

VAIKŲ IR PAAUGLIŲ UŽIMTUMO TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS

Doc. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra, Ateities g.
20, 2057 Vilnius
Telefonas 71 46 33, 71 46 00
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2001 m. kovo 19 d.

Parengta spausdinti 2001 m. balandžio 29 d.

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doc. dr. R. Maci-
jauskienė ir šios katedros doc. dr. J. Tartilas*

Santrauka

Straipsnyje nagrinėjamos vaikų ir paauglių užimtumo problemos rinkos ekonomikos sąlygomis, jų darbinis teisinis subjektiškumas, papildomos garantijos įsidarbinti, mokymosi ir darbo suderinimo galimybė nustatant tam tikras darbo laiko normas ir apribojimus, nepilnamečių užimtumo ir nusikalstamumo ryšys.

Straipsnio tikslas – remiantis Lietuvos Respublikos darbo įstatymų ir tarptautinių darbo standartų analize suformuluoti mokslines rekomendacijas, kaip turėtų būti sprendžiamos vaikų ir paauglių užimtumo problemos, kad atitiktų tarptautinius standartus.

Vaikų ir paauglių įsidarbinimo ir darbo sąlygas Lietuvoje reglamentuoja keletas įstatymų. Tai Darbo sutarties [1], Darbuotojų saugos ir sveikatos [2], Vaiko teisių apsaugos pagrindų [3], Profesinio mokymo [4], Švietimo [5] ir kiti įstatymai bei tarptautinės darbo teisės normos [6].

Sprendžiant vaikų ir paauglių užimtumo klausimą susiduriama su keletu svarbių klausimų, būtent, kaip turėtų būti suderinta galimybė mokytis ir dirbti, kokius darbus galima leisti dirbti, taip pat kyla skatinimo mokytis ir dalyvauti socialinės visuomenės raidoje, sugebėjimo prisitaikyti prie naujų ekonominių sąlygų ir besikeičiančių visuomenės poreikių, nepilnamečių nusikalstamumo prevencijos klausimai.

Vaikų ir paauglių darbinis subjektiškumas

Nagrinėdami vaikų ir paauglių užimtumo problemas, turime apibūdinti pačią užimtumo sampratą. Ji suprantama kaip teisėta, įstatymų nedraudžiama darbinė veikla, kuria jie užsiima sutartinių santykių su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai. Užimtumas yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Valstybė pripažįsta lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo (darbo) formas (darbininko ar tarnautojo darbą, darbą namų ūkyje, verslininkystę, individualią darbinę veiklą, socialinį darbą ir paslaugas ir pan.). Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) standartus užimtais gyventojais laikomi sulaukę nustatyto darbingo amžiaus asmenys, tarp jų mokiniai ir studentai, gaunantys atlyginimą, taip pat kariai. Kadangi dirba ir tam tikra dalis vaikų ir paauglių, jie taip pat priskirtini užimtų gyventojų kategorijai.

Ką reikėtų laikyti vaiku ir ką paaugliu, vienareikšmiško apibrėžimo galiojančiuose įstatymuose ir literatūroje nerasime. Štai pagal Lietuvos Respublikos vaiko globos įstatymą vaikas – tai kiekvienas žmogus, neturintis 18 metų, jei pagal taikomą įstatymą jo pilnametystė nepripažįstama anksčiau [14]. Tuo tarpu pagal kitus įstatymus, kaip matysime, vaiko ir paauglio statusas apibrėžiamas skirtingai.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 41 straipsnis numato, kad „asmenims iki 16 metų mokslas privalomas“. Todėl atsižvelgiant į tai turėtų būti siekiama, kad tokie asmenys nedirbtų tokiose srityse, kurios neduotų galimybės sėkmingai baigti mokslą.

Darbo sutarties įstatymas numato, kad darbo sutarties šalimi – darbuotoju gali būti nuolatinis Lietuvos gyventojas, sulaukęs 16 metų. Vaikams nuo 14 iki 16 metų dirbti galima, jei tai netrukdo jiems lankyti mokyklą ir tik esant mokyklos ir vieno iš tėvų arba kito juos faktiškai auginančio asmens raštiškam sutikimui. Taigi formaliai tai atrodo labai teisėtai ir gražiai. Tačiau pažvelgę į praktiką pastebime, kad panašios nuostatos yra deklaratyvios, nes ekonominės sąlygos priverčia ir skatina tokias normas apeiti arba jų tiesiog nepaisyti. Nemažai mokyklinio amžiaus vaikų dėl įvairių priežasčių nepradedą mokytis. Daugelis jų patys ar dėl tėvų įtakos užuot lankę mokyklą be jokių formalių sutikimų pasirenka darbą, neretai neatsižvelgdami į jo kenksmingumo laipsnį, profesinį pasirengimą ar poilsio trukmę.

Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas [3] numato, kad vaikas turi teisę dirbti atsižvelgiant į jo amžių, sveikatą, bendrąjį išsilavinimą ir profesinį pasirengimą. Tik turėdamas 16 metų asmuo, nenorintis ar nesugebantis toliau mokytis, gali dirbti.

