pagrindu tampa sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo. Darbuotojas pasirašydamas sutartį įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, tuo tarpu darbdavys yra įpareigojamas mokėti darbuotojui sutartą darbo užmokestį, užtikrinti teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu nustatytas darbo sąlygas.

Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys be anksčiau nurodytų dokumentų taip pat privalo pareikalauti pateikti išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, - gimimo liudijimą, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų.

Darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus.

*Darbo sutarčių rūšys.* Iki Darbo kodekso (DK) galioję teisės aktai numatė tik trijų rūšių darbo sutartis: terminuotąsias, neterminuotąsias bei sezonines. Nuo 2003 m. sausio 1 d., remiantis DK 108 straipsniu, darbo sutartys gali būti:

- neterminuotos (darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui);
- terminuotos (gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys);
- laikinosios (laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui);
- sezoninės (sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės);
- dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų (darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Nors teisės aktuose nėra užfiksuota, tačiau tuomet reali darbo laiko trukmė gali prasitęsti iki 60 val. per savaitę);

- su namudininkais (darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulgytą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose);
- patarnavimo darbams (patarnavimo sutartis yra darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas).

### 3.2.2. Kolektyviniai darbo santykiai

Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojai susirinkime gali savo atstovavimo ir gynimo funkciją perduoti atitinkamos veiklos šakos profesinei sąjungai arba slaptu balsavimu išsirinkti darbo tarybą ir jai pavesti atstovauti jų interesus. Remiantis įvairių tyrimų duomenimis, Lietuva yra priskiriama prie valstybių, kuriose yra mažiausias profsąjungų paplitimas, o tuo pačiu ir mažiausiai paplitusios ir kolektyvinės sutartys.<sup>46</sup> Tačiau nepaisant nedidelio jų paplitimo darbo santykiuose jos yra labai svarbios. Pavyzdžiui, nesant kolektyvinės sutarties su darbuotoju nėra leidžiama tartis dėl viršvalandžių.

Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. Kolektyvinės sutartys gali būti šios:

- kolektyvinė sutartis sudaryta valstybės lygiu (nacionalinė kolektyvinė sutartis);
- šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
- įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis.

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.)

Šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas. Tuo tarpu, teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrą darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Minėta sutartis gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos

<sup>46</sup> The European Industrial Relations Observatory duomenimis

įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

### **3.2.3. Darbo laiko reglamentavimas ir viršvalandinis darbas**

Remiantis šiuo metu galiojančiu Darbo kodeksu darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę. Kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų. Išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų.

Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Esant šešių dienų darbo savaitei, prieš poilsio dieną darbas neturi trukti ilgiau kaip penkias valandas.

Viršvalandžiais laikoma darbo laikas, kuris viršija nustatytą normalų darbo laiką. Šis laikas priklauso nuo to, kokią darbo laiko apskaitą taiko įmonė, koks įmonės veiklos pobūdis. Nors Darbo kodeksas nustato, jog paprastai dirbti viršvalandžius yra draudžiama, tačiau tam tikrais atvejais juos dirbti leidžiama.

Darbo kodekso 151 str. nurodytos išimties, kada galima dirbti viršvalandžius – tai yra leidžiama, jei dėl viršvalandžių yra susitarta kolektyvinėje sutartyje, kai remontuojami svarbūs darbo procesui mechanizmai, kai į darbą neatvyksta pamainininkas ir dėl to gali sutrikti įmonės veikla. Tačiau nepaisant tokių leidimų pratęsti darbo valandas – viršvalandžiai yra griežtai ribojami.

Darbo kodekse taip pat yra nustatyta, jog viršvalandiniai darbai negali viršyti keturių valandų per dvi dienas iš eilės. Tokių atveju, jei darbuotojui vieną dieną teko dirbti keturias valandas – kitą dieną viršvalandžiai jam nebegali būti skiriami. Be to, nustatyta, jog per metus viršvalandžiai neviršytų iš viso 120 valandų, o tai reiškia, kad darbuotojui per savaitę vidutiniškai negali būti skiriama daugiau kaip 2 valandos 20 minučių papildomo darbo laiko.

Įmonėse, kuriose darbas negali būti organizuotas taip, kad darbo laikas atitiktų bendrus darbo dienai ar darbo savaitei nustatytus reikalavimus (tai priklauso nuo įmonės veiklos, pavyzdžiui energetika, transportas ir kt.) darbo ir poilsio režimą reglamentuoja specialiosios nuostatos. Jos leidžia darbo trukmę pailginti iki 12 valandų per parą. Be to, įmonėse, kuriose darbai nestabdomi, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, kuri sudaro sąlygas apskaityti ilgesnio darbo laiko trukmę. Nepaisant to, kokią darbo laiko apskaitą taiko įmonė, visuomet realus darbo laikas turi būti fiksuojamas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

Remiantis DK nuostatomis, už viršvalandinį darbą turi būti mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto atlyginimo. Tačiau Darbo kodekse taip pat dar yra numatyta, jog

kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatytas dar didesnis viršvalandžių apmokėjimo tarifas.

Darbo kodekse taip pat yra reglamentuojamas ir darbas poilsio dienomis. Nustatyta, jog darbas poilsio dienomis yra darbas šeštadieniais ir sekmadieniais, kai nustatyta penkių dienų darbo savaitė, arba tik sekmadienis, kai yra šešių dienų darbo savaitė. Skirti dirbti poilsio dienomis galima tik tokiems darbams, kurių negalima sustabdyti dėl technologinių priežasčių, kai būtina aptarnauti gyventojus, atlikti skubius remonto ir krovimo darbus.

Jei įmonėje dirbama pagal slankųjį grafiką, konkretaus darbuotojo ar darbuotojų grupės poilsio dienos laikas gali nesutapti su šeštadieniais ir sekmadieniais. Jos pagal grafiką privalo būti suteikiamos kitomis savaitės dienomis. Tuo tarpu darbas švenčių dienomis yra reglamentuojamas taip pat kaip ir darbas poilsio dienomis.

Darbuotojas, dirbęs švenčių ar poilsio dieną, turi teisę pasirinkti atlyginimo (kompensavimo) būdą. Jie darbuotojas neišreiškia savo pageidavimų, koku būdu jam turėtų būti atlyginta, jam mokamas dvigubas atlyginimas.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje taikoma darbo laiko apskaita yra griežtai reglamentuota: nustatyta maksimali darbo dienos, darbo savaitės bei viršvalandžių trukmė, o tuo pačiu apribotos galimybės taikyti suminę darbo laiko apskaitą. Praktiškai darbdaviui ir darbuotojui, nesant kolektyvinės sutarties, sulgyti dėl papildomų darbo valandų labai sudėtinga.

### **3.2.4. Darbo sutarties nutraukimas ir išeitinių išmokų reglamentavimas**

2003 m. Darbo kodekse sumažėjo darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Pagal šiuo metu galiojantį reglamentavimą, sutartis gali būti nutraukta:

- šalių susitarimu – viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.). Jei antroji šalis per nustatytą laiką nepraneša, kad sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas;
- suėjus darbo sutarties terminui darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota;
- darbuotojo pareiškimu - darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks

įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu;

- dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių;
- darbdavio iniciatyva.

Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms.

Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

- dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytos išeitinės išmokos tikslas – finansiškai paremti tuos asmenis, kurie patiria materialinius nuostolius, kai su jais darbo sutartis nutraukiama dėl priežasčių, nesusijusių su darbuotojų kaltais veiksmais ar neveikimu.

Nuo 2003 m. įsigaliojusiam Darbo kodekse, lyginant su prieš tai galiojusiu Darbo sutarties įstatymu, pakeistas šios garantinės išmokos pavadinimas. Darbo sutarties įstatyme ji buvo vadinama „išeitine pašalpa“, o DK ji yra įvardyta kaip „išeitinė išmoka“. Be to, DK yra sumažintas skaičius atvejų, kai atleidžiamiesiems iš darbo asmenims turi būti mokama tokia išeitinė išmoka. Todėl galima teigti, kad tai šiek tiek sumažino darbuotojų atleidimo kaštus.



Būtina pastebėti, jog išeitinė išmoka mokama tik tais atvejais, kai asmuo atleidžiamas nesant jo kaltės. Darbdaviui nutraukiant darbo sutartį, išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo turimo toje darbovietėje nepertraukiamojo stažo trukmės.

DK 140 str. 2 dalyje numatyta, kad, atleidžiant iš darbo darbuotojus ne dėl jų kaltės Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtame skirsnyje („Darbo sutarties pasibaigimas“) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, jiems išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Kartu šioje teisės normoje nurodyta, kad išeitinė išmoka nemokama, kai su darbuotoju darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, suėjus darbo sutarties terminui, taip pat, kai darbuotojo prašymu nutraukiama (ne)terminuota darbo sutartis be svarbių priežasčių.

Remiantis šiuo metu galiojančiu DK, išeitinė išmoka mokama, turint nepertraukiamąjį darbo stažą:

- iki dvylikos mėnesių - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių - keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių - penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių - šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

DK 140 str. 2 dalyje numatyta, kad kiti įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti ir kitokio dydžio išeitines išmokas. Svarbu pastebėti, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos tik tokios sąlygos, kurios nepablogina darbuotojų padėties, palyginti su veikiančiais teisės aktais. Todėl kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos tik didesnės išeitinės išmokos, kai darbo sutartis nutraukiama nesant darbuotojo kaltės. Tokios padidintos išmokos negali būti nustatytos kolektyvinėse sutartyse, sudaromose įstaigose ir organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų.

[monių bankroto įstatymo 10 str. 7 dalyje numatyta, kad, įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti bankroto bylą, įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų, o paskirtas įmonės administratorius, įspėjęs raštu prieš 15 dienų, nutraukia darbo sutartis su įmonės valdybos nariais

ir vadovu. Šiuos asmenis atleidus iš darbo, jiems nemokamos išeitinės išmokos ir kompensacijos, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

Pagal minėto įstatymo 13 str. 4 dalį administratorius per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Vadovaujantis šio įstatymo 19 str. 2 dalimi, atleistiems iš bankrutuojančios įmonės darbuotojams išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jos nedidinant pagal turimą toje darbovietėje nepertraukiamąjį darbo stažą.

LR Seimas 2005 m gegužės 12 d. priimtame įstatyme dėl Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo numatė, kad kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama pagal DK 136 str. 1 d. 6 punktą (likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigtas vykdyti kitas asmuo), atleistam iš darbo darbuotojui išeitinė išmoka mokama atsižvelgiant į jo turimą toje darbovietėje nepertraukiamąjį stažą. Taigi, nors įmonės bankroto ir įmonės likvidavimo teisiniai padariniai iš esmės nesiskiria, tačiau atleidžiamiems iš darbo darbuotojams išeitinė išmoka apskaičiuojama skirtingu būdu.

DK 297 str. 3 dalyje nurodyta, kad jei darbuotojas yra atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas turi grąžinti jį į pirmesnę darbą ir priteisti jo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Be to, šio straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad jeigu nustatoma, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui DK 140 str. 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir dar jo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

Kaip minėta, išeitinė išmoka nepriklauso, jeigu darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu pagal DK 125 straipsnį. Tačiau, šiuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui gali būti išmokėta piniginė kompensacija. Žinotina, kad darbdavys gali siūlyti arba nesiūlyti kompensacijos, o darbuotojas gali prašyti jam išmokėti kaip kompensaciją atitinkamą pinigų sumą, nes jos dydis nėra reglamentuotas įstatymų. Kiekvienu konkrečiu atveju darbo sutarties šalių (t. y. darbuotojo ir darbdavio) valioje susitarti dėl piniginės kompensacijos (ne)išmokėjimo, ir tai gali būti pasiekama derybų metu.

### 3.3. Minimalaus darbo užmokesčio reglamentavimas

Remiantis galiojančia teisine baze darbo užmokesčio dydžio nustatymas nėra reglamentuojamas, todėl jis skiriasi priklausomai nuo įmonės, įstaigos, organizacijos, veiklos srities, rezultatų ir pan.. Konkrečius valandinius atlygius, mėnesines algas, kitas darbo apmokėjimo formas ir sąlygas, darbo normas įmonėse nustato įmonių savininkai (darbdaviai) ir įteisina darbo ir kolektyvinėse sutartyse įstatymų nustatyta tvarka. Visgi darbuotojų darbo užmokestis negali būti mažesnis nei nustatytas minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga. Nuo 2006 m. liepos 1 d. pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimą Nr. 298 minimalus valandinis atlygis yra 3,65 lito, o minimali mėnesinė alga - 600 litų darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepaisant nuosavybės formos, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga.

Remiantis LR Statistikos departamento duomenimis minimalų mėnesinį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų dalis, neįskaitant individualių įmonių, 2005 m. spalio mėn., palyginti su 2004 m. spalio mėn., sumažėjo nuo 20,0 procento iki 17,3 procento, iš jų beveik pusė darbuotojų dirbo ne visą darbo dieną ar savaitę.<sup>47</sup> Minėtos grupės darbuotojų skaičiaus sumažėjimui įtakos turėjo praėjusiais metais spartesni darbo užmokesčio augimo tempai.

Visą darbo laiką dirbančių bei minimaliąją mėnesinę algą gaunančių darbuotojų skaičius, palyginti su visu visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičiumi, šalies ūkyje sudarė 10,3 procento (2004 m. – 12,1%), valstybės sektoriuje – 5,2 procento (2004 m. – 5,6%), privačiame sektoriuje – 13,9 procento (2004 m. – 16,7%).

2005 m. spalio mėn. atlikta mikro ir mažų įmonių vadovų apklausa buvo siekiama identifikuoti kokius neigiamus padarinius galėtų sukelti minimalaus darbo užmokesčio (MDU) padidinimas nuo 550 Lt iki 600 Lt 2006 m. liepos 1 dieną. 9 proc. tyrime dalyvavusių mikro ir mažų įmonių prognozavo, jog darbo užmokesčio bei su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių kaštų išaugimas gali sukelti įmonėms bankroto grėsmę. Be to, 34 įmonės (8,4% visų tyrime dalyvavusių įmonių) prognozavo, jog dėl MDU didinimo gali tekti mažinti darbuotojų skaičių, 15 įmonių (3,7%) teigė, jog dėl MDU didinimo gali tekti sumažinti suplanuotų sukurti naujų darbo vietų skaičių.<sup>48</sup> Taigi minimalaus atlygio kėlimas gali turėti ir neigiamų ekonominių pasekmių, be to reikalinga pripažinti, kad skaudžiausiai tai paveikia smulkųjį verslą, nors remiantis įvairiomis Vyriausybės strategijomis, būtent smulkiojo ir vidutinio verslo plėtra yra vienas iš svarbiausių ekonominių prioritetų.

<sup>47</sup> Remiamasi Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis – <http://www.stat.gov.lt/lt/>

<sup>48</sup> Raškinis D. Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis// <http://www.lrtt.lt/Tyrimai/MDU%20didinimo%20poveikis%2020061016-Raskinis.doc>

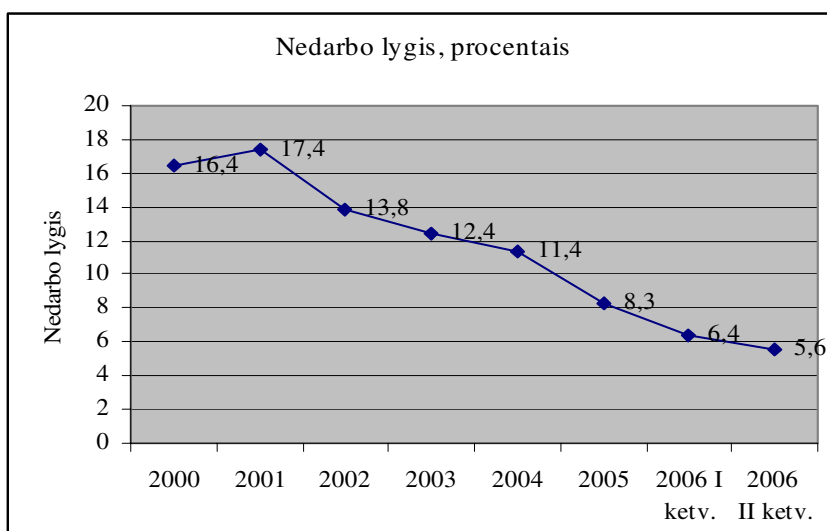
Kita vertus reikalinga pripažinti, kad pajamų didėjimas yra būtinas bent iš dalies mažinant migracijos srautus, tačiau svarbu identifikuoti, jog pajamų augimas yra galimas ne tik priverstinai privačiam sektoriui nurodant kelti užmokestį, tačiau ir mažinant mokestinę naštą. Vis tik didinat minimalų darbo užmokestį reikalinga atsižvelgti į ekonomikos augimo našumą.

