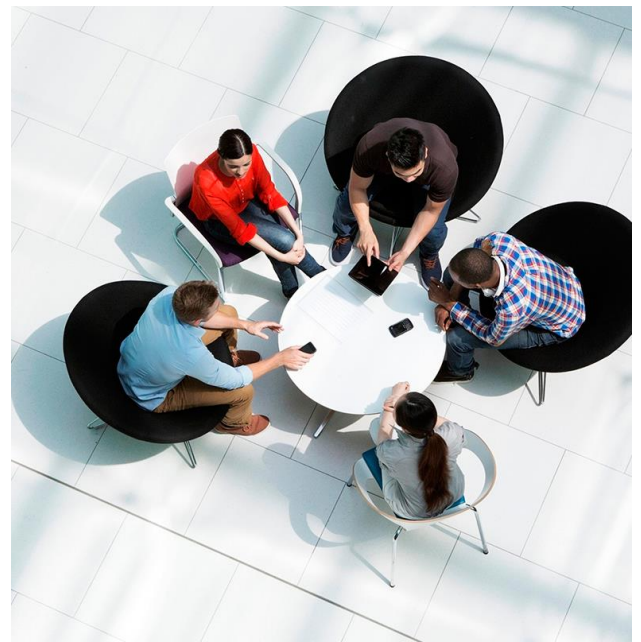
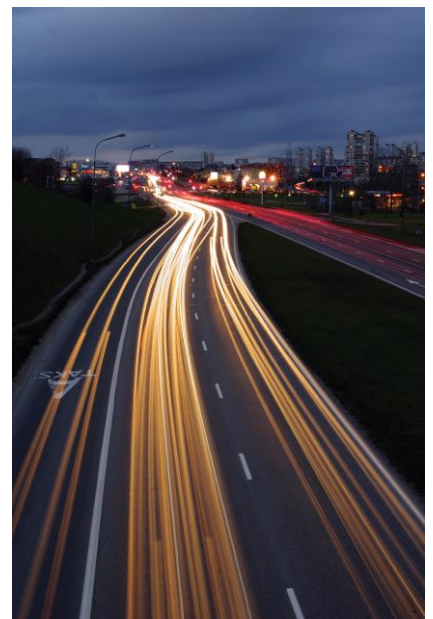


„Socialinio modelio“ įtaka investicinei aplinkai: analizė ir rekomendacijos

Ignas Rubikas, JPP „Kurk Lietuvai“



TURINYS

Santrauka	3
1 skyrius. Įžanga	4
DARBO SANTYKIŲ APŽVALGA	6
2 skyrius. Dėstymas	11
1 dalis. Darbo sutartys	11
TERMINUOTA SUTARTIS	11
NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS	14
DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO VALIA	16
DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA BE DARBUOTOJO KALTĖS	18
2 dalis. Darbo ir poilsio laiko organizavimas	22
SUMINĖ DARBO LAIKO APSKAITA.....	22
VIRŠVALANDŽIAI.....	23
NE VISAS DARBO LAIKAS.....	25
3 dalis. Socialinė partnerystė ir socialinis teisingumas	27
DARBUOTOJŲ ATSTOVAI ĮMONIŲ VALDYBOSE	27
INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS.....	31
DARBO TARYBOS.....	32
TRIŠALĖ TARYBA.....	35
ATLYGINIMŲ VIDURKIŲ VIEŠINIMAS	36
SODROS LUBOS	38
3 skyrius. Priedai	40
1 PRIEDAS. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PAKEITIMAI DARBO KODEKSO PROJEKTE NR. XIIP-3234	40
2 PRIEDAS. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO DIREKTYVŲ PERKĖLIMO Į DARBO KODEKSO PROJEKTĄ NR. XIIP-3234 APŽVALGA.....	41
3 PRIEDAS. PASIŪLYMAI DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMO PROJEKTUI NR. XIIP-3234.....	44
4 PRIEDAS. PASIŪLYMAI VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. I-1336 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTUI NR. XIIP-3235	48

Santrauka

Darbo santykius Lietuvoje reglamentuojantis pagrindinis teisės aktas – Darbo kodeksas – iš esmės nesikeitė jau daugiau nei dešimtmetį. Keičiantis ekonominei situacijai ir darbuotojų bei darbdavių poreikiams, išliekant aukštam šešėlinės ekonomikos lygiui ir augant tarptautinei konkurencijai dėl talentų ir investicijų, kyla poreikis prie besikeičiančios ekonominės tikrovės pritaikyti ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normas.