Asmuo, atsiradus darbo teisiniam santykiui, įgauna specifinį teisinį statusą, kuris jį skiria nuo kitų asmenų, nesančių tokių santykių subjektu. Asmuo įgyja naują teisinę savybę – tampa darbuotoju, t.y. centrine darbo teisės figūra. Kad asmuo taptų darbuotoju, jis turi turėti darbinį teisinį subjektiškumą, kuris yra specifinis ir skiriasi nuo kitų teisės šakų subjektų. Du elementai apibūdina asmenų teisinį subjektiškumą. Tai teisnumas ir veiksnumas. Teisnumas – tai galėjimas turėti teises ir pareigas. Tai potencinė galimybė – įstatymas leidžia turėti tas teises ir pareigas. Veiksnumas – tai gebėjimas savo veiksmais tas teises ir pareigas realizuoti. Darbinis teisinis subjektiškumas – įstatymu pripažintas asmens galėjimas turėti darbines teises ir pareigas ir galėjimas savo veiksmais tas teises ir pareigas realizuoti. Darbinis teisinis subjektiškumas priklauso nuo dviejų sąlygų: nuo asmens amžiaus ir nuo jo psichofizinės būklės. Darbinė veikla neatskiriama nuo asmenybės. Jos negalima realizuoti per atstovą. Darbines teises ir pareigas žmogus gali realizuoti tik pats. Šie elementai (teisnumas ir veiksnumas) neatsiejami, atsiranda ir išnyksta vienu metu. Kad asmuo galėtų būti darbo teisinio santykio subjektu, būtina būti tam tikro amžiaus. Bendras reikalavimas – 16 metų. Nuo 16 metų be papildomų sąlygų Darbo sutarties įstatymas pripažįsta darbinį teisinį subjektiškumą, ir tai atitinka Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo nustatytą vaiko teisę dirbti nuo 16 metų. Darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbams, kurių sąrašas tvirtinamas Vyriausybės [7], atlikti, gali būti priimami asmenys, sulaukę 14 metų ir pagal sveikatos būklę galintys atlikti darbą, numatytą sąrašė. Todėl vaikams nuo 14 iki 16 metų nustatomos papildomos sąlygos: jie gali dirbti ne visus, o tik nekenksmingus jų sveikatai darbus ir tie darbai negali trukdyti mokytis. Tam, kad asmuo nuo 14 iki 16 metų galėtų būti darbo teisinio santykio subjektu, reikia vieno iš tėvų ir mokyklos raštiško leidimo. Dėl šios sąlygos daug kas mano, kad tai yra specialus teisnumas. Tačiau tai klaidinga nuomonė. Tėvų sutikimas ar nesutikimas nereiškia, kad jis gali suteikti ar panaikinti teisnumą – veiksnumą, jei įstatymas leidžia dirbti nuo 14 metų. Tėvų (mokyklos) sutikimas tik turi apsaugoti vaiko ir visuomenės interesus. Pagal įstatymą, kai vaikas pradeda dirbti nuo 14 metų, jis įgyja darbinį teisinį subjektiškumą. Iki tol, kol sukanka pilnametystė (18 metų), įstatymas numato papildomas to subjektiškumo realizavimo taisykles.

Iki 2000 m. lapkričio 9 d. galiojęs Žmonių saugos darbe įstatymas [8] (58 str.) buvo numatęs, kad esant vieno iš tėvų ar kito faktiškai vaiką auginančio asmens rašytiniam sutikimui bei gydytojo leidimui netgi jaunesni kaip 14 metų asmenys gali teikti ryšių paslaugas, dalyvauti kultūros ir meno renginiuose ir kitoje veikloje, neturinčioje neigiamo poveikio sveikatai, dorovei, mokymuisi. Taigi galimybė dalyvauti tam tikroje darbinėje veikloje nebuvo saistoma su žemiausia amžiaus riba, nustatyta Darbo sutarties įstatyme. Kaip turėtų būti vertinama tokia galimybė dirbti vaikui, kai jam mažiau nei 14 metų? Manytume, kad tai buvo Darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 2 dalies ir Žmonių saugos darbe įstatymo 58 straipsnio kolizija. Tačiau ši nuostata prieštaravo ir Tarptautinės darbo organizacijos 138 konvencijai, kurioje nuro-

doma, kad nacionaliniai įstatymai turi nustatyti mažiausią amžiaus ribą, kuri turi būti tokia, kad pagal tradicijas ir tvarką valstybėje iki darbinės veiklos pradžios asmuo galėtų baigti pagrindinį mokymą, nustatytą toje valstybėje.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, priimtas 2000 m. spalio 17 d. [2], pakeitė anksčiau minėtą Žmonių saugos darbe įstatymą ir apibrėžė, kas laikoma vaiku, paaugliu, jaunu asmeniu. Šiame įstatyme vaikas – tai jaunas asmuo iki 16 metų, kuris privalo lankyti mokyklą. Paauglys – jaunas asmuo, kuriam yra ne mažiau kaip 16 metų ir ne daugiau kaip 18 metų ir kuris neprivalo lankyti mokyklos, o jaunas asmuo – tai jaunesnis negu 18 metų asmuo. Kaip matome, ir naujai priimtas įstatymas neišsprendė problemos, t.y. nenustatė minimalaus amžiaus, nuo kurio asmuo gali tapti darbuotoju, sudaręs tiek terminuotą, tiek neterminuotą darbo sutartį su darbdaviu.