### 3.4. Lietuvos darbo rinkos charakteristikos

#### 3.4.1. Užimtumo tendencijos ir pokyčiai<sup>49</sup>

Nedarbo lygis 2006 metų antrąjį ketvirtį sumažėjo iki 5,6 procento. Statistikos departamento atlikto gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, antrąjį 2006 metų ketvirtį Lietuvoje dirbo 1 mln. 502 tūkst. gyventojų, arba 28,6 tūkst. daugiau (1,9%) nei prieš metus. Bedarbių antrąjį 2006 metų ketvirtį buvo 88,7 tūkst. ir jų skaičius per metus sumažėjo 48 tūkst.(žr. 2 pav.).

2 pav. Nedarbo lygis



Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės//<http://www.stat.gov.lt/lt/>

Didėjant užimtų gyventojų skaičiui, didėja gyventojų užimtumo lygis. 15–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygis per metus išaugo nuo 62,6 procento antrąjį 2005 metų ketvirtį iki 63,7 procento antrąjį 2006 metų ketvirtį. Vyrų užimtumo lygis aukštesnis nei moterų – vyrų - 66,4 proc., o moterų - 61,1 proc.. Per pastaruosius metus vyrų užimtumo lygis beveik nepakito (66,3%), o moterų išaugo beveik 2 procentiniais punktais (59,2%).

Daugiausia gyventojų antrąjį 2006 metų ketvirtį dirbo apdirbamojoje gamyboje – 264 tūkst., arba 17,6 procento, prekyboje – 255,3 tūkst., arba 17 procentų, žemės ūkyje ir miškininkystėje – 197,2 tūkst., arba 13,1 procento visų užimtųjų. Per metus daugiausia sumažėjo asmenų, dirbančių žemės ūkyje ir miškininkystėje. Jų antrąjį 2006 metų ketvirtį buvo 197,2 tūkst., o antrąjį 2005 metų ketvirtį – 215,8 tūkst. (18,6 tūkst. mažiau).

<sup>49</sup> Remiamasi Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis – <http://www.stat.gov.lt/lt/>

Didėja samdomąjį darbą dirbančių asmenų dalis. Antrąjį 2006 metų ketvirtį jie sudarė 83,3 procento visų dirbančiųjų (antrąjį 2005 m. ketvirtį – 82,6%). Be pagrindinio darbo, papildomai antrąjį 2006 m. ketvirtį dirbo 91,8 tūkst. (6,1%) visų užimtųjų. Antrąjį 2005 metų ketvirtį tokių asmenų buvo 88 tūkst. (6%) visų užimtųjų.

Antrąjį 2006 metų ketvirtį dirbo 175,2 tūkst., arba 49,6 procento, pagyvenusių 55 – 64 metų amžiaus gyventojų. Pirmąjį 2006 metų ketvirtį dirbo 49,8 procento šių gyventojų. Tai vienas iš aukščiausių rodiklių Europos Sąjungoje.

Bedarbių antrąjį 2006 metų ketvirtį buvo 88,7 tūkst. Didžiausias bedarbių skaičius gyventojų užimtumo tyrimuose užregistruotas antrąjį 2001 metų ketvirtį – 277,8 tūkst. ir pastaraisiais metais sumažėjo daugiau nei 3 kartus. Palyginti su 2005 metų antruoju ketvirčiu, bedarbių sumažėjo 48 tūkst. (daugiau nei trečdaliu – t.y. 35,1%). Mažėja jaunų, 15–24 metų amžiaus, bedarbių. Jų skaičius antrąjį 2006 metų ketvirtį sumažėjo iki 13,1 tūkst. (14,8% visų bedarbių), o antrąjį 2005 m. ketvirtį jų buvo 21,7 tūkst. (15,9% visų bedarbių). Antrąjį 2006 metų ketvirtį vyresnio amžiaus (55–64 metų) bedarbių buvo 13,6 tūkst., arba 15,3 procento visų bedarbių.

Nedarbo lygis antrąjį 2006 metų ketvirtį sumažėjo iki 5,6 procento. Moterų nedarbo lygis antrąjį 2006 metų ketvirtį buvo 5,8, o vyrų – 5,4 procento. Jaunimo nedarbo lygis antrąjį 2006 metų ketvirtį sumažėjo iki 9,4 procento (antrąjį 2005 m. ketvirtį siekė 16,5%).

Mažėjant bedarbių skaičiui, sumažėjo ilgalaikių bedarbių, t. y. ieškančių darbo vienerius metus ir ilgiau, skaičius. Jų antrąjį 2006 metų ketvirtį buvo 41,3 tūkst., arba 46,6 procento visų bedarbių. Antrąjį 2005 metų ketvirtį ilgalaikių bedarbių buvo 75,5 tūkst., arba 55,2 procento. Antrąjį 2006 m. ketvirtį daugiausia (33,2 tūkst.) buvo 25–54 metų amžiaus ilgalaikių bedarbių ir jie sudarė 53,5 procento šios amžiaus grupės bedarbių.

Apibendrinant pateiktus statistinius duomenis galima išskirti keletą esminių tendencijų: visų pirma, į darbo jėgą įtraukiama vis daugiau anksčiau jai nepriklausančių asmenų (pensininkų, moterų), antra, išlieka didelis ilgalaikis nedarbas bendroje nedarbo struktūroje, trečia, vis labiau auga užimtumas jaunimo tarpe.

### **3.4.2. Pagrindinės darbo rinkos problemos**

Pagrindinės problemos, susijusios su darbo rinkos reglamentavimu, gali būti skirstomos į mikro ir makro lygmenis:

- *Makro lygmenyje* aktuali struktūrinio nedarbo problema, darbo jėgos trūkumas, tuo pačiu ateityje iškiliančios socialinių išmokų sistemos problemos, demografinės situacijos pasekmės (didelis emigracijos mastas, mažėjantis gimstamumas, ilgėjanti vidutinė gyvenimo trukmė, kuri vis labiau didins spaudimą socialinės šalpos sistemai), išliekanti šešėlinės ekonomikos dalis, darbo santykių pažeidimai.

- *Mikro lygmenyje* problemos daugiausiai yra susijusios su įmonių kasdienine veikla – t.y. sąlygų optimaliai panaudoti darbo jėgą nebuvimas, vis didėjantis darbuotojų trūkumas.

Tiesa, situaciją darbo rinkoje įtakoja ne tik darbo reglamentavimas, tačiau ir vykdoma apmokestinimo politika, bei sunkiai vykstanti švietimo bei mokslo sistemų reforma. Būtina pabrėžti ir tai, kad darbo rinkos reguliavimo lankstumas turėtų vykti paraleliai su socialinės paramos sistemos peržiūra – t. y. neturėtų būti sudaromos sąlygos formuoti iškreiptoms motyvacijoms (*angl. „moral hazard“*).

Šiuo metu pagrindiniu Lietuvos darbo rinkos iššūkiu tampa vis labiau jaučiamas darbo jėgos trūkumas. Emigracija kartu su neigiama natūralia gyventojų kaita mažina ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių, taigi ir verslo plėtros galimybes.

Migracijos procesą sudaro dvi pagrindinės kryptys: vidinė migracija ir išorinė arba tarptautinė migracija. Žvelgiant pasauliniu mastu, daugelyje valstybių daug opesnės yra tarptautinės migracijos tendencijos. Per pastaruosius dvejus metus iš Didžiosios Britanijos išvažiavo apie pusantro milijono britų, daugiausiai į JAV ir Kanadą. Daugelis išvykusių – aukštąjį išsilavinimą turintys piliečiai. Jie sudaro apie 17 proc. visų šalies gyventojų, t.y. emigruoja kas šeštas britas. Į kitas šalis emigruoja iš Italijos (kas dešimtas italas), Vokietijos (kas dvidešimtas vokietis). Tačiau, Pasaulio banko teigimu, didelėms ir turtingoms šalims emigracija nesukelia nei socialinių, nei ekonominių problemų. Emigracija gali turėti neigiamų padarinių tik vidutinio dydžio ir mažoms valstybėms, tarp jų ir Lietuvai. Vidinė migracija šaliai nėra tokia ekonomiškai svarbi kaip tarptautinė migracija, kuri pastaruosiu metu kelia vis daugiau rūpesčių.

Statistikos departamentas 2006 m. I ketvirtį atliko tyrimą, kuris leido įvertinti neoficialiai iš Lietuvos išvykusių gyventojų skaičių 2001–2005 m. tyrimo rezultatai rodo, kad tik kas antras ar trečias Lietuvos gyventojas emigruodamas deklaruoja savo išvykimą.<sup>50</sup> 2001–2005 m. neoficialiai iš šalies išvyko apie 70 tūkst. žmonių, kartu su deklaravusiais savo vykimą – apie 126 tūkst. šalies gyventojų. Įvertinant ir neoficialią migraciją, nuo 1990 m., per pastaruosius šešiolika metų, iš Lietuvos iš viso emigravo apie 404 tūkst. žmonių. Daugiausiai lietuvių emigruoja į Didžiąją Britaniją, Airiją ir Ispaniją.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, 2004 m., palyginti su 2003 m., neoficialiai išvykstančių iš Lietuvos emigrantų skaičius išaugo du kartus. 2005 m. neoficialiai išvykusių iš šalies gyventojų skaičius stabilizavosi. 2001–2005 m. neoficialiai emigravo daugiau vyrų nei moterų. Tik 2004 m. moterys sudarė 54 procentus visų neoficialių emigrantų. 2001–2005 m. kartu su šeimos nariais neoficialiai iš šalies išvyko apie 8 tūkst. vaikų iki 14 metų amžiaus, o per šį laikotarpį iš viso išvyko 14 tūkst. vaikų. Du iš trijų neoficialiai emigravusių 15 metų amžiaus

<sup>50</sup> Remiamasi Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis – <http://www.stat.gov.lt/>

ir vyresnių gyventojų turėjo vidurinį išsilavinimą, kas penktas – aukštojo ar aukštesniojo mokslo baigimo diplomą.

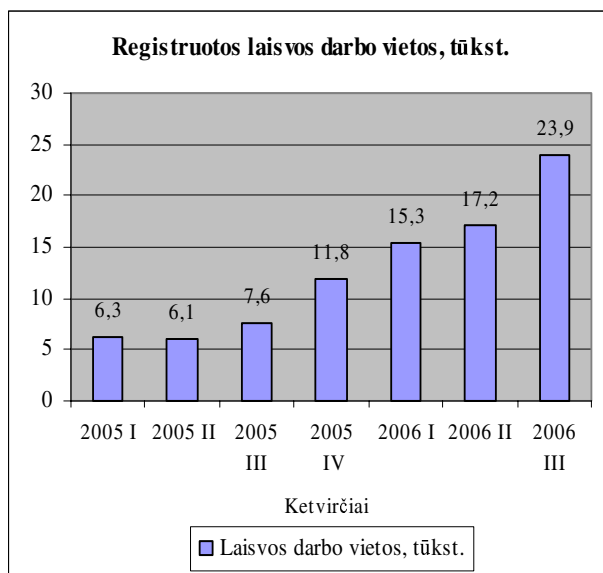
Tyrimo duomenimis, daugiausia neoficialiai išvyksta nedirbusių asmenų ir kvalifikuotų darbininkų. Per 5 metus kas trečias neoficialus emigrantas neturėjo darbo (23 tūkst.), o kas penktas buvo kvalifikuotas darbininkas (13 tūkst.).<sup>51</sup>

Išankstiniais Eurostat skaičiavimais, 2005 m. pagal oficialiosios emigracijos mastus Lietuva pirmavo tarp visų ES valstybių ir jos migracijos saldo buvo - 2,6 tūkstančiui gyventojų.<sup>52</sup>

Remiantis pastaraisiais metais atliktais tyrimais, vienas iš pagrindinių emigracijos motyvų yra nedidelis šalies darbo užmokesčio lygis, kuris yra vienas mažiausių visoje ES.

Taigi, tolesnės gamintojų galimybės patenkinti didelę vidaus paklausą labai priklausys nuo darbo jėgos, kaip vieno iš svarbiausių gamybos veiksnių, pakankamumo. Darbo rinka pastaraisiais ketvirčiais pasižymi labai dinamiškais pokyčiais, o bendra situacija rinkoje yra įtempta. Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir darbo jėgos emigracija lemia, kad darbo užmokestis ūkyje aštuntą ketvirtį didėja sparčiau negu darbo našumas (2006 m. antrąjį ketvirtį vidutinis mėnesinis darbo užmokestis per metus padidėjo 14,1 proc., o realus darbo našumas – tik 6,3%). Darbo rinkoje taip pat stebimi tam tikri struktūriniai pokyčiai, t.y. aktyvus darbo jėgos judėjimas iš mažiau našių ekonominių veiklų į šiuo metu itin aktyvias, tačiau didesniais cikliniais svyravimais pasižyminčias veiklas (statybas, nekilnojamojo turto, prekybos veiklą).<sup>53</sup>

**3 pav. Registruotos laisvos darbo vietos**



**4 pav. Užimtų darbo vietų skaičius**



Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės// <http://www.stat.gov.lt/>

<sup>51</sup> Ekonominės migracijos valdymo strategija (projektas), Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2006.

<sup>52</sup> Statistical Office of the European Communities (Eurostat) – [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Konvergencijos 2006 metų programos, 2006 m. gruodžio 8 d. Nr. 1230// <http://www.lrv.lt>

Reikalinga pripažinti, kad vis labiau trūkstant darbo jėgos, darbuotojai įgyja vis daugiau galios derantis su darbdaviais, todėl griežtas darbo rinkos reglamentavimas net ir teoriškai nebeturi prasmės (kai vadovaujamosi prielaida, jog darbuotojas yra silpnoji pusė ir valstybė turėtų apginti darbuotoją). Apibendrinant reikalinga pastebėti, jog pastaruoju laikotarpiu dėl nuolat augančio darbo jėgos poreikio, vis didėjančių laisvų darbo vietų skaičiaus, taip pat vidutinio atlyginimo augimo, kuris 2-3 kartus lenkia našumo didėjimą, darbo rinką vis labiau galima priskirti prie konkurencingų rinkų, kurioje darbuotojai turi vis didesnes galimybes pasirinkti.

Negalima nepastebėti ir Vyriausybės veiksnių siekiant reguliuoti įdarbinimą. Nors įmonės vis stipriau skundžiasi dėl darbo jėgos stygiaus, tačiau jau eilę metų kuriamos darbo vietos, kuriuose įdarbinami bedarbiai – pavyzdžiui, per laikotarpį nuo 2005 m. pradžios iki 2006 m. rugsėjo mėnesio į užimtumo rėmimo programas nusiųsta 82,4 tūkst. ieškančių darbo asmenų, jiems sukurta 4,4 naujų darbo vietų ir 72,3 tūkst. jų įdarbinti į užimtumo rėmimo programomis sukurtas laikinas darbo vietas.<sup>54</sup> Tokie Vyriausybės veiksmai yra abejotini, nes esant dideliame darbo jėgos poreikiui ir neužpildant laisvų darbo vietų, o kuriant naujas, nesudaromas sąlygos optimaliam gamybos veiksnių panaudojimui, šiuo atveju darbo jėgos.

Todėl remiantis dabartine rinkos situacija yra svarbu pritraukti kuo daugiau darbo jėgos, bedarbių perkvalifikavimas ir įdarbinimas turėtų būti grindžiamas ekonominiais poreikiais užpildyti laisvas vietas.