Šiuo tikslu 2015 m. pavasarį Vyriausybei buvo pateiktas „socialinis modelis“ – teisės aktų paketas (toliau – socmodelis), numatantis esminius pokyčius darbo santykių reglamentavime bei socialinio draudimo ir užimtumo politikoje. Šiuo paketu Lietuvoje siekiama plačiu mastu įgyvendinti „lankstisaugos“ (angl. *flexicurity*) modelį, kurio esmė – lankstūs darbo santykiai, santykinai dosni nedarbo draudimo sistema bei efektyvus aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas, sinergiškai kuriantys ekonomikos augimui palankią aplinką, bet tuo pačiu užtikrinantys darbuotojų gerovę. Teisės aktus rengė mokslininkų grupė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu, o 2015 m. birželio mėnesį jie buvo pateikti Seimui svarstyti.

Vis dėlto, ne visi naujajame socmodelyje pateikti siūlymai yra vertintini teigiamai iš investicinės ir verslo aplinkos gerinimo perspektyvos. Todėl būtina išsamiai ir argumentuotai aptarti svarbiausias jo dalis, o esant poreikiui – pasiūlyti pakeitimus.

Šioje ataskaitoje įvardinamos investuotojams ir darbdaviams aktualiausios naujojo socmodelio dalys ir pateikiama jų apžvalga bei analizė, remiantis tarptautiniais standartais bei Centrinės ir Rytų Europos regiono praktika. Antra, pateikiamos pastabos ir pasiūlymai, ką galima keisti, siekiant efektyviau spręsti socmodelio iškeltus tikslus ir gerinti (ar bent nebloginti) Lietuvos investicinės bei verslo aplinkos.

Ataskaitoje aptariama 13 temų, suskirstytų į tris sritis: darbo sutartys, darbo ir poilsio laiko organizavimas, bei socialinė partnerystė ir socialinis teisingumas. Šios temos analizuojamos remiantis penkiais pagrindiniais principais, kurių įgyvendinimas skatina investicinės ir verslo aplinkos gerėjimą:

1. Darbo sutarčių įvairovės ir lankstumo didinimas;
2. Lankstesnis darbo ir poilsio laiko reglamentavimas;
3. Administracinės naštos mažinimas ir perteklinių suvaržymų atsisakymas;
4. Socialinį teisingumą užtikrinantys mokestiniai pakeitimai;
5. Socialinės partnerystės skatinimas, atitinkantis darbuotojų ir darbdavių interesus.

Įgyvendinus šioje ataskaitoje pateiktus pasiūlymus ir pastabas, būtų ne tik pagerinta investicinė aplinka ir sudarytos sąlygos pritraukti daugiau investuotojų, bet ir padidėtų užimtumas, sustiprėtų ekonomikos atsparumas ekonominėms krizėms, sumažėtų šešėlinės ekonomikos apimtys, būtų skatinamas konstruktyvus socialinis dialogas tarp darbuotojų ir darbdavių, ir būtų geriau atspindėti darbdavių ir darbuotojų poreikiai.

1 skyrius. Įžanga

SITUACIJA IR TIKSLAI

Lietuvoje darbo santykių reglamentavimas ilgą laiką iš esmės nesikeitė. 2002 m. patvirtintas LR Darbo kodeksas įtvirtino pagrindinius darbo santykių reglamentavimo principus, o nuo tada ne kartą bandyta jį modernizuoti. Šiuo tikslu pasiūlymus yra teikusios įvairios socialinių partnerių grupės ir institucijos, pokyčių svarba įvardinta ir 2014 m. Vyriausybės prioritetuose.

Europos industrinių santykių stebėsenos ataskaitoje¹ teigiama, kad nors Lietuvoje buvo įgyvendinti tam tikri „lankstisauogos“ (angl. *flexicurity*) principai, tačiau trūksta plačių reformų, skirtų darbo santykių subalansavimui. Pavyzdžiui, Lietuvoje griežtai apribota savaitės darbo trukmė ir viršvalandžiai, numatytos griežtos darbo sutarčių nutraukimo sąlygos ir kt. Vienodos nuostatos galioja ir darbininkams, ir aukštos kvalifikacijos specialistams. ES Taryba, reaguodama į aukštą nedarbo lygį Lietuvoje, rekomendavo „identifikuoti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias nustatyti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“². Nors pagrindinės problemos jau nustatytos ir laukia sprendimų, jie vis dar neįgyvendinti.