Minėto įstatymo 58 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad vaikams iki 16 metų dirbti draudžiama, tačiau tuoj pat daroma išlyga, kad tai taikoma visais atvejais, išskyrus vaikų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus ir laikantis šių įdarbinimo sąlygų:

1) vieno iš tėvų arba kito vaiką auginančio asmens ir darbdavio rašytiniu susitarimu. Mūsų nuomone, tokia nuostata prieštarauja DSĮ 4 straipsnio 2 daliai, nes numato vieno iš vaiko tėvų (ar kito vaiką auginančio asmens) susitarimą su darbdaviu, o ne paties vaiko (esant leidimui) ir darbdavio susitarimą. Taigi lieka neaišku, kas yra darbo sutarties šalis – vaikas ar leidimą dirbti davę jo tėvai. Juolab, kad numatyta, kad toks susitarimas vaiko, vieno iš tėvų arba vaiką auginančio asmens, arba vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo iniciatyva gali būti bet kuriuo metu nutrauktas;

2) pareikštas vaiko pageidavimas, yra gydytojo pažyma apie vaiko sveikatą bei gydytojo leidimas;

3) vaikas (moksleivis) iki 16 metų gali dirbti lengvus darbus.

Jeigu vaikams (moksleiviams) iki 16 metų nustatyti leidžiamų dirbti lengvų darbų sąrašą ankstesnis įstatymas įgalinimus suteikė Vyriausybei, pagal dabar galiojančią įstatymą tai galės padaryti Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija.

Toks jaunų žmonių teisinis statusas yra palyginti naujas ir kelia daug problemų, ypač dėl jaunų asmenų pareigų vykdymo, teisės gauti atlyginimą ir juo disponuoti, atsakomybės klausimo ir kt., kurie normine tvarka reikiamai nereguliuoti. Įgyvendinant tokių asmenų darbinės teisės ir pareigas, dažnai tenka vadovautis bendrais teisės principais (pradais) [9, p. 20].

Analizuodami vaikų, paauglių ir jaunų asmenų galimybę dirbti, jų teises bei pareigas, įsitikiname, kad daugelis klausimų yra teisiškai nereguliuoti, spraga ir toliau lieka, nes įstatymo numatytas minimalus įsidarbinimo amžius lieka neapibrėžtas.

Bedarbių rėmimo įstatymo 8 straipsnyje numatytos papildomos užimtumo garantijos asmenims, jaunesniems nei 18 metų [10]. Jiems įdarbinti darbo biržos teikimu savivaldybės kasmet darbdaviams nustato įdarbinimo arba darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas iki 5 procentų bendro darbuotojų skaičiaus. Taigi ir šis įstatymas minimalaus amžiaus nenumato. Galima teigti, kad valstybė taip skatina vaikus ir paauglius dirbti, o ne mokytis. Tačiau esant nedarbui, įsidarbinti vaikams, paaugliams ir jauniems asmenims, neturintiems jokios specialybės, yra sunku. Socialiniai pokyčiai šalyje atskleidė naują ekonominio gyvenimo reiškinį – ilgalaikį nedarbą tarp jaunimo. Jaunimo nedarbo lygis 1999 m. sausio 1 d. buvo 1,1 proc., t.y. punktu aukščiau nei bendras šalies nedarbo lygis. Per 1999 m. buvo užregistruota 60,1 tūkst. arba 24,6 proc. jaunų (iki 25 metų) bedarbių, iš jų – 22,7 proc. iki 18 metų. Jaunimo nedarbo lygis pasiekė 13,5 proc. ir buvo 3,5 proc. aukštesnis už bendrą šalies nedarbo lygį (10,0 proc.) [13, p. 27]. Tai padarinys to, kad mažai išsilavinusiems jauniems žmonėms sunku susirasti darbą, jiems gresia didesnis pavojus būti išstumtiems iš darbo rinkos, netgi socialinė izoliacija. Ilgalaikio nedarbo problema, mūsų manymu, susijusi su neraštingumu, skurdžia materialine šeimos padėtimi, su iš kaimo į miestą migruojančiais žmonėmis, nusikalstamumu, metusiais mokslą ir profesijos neturinčiais jaunuoliais, o žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams tokių darbo vietų apskritai stinga. Tačiau labai svarbu ir tai, kiek darbo vietų sukuriama tokiems asmenims.