---

<sup>54</sup> Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo pažangos ataskaita, 2006 metai// <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>



#### 4. Lyginamoji analizė – Lietuvos ir Europos Sąjungos modelių lyginamoji analizė

Pastaruoju metu ES valstybėse narėse, o tuo pačiu ir ES institucijose netyla diskusijos dėl darbo rinkos reguliavimo aspektų, kurie turės svarbią įtaką tolesniam ES konkurencingumui. Suomijos pirmininkavimo ES metu (2006 m. II pusmetis) buvo bandyta dar kartą patvirtinti Darbo laiko direktyvą. Iki šiol galiojančiame direktyvos variante maksimali darbo savaitės trukmė negali viršyti 48 valandų, tačiau valstybėms narėms yra paliekama teisė be papildomų apribojimų ir savo nuožiūra taikyti ilgesnį darbo laiką. Tuo tarpu svarstomame direktyvos pakeitimo projekte siūlyta griežčiau reglamentuoti maksimalią darbo laiko trukmę, t.y. nustatyti maksimalią darbo valandų ribą, kurios nebūtų galima viršyti (pvz. 60 val. per savaitę). Tačiau valstybės narės nesugebėjo susitarti dėl darbo laiko reglamentavimo (svarstymas vyksta nuo 2004 m. rudens), todėl panašu, kad šios direktyvos svarstymas bus atidėtas bent metams.

Diskusijas dėl darbo rinkos reglamentavimo įtakoja ir pokyčiai nacionaliniuose lygmenyse. Analizuojant pastarųjų metų Vokietijos gana menkus ekonomikos rezultatus negalima nepastebėti, kad nors ir nežymus tačiau pastebimas ekonomikos atgijimas yra siejamas su nepopuliaria bei sunkiai įgyvendinama darbo rinkos reforma. Pastaruosius penkerius metus darbo našumas Vokietijoje augo sparčiau nei vidutiniškai eurozonoje, tuo tarpu atlyginimų kilimo tempai buvo lėčiausi, todėl darbo užmokesčio sąnaudos produkcijos vienetui šioje šalyje sumažėjo 10 proc., lyginant su eurozonos vidurkiu.<sup>55</sup>

Vis tik Vokietijoje pavyko pasiekti susitarimą dėl ilgesnės darbo dienos bei mažesnio valandinio atlygio su siekiu, kad Vokietijos verslas galėtų priimti konkurencinius iššūkius ir neperkeltų darbo vietų į Vidurio ir Rytų Europos valstybes. Viena iš svarbiausių reformos kryptių tapo lanksčios darbo valandos, taip pat palengvintas terminuotų sutarčių sudarymas ir taip įmonėms buvo sudarytos sąlygos kuo efektyviau išnaudoti savo darbo išteklius. Ne mažiau svarbu ir tai, kad įvykdžius šias reformas Eurostat duomenimis ženkliai sumažėjo nedarbo lygis, o darbo vietų pasiūla išaugo 50 proc. Tokios Vokietijos reformos, demografiniai pokyčiai, aukšto nedarbo lygio problemos daugelyje Europos Sąjungos šalių vis labiau atkreipia dėmesį ir skatina imtis reikalingų reformų.<sup>56</sup> Pažymėtina, kai kuriais atvejais jau stebima atvirkštinė verslo judėjimo kryptis, kai verslas grįžta į Vokietiją, pvz. Volkswagen kompanijos sprendimas perkelti savo gamyklą iš Belgijos į Vokietiją.

---

<sup>55</sup> Statistical Office of the European Communities (Eurostat) – [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<sup>56</sup> Labour Market Reform in Germany: How to Improve Effectiveness// Economics Department Working Papers No. 512, OECD, 2006.

Jungtinėje Karalystėje pastaruoju metu darbo rinkos reguliavimo reforma yra susijusi su siekiu pritraukti ar išlaikyti darbo rinkoje kuo daugiau vyresnio ar pensinio amžiaus žmonių. Tokius pokyčius paskatino vis labiau senstanti darbo jėga ir iš to kylantys ateities ekonominės ir finansinės politikos iššūkiai. *The Economist* teigimu, Jungtinėje Karalystėje didžiosios kompanijos tokios kaip Marks&Spencer jau dabar bando prisitaikyti – vyresniems žmonės yra suteikiamos papildomos mokamos atostogos iki keturių savaičių, taip pat jiems siūlomas lankstus darbo laikas. Šiame prekybos tinkle darbuotojų, kurių amžius viršija 60 metų, siekia 5 procentus nuo visų darbuotojų, o 80 procentų iš jų dirba nepilną darbo dieną.<sup>57</sup>

Prieš pradėdant analizuoti atskirus modelių bruožus verta aptarti ir darbo rinkos rezultatus. Pagrindiniu darbo rinkos indikatoriumi neabejotinai yra nedarbo lygis, tačiau siekiant nuoseklesnės darbo rinkos analizės reikalinga aptarti tokius darbo rinkos rodiklius kaip užimtumo lygis (vyrų bei moterų), jaunimo nedarbo lygis, ilgalaikis nedarbas (žr. Priedas Nr.2).

ES nedarbo lygis pastaruosius metus šiek tiek mažėjo. Remiantis statistika didžiausias nedarbas yra fiksuojamas Pietų bei Kontinentiniame modelyje. Pastaruoju laikotarpiu didžiausias bedarbių skaičius buvo užregistruotas Graikijoje, kur šis rodiklis siekė 9 procentus nuo visų darbingo amžiaus žmonių.

Didžiausias užimtumo lygis yra būdingas Skandinaviškam bei Anglosaksiškam modeliams, kuriuose užimtumo lygis svyruoja apie 70 procentus. Prasčiausi rezultatai – apie 60 procentų užimtumo lygio - yra būdingi Pietų valstybėms, iš kurių Italijoje užimtumas siekia vos 57 procentus.

Panašios tendencijos yra būdingos ir moterų užimtumo lygiui. Vienareikšmiškai galima teigti, kad šie rodikliai gerokai blogesni nei vyrų užimtumo rodikliai. Mažiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio yra būdingas Skandinaviškojo modelio valstybėms, pavyzdžiui, Švedijoje ir Suomijoje skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio siekia apie 4 procentus. Tuo tarpu Pietų valstybėse skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio gali siekti iki 18 procentų (toks skirtumas buvo užfiksuotas Graikijoje).

Didžiausias ilgalaikio nedarbo lygis taip pat yra būdingas Pietų modelio šalims, o nuo jų nedaug atsilieka ir Kontinentinio modelio šalys. Tai vienas iš svarbiausių rodiklių indikuojančių apie darbo rinkos būklę, tačiau jis tiesiogiai priklauso ne tik nuo darbo rinkos reguliavimo, tačiau ir nuo perkvalifikavimo sistemos.

Vis labiau senstant darbo jėgai, bei mažėjant gimstamumui ne mažiau svarbiu rodikliu ekonomikos konkurencingumui tampa vyresnių žmonių išlaikymas darbo rinkoje. Remiantis *The Economist* straipsniu „*Hire the aged*“ pateikiamais duomenimis 58% britų, kurių amžius yra tarp

---

<sup>57</sup> The Economist, Hire the aged // [http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story\\_id=E1\\_SJRPVPO](http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story_id=E1_SJRPVPO)

55 ir 64 metų dalyvauja darbo rinkoje, tuo tarpu Prancūzijoje šis rodiklis tesiekia 44%, o Italijoje vos 33%.<sup>58</sup>

Tokių rezultatų priežastimi minėtame straipsnyje yra laikomas lankstus darbo reglamentavimas. Taip pat yra teigiama, kad remiantis Prancūzijoje galiojančiomis darbo teisės nuostatomis yra apsunkintas darbuotojo atleidimas, todėl įmonės siekia darbuotojus įsidarbinti ilgam laikotarpiui. Tai reiškia, kad kur kas patrauklesne yra vidutinio ir jauno amžiaus darbo jėga, o ne vyresni darbuotojai.

Kita vertus, pastarąjį dešimtmetį labai populiaria priemone, siekiant į darbo rinką įtraukti jaunimą, buvo ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos programa, kuri neigiamai įtakojo vyresnių žmonių užimtumą. Tokia priemonė ypač populiari Kontinentinio modelio valstybėse, pavyzdžiui 2003 m. šiai priemonei Belgija išleido 0.46% bendrojo vidaus produkto (BVP), o Prancūzija - 0.1% BVP. Tuo tarpu Britanijoje tokia priemonė nėra taikoma. OECD pateikiamais duomenimis ankstyvo pasitraukimo iš darbo rinkos priemonė buvo panaikinta ir Suomijoje, kuri tikisi, jog tai vidutiniškai darbuotojo stažą pailgins bent 2-3 metais.<sup>59</sup>

Pokyčių būtinybę ir tokias praktines tendencijas patvirtina ir Europos Sąjungos Tarybos Ekonomikos politikos komiteto prognozės, kuriose tvirtinama, jog ateityje vis svarbesnę reikšmę įgis, ne darbo vietų apsauga, tačiau sąlygų keisti darbą, kelti kvalifikaciją atsižvelgiant į vis sparčiau besikeičiančias rinkos sąlygas, sudarymas.<sup>60</sup>

Lietuva ES šalių kontekste pasižymi gana gerais rezultatais – mažas nedarbo lygis, kuris yra artimas Skandinaviškajam ar Anglosaksiškam modeliui, nedidelis skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo, svarbu ir tai, kad į darbo rinką įsitraukia vis daugiau žmonių, kurie anksčiau net neplanavo dirbti. Tačiau išlieka aukštas ilgalaikio nedarbo lygis, taip pat Lietuva atsilieka pagal bendrą užimtumo lygį.

Kaip jau buvo minėta, analizuojant darbo rinkos reguliavimą, o ypač reguliavimo griežtumą, daug tyrimų yra atlikusi OECD, tačiau šie tyrimai apsiribojo minėtos organizacijos narių analizėmis. Tuo tarpu platesnį vaizdą pateikia kasmetinis Doing Business indeksas. Juo yra siekiama įvertinti valstybių darbo rinkų patrauklumą verslui (žr. 4 lentelė)

---

<sup>58</sup> The Economist, Hire the aged //

[http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story\\_id=E1\\_SJRPVPO](http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story_id=E1_SJRPVPO)


<sup>59</sup> OECD, Economic Survey of Finland 2006: Restrict early retirement to make pension reform a success //


[http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en\\_2649\\_33733\\_36548878\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en_2649_33733_36548878_1_1_1_1,00.html)

<sup>60</sup> Factor Mobility in the Global Economy: Policies for Growth in an Interconnected World// Economic Policy Committee. Brussels 23 oct.2006, ECFIN/EPC(2006)REP/56235

**4 lentelė. Darbo rinkos reguliavimo nuostatų vertinimas**

	Darbuotojų samdymo sudėtingumo lygis	Darbo valandų griežtumo indeksas	Atleidimo sudėtingumo indeksas	Užimtumo griežtumo indeksas	Samdymo kaštai	Atleidi mo kaštai
ŠIAURĖS ŠALIŲ MODELIS						
Danija	0	40	10	17	0.7	10.0
Suomija	44	60	40	48	24.6	26.0
Švedija	28	60	40	43	32.7	26.0
Nyderlandai <sup>61</sup>	17	40	70	42	18.1	17.3
ANGLOSAKSIŠKAS MODELIS						
Airija	28	40	30	33	10.8	49.0
JK	11	20	10	14	11.0	22.1
KONTINENTINIS MODELIS						
Austrija	11	60	40	37	31.4	56.3
Belgija	11	40	10	20	55.2	16.0
Prancūzija	67	60	40	56	47.4	31.8
Vokietija	33	60	40	44	19.3	69.3
VIDURŽEMIO ŠALIŲ MODELIS						
Graikija	44	80	50	58	31.2	69.3
Italija	61	60	40	54	41.6	1.7
Ispanija	78	60	50	63	30.1	56.3
Portugalija	33	60	60	51	23.8	98.7
NAUJŲJŲ ES ŠALIŲ MODELIS						
LIETUVA	33	80	30	48	31.2	30.3
Latvija	67	40	70	59	24.1	17.3
Estija	33	40	30	34	0.0	40.1
Čekija	33	20	30	28	35.0	21.7
Lenkija	0	60	40	33	21.4	13.0
Vengrija	11	80	10	34	35.2	34.5
Slovakija	17	60	40	39	35.2	13.0
Slovėnija	61	60	50	57	16.6	39.6

 - geriausias rodiklis

 - blogiausias rodiklis

Šaltinis: *The World Bank, Doing business, 2006*

Šios darbo dalies tikslas yra palyginti Lietuvos ir ES valstybių modelius, suskirstytų pagal atskiras darbo rinkos lankstumo formas ir identifikuoti kokiems ES modeliams Lietuva yra artimiausia. Kaip jau ir buvo aptarta antroje darbo dalyje analizuojant darbo rinkos lankstumą įmonės požiūriu esminę reikšmę turi reglamentavimas tokiose srityse kaip darbo laikas, atleidimo terminai ir sąlygos, lankstaus darbo galimybės (terminuotos darbo sutartys, teledarbas, laikinosios įdarbinimo agentūros), o taip pat yra svarbu ir darbo užmokesčio reglamentavimas, kuris dažniausiai susijęs su minimalaus užmokesčio nustatymu.

#### 4.1. Darbo laiko reglamentavimas

Darbo laiko reglamentavimas yra vienas iš svarbiausių lankstumo aspektų, tačiau reikalinga pripažinti jog šiuo požiūriu yra svarbu ne tik nustatytas darbo valandų skaičius, maksimali leistina darbo trukmė, tačiau ir kiti aspektai – apskaitos laikotarpis, profsajungų vaidmuo derantis dėl viršvalandžių, galimybės darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl papildomų darbo valandų.

<sup>61</sup> Pastaba: Nyderlandai yra priskiriami pereinamajam modeliui.

Prieš pradėdant analizuoti darbo laiko reglamentavimą būtina paminėti, jog dalis šių aspektų yra reglamentuojami ES direktyva (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų)<sup>62</sup>. Direktyva reglamentuojama, jog 24 valandų laikotarpiu darbuotojas turi turėti ne trumpesnę nei 11 val. nepertraukiamo poilsio periodą, o vieną kartą per savaitę darbuotojas turi turėti ne trumpesnę nei 35 val. pertrauką.<sup>63</sup>

Maksimali darbo trukmė – ja yra reglamentuojama kiek darbuotojas gali daugiausiai dirbti savaitės, paros, ar keleto dienų laikotarpiu, tačiau dažniausiai yra numatyta, kad apskaitos laikotarpiu neleidžiama viršyti vidutinės trukmės.

Apskaitos laikotarpis – tai laikotarpis kurio pabaigoje pateikiamas vidutiniškai per savaitę išdirbtų valandų skaičius. Paprastai yra nustatyta, jog periodo pabaigoje išdirbtų valandų skaičius negali viršyti tam tikro rodiklio. Galima teigti, jog kuo trumpesnis apskaitos periodas, tuo mažesnė galimybė prisitaikyti prie sezoniškumo ar padidėjusio poreikio padidinti veiklos apimtį, t.y. mažesnis lankstumas.

Darbo laiko reglamentavime taip pat svarbu galimybė, jog profsajungoms ir darbdaviams sutarus būtų galima numatyti galimybę dirbti viršvalandžius, už kuriuos darbuotojui būtų atlyginama.

Analizuojant Europos Sąjungos valstybes galima pastebėti, jog pats griežčiausias darbo laiko reglamentavimas būdingas Skandinaviskajam modeliui. Viršvalandinis darbas čia nėra leidžiamas, išskyrus tam tikrus būtinus atvejus, kurie privalo būti užfiksuoti kolektyvinėje sutartyje. Nėra numatyta ir tai, kad gali būti keičiamas apskaitos laikotarpis, kuris daugeliu atvejų tesiekia 4 mėnesius.

Kontinentinis modelis pasižymi gana plačia įvairove – jame lanksčiau reglamentuojamas darbo laikas – numatyta darbo savaitės trukmė kai kuriais atvejais siekia net 56 val., tačiau jie yra galimi tik tokius atvejus aptarus kolektyvinėse sutartyse. Kita vertus, kolektyvinėse sutartyse dažnai numatoma darbo laiko trukmė gerokai trumpesnė, nei darbo teisėje taikomos trukmės nuostatos. Tai ypač ryšku Prancūzijos atveju, kai kolektyvinėse sutartyse įtvirtinta darbo savaitės trukmė tesiekia 35 val., tačiau kai kurias atvejais yra leidžiama dirbti iki 56 val. (trumpesnė darbo savaitė labiau būdinga Prancūzijos viešajam sektoriui, o ilgesnė – privačiam sektoriui).