„Kylanti tarptautinė konkurencija ir darbuotojų ir darbdavių nepasitenkinimas lėmė, kad Vyriausybei buvo pateiktas teisės aktų paketas, iš esmės keičiantis didelę dalį darbo santykių reguliavimo.“

Vis dėlto, 2015 m. pavasarį buvo inicijuoti reikšmingi pokyčiai šioje srityje. Kylanti tarptautinė konkurencija, lėtai mažėjanti šešėlinė ekonomika ir darbuotojų ir darbdavių nepasitenkinimas esamais teisės aktais lėmė, kad šį pavasarį Vyriausybei buvo pateiktas teisės aktų paketas, iš esmės keičiantis didelę dalį darbo santykių ir kitų aspektų (socialinio draudimo, užimtumo politikos) reguliavimo.

Šios ataskaitos tikslas – apžvelgti ir išanalizuoti socialinio modelio teisės aktus ir pateikti pastabas ir pasiūlymus jų tobulinimui ar keitimui, jei numatytos nuostatos didina administracinę naštą, nesprendžia esminių darbo santykių problemų arba iš esmės prieštarauja darbdavių ar darbuotojų interesams.

Modernizuotas darbo santykių reglamentavimas būtų naudingas ne tik pritraukiant investuotojus į Lietuvą, bet ir padidintų užimtumą, turėtų teigiamą poveikį šalies biudžeto pajamoms, prisidėtų prie socialinio dialogo skatinimo tarp darbuotojų ir darbdavių bei mažintų šešėlinės ekonomikos apimtis.

METODOLOGIJA

Rengiant šią ataskaitą, buvo atlikta „socialinio modelio“ teisės aktų projektų apžvalga³ ir atrinkta 13 temų tolimesnei analizei. Buvo atrinktos aktualiausios investuotojams ir darbdaviams temos ir parengtos 21 pastabos ir pasiūlymai (*Lentelė 2*):

- 7 pastabos apie tai, kuriuos pakeitimus VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ palaiko ir skatina priimti tokius, kokie numatyti Seimui pateiktuose teisės aktų projektuose;
- 14 pasiūlymų, ką siūloma keisti, nurodant ir teises šių siūlymų formuluotes.

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-flexicurity-and-industrial-relations>

² Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos, 2013 05 29.

³ Naudotos 2015-06-13 teisės aktų versijos, kurias Vyriausybė pateikė Seimui: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a55ad61010ef11e58569be21ff080a8c>

Atrinktos 13 temų buvo pateiktos trimis dalimis: darbo sutartys, darbo ir poilsio laiko organizavimas, ir socialinė partnerystė ir socialinis teisingumas. Beveik visos atrinktos temos (12 temų) susijusios su naujuoju DK projektu. Kiekviena iš 13 temų ataskaitoje yra pateikiama pagal trijų dalių ataskaitos struktūrą:

1. **Situacija Lietuvoje.** Dabartinė situacija ir socialinis modelis.
2. **Analizė.** Centrinės ir Rytų Europos regiono šalių praktika, tarptautiniai standartai ir kitos pastabos.
3. **Pozicija ir siūlymai.** VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ siūlomi pakeitimai (pasiūlymų teisinės formuluotės pateikiamos prieduose Nr. 3 ir 4).

Skiltyje „Dabartinė situacija“ aprašoma, kaip analizuojama sritis yra reglamentuojama dabartiniame Darbo kodekse. Šioje skiltyje mažesnėmis raidėmis nurodomi aktualūs dabartinio Darbo kodekso straipsniai (pvz., taip: ¹¹² str.). Skiltyje „Socialinis modelis“ aprašomas siūlomas reglamentavimas ir pateikiami naujojo Darbo kodekso projekto straipsniai, kuriuose įtvirtinami teikiami siūlymai, nebent nurodyta kitaip.