Užimtumo tikslas gali būti pasiekiamas įvairiais būdais. Vienas jų – sudaryti sąlygas dirbti, kad gyvendami iš darbo dirbantieji galėtų savarankiškai užsitikrinti savo gerovę. Antra vertus, valstybė turi užtikrinti, kad vaikai ir paaugliai galėtų mokytis ir įgyti kokybišką bendrąją

išsilavinimą, kol jiems sueis 18 metų. Valstybė turi numatyti priemones, kurios skatintų nuolatinio mokymosi poreikį, bei sukurti profesinio pasirengimo tvarką, kuri kiekvienam norinčiam dirbti jaunuoliui sudarytų sąlygas darbo rinkoje įgyti konkurencingą kvalifikaciją. Šie tikslai gali būti pasiekti tobulinant teisinį darbo santykių reglamentavimą, sudarant palankesnes sąlygas dirbti trumpalaikius darbus arba ne visą darbo laiką, nustatyti minimalią darbuotojo amžiaus ribą, sudaryti sąlygas vaikų ir paauglių, ypač beglobių, iš nedarnių šeimų, nusikalstamumo prevencijai, tuo užkertant kelią nepilnamečių nusikalstamai veiklai, dėl kurios ateityje jie gali pakliūti į socialinę atskirtį bei papildyti „paribio“ žmonių gretas.

Problemų dėl itin griežtų vaikų ir paauglių darbo draudimų, ypač aiškiai neapibrėžus, kada būtina sudaryti darbo sutartį, gali iškilti tada, kai vaikai, ypač beglobiai, dirba darbą, kuris yra ir auklėjimo, ir laisvalaikio užimtumo priemonė. Tai ypač aktualu plečiantis nevyriausybinų organizacijų, globojančių vaikus, veiklai, nes jų veiklos sudedamoji dalis dažnai yra ir vaikų darbas, kuris, pagal įstatymo apibrėžimą, jau atitinka darbo sutarties požymius.

Šalyje klestint nelegaliam vaikų darbui kyla įvairių socialinių problemų, tačiau vargu ar jas įmanoma išspręsti draudimais. Pakanka įstatymais nustatytų saugiklių, kad vaikai ir paaugliai nebūtų išnaudojami: draudžiamų dirbti darbų sąrašas, maksimali darbo trukmė, tėvų sutikimas jiems leisti dirbti ir pan.

Nėra duomenų, patvirtinančių tiesioginį ryšį tarp vaikų ir paauglių užimtumo ir nusikaltimų, padarytų nepilnamečių arba jiems dalyvaujant. Tokių nusikaltimų statistika per pastarąjį dešimtmetį sudaro tik prielaidas teigti, kad daugėjant nelankančių mokyklos ir nedirbančių vaikų ir paauglių, nusikalstamumas irgi didėja. Pavyzdžiui, nuo 1991 m. nusikaltimų skaičiaus kitimo tempai ypač didėja 1992, 1993, 1994 ir 1996 m., o 1997–1998 m. sumažėjo 3,2–5,6 proc., tačiau 1999 m. nusikaltimų skaičius vėl padidėjo 1,7 proc. [11].

Užimtumo problema itin opi kaimo jaunimui. Darbo jėgos tyrimai rodo, jog dirbantis kaimo jaunimas (iki 24 metų) 1998 m. sudarė 16 proc. užimtų kaimo gyventojų, miesto – tik 10 procentų. 14–19 metų amžiaus grupėje šie rodikliai buvo atitinkamai 4 ir 1 procentas. „Jaunimo lyginamojo svorio mažėjimas tarp užimtų (ekonomiškai aktyvių) gyventojų yra kartu ir jaunimo elgsenos pokyčių darbo rinkoje padarinys, nes daugėja specialybės siekiančių jaunuolių“ [12, p. 14–15]. Tačiau kartu tai rodo, kad nėra vedamos tinkamos statistikos ir neatliekami tyrimai apie vaikų ir paauglių mokymosi, darbo, nedarbo ir nusikalstamumo santykį. Vis dėlto nedarbas nėra pagrindinis ar svarbiausias nusikalstamumo veiksnys. Svarbu, kad vaikai ir paaugliai būtų skatinami mokytis, sportuoti, dalyvauti visuomenės gyvenime ir būtų suteiktos galimybės jiems rasti vietą visuomenėje.

Mokymosi ir darbo derinimas

Vaikų ir paauglių darbas neturi būti suprantamas kaip jų mokymosi alternatyva, nors dažnai jie nori ir gali suderinti ir mokslą ir darbą, būti visavertiškai pasirengę tolesnei darbinei veiklai.

Galima diskutuoti, reikia ar nereikia riboti vaikų ir paauglių darbą, ką reikėtų skatinti – mokymąsi ar darbą? Turėtų būti nustatoma ne tik amžiaus riba, nuo kurios nepilnamečiai gali pradėti dirbti, darbai, kuriuos jie gali dirbti, bet ir ilgiausias jų darbo laikas.

Kalbant apie vaikų ir paauglių darbo laiko ypatumus, tikslinga išskirti tokias jaunimo grupes:

- 1) 13–14 metų; 2) 14–16 metų; 3) 16–18 metų.

Tai įteisinta Vyriausybės nutarimu „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir Asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“ [15].

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (41 str. 1 d. 2 p.) nustato, kad vaikai gali dirbti iki dviejų valandų per dieną ir dvylika valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro ar pusmečio metu, tačiau ne tada, kai vyksta pamokos mokykloje, arba septynias valandas per dieną ir trisdešimt penkias valandas per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku. Kaip galime pastebėti, Vyriausybės nutarimo ir įstatymo normos šios asmenų grupės darbo laiko klausimą reguliuoja skirtingai. Nutarimas numato trumpesnę darbo laiką tiek asmenims, kurie mokosi, tiek atostogų metu. Kyla klausimas, kuri teisės norma turėtų būti taikoma.