Anglosaksiškas modelis darbo laiko reglamentavimo požiūriu yra pats liberaliausias. Jungtinė Karalystė nustato 48 valandų trukmės darbo savaitę, tačiau darbdaviui ir darbuotojui yra palikta teisė susitarti dėl viršvalandžių.

---

<sup>62</sup> Direktyva nėra privaloma savo turiniu, tačiau yra privaloma įgyvendinti joje nustatytus tikslus bei minimalius standartus.

<sup>63</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time// Official Journal L 307, 13/12/1993. P. 0018 – 0024.

Reikalinga pastebėti, jog didžiojoje daugumoje ES šalių numatyta, jog profsajungoms ir darbdaviams susitarus yra galimybė pratęsti apskaitos laikotarpį iki vienerių metų. Tačiau Lietuvos darbo kodekse tokia nuostata nėra įforminta, todėl tai sumažina įmonių galimybes prisitaikyti prie ekonominių svyravimų bei sezoniškumo.

**5 lentelė. Darbo laiko reglamentavimas ir trukmė**

Modelis	Valstybė	Vidutiniškai kolektyvinėse sutartyse numatytų darbo valandų skaičius per savaitę, 2005	Maksimali trukmė	Vidutinė trukmė reglamentuojama nacionalinėje teisėje, val.	Sąlygos ir išimtys	Realiai dirbtų valandų skaičius per savaitę (2004)
	Lietuva	40.0	48	40	Numatyta, kad apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip 4 mėnesiai.	40.0
Pietų modelis	Graikija	40.0	-	40, tačiau maksimali darbo dienos trukmė gali būti iki 12 val.	Apskaitos laikotarpis gali būti iki 12 mėn.	43.2
	Ispanija	38.5	50	40	Viršvalandžiai privalo būti numatyti kolektyvinėje sutartyje, tačiau kai kuriais atvejais dėl viršvalandžių galima susitarti ir darbo sutartyje.	39.3
	Portugalija	38.3	-	48	Kolektyvine sutartimi apskaitos periodas gali būti pailgintas iki 12 mėn.	40.2
	Italija	38.0	-	48	Kolektyvine sutartimi gali būti keičiamas apskaitos periodas.	40.3
Anglosaksiškas modelis	JK	37.2	-	48	Leidžiama dirbti ilgiau nei 48 val. Numatyta, jog turi būti garantuojamas 11 val. poilsis kasdien ir 35 poilsis vieną kartą per savaitę.	42.2
	Airija	39.0		48	Kolektyvine sutartimi gali būti keičiamas apskaitos periodas iki 12 mėn.	41.8
Skandinaviskas modelis	Švedija	38.8		40	Leidžiami nukrypimai, priklausomai nuo darbo pobūdžio. Nukrypimai gali būti sutarti kolektyvinėje sutartyje.	39.9
	Suomija	37.5		40	Paprastai 40 valandų darbo savaitė įforminama	39.6
	Danija	37.0		48	-	39.2
	Nyderlandai	37.0	Įprasta 45 val., pagal	Pagal susitarimą 45, ypatingomis	Kolektyviniams susitarimams išskeltas	41.6

			susitarimą 50 val., esant būtinybei 65 val.	sąlygomis 48	reikalavimas numatyti įvairius atvejus	
<b>Kontinentinis modelis</b>	Vokietija	37.7	48 val. (maksimali darbo dienos trukmė iki 10 val.)		Kolektyvinėje sutartyje darbo valandų skaičius gali būti pratęsiamas iki 10	42.3
	Austrija	38.8	48	40	Viršvalandžiai gali būti numatyti tik kolektyvinėje sutartyje	42.9
	Belgija	38.0	45 val. dirbant pagal lanksčias darbo apskaitos schemas, tačiau gali būti iki 56 val.		Norint taikyti lanksčias darbo apskaitos schemas reikalingas kolektyvinis susitarimas. Viršvalandžiai leidžiami esant techninėms ir praktinėms priežastims arba esant reikalui atlikti papildomus darbus, tuomet leidžiama trukmė 50 ar 56 val.	40.0
	Prancūzija	35.0	48	35	Viršvalandžiai privalo būti numatyti sektorinėse ar įmonės kolektyvinėje sutartyje	39.1
	Visa ES	38.6				41.3

Šaltiniai: Remiantis *The European Industrial Relations Observatory* ir *OECD* duomenimis.

Prieš pradėdant analizuoti darbo laiko reglamentavimą, reikia pastebėti, jog remiantis Lietuvos darbo kodeksu, viršvalandiniai darbai paprastai yra draudžiami, išskyrus išimtinius atvejus, kuriuos nustato DK (šie atvejai buvo aptarti trečiojoje darbo dalyje). Tačiau taip pat reikia atsižvelgti ir į tai, kad Lietuvoje yra leidžiama įmonėje dirbti pagal kelias darbo sutartis.

Darbo laiko reglamentavimo požiūriu Lietuva vis tik yra labiausiai artima kontinentinių valstybių grupei, netgi galima sakyti labiau artima Prancūzijai bei Austrijai, kadangi Vokietija vis labiau siekia liberalizuoti darbo valandų skaičių ar bent susitarti su profesinėmis sąjungomis dėl jų pailginimo.

Visgi Lietuvos rezultatai yra gana kontraversiški, nes dirbamų valandų skaičius esant darbo jėgos stygiui turėtų būti gerokai didesnis, tačiau praktikoje taip nėra. Viena vertus tokie rezultatai gali būti dėl to, kad griežtas darbo laiko reglamentavimas apsunkina darbdavį ir jo galimybes susitarti su darbuotoju dėl papildomų darbo valandų, kita vertus tai gali būti ir šešėlinio darbo pasekmė – kai darbuotojui yra mokamas nelegalus atlygis, arba išvis nėra atlyginama už papildomai išdirbtas valandas (pavyzdžiui, daug drausmės pažeidimų buvo užfiksuota 2006m. lapkričio mėnesio gale Darbo inspekcijos vykdyto reido metu). Taip pat negalima atmesti ir prielaidos, jog darbdaviai yra linkę su darbuotojais sudarinėti papildomo darbo sutartis. Įdomu ir

tai, kad praktikoje visose šalyse, nepaisant to, koks formalus valandų skaičius užfiksuotas, visuomet dirbama bent keletą valandų ilgiau.

Apibendrinant galima pastebėti, jog darbo laiko reglamentavimas ir jo griežtumas ES šalių grupėse gerokai skiriasi. Liberaliausiai darbo laiką reglamentuoja Anglosaksiškosios šalys, tuo tarpu Lietuva gali būti priskiriama prie griežčiausią reglamentavimą taikančių šalių – ne tik todėl, kad Darbo kodekso įtvirtintose nuostatose yra paprastai draudžiami viršvalandiniai darbai, tačiau ir todėl, kad taikomas palyginti trumpas apskaitos laikotarpis, viršvalandžiai galimi tik ypatingais atvejais, pagal griežtai reglamentuotas priežastis ir tik tais atvejais kai jų galimybė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Tačiau galima teigti, kad bent iš dalies šias griežtas nuostatas atsveria galimybė darbdaviui ir darbuotojui susitarus papildomai dirbti 20 val. per savaitę, o tai praktiškai nesprendžia laikinų darbo jėgos poreikio svyravimų.

#### **4.2. Terminuotos darbo sutartys**

Terminuotosios darbo sutartys įtakoja įmonės išorinį kiekybinį lankstumą ir sudaro sąlygas patenkinti verslo poreikius, lanksčiai reaguojant į darbo jėgos pokyčius bei trumpalaikius ekonominius svyravimus.

Analizuojant terminuotąsias sutartis svarbūs tokie aspektai:

- aplinkybės, kuriomis leidžiama įdarbinti pagal terminuotąsias darbo sutartis,
- temintų sutarčių trukmės reglamentavimas,
- terminuotų sutarčių pripažinimas neterminuotosiomis.

Kontinentiniam modeliui būdingas pakankamai aukštas lankstumo lygis terminuotų sutarčių požiūriu – visų pirma, terminuotosios sutartys tam tikrą laiką yra toleruojamos nepriklausomai nuo darbo turinio, išskyrus Prancūziją. Tuo tarpu esant objektyvioms aplinkybėms terminuotų sutarčių taikymas nėra ribojamas. Vokietijoje taikomos dar ir papildomos lankstumo priemonės, prisidedančios prie vyresnių darbuotojų įtraukimo į darbo rinką, t.y. asmenims sulaukusiems 52 metų jokie apribojimai terminuotų sutarčių sudarymui negalioja.

Skandinavishkas modelis terminuotąsias sutartis leidžia tik aiškiai reglamentuotais atvejais, taigi nenumato galimybės laikinąsias darbo sutartis taikyti savo nuožiūra, tačiau tokia nuostata nėra taikoma Danijai. Kaip jau ir buvo minėta, Danijai yra būdingas vadinamasis lankstus saugos modelis, kuris garantuoja aukštą lankstumo lygį, tačiau tuo pačiu ir socialinį saugumą per paramos, kvalifikacijos kėlimo sistemas.

Pietų šalių modeliui būdingas reikalavimas, jog terminuotosios sutartys gali būti sudaromos tik esant objektyvioms priežastims, tai pat galima pastebėti, jog joms yra būdingas sąlyginai trumpa trukmė. Tuo tarpu, Anglosaksiškame modelyje terminuoto darbo turinys nėra reglamentuojamas, tačiau yra nustatyta, jog ilgainiui ši sutartis gali tapti neterminuota.



**6 lentelė. Terminuoto darbo taikymo galimybės ir reikalavimai**

Modelis	Valstybė	Taikomas reglamentavimas
	Lietuva	Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys.
Pietų modelis	Graikija	Leidžiama tik esant objektyvioms aplinkybėms (dažniausiai tik tam tikriems projektams ar sezoniniams darbams). Terminuotą sutartį atnaujinus tris kartus, ji pradedama laikyti neterminuota. Maksimali sutarties trukmė, įskaitant ir pratęsimus, negali viršyti dviejų metų (išskyrus specifinius atvejus).
	Ispanija	Leidžiama esant objektyvioms priežastims, tuo tarpu nei trukmė, nei sutarčių skaičius nėra ribojamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas priimamas dėl ekonominio suaktyvėjimo. Tuomet yra leidžiama terminuotos sutarties trukmė yra šeši mėnesiai, kuri gali būti pratęsiama dar kartą tokiam pačiam laikotarpiui.
	Italija	Nuo 2001 metų terminuotosios darbo sutartys yra leidžiamos techninių, gamybinių ir organizacinių priežasčių, įskaitant ir tuos atvejus, kai reikalinga laikinai pakeisti nedirbančius darbuotojus. Sutarties maksimali trukmė nėra reglamentuojama, tačiau atnaujinant sutartį, trukmė negali viršyti trijų metų.
Anglosaksiškas modelis	JK	Jokių apribojimų nėra, tačiau leidžiama trukmė yra iki 4 metų. Jei darbuotojas ir toliau dirba, sutartis tampa nuolatine.
	Airija	Pirmajai terminuotai sutarčiai apribojimų nėra, tačiau maksimali trukmė, įskaitant ir sutarties atnaujinimus, negali viršyti ketverių metų. Darbdavys, norėdamas pratęsti sutartį turi raštu informuoti iki sutarties pasibaigimo dienos, nurodydamas kodėl siekia pratęsti sutartį ir kodėl darbuotojui negali būti pasiūlyta nuolatinė sutartis.
Skandinaviskas modelis	Švedija	Leidžiama, jei: yra siekiama laikinai pakeisti nesantį darbuotoją (iki 3 metų per 5 metų laikotarpį), laikinai padidėjus darbų apimtims, taip pat leidžiama terminuotam laikui priimti praktikantus. Nuo 1997m. leidžiamai laikinai priimti darbuotojus nepriklausomai nuo priežasčių, tačiau įmonėje negali būti daugiau nei penki darbuotojai, su kuriais pasirašyta tokio pobūdžio sutartis.
	Suomija	Terminuotos sutartys leidžiamos, esant poreikiui laikinai pakeisti darbuotojus, priimant praktikantus bei esant specialioms verslo poreikiams. Nuolat pratęsinėjant sutartį, teismas gali pripažinti nuolatine sutartimi.
	Danija	Terminuotos sutartys leidžiamos tam tikram laikotarpiui arba konkreitiems darbams atlikti. Galima maksimali trukmė iki 30 mėnesių. Atnaujinimas galimas tik esant objektyvioms priežastims.
	Nyderlandai	Nėra reglamentuojama kada galima sudaryti terminuotą sutartį, tačiau nustatyta maksimali trukmė, įskaitant ir sutarties atnaujinimus 3 metai. Po ketvirto sutarties atnaujinimo arba jei trukmė viršija trejus metus, sutartis tampa nuolatine. Tačiau maksimalus sutarties pratęsimų skaičius ir trukmė gali būti kitaip reglamentuojama ir kolektyvinėje sutartyje.
Kontinentinis modelis	Vokietija	Terminuotos darbo sutartys, neatsižvelgiant į priežastis, yra leidžiamos iki dviejų metų arba keturių atnaujinimų. Jei darbuotojui yra sukakę 52 metai terminuotos sutartys nėra reglamentuojamos. Esant objektyvioms priežastims terminuotos sutartys nėra ribojamos.
	Austrija	Pirmajai sutarčiai apribojimų nėra. Nei terminai, nei sutarties atnaujinimas nėra reglamentuojamas, tačiau esant nuolatiniams atnaujinimams teismas gali pripažinti sutartį nuolatine.
	Belgija	Nepateikus objektyvios priežasties yra leidžiama keturis kartus atnaujinti 3 mėnesių terminuotą sutartį arba 6 mėnesių terminuotą sutartį iki 3 metų, tačiau dėl to turi socialinių ir darbo reikalų inspekcija. Esant objektyvioms priežastims terminuotoms sutartims apribojimai netaikomi.
	Prancūzija	Terminuotos sutartys leidžiamos tik esant objektyviems veiksniams – esant būtinybei pakeisti laikinai negalintį dirbti darbuotoją, sezoniniams darbams ir kt. Reglamentuojama trukmė yra trys metai, tačiau gali varijuoti nuo 9 iki 24 mėnesių. Nauja sutartis tai pačiai pozicijai gali būti pasirašyta tik praėjus vienam trečdaliui prieš tai buvusios sutarties termino.

Šaltinis: OECD, 2004.

Viena vertus, Lietuva taiko ganėtinai griežtus reikalavimus dėl terminuotų darbo sutarčių taikymo – jos gali būti taikomos tik tais atvejais, kai yra konkretūs darbai arba jie yra laikino pobūdžio – šis bruožas yra artimas Skandinaviškojo bei Pietų modelio šalims, tačiau kita vertus Lietuva pasižymi palyginti ilga terminuotosios sutarties trukme ir pagal šį kriterijų ji yra artima Anglosaksiškajam modeliui.

Kalbant apie kitas lankstaus darbo galimybes būtina pastebėti, kad nepaisant deklaracijų bei įvardinimų įvairiose strategijose (pavyzdžiui, Nacionalinėje Lisabonos strategijoje), tokios priemonės kaip laikinosios įdarbinimo įmonės ar agentūros, o taip pat ir teledarbas nėra išplėtotos, nėra ir nuoseklios teisinės bazės, reglamentuojančios tokias darbo formas.

### 4.3. Grupinių atleidimų reguliavimas

Remiantis ES šalių praktika grupiniai (kolektyviniai) atleidimai susiję su ekonominėmis priežastimis ir nėra susiję su vieno darbuotojo atleidimu. Nacionalinėse teisės sistemose paprastai yra numatoma, kokie yra kolektyvinio atleidimo požymiai ir kokios taikomos procedūros.

Kolektyvinio atleidimo reglamentavimui yra svarbūs tokie aspektai: atleidžiamų darbuotojų skaičius, atleidžiančios įmonės dydis, atleidimo terminai, t.y. laikas per kurį yra numatoma atleisti darbuotojus.

Daugelyje ES valstybių atleidimai yra laikomi kolektyviniais, jei atleidžiama daugiau nei 10 žmonių iš įmonės, kurioje dirba bent 20 darbuotojų. Kita vertus Prancūzijoje grupiniu atleidimu yra atleidimas, jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama daugiau nei vienas darbuotojas. Galima pastebėti ir tai, kad didžiojoje dalyje ES valstybių kolektyvinio atleidimo apibrėžimas priklauso ir nuo įmonės dydžio. Vis tik tokia taisyklė negalioja Prancūzijai, Italijai, Švedijai ir Jungtinei Karalystei.