Centrinės ir Rytų Europos (toliau – CRE) regiono šalių praktika apžvelgta naudojant lyginamąją devynių regiono šalių analizę. Šalys buvo atrinktos pagal tai, kurios valstybės yra pagrindinės Lietuvos konkurentės dėl užsienio investicijų (Lentelė 1). Be to, tarp šių šalių – ir pagrindinės Baltijos šalių regiono kaimynės, kurių socialinė sankloda ir darbo rinkos struktūra yra panaši į Lietuvos.

Lentelė 1. Centrinės ir Rytų Europos (CRE) regiono šalys.

Latvija ⁴	Estija ⁵	Lenkija ⁶
Čekija ⁷	Vengrija ⁸	Slovėnija ⁹
Slovakija ¹⁰	Bulgarija ¹¹	Rumunija ¹²

Atliekant analizę, naudoti šių šalių Darbo kodeksai ar kiti pagrindiniai darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, išversti į anglų kalbą ir prieinami viešai. Analizės pateikiamos ir lentelių pavidalu, kur mažesnėmis raidėmis nurodomi aktualūs Darbo kodekso straipsniai. Naudotos naujausios prieinamos CRE regiono šalių Darbo kodeksų versijos¹³, o nuorodos į tekstus, kuriuos galima parsisiųsti internetu, pateiktos *Lentelės 1* išnašose.

Ataskaitoje taip pat naudojamos šios teisės aktų santrumpos: DK = Darbo kodekso projektas; VSDĮ = Valstybinio socialinio draudimo įstatymo projektas.

Ataskaita „Socialinis modelis“: rekomendacijos Darbo kodekso projektui“ parengta Jaunųjų profesionalų programos „Kurk Lietuvai“ dalyvio, Oksfordo universiteto absolvento, Igno Rubiko rotacijos VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ metu.

⁴ http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Labour_Law.doc

⁵ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509012015006/consolide/current>

⁶ Angliška versija nėra prieinama viešai.

⁷ http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

⁸ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

⁹ http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/zakonodaja/zdr1_en.doc

¹⁰ <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2013.pdf>

¹¹ http://www.nrs.bg/en/about-us/legal-basis/item/download/42_3acdaac1aff84f8a59f07a6edc09a778

¹² <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1530/Labour%20Code%20-%20last%20version.pdf>

¹³ Rumunijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje neseniai įvykusios reikšmingos darbo santykių reformų sąlygoti DK pakeitimai atspindi analizėje naudojamuose Darbo kodeksuose.

DARBO SANTYKIŲ APŽVALGA

DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS IR INVESTICINĖ APLINKA

Siekiant įsilieti į pasaulines rinkas ir pritraukti investicijas, Lietuva turi užtikrinti, kad mūsų investicinė aplinka, apimanti ir darbo santykių reglamentavimą, yra konkurencinga kaimyninių šalių atžvilgiu. Nors Lietuva yra išskirtinai konkurencinga savo išsilavinusiais ir talentingais darbuotojais, darbo santykių reguliavimo srityje CRE regione atsilieka.

Remiantis Pasaulinio konkurencingumo ataskaita 2015/16, Lietuva pagal darbo rinkos reguliavimo lankstumą užima tik 102 vietą, o pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo kriterijų – 120 vietą iš 140. Latvija pagal darbo rinkos lankstumą yra 32, Estija – 13 vietoje¹⁴. Remiantis „Heritage Foundation“ 2014 m. sudarytu Ekonominės laisvės indeksu, Lietuvos pozicija gerėjo arba nesikeitė visais aspektais, išskyrus darbo santykių lankstumą, kur situacija blogėjo.

„Lietuva pagal darbo rinkos lankstumą užima 102 vietą, o pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo kriterijų – 120 vietą iš 140.“

Pasaulio banko sudaromas verslo sąlygų indeksas *Doing business* (angl. *World Bank Ease of Doing Business Index*) vertina 183 valstybes pagal tai, kaip jos sugeba užtikrinti palankias verslui sąlygas dešimtyje sričių (pvz. verslo pradžia, mokesčiai, bankrotas ir pan.). Pasaulio bankas jau keletą metų darbo santykių reguliavimo nebeįtraukia į bendrą verslo sąlygų vertinimą, tačiau Lietuvos laisvosios rinkos institutas 2012 m. pagal oficialią Pasaulio banko metodiką ir skelbiamus duomenis Lietuvą įvertino 127 vieta iš 183 pasaulio valstybių arba 21 vieta iš 28 ES valstybių pagal darbo santykių lankstumą.