Šiuo atveju susiduria keli teisės principai. Visų pirma teisės aktų hierarchija: įstatymas yra aukštesnės teisinės galios aktas ir jis negali būti keičiamas Vyriausybės nutarimu. Be to, paprastai vėliau išleistas norminis aktas keičia anksčiau išleistus. Todėl atrodytų, kad šiuo atveju taikysime įstatymo nustatytą darbo laiko trukmę. Tačiau kita vertus, darbo teisėje egzistuoja principas, kuris numato, kad jei yra kelios normos, reguliuojančios tą patį dalyką, turi būti taikoma ta, kuri palankesnė darbuotojui. Be abejo, gana rizikinga teigti, jog darbuotojui visada palankus darbo laiko sutrumpinimas, tačiau dabar kalbame apie labai jaunus žmones, kuriems reikia mokytis, ruošti pamokas ir dar pailsėti. Be to, naujasis įstatymas nenurodo minimalios ribos, nuo kurios minėtos normos bus taikomos. Įstatymas numato tik maksimalią, o ne konkrečioje darbo sutartyje nustatomą darbo laiko trukmės ribą. Todėl darbdavys, priimdamas dirbti jauną asmenį, gali nustatyti ir kur kas mažesnę darbo laiko trukmę.

Antrosios ir trečiosios grupės asmenų (14–16 m. ir 16–18 m.) darbo laikas jau tiesiogiai sureguliuotas įstatymo. Jiems yra taikomas sutrumpintas darbo laikas, t.y. trumpesnis nei 40 valandų per savaitę nemažinant darbo užmokesčio bei kitų garantijų. Šių jaunuolių darbo laiką reguliuoja Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kuris numato, kad paaugliams nuo 16 iki 18 metų leidžiama dirbti ne daugiau kaip 8 valandas per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su savaitine pamokų trukme. Tuo tarpu jaunesniems asmenims, t.y. nuo 14 iki 16 metų darbo laikas apribojamas iki 2 valandų per dieną bei 12 valandų per savaitę mokslo metų laiku ir 7 valandas per dieną bei 35 valandų per savaitę ne mokslo metų laiku. Beje, dar yra nuoroda, kad vaikams, kuriems sukako 15 metų, šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę. Taigi faktiškai jie prilyginti asmenims, sulaukusiems 16 metų.

Palyginti su dar neseniai galiojusi Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymu, jaunimo darbo laiko reguliavimas labai pasikeitė. Anksčiau galiojęs Žmonių saugos darbe įstatymo 41 straipsnis nustatė, kad 16–18 metų darbuotojai gali dirbti 36 valandas per savaitę, o 14–16 metų asmenys – 24 valandas per savaitę. Jei šie asmenys dar mokosi, jiems darbo laikas dar labiau trumpinamas: moksleiviams, dirbantiems mokslo metų laiku, laisvu nuo mokymosi metu darbo laikas negali viršyti pusės ilgiausios minėtos darbo laiko trukmės, t.y. 14–16 metų asmenims – 12 valandų per savaitę, o 16–18 metų jaunuoliams – 18 valandų per savaitę.

Taigi galime pastebėti keletą skirtumų. Visų pirma dabar jaunimo darbo laikas tiesiogiai siejamas su pamokų trukme. Į nustatytą ilgiausią darbo laiko trukmę įtraukiamas ir pamokų laikas. Darbo laikas, palyginti su normaliu, trumpinamas pamokų trukme. Tačiau pažymėtina, kad taip skaičiuojamas tik 14–16 metų asmenų darbo laikas, o jaunesniems nustatytas konkretus 2 valandų per dieną laikas, nurodant, kad galima dirbti tik ne pamokų metu. Vadinas, paauglių darbo laikas gali skirtis atsižvelgiant į pamokų tvarkaraštį. Praktiškai tas laikas labai ribotas, nes dažnai vidurinėse mokyklose pamokos trunka 6–7 valandas, taigi laiko dirbti lieka labai mažai. Profesinėse mokyklose mokymas gali trukti ir 8 valandas per dieną. Jei asmuo ilgai užtrunka mokykloje, o paskui dar 4 valandas dirba ir grįžęs ruošia pamokas, jam nelieka laiko poilsiui ar kitai veiklai. Taigi galime teigti, jog didesnė jaunuolių apsauga numatyta siekiant apsaugoti jų sveikatą bei užtikrinti tinkamas sąlygas šviestis.