7 lentelė. Grupiniai atleidimai

Modelis	Valstybė	Grupinių atleidimų apibrėžimas	Prievolė numatyti socialines priemones
	Lietuva	Jei 30 dienų laikotarpyje atleidžiama: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki 99 darbuotojų;</li> <li>▪ daugiau kaip 10 procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo 100 iki 299 šimtų darbuotojų;</li> <li>▪ 30 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba 300 ir daugiau darbuotojų</li> </ul>	Ne
Pietų modelis	Graikija	Jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4 darbuotojai, jei įmonėje dirba nuo 20 iki 200 darbuotojų;</li> <li>▪ 2-3 proc. darbuotojų, jei įmonėje dirba daugiau kaip 200 darbuotojų</li> </ul>	Ne
	Ispanija	Jei 90 dienų laikotarpiu atleidžiama: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki 100 darbuotojų;</li> <li>▪ daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje</li> </ul>	Taip (atleidimui reikalingas atsakingų valstybės

		dirba nuo šimto iki 300 darbuotojų; ▪ 30 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.	institucijų leidimas)
	Italija	Jei dėl įmonės vidinės pertvarkos ar gamybos apimčių mažinimo atleidžiamas bent vienas darbuotojas, kai įmonėje dirba bent 15 darbuotojų, arba 5 darbuotojų atleidimas 120 dienų laikotarpiu ir jei atleidimai yra vykdomi viename konkrečiame gamybos vienetė arba keliuose gamybos vienetuose, esančiuose toje pačioje provincijoje (administraciniame vienetė).	Reikalingas planas, jei atleidimai yra laikini
Anglosaksiškas modelis	JK	Jei atleidžiama bent 20 darbuotojų 90 dienų laikotarpiu	Ne
	Airija	Jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama: ▪ 5 darbuotojai, kai įmonėje dirba nuo 20 iki 49 darbuotojų; ▪ 10 darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 50 iki 99 darbuotojų; ▪ 10 proc. darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų; ▪ 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba mažiausiai 300 darbuotojų	Ne
Skandinaviškas modelis	Švedija	Kai atleidžiami bent penki darbuotojai	Taip (užimtumo programa)
	Suomija	Atleidžiant bent 10 darbuotojų 90 dienų laikotarpiu arba tuo atveju, jei su jais sudaromos nepilnos darbo dienos sutartys.	Taip (užimtumo programa)
	Danija	Jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama: ▪ 10 darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 20 iki 99 darbuotojų ▪ 10 proc. darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 10 iki 299 darbuotojų ▪ 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba mažiausiai 300 darbuotojų	Taip
	Nyderlandai	Jei trijų mėnesių laikotarpiu atleidžiama bent 20 darbuotojų.	Ne
Kontinentinis modelis	Vokietija	Jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama: ▪ 5 darbuotojai, kai įmonėje dirba nuo 21 iki 59 darbuotojų; ▪ 25 darbuotojai arba 10 procentų darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 60 iki 499 darbuotojų; ▪ 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba mažiausiai 500 darbuotojų.	Taip, jei įmonėje dirba 20 ir daugiau darbuotojų
	Liuksemburgas	▪ Jei atleidžiami bent 7 žmonės 30 dienų laikotarpiu; ▪ Jei atleidžiama bent 15 darbuotojų 90 dienų laikotarpiu.	Taip
	Austrija	Jei 30 dienų laikotarpiu atleidžiama: ▪ 5 darbuotojai, kai įmonėje dirba nuo 21 iki 99 darbuotojų; ▪ 5 procentai darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 100 iki 600 darbuotojų; ▪ 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba daugiau nei 600 darbuotojų.	Ne
	Belgija	Jei 60 dienų laikotarpiu atleidžiama: ▪ 10 darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 20 iki 99 darbuotojų; ▪ 10 procentų darbuotojų, kai įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų; ▪ 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba daugiau nei 300 darbuotojų.	Ne
	Prancūzija	Jei atleidžiamas daugiau nei vienas darbuotojas 30 dienų laikotarpyje	Taip, jei įmonėje dirba daugiau nei 50 darbuotojų

Šaltinis: *The European Industrial Relations Observatory*

Galima teigti, jog šis darbo santykių aspektas – grupinių atleidimų apibrėžimas – susiformavo dėl profesinių sąjungų poveikio, todėl visose šalyse grupinių atleidimų formulavimas yra labai panašus. Iš pateiktų duomenų galima matyti, jog Lietuvos DK numatytas grupinis atleidimas yra apibrėžiamas identiškai kaip Danijoje.

Remiantis statistika Lietuvoje kaip ir kitose Baltijos šalyje kolektyvinių susitarimų reguliavimas aktualus apie 20 proc. darbo rinkos dalyvių, tuo tarpu ES valstybėse narėse šis rodiklis siekia 78 procentus.

Tačiau nepaisant šio rodiklio, kokybinės analizės prasme reikia pripažinti, kad Lietuvoje yra tendencija vis didesnę reikšmę suteikti kolektyviniams susitarimams, tuo tarpu kitose pasaulio bei Europos šalyse kolektyvinių susitarimų bei profesinių sąjungų reikšmė vis mažėja ir vis daugiau laisvės paliekama individualiam darbdavio ir darbuotojo susitarimui. Pavyzdžiui, jei Jungtinėse Amerikos Valstijose 1980 m. profesinėms sąjungoms priklausė apie 20 proc. darbuotojų, tai 2005 m. šis rodiklis nesiekė 13 procentų darbuotojų, iš kurių daugiau nei pusė dirbo valstybiniame sektoriuje.<sup>64</sup>

#### **4.4. Darbuotojų atleidimas: įspėjamieji terminai ir išėtinės kompensacijos**

Esant ekonominiams sunkumams, technologiniams pokyčiams įmonės siekia prisitaikyti ir tuomet tenka atsisakyti darbuotojų paslaugų. Analizuojant lankstumo požiūriu, darbuotojų atleidimo procese yra svarbūs tokie aspektai kaip:

- Įspėjamieji terminai - terminas nuo darbuotojo įspėjimo iki jo atleidimo. Įspėjimo laikotarpis dažniausiai priklauso nuo darbuotojo turėto stažo, jo darbo pobūdžio.
- Išėtinės kompensacijos dydis, kuris dažniausiai priklauso nuo išdirbto stažo bei darbuotojo dirbamo darbo turinio. Analizuojant šį aspektą būtina pastebėti, jog jų dydis dažnai yra reglamentuojamas ne valstybinio reglamentavimo lygmenyje, tačiau didele dalimi priklauso nuo nuostatų įtvirtintų kolektyviniuose susitarimuose. Palyginimą galima iliustruoti *The Economist* pateiktais duomenimis, pavyzdžiui Prancūzijoje atleidus darbuotoją jam mokama nedarbo pašalpa priklausomai nuo jo ankstesnių pajamų gali siekti 5700EUR, o Jungtinėje Karalystėje tokia pašalpa paprastai neviršija 360EUR.<sup>65</sup>

Prie šių kriterijų būtų galima paminėti ir dar vieną – tai reikalavimas gauti atsakingos institucijos leidimą darbuotojo atleidimui. Toks reikalavimas yra būdingas Pietų modelio valstybėms, tuo tarpu likusioje Kontinentinėje Europoje dažniausiai apsiribojama reikalavimu su atsakingomis institucijomis suderinti atleidimą tik tuo atveju jei asmuo yra susijęs su darbuotojų atstovavimu.

---

<sup>64</sup> The Economist, The limits of solidarity//

[http://www.economist.com/research/articlesBySubject/displayStory.cfm?story\\_ID=7951699&subjectid=348876](http://www.economist.com/research/articlesBySubject/displayStory.cfm?story_ID=7951699&subjectid=348876)

<sup>65</sup> The Economist, Not working (Why France's unemployment is proving so intractable)//

[http://www.economist.com/world/europe/displaystory.cfm?story\\_id=E1\\_PRJGPDV#top](http://www.economist.com/world/europe/displaystory.cfm?story_id=E1_PRJGPDV#top)

**8 lentelė. Darbuotojo atleidimo sąlygos**

Modelis	Valstybė		Išpėjamieji terminai			Išeitinės kompensacijos dydis reglamentuojamas teisėje <sup>66</sup>
			9 mėnesiai	4 metai	20 metų	
	Lietuva	Darbuotojai Spec.grupės	2 mėnesiai 4 mėnesiai	2 mėnesiai 4 mėnesiai	2 mėnesiai 4 mėnesiai	Išeitinė kompensaciją priklauso nuo išdirbto stažo: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ iki 12 mėnesių - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</li> <li>▪ nuo 12 iki 36 mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</li> <li>▪ nuo 36 iki 60 mėnesių - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</li> <li>▪ nuo 60 iki 120 mėnesių - keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</li> <li>▪ nuo 120 iki 240 - penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</li> <li>▪ daugiau kaip 240 mėnesių - šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.</li> </ul>
Pietų modelis	Graikija	Darbininkai	0	0	0	Specialios išeitinės kompensacijos nėra numatyta.
		Darbuotojai	30 dienų	3 mėnesiai	16 mėnesių	
	Ispanija		30 dienų	30 dienų	30 dienų	Specialios išeitinės kompensacijos nėra, tačiau ji gali būti nustatyta kolektyvinėse sutartyse.
	Portugalija		60 dienų	60 dienų	60 dienų	N.A.
Italija	Darbininkai	6 dienos	9 dienos	12 dienų	Išmoką moka valstybė ir ji priklauso nuo amžiaus. Ji gali būti mokama kiekvieną mėnesį arba vienkartinė, tokiu būdu siekiant paskatinti savarankišką užimtumą	
	Darbuotojai	15 dienos	2 mėnesiai	4 mėnesiai		
Anglosaksiškas modelis	JK	Darbuotojai Grupiniai atleidimai	1 savaitė	4 savaitės	12 savaičių	Darbuotojai gauna išeitinę kompensaciją. Ji skaičiuojama priklausomai nuo amžiaus, išdirbto stažo ir turėto užmokesčio: <ul style="list-style-type: none"> <li>18-21 metai: 0.5 savaitinio užmokesčio</li> <li>22-40 metai: 1 savaitės užmokesčio</li> <li>41-64 metai: 1.5 savaitės užmokesčio</li> </ul> Tačiau maksimalus laikas už kurį mokama išeitinė pašalpa yra 20 metų, o taip pat nustatyta jog maksimalus savaitinis uždarbis, nuo kurio skaičiuojama išeitinė pašalpa yra 260 svarų sterlingų.

<sup>66</sup> Kolektyvinėse sutartyse gali būti numatytas ilgesnis išpėjimo terminas ir didesnės išeitinės išmokos.

	Airija	Darbuotojai Grupiniai atleidimai	1 savaitė 2 savaitės	2 savaitės 2 savaitės	8 savaitės 8 savaitės	Išaitinė kompensacija skaičiuojama priklausomai nuo išdirbto laiko. Išaitinę kompensaciją gali gauti darbuotojas tik tuo atveju, jei įmonėje išdirbo ilgiau nei 2 metus. Už kiekvienus išdirbtus metus darbuotojui mokama išaitinė kompensacija lygi dviejų savaičių užmokesčiui.
Skandinaviskasis modelis	Švedija		1 mėnuo	3 mėnesiai	6 mėnesiai	Išaitinė kompensacija nėra numatyta.
	Suomija		14 dienų	1 mėnuo	6 mėnesiai	Kompensacija nėra numatyta, išskyrus atvejus, kai darbdavys neinformuoja darbuotojų grupinio atleidimo atveju. Tuomet kompensacijos dydis gali siekti iki 24 mėnesių uždarbio.
	Danija	Darbininkai Darbuotojai	3 savaitės 3 mėnesiai	8 savaitės 4 mėnesiai	10 savaitės 6 mėnesiai	Nėra specialaus kompensavimo mechanizmo.
	Nyderlandai		1 mėnuo	1 mėnuo	3 mėnesiai	Išaitinė kompensacija nėra nustatyta teisiškai. Tačiau teismai gali paskirti išaitinę kompensaciją iki 51 mėnesio vidutinių užmokesčių.
Kontinentinis modelis	Vokietija		4 savaitės	1 mėnuo	7 mėnesiai	Maksimali suma išmokama darbuotojui yra lygi 12 vidutinių darbo užmokesčių, tačiau yra dvi išimtys: 15 mėnesių darbo užmokestis, jei darbuotojui yra sukakę daugiau nei 50 metų ir jis yra išdirbęs daugiau nei 15 metų. 18 mėnesių darbo užmokestis, jei darbuotojui yra sukakę daugiau nei 55 metai ir jis yra išdirbęs daugiau nei 20 metų.
	Austrija		1 savaitė	3 savaitės	5 savaitės	Darbuotojai turi teisę pasirinkti arba vienkartinę išaitinę išmoką arba tokio pačio dydžio sumą pervesti pensijai.
	Belgija	Darbininkai Darbuotojai	35 dienos 3 mėnesiai	35 dienos 3 mėnesiai	112 dienos 15 mėnesių	Išaitinė kompensacija dengia pusę skirtumo tarp turėto atlyginimo bei bedarbystės pašalpos. Ši išaitinė kompensacija skaičiuojama 4 mėn.
	Prancūzija		1 mėnuo	2 mėnesiai	2 mėnesiai	Išaitinės kompensacijos dydis lygus 20 proc. mėnesinio darbo užmokesčio už kiekvienus metus (jei darbo stažas neviršija 10 metų) arba 20 proc. mėnesinio darbo užmokesčio bei papildomai 13,33 proc. už kiekvienus metus išdirbtus virš 10 m.

Šaltiniai: Remiantis The European Industrial Relations Observatory ir OECD duomenimis.

Remiantis OECD pateikiamais duomenimis, Skandinaviskasis modelis pasižymi gana ilgais įspėjamaisiais laikotarpiais, tačiau teisės aktais nėra numatomos išaitinės kompensacijos. Jos gali būti įforminamos kolektyvinėse sutartyse. Vis tik atleidimas šiame modelyje

nesudėtingas (išskyrus Švediją) – nekeliama papildomi reikalavimai dėl trečiųjų šalių sutikimo, nėra taikomos išėtinės kompensacijos.

Anglosaksiškame bei Pietų modeliuose galima pastebėti sąlyginai trumpus įspėjamuosius terminus (išskyrus Italiją), panašiai yra reglamentuojamos ir išėtinės kompensacijos. Vis tik kitos darbuotojų atleidimo sąlygos yra labai skirtingos, pavyzdžiui, Pietų modelio šalyse, norint atleisti darbuotoją yra reikalinga gauti darbuotojų atstovo sutikimą.

Kalbant apie atleidimus, dar būtina trumpai apžvelgti neteisėto atleidimo sąvoką. Remiantis OECD tyrimais vienareikšmiškai galima sakyti, kad visose ES šalyse neteisėtu atleidimu yra laikomas atleidimas susijęs su diskriminaciniais aspektais (kilmės, lyties amžiaus, tikėjimo ir kt.).

Teisėtų atleidimų motyvai taip pat yra gana panašūs, tačiau jų interpretacijos yra skirtingos. Pavyzdžiui, nepakankama darbuotojo kvalifikacija pareigų atlikimui Portugalijoje yra traktuojama labai griežtai ir toks atleidimas galimas tik tuomet, kai yra diegiamos naujos technologijos, tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje šis kriterijus yra traktuojamas daug laisviau. Apskritai galima teigti, jog Pietų modelyje atleidimas yra sudėtingas, o, pavyzdžiui, Graikijoje atleidimas yra laikomas „kraštutine priemone“ ir ją galima naudoti tik tuomet, kai kitos priemonės – mokymai, raštiški bei žodiniai įspėjimai dėl darbuotojo veiksmų, finansinės nuobaudos – neleidžia užtikrinti tinkamo funkcijų įgyvendinimo (tuo labiau norint darbuotoją atleisti yra reikalingas darbuotojų atstovų sutikimas).

Analizuojant atleidimus dėl ekonominių įmonės veiklos aspektų vėlgi Pietų modelio šalys pasižymi griežta interpretacija, tuo tarpu kiti modeliai šias priežastis interpretuoja liberaliau.