Prasti Lietuvos įvertinimai aiškiai rodo, kad būtina tobulinti šią sritį, nes nelankstus darbo santykių reguliavimas investuotojui sukuria papildomus kaštus, galinčius nulemti sprendimą vykdyti investicinį projektą kitoje valstybėje. Poreikį modernizuoti darbo santykių reguliavimą 2013 m. nurodė ir Lietuvos investuotojų patarėjų taryba, sudaryta iš pasaulyje žinomų įmonių atstovų ir kasmet Lietuvai teikianti rekomendacijas dėl investicinės aplinkos gerinimo¹⁵.

Taigi, Lietuvoje egzistuoja stiprus atotrūkis tarp darbo teisės nuostatų ir situacijos realioje darbo rinkoje. Jis atsispindi tarptautiniuose investicinės aplinkos ir ekonominės laisvės reitinguose, kurie formuoja investuotojų požiūrį į verslo plėtros galimybes skirtingose valstybėse.

EKONOMIKOS STRUKTŪRA IR NAUJOS DARBO FORMOS

Lietuva taip pat vis aktyviau dalyvauja globalioje rinkoje, todėl šalies įmonės vis dažniau turi būti pasiruošusios suteikti paslaugas bet kuriuo paros metu arba pagaminti produktus tam tikram sezonui. Lietuvoje įsikūrę paslaugų centrai ir daugelis gamybos įmonių privalo prisitaikyti prie šios pasaulinės rinkos specifikos.

„Besikeičianti ekonominė realybė diktuoja dažno darbo keitimo tendencijas: apklausos rodo, jog tarp 1977 ir 1997 m. gimę darbuotojai darbą vidutiniškai keičia kas 4,4 metų.“

Be to, šiuolaikinis gyvenimo būdas sukuria poreikį lanksčiau derinti darbą ir laisvalaikį: VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu „Spinter tyrimai“ atlikta darbuotojų apklausa rodo, jog net 74 proc. pasisako už galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku¹⁶. Šie duomenys patvirtina, jog Lietuvos darbuotojai yra linkę dirbti jiems patogiausiomis formomis, jiems tam tikrą dieną tinkamiausioje vietoje bei perskirstant savo darbo krūvį pagal kitus įsipareigojimus. Besikeičianti ekonominė realybė taip pat diktuoja

dažno darbo keitimo tendencijas. Apklausos rodo, jog tarp 1977 ir 1997 m. gimę darbuotojai darbą vidutiniškai keičia kas 4,4 metų.¹⁷ Jaunesnių darbuotojų darbo kaita yra dar didesnė. Šios pasaulinės tendencijos yra pastebimos ir Lietuvoje ir sukuria poreikį modernizuoti DK, sudarant sąlygas lanksčiau keisti darbovietę, lengviau samdyti ir atleisti darbuotojus.

¹⁴ <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/rankings/#indicatorId=GCI.B.07>

¹⁵ IAC

¹⁶ Visuomenės nuomonės tyrimas dėl darbo santykių reguliavimo taikymo praktikoje, 2013 vasaris

¹⁷ <http://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2012/08/14/job-hopping-is-the-new-normal-for-millennials-three-ways-to-prevent-a-human-resource-nightmare/>

ŠEŠĖLINĖ EKONOMIKA IR ADMINISTRACINĖ NAŠTA

Realybėje esminės DK nuostatos dažnai yra ignoruojamos, nesilaikoma darbuotojus turinčių saugoti principų, tarp darbdavių ir darbuotojų paplitę neoficialūs susitarimai. Lietuva visoje ES 2013 m. dalinosi antra vieta su Rumunija, Kroatija ir Estija pagal šešėlinės ekonomikos mastą (28% BVP)¹⁸. Tyrimai rodo, kad Lietuvoje 22 proc. visos darbo rinkos yra šešėlyje¹⁹: dalis atlyginimo mokama *vokelyje* arba visa veikla yra vykdoma nelegaliai. Europos Komisijos duomenimis, pagrindinė šešėlinės darbo rinkos priežastis yra tai, kad ir darbdaviams, ir darbuotojams tokia situacija atrodo naudinga, net 47 proc. respondentų šią priežastį įvardina kaip pagrindinę²⁰.