Antras svarbus klausimas, susijęs su darbo laiko nustatymu kartu su pamokų laiku, kyla, jei asmuo nesimoko. Mokslas yra privalomas iki 16 metų, o vėliau jau renkasi pats paauglys: dirbti, mokytis ar būti neužimtam. Senasis įstatymas jokių išimčių nedarė. Svarbiausias kriterijus buvo amžius, t.y. sutrumpintas darbo laikas buvo nustatytas visiems asmenims iki 18 metų. Tuo tarpu dabar nustatytas maksimalus darbo laikas jaunuoliams yra 8 valandos per dieną ir 40 valandų per savaitę. Lygiai tokia pati darbo laiko trukmė nustatyta visiems darbuotojams, tik, be abejo, čia jau nebepriskiriama pamokų trukmė. O jei paauglys nesimoko? Ar jam turi būti sutrumpintas darbo laikas? Pagal naują įstatymą – lyg ir ne. Jis pats pasirenka darbą, ir turi būti taikomos tos pačios darbo sąlygos. Tokie paauglio interesai nėra pažeidžiami, nes jam taikomos kitos lengvatos (viršvalandžių, naktinio darbo, budėjimo įmonėje ir namuose draudimas ir kt.). Be to, jam taikomas darbų draudžiamų dirbti asmenims iki 18 metų, sąrašas [15], kuris numato, kokie darbai draudžiami, kad nebūtų pažeista nepilnamečių sveikata.

Be abejo, kol kas apie naująjį įstatymą galime svarstyti tik teoriškai, nes nustatyti jo poveikį praktikoje bus galima tik po kiek laiko. Kai kurių valstybių (Rusijos, Latvijos, Baltarusijos)

įstatymai nustato maksimalų darbo laiką jaunimui, neįtraukiant faktinės pamokų trukmės. Rusijos DĮK [16, p. 20] nepilnamečiams nustato sutrumpintą darbo laiką, kuris svyruoja nuo 12 iki 36 valandų per savaitę atsižvelgiant į amžių ir darbo bei mokslo derinimą: 16–18 metų jaunuoliai gali dirbti 35 valandas per savaitę, iki 16 metų – 24 valandas per savaitę ne mokslo metų laiku, o mokslo metais šis darbo laikas trumpinamas per pusę. Taip pat nepilnamečių darbo laikas reguliuojamas ir Latvijos DĮK [17, p. 77] bei Baltarusijos DĮK [18, p. 19].

Sutrumpintas darbo laikas vaikams ir paaugliams nėra vienintelis jų darbo laiko reguliavimo ypatumas. Siekiant apsaugoti jaunimo interesus, kitaip reguliuojamas ir jų viršvalandinis, naktinis darbas bei poilsio pertraukų laikas, palyginti su pilnamečiais darbuotojais. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą draudžiama skirti jaunesnius nei 18 metų asmenis dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis, taip pat viršvalandžius. Todėl svarbu žinoti, koks darbas laikomas viršvalandiniu, naktiniu bei kokios dienos laikomos švenčių dienomis. Viršvalandiniu laikomas toks darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami jiems nustatytą darbo laiko trukmę. Vadinasi, negalima jaunuolio skirti dirbti viršvalandžių net tada, kai jis priimtas dirbti trumpesnį laiką nei leidžiamas maksimalus. Be to, negalima versti dirbti viršvalandžių jokiais sąlygomis. Tuo tarpu darbdavys turi teisę organizuoti kitiems darbuotojams (su tam tikromis išimtimis) privalomą viršvalandinį darbą bei darbą poilsio ir švenčių dienomis tam tikrais atvejais, kurie nustatyti įstatyme.

Vaikams ir paaugliams draudžiama dirbti ir poilsio bei švenčių dienomis. Asmenims iki 18 m. turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos paeiliui per savaitę, ir viena iš jų privalo būti sekmadienis. Švenčių dienas nustato Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas [19]. Draudžiama skirti dirbti jaunos asmenis naktį, budėti įmonėje ar namuose.

Taip pat atsiranda tam tikrų ypatumų reguliuojant vaikų ir paauglių poilsio laiką, kuris, be abejo, tiesiogiai susijęs su darbo laiku. Paros nepertraukiamo poilsio laikas vaikams iki 16 metų turi būti ne trumpesnis kaip 14 valandų paeiliui, o 16–18 metų paaugliams – ne trumpesnis kaip 12 valandų paeiliui. Tuo tarpu visiems kitiems darbuotojams nepertraukiamas paros poilsis neturi būti trumpesnis nei 11 valandų. Taigi jauniems asmenims imperatyviai nustatytas ilgesnis būtinas paros poilsis. Tai irgi viena iš jaunų asmenų apsaugos darbe garantijų. Be to, jiems suteikiamas papildomas poilsis pačios darbo dienos metu, t.y. suteikiamos papildomos pertraukos. Šias pertraukas reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu patvirtinti darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrieji nuostatai [20], kurie nurodo, kad asmenims iki 18 metų, dirbantiems normaliomis darbo sąlygomis, taip pat gamybinio mokymo laikotarpiu turi būti skiriamos dažnos vidutinės trukmės papildomos pertraukos poilsiui, kurių trukmė įskaitoma į darbo laiką. Dažnos papildomos vidutinės trukmės poilsio pertraukos – tai 10 min. pertraukos, skiriamos ne rečiau kaip kas pusantros valandos. Beje, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato, kad jauniems asmenims, kurių darbo dienos trukmė yra ilgesnė nei 4 valandos, privalo būti suteikta mažiausiai 30 minučių pertrauka darbo metu, kuri įskaitoma į darbo laiką. Suteikiant visas šias papildomas pertraukas siekiama išsaugoti vaikų ir paauglių darbingumą, darbo našumą ir kokybę, taip pat apsaugoti juos nuo nuovargio.