Daugelyje valstybių, atleidžiant darbuotoją, svarbią reikšmę turi jo kvalifikacija bei darbo stažas. Šiame kontekste Lietuva šiek tiek išsiskiria, kadangi atleidimo sąlygos labiau priklauso nuo socialinių veiksnių nei nuo išdirbto laikotarpio. Lyginant Lietuvą su kitais ES modeliais galima pastebėti, jog Lietuvoje taikomas atleidimų reglamentavimas bei reikalavimai yra artimi Kontinentiniam modeliui. Visų pirma, taikomi panašios trukmės įspėjamieji terminai (išskyrus darbuotojams išdirbusiems ilgiau nei 20 metų), taikomos šiek tiek didesnės išėtinės kompensacijos, panašiai interpretuojami neteisėti atleidimai. Be to, Kontinentinio modelio šalyse (išskyrus Belgiją) neteisėto atleidimo atveju teismas darbuotoją gali grąžinti į anksčiau užimtas pareigas. Tačiau pagal šį kriterijų Lietuva yra artimesnė Pietų modelio šalims, kadangi šia teise jose yra naudojama dažniau nei Kontinentinio modelio šalyse.

Apibendrinant galima pripažinti, jog Lietuvai yra būdingas sąlyginai griežtesnis atleidimų reglamentavimas.

#### 4.5. Minimalus darbo užmokestis ir jo nustatymas

Vienas iš svarbiausių aspektų analizuojant verslo konkurencingumą yra darbuotojų darbo užmokestis. Paprastai valstybės darbo užmokesčio dydį palieka įmonių apsisprendimui, tačiau egzistuoja tam tikri mechanizmai, kuriais valstybė įpareigoja mokėti tam tikrą mėnesinį ar valandinį darbo užmokestį. Susitarimai dėl atlyginimų dydžio taip pat gali būti užfiksuoti kolektyvinėse sutartyse, tačiau tariantis dėl jų turinio paprastai dalyvauja abi pusės – darbuotojų ir darbdavių atstovai. Galima teigti, kad minimalus darbo užmokestis yra aktualus labiau pažeidžiamoms ekonomikos sektoriams (ypač tuomet kai jie yra priverčiami mokėti užmokestį, kuris neatitinka našumo), minimalus užmokestis taip pat gali sumažinti įmonių konkurencingumą ekonominio nuosmukio periodu, ir taip paskatinti jų lankstesnį prisitaikymą prie ekonominio ciklo laikotarpio.

Minimalus atlyginimas nėra reglamentuojamas Austrijoje, Danijoje, Italijoje, Švedijoje, Vokietijoje, tačiau šiose šalyse yra labai paplitę kolektyviniai šakų susitarimai. Remiantis statistika šie kolektyviniai susitarimai apima nuo 70 proc. darbuotojų Vokietijoje iki beveik 100 proc. Austrijoje, tuo tarpu Danijoje ir Švedijoje šis rodiklis siekia apie 90 proc. darbuotojų.<sup>67</sup>

Analizuojant minimalaus darbo užmokesčio nustatymą būtina paminėti, jog kai kuriose valstybėse minimalūs užmokesčiai, nustatyti šakos kolektyvinėse sutartyse, automatiškai galioja ir toms įmonėms, kurios nepriklauso profesinėms sąjungoms, kitose šalyse, kaip Vokietijoje, tokių kolektyvinių sutarčių, taikymas irgi gali būti išplėstas įmonėms, kurios nėra prisijungę prie susitarimo.

Europos šalyse minimalus darbo užmokestis (MDU) dažniausiai diferencijuojamas, atsižvelgiant į dirbančiųjų amžių, kvalifikaciją, profesiją bei darbo patirtį.

MDU Europos šalyse gana dažnai diferencijuojamas, priklausomai nuo asmens amžiaus. Prancūzijoje, Airijoje, Maltoje ir Slovakijoje bazinis suaugusio darbuotojo MDU taikomas nuo 18 metų amžiaus. Belgijoje bazinis MDU taikomas visiems 21 metų amžiaus ir vyresniems privataus sektoriaus darbuotojams. Šioje šalyje didesnis MDU taikomas darbuotojams, vyresniems nei 21,5 metų ir turintiems bent 6 mėnesių darbo patirties, bei darbuotojams, vyresniems nei 22,5 metų ir turintiems bent 12 mėnesių darbo patirties. Čekijos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje bazinis suaugusiojo darbuotojo MDU taikomas darbuotojams nuo 22 metų, o Olandijoje - nuo 23 metų. Šioje šalyje yra aštuonios skirtingos diferencijuoto MDU kategorijos, svyruojančios nuo 30% bazinio MDU – 15 metų amžiaus darbuotojams, iki 85% bazinio MDU – 22 metų amžiaus darbuotojams.

---

<sup>67</sup> Carley M. Key themes in global industrial relations: Minimum wages and relocation of production. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006



Tuo tarpu Graikija, Ispanija, Lenkija, Lietuva, Slovėnija ir Vengrija bei dar keletas naujų ES valstybių narių MDU diferenciacijos pagal asmens amžių netaiko<sup>68</sup>. Taigi, minimalaus užmokesčio nediferencijavimas pagal darbuotojo amžių yra būdingas Pietų Europos valstybėms.

Nei vienoje iš Europos šalių, išskyrus Malta, nėra taikoma MDU diferenciacija pagal ūkio sektorius ir regionus. Tuo tarpu Maltoje be bazinio MDU nacionaliniais įstatymais taip pat yra nustatyti skirtingi minimalaus darbo užmokesčio dydžiai atskiriems ūkio sektoriams.<sup>69</sup>

MDU atsižvelgiant į darbuotojų kvalifikaciją bei profesiją diferencijuojamas Airijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje. Graikijoje MDU priklauso nuo išdirbto laiko ir šeimyninės padėties. Airijoje mažesnis lyginant su baziniu MDU taikomas vyresniems nei 18 metų amžiaus darbuotojams per pirmus du metus nuo jų įdarbinimo pradžios; taip pat darbuotojams, dalyvaujantiems pripažintuose kvalifikacijos kėlimo (mokymo) kursuose.

Kiek rečiau MDU diferencijuojamas pagal asmens profesiją. Pavyzdžiui, Prancūzijoje mažesnis MDU taikomas tam tikroms profesijoms (durininkams, sargams, samdiniams, auklėms, viešbučių ir viešojo maitinimo sektoriaus darbuotojams).

Taip pat diferencijuojant MDU dažnai atsižvelgiama į asmens negalią. Tokia praktika taikoma Prancūzijoje ir Ispanijoje.

Mokesčių lengvatos mažą darbo užmokestį gaunantiems darbuotojams, įskaitant ir gaunančiuosius MDU, taikomos tik Prancūzijoje ir Olandijoje. Socialinio draudimo mokesčio lengvatos priėmus dirbti ilgalaikius bedarbius bei nedirbančius neįgaliuosius asmenis taikomos Ispanijoje.

Taigi, remiantis ES šalių praktika reglamentuojant ir nustatant minimalų darbo užmokestį galima teigti, kad šiuo metu galiojanti Lietuvos praktika labiausiai atitinka Pietų valstybių taikomą modelį (išskyrus Italiją). Ir nors Pietų šalyse yra taikomi papildomi kriterijai, įtakojantys minimalaus darbo užmokesčio dydį, tačiau principinės nuostatos labiausiai artimos Lietuvos modeliui: minimalus darbo užmokestis yra nustatomas valstybės mastu ir taikomas visiems vieningai, yra taikomas vienas tarifas<sup>70</sup> (Pietų šalyse yra tam tikri nukrypimai – MDU gali būti koreguojamas atsižvelgiant į asmens profesiją, neįgalumą).

Aukštas MDU nustatymas apriboja mažesnės kvalifikacijos darbuotojų patekimą į rinką, taip pat gali neigiamai įtakoti jaunų žmonių patekimą į darbo rinką.

Kaip jau buvo užsiminta 3 šio darbo dalyje, Lietuvoje darbo užmokestis labiausiai įtakoja smulkųjį verslą, todėl siekiant sumažinti minimalaus atlyginimo kėlimą reikalinga nustatyti aiškias derėjimosi dėl jo taisykles – profsąjungų reikalavimu į trišalės tarybos posėdžius

---

<sup>68</sup> Carley M. Key themes in global industrial relations: Minimum wages and relocation of production. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> Paprastai minimalus darbo užmokestis yra skirtingas privačiam sektoriui ir valstybiniam.

minimalaus užmokesčio kėlimo klausimas yra įtraukiamas kas pusmetį, o kartais net ir dažniau. Daugumoje ES šalių egzistuoja oficialūs susitarimai, o kartais tai būna sutarta ir neformaliame lygyje, jog minimalus darbo užmokestis bus peržiūrimas vieną arba du kartus per metus ar kas dvejus metus. Šiame kontekste Lietuva išsiskiria dar ir tuo, jog nėra sutarta kokiais esminiais kriterijais bus vadovaujama keliant MDU. Paprastai kitose šalyse yra vadovaujama tokiais rodikliais kaip vartojimo kainų indekso augimas (Graikija), infliacijos lygis, numatoma infliacija (Ispanija), darbo našumo augimas ir t.t., tačiau Lietuvoje nėra apsispręsta, todėl nukenčia sprendimų priėmimo skaidrumas.

## IŠVADOS

1. Pastaraisiais metais analizuojant konkurencingumą, vienas iš tarptautinio konkurencingumo tyrimų objektų tampa darbo rinkos reguliavimas. Dažnai tyrimuose pastebima, jog darbo rinkos reformos yra būtinos siekiant sumažinti nedarbo lygį, tačiau ne mažiau svarbi reforma tampa ir dėl vis mažesnio gimstamumo bei vis lėčiau atsinaujinančios darbo jėgos. Vis labiau akcentuojama, jog darbo rinkoje yra būtina išlaikyti vyresnio amžiaus žmones, padidinti dalyvavimą kitų gyventojų sluoksnių, kurie natūraliai yra linkę mažiau prisiimti darbinis įsipareigojimus. Kai kurios valstybės jau ėmėsi praktinių reformų spręsti šias aktualias problemas, kurios ateityje turėtų dar labiau paaštrėti.

2. Jei seniau lankstumas buvo suvokiamas kaip priemonė spręsti nedarbo bei šešėlinės ekonomikos problemas, tai šiuo metu jis tampa priemone sprendžiant migracijos sukeltas pasekmes, taip pat leidžia lanksčiau į darbo rinką įtraukti moteris, pensinio amžiaus visuomenės dalį. Ne mažiau yra svarbu ir tai, jog lankstumas sudaro sąlygas prisitaikyti prie ekonominių pokyčių. Taigi darbo rinkos reguliavimo politika tampa konkurencingumo didinimo priemone, o jo svarba atspindima daugelyje tarptautinio konkurencingumo tyrimų. Darbo rinkos reguliavimo lankstumas yra būtinas dėl konkurencijos didėjimo bei vis didesnio poreikio prisitaikyti prie sparčių ekonominių pokyčių. Todėl būtina užtikrinti, jog bus sudarytos sąlygos lanksčiai persiorientuoti iš vieno ekonomikos sektoriaus į kitą. Sąlygų, leisiančių kuo sparčiau darbo jėgai prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių, sudarymas yra būtinas dar ir todėl, kad didelis darbo jėgos kiekis šiuo metu juda iš mažiau našių ekonominės veiklos sričių į šiuo metu itin aktyvias, tačiau dideliais cikliniais svyravimais pasižyminčias sritis (statybos, nekilnojamo turto rinkos, prekybos).

3. Šio darbo hipotezė – jog Lietuvos darbo rinkos reguliavimas nėra efektyvi konkurencingumo didinimo priemonė, buvo keliama atsižvelgiant į tarptautinių tyrimų rezultatus, kuriuose Lietuvos darbo rinkos reguliavimo rodikliai yra gerokai žemesni nei bendrieji konkurencingumo bei šalies ekonomikos patrauklumo rodikliai (kaip jau ir buvo minėta Lietuvos darbo rinkos reguliavimas Pasaulio banko išleistoje 2006m. *Doing business* studijoje buvo įvertintas tik 119 vieta, tuo tarpu bendras rodiklis siekė 16 vietą). Darbo rinkos reguliavimo problemas nuolat kelia ir Investuotojų forumas. Šią hipotezę patvirtino ir pagal pasirinktą teorinį modelį atlikta analizė.

4. Šiame darbe siekiant išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo lankstumą bei palyginti jį su ES valstybių praktika visos ES šalys buvo suskirstytos į keturis modelius: Anglosaksišką, Skandinavišką, Kontinentinį bei Pietų. Lanksčiausias darbo rinkos reglamentavimas yra būdingas Anglosaksiškam bei Skandinaviškam modeliui, kuris šiek tiek

griežčiau nei Anglosaksiškas reglamentuoja darbo laiką, terminuotųjų sutarčių sudarymą. Mažiausiai lankstus darbo laiko reglamentavimas yra būdingas Pietų modelio valstybėms (tai būdinga tiek darbo laiko reglamentavimo, tiek darbuotojų atleidimui, tiek ir terminuotosioms darbo sutartims).

5. Lietuvos darbo rinkos reguliavimas yra sąlyginai nelankstus, pasižymintis mišriomis ES modelių savybėmis, dažniausiai turintis Pietų bei Kontinentinio modelių bruožų, tačiau taip pat verta pastebėti, jog Lietuvoje dar nėra išplėtos tokios darbo formos, kaip įdarbinimas per laikinąsias įdarbinimo įmones, teledarbas. Šios priemonės turėtų teigiamą poveikį Lietuvos darbo rinkos lankstumui.

6. Nors kaip jau ir minėta Lietuva yra artima šalims, pasižyminčioms nelanksčiu darbo rinkos reguliavimu bei griežtesne užimtumo apsauga, tačiau jos darbo rinkos rezultatai yra geresni nei minėtųjų šalių. Todėl galima kelti prielaidą, jog šiuo metu sąlyginai nelankstų darbo rinkos reguliavimą atsveria kiti ekonominės plėtros bei socialiniai veiksniai: nedarbas iš dalies mažėja dėl didelio migracijos lygio, taip pat dėl verslo sektoriaus plėtros; nesudėtingas anksčiau darbo rinkoje nedalyvavusių žmonių pritraukimas į darbo rinką yra sėkmingas dėl sparčiai didėjančio darbo užmokesčio.

7. Lietuvoje, palyginti su kitomis ES valstybėmis griežtai reguliuojamas darbo laikas, o tai neigiamai įtakoja Lietuvos konkurencingumą (darbo valandų nelankstumas Lietuvos atveju yra paradoksalus – jei Prancūzijoje smulkioms įmonėms, kurių darbuotojų skaičius neviršija 10 žmonių yra nustatyta palengvinta viršvalandžių schema, tai Lietuvoje yra priešingai – viršvalandžiai yra galimi tik tuomet, kai tokia galimybė yra numatyta kolektyvinėje sutartyje bei yra taikoma suminė darbo laiko apskaita). Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinės sutartys yra sureikšminamos, o jų paplitimas nėra didelis: nuo to nukenčia darbuotojai ir darbdaviai, kuriems nėra sudaromos sąlygos tarpusavio susitarimui dėl svarbių aspektų.

8. Nors terminuotųjų darbo sutarčių trukmė Lietuvos teisėje reglamentuojama gana liberaliai, tačiau darbų, dėl kurių galima sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, turinys yra griežtai apibrėžtas. Analizuojant darbuotojų atleidimo reguliavimą, galima pastebėti, kad tiek įspėjamieji terminai, tiek išėtinės kompensacijos yra vidutinio griežtumo, artimos Kontinentinio modelio valstybėms, tačiau teismų praktikoje griežtai interpretuojama teisėto atleidimo sąvoka, dėl to darbdavys, pripažinus, kad atleidimas buvo neteisėtas, patiria didelius kaštus – tiek dėl kompensacijos darbuotojui už visą laikotarpį nuo neteisėto atleidimo iki teismo pripažinimo atleidimą neteisėtu, tiek ir teismo dažnai paskiriamos prievolės grąžinti darbuotoją į buvusias pareigas.

9. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo procesas Lietuvoje yra vienas iš neskaidriausių lyginant su kitais ES modeliais. Visų pirma, nėra nustatyta objektyvių kriterijų, į kuriuos būtų

atsižvelgiama didinant minimalų užmokestį, kita vertus nėra nustatytas aiškus jo peržiūros periodiškumas, kuris yra būdingas kitiems ES modeliams.

10. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo reformos būtinybė mažai aptariama ir viešojoje erdvėje – iš dalies tai galima sieti su vis didesniu profesinių sąjungų įtaka ir politiškai nepatraukliomis priemonėmis, kurios sumažintų jų įtaką. Gerokai dažniau yra diskutuojama nedarbo ar darbo vietų kūrimo temomis, kurios realiai jau praranda savo svarbą. Būtent nemaža dalis nedarbo arba su darbo jėgos trūkumu susijusių problemų gali būti išsprendžiama ne kuriant įvairias programas, tačiau pasirinkus tinkamą reguliavimo politiką, derinant ją su švietimo, aukštojo mokslo, socialinės šalpos sistemų reformomis.

### **Pagrindinės rekomendacijos:**

1. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo teisinėje bazėje, tariantis dėl darbo sąlygų, reikalinga palikti daugiau galimybių darbdavio ir darbuotojo individualiam susitarimui, vengti susitarimo turinio perkėlimo į kolektyvines sutartis. Taip būtų sumažinami kaštai darbdaviui, paliekama darbuotojo pasirinkimo teisė, būtų sudaromos sąlygos į darbo rinką įsitraukti mažiau paklausiai darbo jėgai.

2. Būtina išplėtoti tokias lankstaus darbo koncepcijas kaip teledarbas bei laikinosios įdarbinimo įmonės ar agentūros.

3. Vertinga sušvelninti terminuotųjų darbo sutarčių reglamentavimą; vertėtų išplėsti veiklų pobūdį, kurioms galima taikyti terminuotąsias darbo sutartis, taip pat būtų galima numatyti darbuotojų kategorijas, kurioms terminuotųjų darbo sutarčių apribojimai nebūtų taikomi, (pvz., priešpensinio amžiaus žmonėms).

4. Būtina liberalizuoti darbo laiko reglamentavimo nuostatas, kurios šiuo metu yra vienos iš griežčiausių visoje Europoje.

5. Reikalinga nustatyti skaidrią bei objektyviais kriterijais grindžiamą minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą.

6. Atsižvelgiant į Lietuvai būdingą žemą nedarbo lygį bei vis didėjantį laisvų darbo vietų skaičių, Vyriausybės bei kitų atsakingų institucijų rengiamose strategijose nėra tikslinga numatyti priemones, susijusias su naujų darbo vietų steigimu ar steigimo subsidijavimu (išskyrus atvejus, kai darbo vietų kūrimas yra susijęs su socialinės integracijos funkcija, t.y. kai darbo vietos kuriamos neįgaliesiems, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų ir pan. Tačiau net ir šiuo atveju yra reikalinga nuosekli analizė dėl tokių priemonių poreikio bei tikslingumo). Kita vertus, esant galimybei gali būti numatyti skirtingi darbo rinkos raidos scenarijai, identifikuojantys alternatyvius darbo rinkos problemų sprendimo būdus.

## Literatūros sąrašas

- Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (aktuali redakcija nuo 2006-07-13)// [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=280841](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=280841); prisijungimo laikas:2006-08-16.
- Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo pažangos ataskaita, 2006 metai// <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>; prisijungimo laikas: 2006-10-30.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos// <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/n.lis.pr.-2005-11-22.nr.1270.doc>; prisijungimo laikas: 2006-09-10.
- Ekonominės migracijos valdymo strategija (projektas), Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2006.
- Bernotas D., Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
- Gruževskis B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis. Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinis darbo biuras, Budapeštas, 2005.
- Guogis A. Dėl Lietuvos socialinės politikos modelio// Politologija 2002(4), 28.// <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=9A4E1132-2067-443D-BCD7-383149FA8E3C>; prisijungimo laikas:2006-05-19.
- Raškinis D. Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis// <http://www.lrtt.lt/Tyrimai/MDU%20didinimo%20poveikis%2020061016-Raskinis.doc>; prisijungimo laikas:2006-11-05.
- Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės – <http://www.stat.gov.lt/lt/>
- Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time// Official Journal L 307, 13/12/1993. P. 0018 – 0024.
- Arrowsmith J. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006.
- Boeri T. Let Social Policy Models Compete and Europe Will Win //paper presented at a Conference hosted by the Kennedy School of Government, Harvard University, 11-12 April 2002.
- Carley M. Key themes in global industrial relations: Minimum wages and relocation of production. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2006.
- Eamets R. Labour Market Flows and Adjustment to Macroeconomic Shocks in the Baltic States// Post-Communist Economies, Vol.16, No.1, March. P.47-71.
- Eamets R., Masso J. Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic State// IZA Discussion Paper No. 1147, 2004.
- Esping-Anderson G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press: New Jersey, 1990.
- Factor Mobility in the Global Economy: Policies for Growth in an Interconnected World// Economic Policy Committee. Brussels 23 oct.2006, ECFIN/EPC(2006)REP/56235.

- Ferrera M., Hemerijck A., Rhodes M. „The future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy", Report for the Portuguese Presidency of the European Union, 2000.
- Ferrera, M., Hemerijck A. "Recalibrating Europe's Welfare Regimes" (forthcoming) // *Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments*, ed. by Zeitlin J., Trubek D. Oxford University Press 2002.
- Joerges C., Rödl F. „Social Market Economy“ as Europe's Social Model?// EUI Working Paper No.2004/8. Lorence, 2004.
- Kilicaslan., Y., Taymaz, E. Labour market regulation, Industrial structure and Economic Performance, 2005/Economic Research Forum, 12th Annual Conference.
- Kleinman M. A European Welfare State: European Union Social Policy in the Context. Basingstone: Palgrave, 2002.
- Labour Market Reform in Germany: How to Improve Effectiveness// Economics Department Working Papers No. 512, OECD, 2006.
- Leibfried S. Towards a European welfare state? On integrating poverty regimes into the European Community// *New Perspectives on the Welfare State in Europe*. London and New York: Routledge; 1993.P. 133-256
- OECD, A Detailed Description of Employment Protection in Force in 2003. Paris, 2004.
- OECD, Employment Outlook. Paris, 2006.
- OECD, Labour Market Flexibility. Paris, 1986.
- OECD, Society at a Glance, OECD Social Indicators. Paris, 2002.
- Saker J. etc., A Survey and Critical Review of Flexibility Measures in Manufacturing Systems// *Production Planning and Control*, 5 (6),1994. P.512-523
- Sapir A. Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005.
- Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility: The United Kingdom. International Labour Office, Geneva, 1986.
- The Nordic model: A recipe for European success?//European Policy Center Working Paper No.20, September, 2005.
- Titmuss R. *Essays on The Welfare State*. London: Unwin University Books, 1966.
- Titmuss R. *Social policy: An introduction*. London: Allen and Unwin, 1974.
- Treu T. Labour Flexibility in Europe// *International Labour Review*, Vol. 131. P.497-513.
- Wilthagen T., Tros F. The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, 2004, 10 (2), 166–186.
- World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2005*. Palgrave, Macmillan, 2005.
- World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2006-2007*. Palgrave, Macmillan, 2006.
- Anglo-Saxon model offers better jobs and incomes deal// <http://www.management-issues.com/2006/8/24/research/anglo-saxon-model-offers-better-jobs-and-incomes-deal.asp>; prisijungimo laikas:2006-08-16.
- Bertola G. Distribution, Efficiency and Labour Market Regulation: in Theory, in OECD countries, and in Latin America//

<http://www.personalweb.unito.it/giuseppe.bertola/ImiOecdLA.pdf#search=%22la%20porta%20about%20market%22>; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

Boeri T. Social Policy: One for all?// <http://www.cepremap.cnrs.fr/gatti/boeri.pdf#search=%22boeri%20tito%20let%20social%20models%22>; prisijungimo laikas:2006-09-18.

Boeri T., Nicoletti G., Scarpetta S. Regulation and Labour Market Performance// <ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf>; prisijungimo laikas:2006-09-16.

Botero J.C., Djankov S., Porta R. ect. The Regulation of Labour; June 2004// [http://post.economics.harvard.edu/faculty/shleifer/papers/labor\\_June04.pdf#search=%22Labour%20market%20regulation%20theory%22](http://post.economics.harvard.edu/faculty/shleifer/papers/labor_June04.pdf#search=%22Labour%20market%20regulation%20theory%22); prisijungimo laikas:2006-10-03.

Calderon C., Chong A. Are Labour Market Regulations an Obstacle for Long-term Growth?// Labour Markets and Institutions, ed. Restrepo J.E., Tokman A. Central Bank of Chile, 2005// [http://www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/bancacentral/pdf/v8/167\\_219\\_Calderon\\_Chong.pdf#search=%22la%20porta%20labour%20market%22](http://www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/bancacentral/pdf/v8/167_219_Calderon_Chong.pdf#search=%22la%20porta%20labour%20market%22); prisijungimo laikas:2006-08-16.

Chartered Institute of Personnel and Development, 2005// <http://www.cipd.co.uk/default.cipd>; prisijungimo laikas:2006-10-16.

European competitiveness report 2004// [http://ec.europa.eu/enterprise/library/lib-competitiveness/doc/european\\_competitiveness\\_report%202004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/library/lib-competitiveness/doc/european_competitiveness_report%202004_en.pdf); prisijungimo laikas:2006-11-26.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working time developments–2005// <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/08/update/tn0608101u.html>; prisijungimo laikas:2006-10-16.

Federation of European Employers// <http://www.fedee.com/lawguideformat.html>; prisijungimo laikas:2006-10-02.

Norberg J. Swedish models// <http://www.johannorberg.net/>; prisijungimo laikas:2006-09-16.

OECD, 2004 Employment Outlook. Paris, 2004.

OECD, Economic Survey of Finland 2006: Restrict early retirement to make pension reform a success // [http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en\\_2649\\_33733\\_36548878\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en_2649_33733_36548878_1_1_1_1,00.html); prisijungimo laikas:2006-10-14.

Pirie M. The Anglo-Saxon model of capitalism// <http://www.adamsmith.org/thinkpiece/000496.php>; prisijungimo laikas: 2006-09-14.

Potec L. On European Capitalism, Rubicon E-journal, September 2002// <http://209.85.129.104/search?q=cache:bXGWdQa6HBAJ:venus.ci.uw.edu.pl/~rubikon/forum/capitalism.htm+Lia+Potec+rubicon&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=1>; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

Redundancies and redundancy costs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions// <http://www.eiro.eurofound.eu.int/thematicfeature12.html>; prisijungimo laikas: 2006-09-26.

Schokkaert E. The Microeconomic of Market Regulation A Critical Perspective from the other Social Sciences?// [http://www.econ.kuleuven.be/tem/jaargangen/2001-2010/2004/TEM2004-2/TEM%2004\\_2\\_1\\_SCHOKKAERT.pdf#search=%22Labour%20market%20regulation%20theory%22](http://www.econ.kuleuven.be/tem/jaargangen/2001-2010/2004/TEM2004-2/TEM%2004_2_1_SCHOKKAERT.pdf#search=%22Labour%20market%20regulation%20theory%22); prisijungimo laikas: 2006-09-15.

Siebert W.S. Labour Market Regulation, Efficiency and Public Choice// <http://www.york.ac.uk/res/wpeg/papers/siebert.pdf#search=%22Labour%20market%20regulation%20theory%22>; prisijungimo laikas 2006-09-10.



Siebert W.S. Labour Market Regulation: Some Comparative Lessons, 2005//  
<http://www.iea.org.uk/files/upld-article90pdf?.pdf#search=%22labour%20market%20regulation%20theory%22>; prisijungimo laikas:2006-09-16.

Statistical Office of the European Communities (Eurostat) –  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Tangian A. European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations); Paper at the expert meeting on flexicurity strategies and the implications of their adoption at the European level, Lisbon, September 25, 2006//  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/docs/060505\\_tangian\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/docs/060505_tangian_en.pdf);  
prisijungimo laikas:2006-10-15.

The Economist, Hire the aged//  
[http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story\\_id=E1\\_SJRPVPQ](http://www.economist.com/world/britain/displaystory.cfm?story_id=E1_SJRPVPQ);  
prisijungimo laikas:2006-09-28.

The Economist, Not working (Why France's unemployment is proving so intractable)//  
[http://www.economist.com/world/europe/displaystory.cfm?story\\_id=E1\\_PRJGPDV#top](http://www.economist.com/world/europe/displaystory.cfm?story_id=E1_PRJGPDV#top);  
prisijungimo laikas: 2006-08-16.

The Economist, The limits of solidarity//  
[http://www.economist.com/research/articlesBySubject/displayStory.cfm?story\\_ID=7951699&subjectid=348876](http://www.economist.com/research/articlesBySubject/displayStory.cfm?story_ID=7951699&subjectid=348876); prisijungimo laikas: 2006-10-21.

The South European Welfare States: Problems and Identity// <http://users.otenet.gr/~gkatr/5.htm>;  
prisijungimo laikas:2006-08-16.

The World Bank, Doing business, 2006 //  
<http://www.doingbusiness.org/documents/DoingBusiness2005.PDF>; prisijungimo laikas:2006-10-02.

The World Bank, Employment Protection Regulations: Rules for Hiring, 2002//  
[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org); prisijungimo laikas: 2006-10-06.

World Economic Forum, The Business Competitiveness Index (BCI) ranking 2006//  
[http://www.weforum.org/pdf/Global\\_Competitiveness\\_Reports/Reports/gcr\\_2006/BCI.pdf](http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gcr_2006/BCI.pdf);  
prisijungimo laikas:2006-11-27.

## Santrauka

Pastarąjį dešimtmetį dėl vis didėjančio globalizacijos tempo vienu iš aktualiausių debatų ekonomikos srityje tapo konkurencingumas. Jis dažnai siejamas su valstybių ekonominio potencialo vystymu, kurį įtakoja ne tik atskiros ekonomikos šakos ar įmonės, tačiau ir valstybinis sektorius, pasitelkdamas reguliacinę politiką. Ji sukuria tam tikrą veikimo rėmą – nustato privačių veikėjų elgesio taisykles, ir tokiu būdu įtakoja atskirų rinkų, tokių kaip prekių, kapitalo, darbo jėgos funkcionavimą bei patrauklumą. Siekiant įvertinti, palyginti valstybių konkurencingumą bei atitinkamai jas pozicionuoti, tarptautinės organizacijos (*Pasaulio Bankas; Pasaulio ekonomikos forumas*) bei ekspertai, remdamiesi tam tikrais kriterijais, kasmet teikia palyginamojo pobūdžio konkurencingumo studijas. Pavyzdžiui, 2006 m. rugsėjo mėnesį paskelbtais *Doing Business* vertinimais Lietuva užima 16 vietą pagal palankumą užsiimti verslu. Tačiau pagal vieną iš šio minėto rodiklio aspektų – darbo rinkos reguliavimą – Lietuva teuzima tik 119 vietą iš 175.

Pagrindinis šio darbo tikslas – identifikuoti Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelį ir jo poveikį šalies konkurencingumui, atsižvelgiant į kitų Europos Sąjungos šalių darbo rinkos reguliavimo praktiką. Darbe siekiama nustatyti, ar Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis bei jo lankstumo lygis prisideda prie Lietuvos konkurencingumo stiprinimo, t.y. kiek yra pasirengta prisitaikyti prie darbo jėgos senėjimo, emigracijos masto, o taip pat ne mažiau svarbu, kiek darbo rinkos reguliavimas yra palankus ekonominės struktūros pokyčiams. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis lyginamas su Europos Sąjungos darbo rinkos reguliavimo modeliais: Skandinavišku, Anglosaksišku, Pietų bei Kontinentiniu modeliu.

Darbas suskirstytas į keturis dalis. Pirmoje darbo dalyje aptariamas darbo rinkos reguliavimo turinys. Analizuojama reguliavimo samprata, kilmė, o taip pat aptariama reguliavimo lankstumo sąvoka bei vidinio ir išorinio lankstumo formos. Antroje dalyje pateikiami įvairūs ES valstybių socialinių sistemų klasifikavimo variantai ir pagal pasirinktą klasifikaciją aptariami kiekvieno modelio ištakos bei bruožai, susiję su socialine politika ir darbo rinkos reguliavimu. Trečiojoje darbo dalyje analizuojama Lietuvos darbo santykių reguliavimo sistemos raida, esamas reglamentavimas ir pagrindinės darbo rinkos problemos. Ketvirtojoje dalyje lyginamas Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis su ES modeliais pagal pasirinktus vidinio lankstumo kriterijus, aptartus pirmojoje darbo dalyje.