Kita vertus, tam tikrų DK nuostatų nesilaikoma ne dėl finansinės naudos, o dėl to, jog nei darbuotojui, nei darbdaviui jos nėra aktualios. DK egzistuojantys apribojimai apsunkena galimybes darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl abi puses tenkinančių darbo sąlygų. 89 proc.²¹ darbuotojų naudotusi suteiktomis galimybėmis dirbti viršvalandžius, 79 proc. dirbtų pagal terminuotas darbo sutartis, jei neturėtų darbo. Darbo santykių reguliavimo pritaikymas prie egzistuojančių darbuotojų poreikių sukurtų paskatas šiuo metu visą ar dalį veiklos šešėlyje vykdančioms įmonėms ir darbuotojams grįžti į skaidrią rinką.

„DK esantys apribojimai apsunkena galimybes susitarti dėl darbo sąlygų: 89 proc. darbuotojų naudotusi suteiktomis galimybėmis dirbti viršvalandžius, o 79 proc. dirbtų pagal terminuotas darbo sutartis, jei neturėtų darbo.“

Ženklios darbo rinkos dalies pasitraukimas į šešėlį yra žalingas daugelių aspektų: į šalies biudžetą surenkama mažiau mokesčių, įstatymais nėra ginamos nei darbuotojų nei darbdavių teisės, gali būti nesilaikoma saugumo reikalavimų, darbuotojai netenka teisės į socialinę apsaugą. Kita vertus, bent iš dalies šešėlyje veikiančios įmonės, deja, turi konkurencinį pranašumą prieš sąžiningus verslininkus dėl mažesnių realiai sumokamų mokesčių. Tuo tarpu praktika rodo, jog užsienio investuotojų įmonėse šešėlinės praktikos yra ypač retos, o tai kuria netolygią konkurencinę aplinką. Tokia situacija iškraipo konkurencines sąlygas rinkoje ir yra ypatingai žalinga Lietuvos investicinei aplinkai bei šalies įvaizdžiui.

Siekiant šią problemą išspręsti, būtina pritaikyti darbo santykių reguliavimą prie rinkos poreikių ir didinti kovos su šešėliu priemones. Griežtesnės kovos su šešėline veikla priemonės ir motyvacija grįžti į skaidrias praktikas lankstinant darbo santykių reguliavimą turėtų teigiamą efektą visai šalies ekonomikai.

SOCIALINIS MODELIS

2015 m. pavasarį mokslininkų darbo grupė, vadovaujama T. Davulio, pateikė teisės aktų projektų paketą – „socialinį modelį“²². Jame numatomi pakeitimai keturiose srityse: darbo santykiai, socialinio draudimo politika, užimtumo skatinimas ir kova su skurdu. Socmodelio kūrėjų nurodomos devynios socmodelio kūrimo prielaidos – pagrindinės ekonominės ir socialinės problemos²³, kurios įtraukia ir daugelį aukščiau aptartų problemų. Šioje ataskaitoje pateikiami siūlymai, kaip keturis iš šių iššūkių galima būtų spręsti dar efektyviau, nei tai siūloma daryti dabartiniuose socmodelio teisės aktų projektuose. Keturios probleminės sritys yra:

- 1) tarptautinė konkurencija dėl užsienio investicijų;
- 2) darbo santykių reguliavimo neatitikimas šiuolaikinių darbuotojų ir darbdavių poreikiams;
- 3) administracinė našta ir biurokratizmas;
- 4) aukštas nedeklaruoto darbo lygis.

„2015 m. pavasarį mokslininkų darbo grupė pateikė teisės aktų projektų paketą – „socialinį modelį“, kuriuo numatomi pakeitimai darbo santykių, socialinio draudimo politikos, užimtumo skatinimo, kovos su skurdu srityse.“

Socmodelio rengėjų nurodyti pagrindiniai siekiai – tai pensijų finansavimo sistemos tvarumo užtikrinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bendrojo ir jaunimo nedarbo mažinimas, paskatų

¹⁸ The Shadow Economy in Europe, 2013, ATKearney, Visa, Friedrich Schneider, Ph.D.

¹⁹ LLRI šešėlio tyrimas

²⁰ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf#page=26

²¹ Visuomenės nuomonės tyrimas dėl darbo santykių reguliavimo taikymo praktikoje, 2013 vasaris

²² Daugiau informacijos socmodelio puslapyje: www.socmodelis.lt

²³ www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelio-ataskaita.pdf#page=27

nelegaliam darbui mažinimas, darbo rinkos modernizavimas, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas, gebėjimų paklausa ir pasiūlos neatitikimas.