Kaip jau minėta, jauniems asmenims dirbti naktį draudžiama. Darbas naktį apima laikotarpį nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Todėl jei pamaina tęsiasi po 10 valandos vakaro, asmuo iki 18 metų į ją skiriamas negali būti. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas vis dėlto numato išimtį paaugliams: jie negali būti priimti dirbti nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto arba nuo 11 valandos vakaro iki 7 valandos ryto. Tuo tarpu vaikai iki 16 metų negali būti skiriami dirbti nuo 8 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Taigi šie asmenys gali dirbti pirmąją nakties valandą, nors kiti to paties įstatymo straipsniai draudžia jaunimui dirbti naktį.

Pažymėtina, kad jaunų asmenų viršvalandinį, naktinį darbą bei darbą švenčių ir poilsio dienomis draudžia ne tik Lietuvos, bet ir kitų valstybių įstatymai (pvz., Rusijos, Baltarusijos, Latvijos, Vokietijos).

Taigi kaip matome, darbo įstatymai, reguliuojantys jaunimo darbo sąlygas, greta bendrųjų darbo apsaugos normų, taikomų visiems darbuotojams, nustatė nemažą garantijų ir lengvatų. Kaip jau buvo galima suprasti, tai padaryta atsižvelgiant į jų fiziologines ir psichines ypatybes, o kartu ir į visuomenės interesus: siekiama užtikrinti normalų augančios kartos fizinį vystymąsi bei tinkamą mokymo ir auklėjimo derinimą su naudingumu darbu, kurį pajėgūs atlikti jauni asmenys. Kaip tik todėl ir būtina skirti ypatingą dėmesį jaunų asmenų darbui reguliuoti, kad būtų sudarytos sąlygos mokytis bei garantuotas visavertis poilsis.

Išvados

Jaunimo darbo laiko reguliavimui daug dėmesio skiria tarptautinė bendrija. Bendrieji dokumentai, svarbūs sprendžiant šį klausimą, yra Vaiko teisių konvencija [21] bei Europos socialinė chartija. Generalinė Asamblėja pripažįsta, kad vaiko teises reikia ypač ginti ir nuolat gerinti jų padėtį visame pasaulyje bei imtis priemonių ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu mastu. Valstybės, Vaiko teisių konvencijos dalyvės, tarp jų ir Lietuva, pripažįsta vaiko teisę būti apsaugotam nuo ekonominio išnaudojimo ir nuo visokio darbo, kuris gali būti pavojingas jo sveikatai ir fiziniam, protiniam, dvasiniam bei socialiniam vystymuisi. Siekdamos įgyvendinti šią nuostatą valstybės turi imtis socialinių, auklėjamųjų, taip pat ir teisiųjų priemonių. Viena iš tokių priemonių yra darbo laiko nustatymas.

Vaiko teises darbo srityje gina ir 1961 m. Europos socialinė chartija, numatanti, kad vaikai ir paaugliai turi teisę būti ypatingai ginami. Susitariančios šalys įsipareigojo nustatyti sutrumpintą darbo laiką asmenims iki 16 metų amžiaus, atsižvelgiant į jų vystymąsi. Taip pat uždrausta asmenims iki 18 metų leisti dirbti naktį, išskyrus tam tikras darbo sritis, kurias numato šalies norminiai aktai (be abejo, toks nustatymas turi būti pagrįstas). Taigi galime tik pasidžiaugti, kad Lietuvos teisės aktai visiškai atitinka minėtus tarptautinius aktus.

Europos Tarybos direktyva dėl jaunimo apsaugos darbe (94/33/EC) [22, p. 47] taip pat įtvirtina būtinybę skirti ypatingą dėmesį jaunimo darbo laiko reguliavimui. Reikia pažymėti, kad ši Direktyva mums ypatingai svarbi, nes įstatymo nuostatos, reguliuojančios jaunų asmenų darbo laiką, ir buvo priimtos atsižvelgiant būtent į ją. Direktyva įpareigoja nustatyti ilgiausią darbo laiko trukmę, kurią viršyti griežtai draudžiama. Taip pat draudžiamas naktinis jaunų asmenų darbas. Beje, nakties laikotarpis, taip pat ir paros nepertraukiamo poilsio laikas yra apibrėžiamas taip pat kaip Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kaip tik iš Direktyvos kilo išimtinis leidimas pasirinktinai uždrausti paaugliams dirbti arba nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto, arba nuo 11 valandos vakaro iki 7 valandos ryto, kai tuo tarpu naktis prasideda 10 valandą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas lygiai taip pat apibrėžia jaunų asmenų, vaikų ir paauglių sąvokas kaip ir ši Europos Tarybos direktyva. Ji taip pat lėmė ir pamokų trukmės įskaitymą į paauglių darbo laiką, nes jaunimo darbo laiko reguliavimas Direktyvoje sutampa su dabartinio Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatomis (praktiškai visos direktyvos dėl jaunimo apsaugos darbe 8 str. perkeltas į minėtą įstatymą), kurios jau detaliai aptartos. Svarbu paminėti tai, kad Direktyva įtvirtina mažiausią darbuotojų amžiaus ribą, ko nėra Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Toji riba yra 13 metų. Jaunesnius asmenis įdarbinti griežtai draudžiama. Kaip jau minėta, Lietuvos teisės aktai taip pat įtvirtina tokią mažiausią amžiaus ribą, bet tik poįstatyminiuose teisės aktuose. Mūsų manymu, šis klausimas pakankamai svarbus, kad būtų reglamentuotas įstatymu. Tik įstatymas turėtų įtvirtinti jauniausią amžių, nuo kurio įmanoma vaiką įdarbinti, o tokio asmens įdarbinimo tvarka ir darbo sąlygos gali būti reguliuojamos ir poįstatyminiais aktais.