Pagrindinė šio darbo išvada - Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis yra mišrus, tačiau vis tik artimesnis Kontinentiniam bei Pietų modeliams. Lietuva pasižymi gana žemu darbo rinkos reguliavimo lankstumo lygiu bei griežtesne užimtumo apsauga, kuri „varžo“ Lietuvos konkurencingumo plėtrą, tačiau darbo rinkos rezultatai yra gerokai pranašesni už tų valstybių, kurios taiko panašias reguliavimo nuostatas. Galima kelti prielaidą, jog šiuo metu sąlyginai nelankstų darbo rinkos Lietuvoje reguliavimą atsveria kiti ekonominės plėtros bei socialiniai veiksniai: darbo užmokesčio didėjimas; spartus ekonomikos augimas ir t.t. Tolimesnei Lietuvos konkurencingumo plėtrai šiuo metu vis aktualesniu tampa šalies darbo rinkos reguliavimo reformos klausimas, kuris galėtų būti sprendžiamas per tinkamos reguliavimo politikos vystymą, derinant ją su švietimo, aukštojo mokslo, socialinės šalpos sistemų reformomis. Atitinkamai darbe teikiamos detalesnės rekomendacijos dėl Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelio lankstumo didinimo.

## Summary

One of the most important issues concerning economic performance debated in recent years is competitiveness. It is often being associated with the development of countries economical potential, influenced not only by the different economical branches or enterprises, but also by public sector, which is empowered with regulatory policy. This policy is meant to create a certain framework for actions – by setting the rules for the behaviour of private actors, thus influencing the functioning and attractiveness of different kind of markets (goods; capital; labour force). Each year such economic and social research giants as The World Bank, The World Economic Forum announce “the leaders and the loser” of economic potential and attractiveness. For example, based on the “Doing Business” (2006) assessment Lithuanian ranks as a 16<sup>th</sup> country as regards the ease of doing business. However based on one of the detailed indicators – employing workers - Lithuania ranks only as a 119<sup>th</sup> country out of 175 countries.

The main aim of this work - to identify Lithuanian labour market regulation model and its influence regarding country’s competitiveness, based on the practice of European Union labour market regulation models. It is also aimed to determine whether Lithuanian labour market regulation model and the level of its flexibility facilitate the strengthening of Lithuania’s competitiveness, i.e. how much it is prepared to cope with the challenges of ageing labour force, emigration; or to what degree labour market regulation is favourable for the changes of economic structure. Lithuanian labour market regulation model is compared to EU labour regulation market models: Scandinavian-type; Anglo-Saxon; Southern and Continental model.

The work is divided into four parts where the first part deals with the content of labour market regulation. This part examines the concept and origin of regulation, the concept of regulation flexibility and the forms of internal and external flexibility. The second part presents the classification of EU countries social systems, its origin and main features in relation to social policy and labour market regulation. The third part examines the evolution and present regulation of Lithuanian labour relations system, and the main problems of labour market. The fourth part compares Lithuanian labour market regulation model with EU models based on internal flexibility criteria, which were defined in the first part.

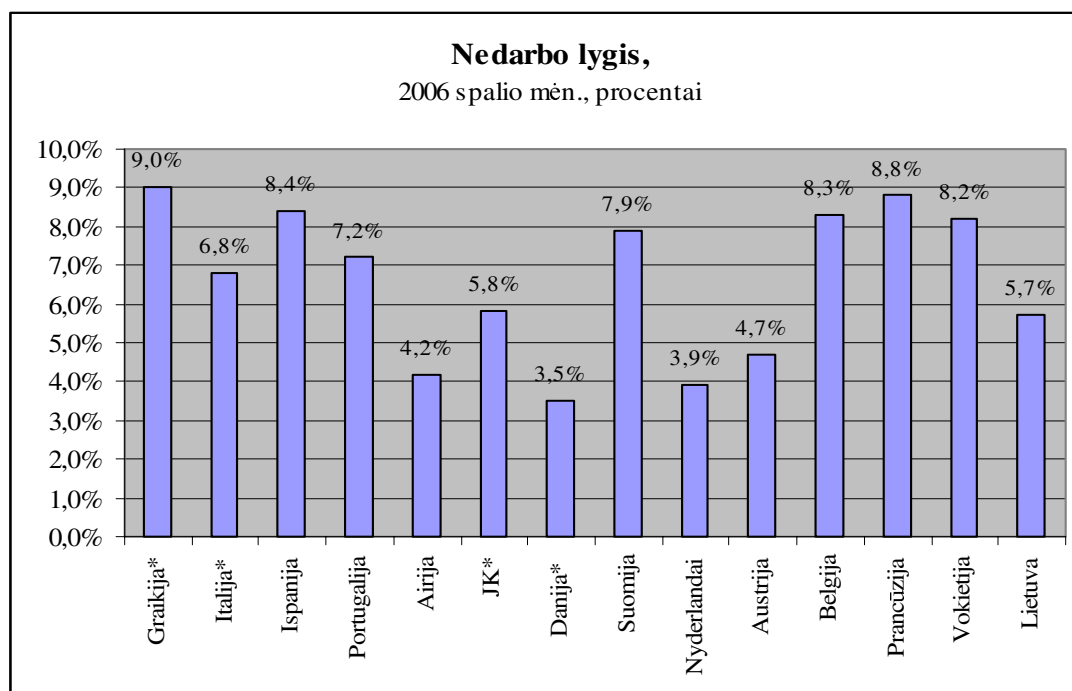
The main finding of this analysis - Lithuania’s model can be defined as a mixed one, but it has closer to Southern and Continental models. Lithuania’s model could also be characterized as having a low flexibility degree and a stricter employment security, which “constrains” the development of Lithuania’s competitiveness, however the results of labour market performance are rather better compared to those countries, which apply a similar labour market regulation. It could be assumed that in some way inflexible Lithuanian labour market regulation is counterbalanced by the other economic and social factors: shrinking unemployment; increase of wages; robust economic development and etc. The further development of Lithuania’s competitiveness should be view through the recently evolving discussion regarding Lithuanian labour market regulation reform. It could be dealt with by the development of appropriate regulation policy, which should be coordinated with the reform of education and social relief systems. Respectively the work presents the more detailed recommendations regarding the ways to increase Lithuanian labour market regulation flexibility.

**1 lentelė.** Pasaulio ekonomikos forumo skelbiamų valstybių  
Konkurencingumo indekso kitimo tendencijos bei Verslo konkurencingumo indeksas

Šalis	Konkurencingumo indeksas, 2006	Konkurencingumo indeksas, 2005	Verslo konkurencingumo indeksas, 2006
Graikija	47	47	49
Italija	42	38	38
Ispanija	28	28	30
Portugalija	34	31	28
Airija	21	21	22
JK	10	9	8
Danija	4	3	5
Suomija	2	2	3
Švedija	3	7	7
Nyderlandai	9	11	6
Austrija	17	15	12
Belgija	20	20	17
Prancūzija	18	12	16
Vokietija	8	6	2
Lietuva	40	34	43
<b>Kitos šalys</b>			
JAV	6	1	1
Japonija	7	10	9
Singapūras	5	5	11
Kanada	16	13	15
Kinija	54	48	64
Rusija	62	53	79

Šaltiniai: World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2005*  
World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2006*  
World Economic Forum, *The Business Competitiveness Index (BCI) ranking 2006*

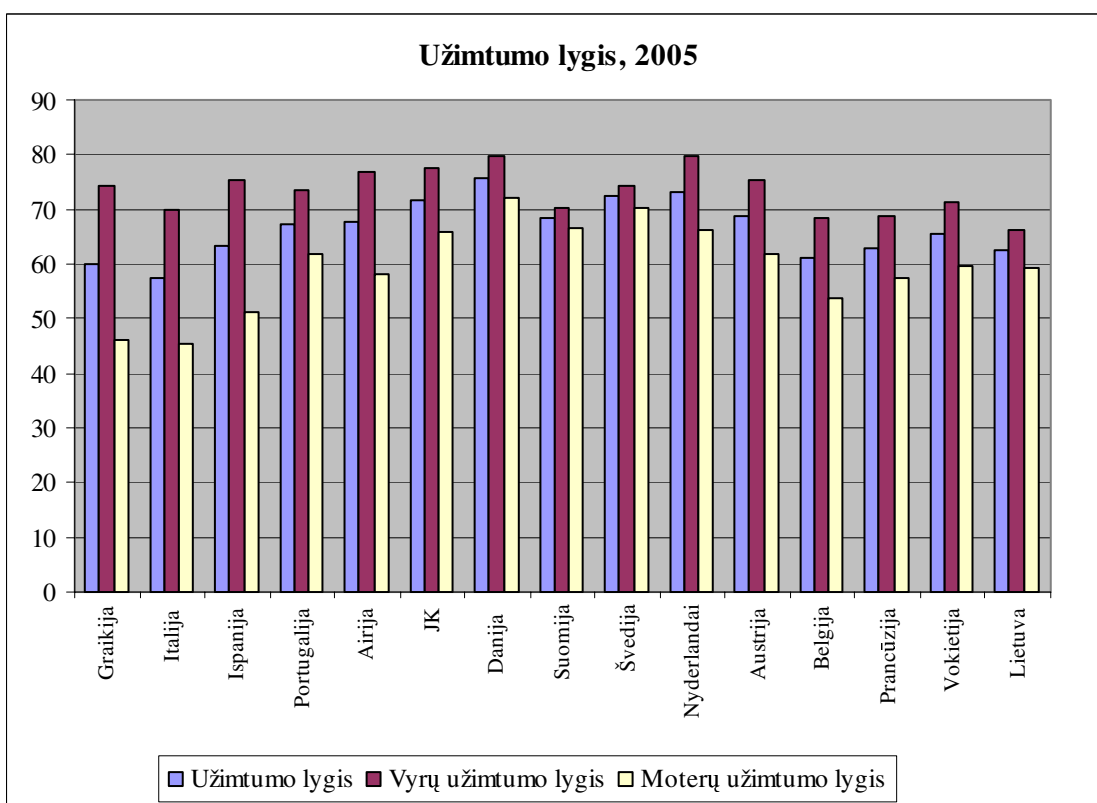
1 pav. Nedarbo lygis



Šaltinis: Eurostat, 2006.

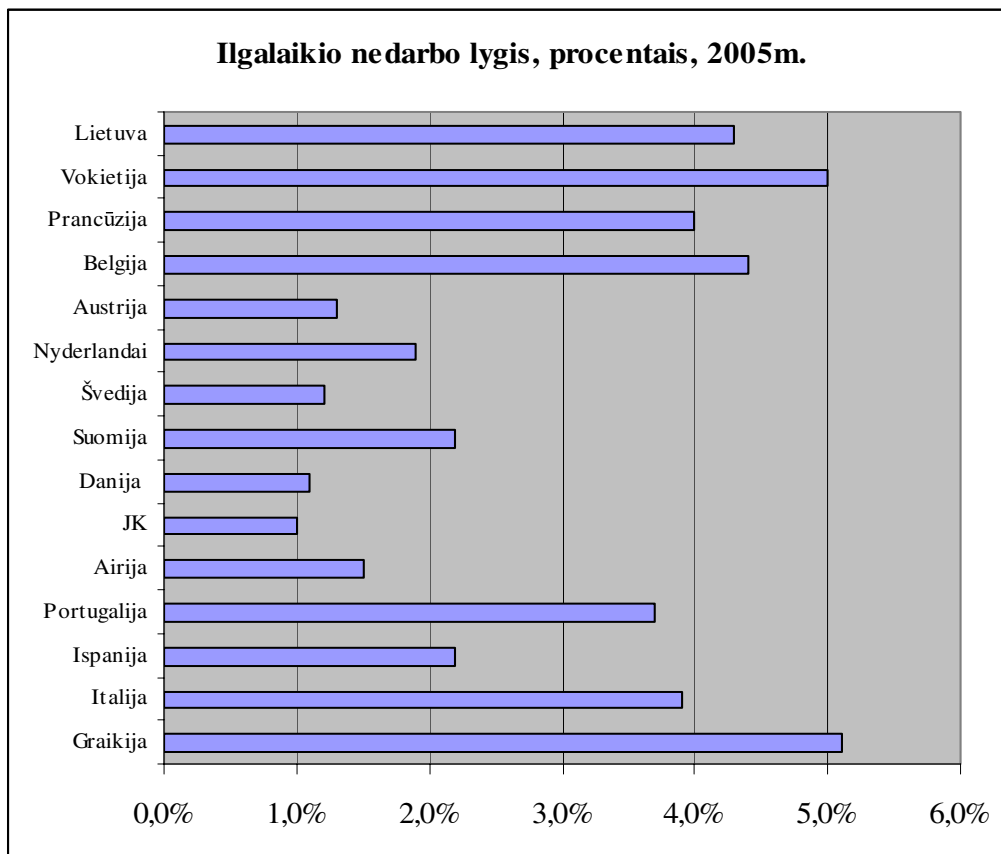
PASTABA: Graikijos ir Italijos duomenys – 2006 m. II ketvirtis, JK – 2006 m. rugpjūčio mėn., Danijos duomenys – 2006 m. rugpjūtis.

2 pav. Užimtumo lygis



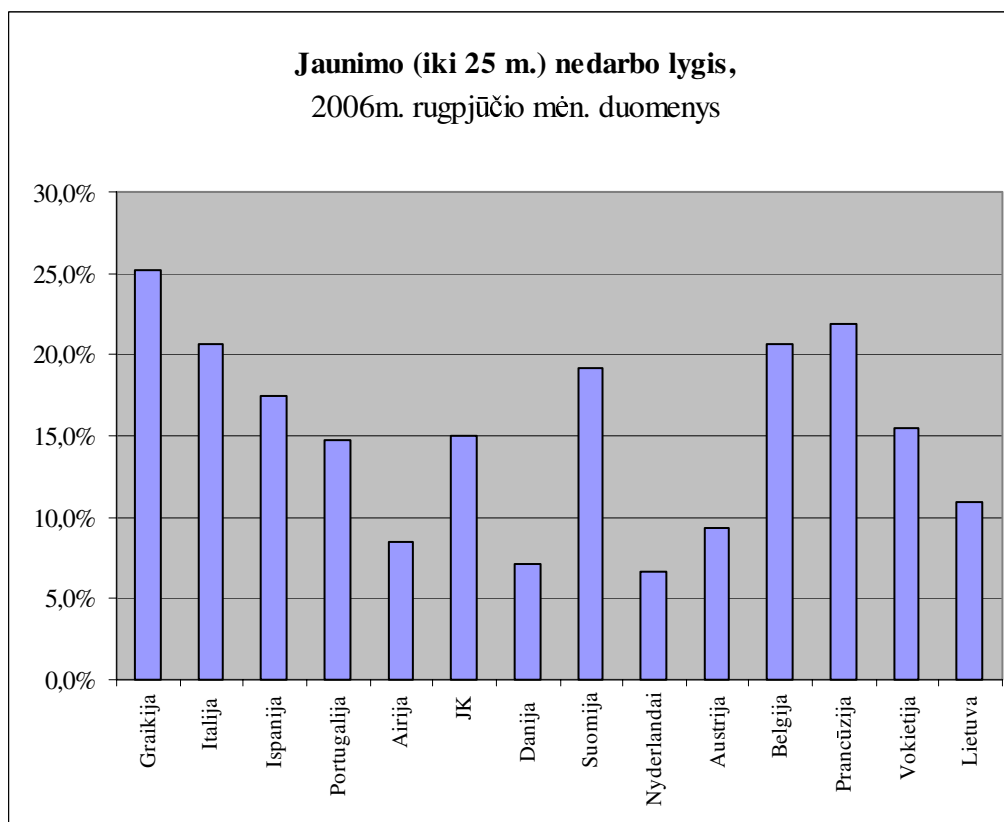
Šaltinis: Eurostat, 2006.

3 pav. Ilgalaikio nedarbo lygis



Šaltinis: Eurostat, 2006.

4 pav. Jaunimo nedarbo lygis



Šaltinis: Eurostat, 2006.