2015 m. birželio 13 d. Vyriausybė pateikė šiuos teisės aktus svarstyti Seimui, o 2015 m. spalio 15 d. Seimas pritarė šių teisės aktų svarstymui po pateikimo. Planuojama sprendimą dėl Socmodelio projektų priimti iki gruodžio mėnesio.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ REKOMENDACIJŲ „SOCMODELIUI“ SANTRAUKA

Žemiau pateikiama 21 VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ siūlymų santrauka (Lentelė 2):

Lentelė 2. Pagrindiniai VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ siūlymai.

Nr.	Tema	Rekomendacija	Pagrindinė žinutė
DARBO SUTARTYS			
1.	Terminuotos sutartys: taikymo išplėtimas nuolatinio pobūdžio darbams	Remti	Terminuotos sutartys leidžia jauniems asmenims lengviau pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką, atitinka modernios darbo rinkos poreikius ir padidina ekonomikos atsparumą sunkmečiams. Kita vertus, Lietuva turi mažiausiai terminuotų sutarčių Europoje (2,7 proc.). Drastiško šių sutarčių daugėjimo išplėtus jų taikymą nebus, nes Lietuvoje vykdoma „visapusiška“ darbo santykių reforma (atpalaiduojamos visų tipų sutartys).
2.	Terminuotos sutartys: papildomos socialinio draudimo įmokos	Patikslinti	Numatomas didesnis nedarbo socialinio draudimo tarifas, įvertinantis riziką, kad toks darbuotojas turi didesnę tikimybę tapti bedarbiu. <i>Vis dėlto tuo pačiu siūloma skatinti darbdavius pasiilkinti darbuotoją pasibaigus terminui, numatant mokestines paskatas (permokos grąžinimą) įdarbinant tą darbuotoją neterminuotam laikotarpiui.</i>
3.	Nenustatytos apimties darbo sutartis: įvedimas	Remti	Lietuva turi vienus žemiausių ne visą darbo laiką dirbančiųjų rodiklius Europoje. Lankstesnės darbo formos didina ekonomikos atsparumą nuosmukių metu, geriau tenkina individualius darbuotojų poreikius. Jungtinėje Karalystėje ši darbo sutarties forma yra itin sėkminga: darbuotojai tuo patenkinti, darbdaviams tai suteikia reikiamo lankstumo.
4.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia: įvedimas	Remti	Šiuo metu darbuotojai daugiausia atleidžiami šalių sutarimu arba (tariamai) darbuotojo iniciatyva ir dalis jų praranda išeitines išmokas ir kitas garantijas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia sustiprins darbuotojų derybines pozicijas, sustiprins darbdavių lygiateisiškumą atleidžiant darbuotojus. Tikėtina, kad išeitines išmokos dydis tenkins abi šalis, bus išvengta teisinės rizikos dėl neteisėto atleidimo.
5.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia: priešastys	Patikslinti	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia įpareigoja darbdavį pateikti atleidimo priežastį. Kita vertus, draudžiama nurodyti priežastis, susijusias su įprastiniu atleidimu (darbdavio iniciatyva). <i>Siūloma leisti darbdaviui nutraukti sutartį darbdavio valia ir dėl priežasčių, nurodytų 56 str. 1 d.</i>
6.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės: išmokos ir įspėjimai	Remti	Šis darbo sutarčių nutraukimo būdas geriausiai apsaugo tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus, ir yra skatintinas. Šiuo metu tokiu būdu yra atleidžiama tik apie 0,7 proc. darbuotojų. Išeitinių išmokų ir įspėjimo terminų mažinimas padės išplėsti šio atleidimo būdo naudojimą.
7.	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės: teisėtų priešasčių apribojimas	Patikslinti	Siaurinamos teisėtos priežastys nutraukti darbo sutartį pagal šį būdą, ir kiekvienai iš jų numatomi papildomi reikalavimai: rezultatų gerinimo plano įgyvendinimas 2 mėn., atleidimo komisijos įsteigimas, ir t.t. Tai didins administracinę našta ir turės didelį neigiamą poveikį šio atleidimo būdo naudojimui. <i>Siūloma atsisakyti papildomų suvaržymų atleidžiant darbuotoją.</i>