Jaunimo darbo reguliavimui dėmesį skiria ir TDO. Čia paminėtinos dvi konvencijos: TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ [23] bei TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista 1948 m.) [24], kurias ratifikavo ir Lietuva. Abi šios Konvencijos draudžia jauniems asmenims dirbti naktį. Kartu yra numatyta galimybė išimtiniais atvejais šį draudimą pristabdyti, t.y. kai to reikalauja valstybės interesai kritinės situacijos metu. Taip pat numatoma, kad nepramoniniuose darbuose nacionaliniai įstatymai gali leisti atitinkamai valdžios institucijai išduoti individualius leidimus asmenims iki 18 m. dirbti naktį. Palyginti su šiomis Konvencijomis, Lietuvos teisės aktai numato griežtesnius reikalavimus jaunimo darbo laiko reguliavimui. Nors kompetentingos valdžios institucijos nenumatė kriterijų, pagal kuriuos būtų galima atskirti nepramoninius darbus nuo pramoninių, taip pat neapibrėžė sąvokos „pramonės įmonė“, tai nesusilpnina jaunų asmenų apsaugos, nes naktinis jų darbas yra draudžiamas visose įmonėse, nepaisant jų veiklos pobūdžio. Lietuvoje nėra institucijos, kuri išduotų leidimus 16–18 metų asmenims dirbti naktį. Be to, Lietuvoje galiojantys norminiai aktai nenumato jokių išimčių, leidžiančių vaikams ir paaugliams dirbti naktį.



Literatūra

1. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.
3. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 33–807.
4. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 98–2478.
5. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 23–593.
6. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I–507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 86–1633.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 87.
8. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993. Nr. 55–1064.
9. Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė. Mokslo darbai. 1999. Nr. 33 (1).
10. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 2–25.
11. www.nplc.lt.
12. Pocius A. Jaunimo mažėja, o problemų? // Esu. 2000. Nr. 19.
13. Socialinis pranešimas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. 1999.
14. Lietuvos Respublikos vaiko globos įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 35–933.
15. Valstybės žinios. 1996 Nr. 87.
16. Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации. – Москва, 1999.
17. Кодекс законов о труде Латвии. – Рига, 1997.
18. Кодекс законов о труде Республики Беларусь. – Минск, 1998.
19. Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 31.
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrųjų nuostatų“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 107–2405.
21. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijos ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 107–2405.
22. Europos Tarybos direktyva „Dėl jaunimo apsaugos darbe“. Phare (Consensus) programa. Europos bendrijų komisija. 1999.
23. TDO Konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų, jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ // TDO konvencijos, ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo. – Vilnius, 1995.
24. TDO Konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista 1948 m.) // TDO konvencijos, ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo. – Vilnius, 1995.

Problems of legal Regulation of Childrens and Juvenile Employment

*Assoc. Prof., dr. G. Dambrauskienė
Law University of Lithuania*

SUMMARY

The aim of employment may be achieved by various means. On the one hand – by creating conditions for juvenile employment enabling young people to secure their welfare. On the other hand – by the state ensuring possibilities for young people under age of 18 to educate themselves and to acquire quality general education.

It is up to the state to foresee the measures ensuring there is always a need for ongoing education as well as create a procedure of professional training enabling every single adolescent who is willing to work to acquire qualifications that would be competitive on the labour market. These goals could be attained by developing legal regulation of employment relations, by creating more favorable conditions for child and juvenile education.

Legal employment capacity of children and juveniles is being dealt with in this article, by concluding that upon employment at the age of 14 in the sphere of employment relations and labour disputes a child is entitled to the same rights and advantages as adult employees in addition to some extra advantages related to work and rest time regime.

The author of this article would be of the opinion that minimum age for admission to employment relations should be 16 years of age, i.e. age where a person has already completed his/her basic education and has no further interest in pursuing his/her studies.

Wigent problems concerning employment of adolescents from rural areas are being raised in the article.

In the opinion of the author, the state should carry out the statistics and undertake a more complete research into the sphere of child and juvenile education, employment, unemployment and delinquency.

A presumption is being made that child and juvenile unemployment does not stand as the main and most important delinquency factor, however child and juvenile employment should not be regarded as an alternative substitution to their studies.

Young people have the abilities to study and work at the same time and to be fully prepared for their future employment.