Nr.	Tema	Rekomendacija	Pagrindinė žinutė
DARBO IR POILSIO LAIKO ORGANIZAVIMAS			
8.	Suminė darbo laiko apskaita	Remti	Suminė darbo laiko apskaita naujajame DK – viena iš darbo laiko režimų rūšių, ji nebereikalauja atsiklausti darbo tarybos. Tai skatins lankstesnius darbo santykius ir bus naudinga verslo plėtrai.
9.	Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis: mažinimas	Patikslinti	Numatoma mažinti suminį apskaitinį laikotarpį nuo 4 mėn. iki 3 mėn. Tačiau, dauguma regiono šalių turi 4 mėn. ar didesnį laikotarpį Siūloma grąžinti 4 mėn. apskaitinį laikotarpį.
10.	Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis: praplėtimas	Patikslinti	Beveik visos CRE regiono šalys sudaro galimybę kolektyvine sutartimi pratęsti apskaitinį laikotarpį iki 12 mėn. Siūloma įterpti galimybę apskaitinį laikotarpį kolektyvine sutartimi pratęsti iki 6 mėn.
11.	Viršvalandžiai	Remti	Griežtas ir CRE regiono praktikos visiškai neatitinkantis viršvalandžių reglamentavimas naujajame DK pritaikytas prie ES direktyvų reikalavimų ir europinių standartų.
12.	Ne visas darbo laikas	Patikslinti	Numatyta, kad visi darbuotojai su daugiau nei 3 metų stažu darbo turi teisę <i>reikalauti</i> ne viso darbo laiko iki pusės savo darbo laiko normos, darbdavys neturi galimybių atsisakyti tai suteikti. Siūloma panaikinti galimybę darbuotojui su daugiau nei 3 metų stažu reikalauti ne viso darbo laiko.
SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ IR SOCIALINIS TEISINGUMAS			
13.	Darbuotojų atstovai įmonių valdybose	Patikslinti	Numatoma, kad darbuotojai galės skirti savo atstovus į įmonių valdybas. Tačiau regiono šalių patirtis įgyvendinant šias priemones nėra vienareikšmiškai teigiama, dalis šalių to atsisakė. Kitos šalys numato apribojimus (įmonės dydžio, pajamų ir t.t. – Lietuvoje šių apribojimų nėra), dar kitos – įtraukia darbuotojus kitais būdais. Siūloma atsisakyti šios nuostatos ir vietoj to numatyti, kad darbuotojų atstovai gali dalyvauti valdyme, įgyjant teisę dalyvauti valdybos posėdžiuose patariamojo balso teise.
14.	Bendras informavimas ir konsultavimas: veiklos stabdymas	Patikslinti	Numatyta, kad vykstant konsultacijoms, darbdavys negali vykdyti jokios su konsultacijomis susijusios veiklos (iki 15 d. d.) Siūloma numatyti, kad šis apribojimas būtų taikomas tik esant motyvuotam darbo tarybų prašymui.
15.	Bendras informavimas ir konsultavimas: paslapčių apsauga	Patikslinti	Darbo taryba turi teisę susipažinti su komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, tačiau numatyta apsauga nėra pakankama. Siūloma įterpti papildomas nuostatas dėl geresnės paslapčių apsaugos.
16.	Informavimas ir konsultavimas: reguliarusis	Patikslinti	Numatyta, kad konsultacijos pristačius darbo tarybai metinę veiklos ataskaitą prasideda automatiškai, net jei tam nėra poreikio. Siūloma numatyti, kad informavimas vyktų privalomai, o konsultavimas – tik jei darbo taryba to pageidauja.
17.	Informavimas ir konsultavimas: dėl vietinių norminių teisės aktų	Patikslinti	Įvesta nauja prievolė darbdaviui vykdyti išsamų informavimą ir konsultavimą, tvirtinant įvairaus pobūdžio vietinius noriminius teisės aktus. Siūloma numatyti, kad: - konsultacijos pradėdamos tik darbo tarybai pageidaujant - išankstinis informavimo terminas mažinamas nuo 1 mėn. iki 10 d. d. - nebūtina informuoti ir konsultuoti dėl bendrosios tvarkos keitimo ir „įtampą darbe mažinančių priemonių“

Nr.	Tema	Rekomendacija	Pagrindinė žinutė
18.	Darbo tarybos: privalomas steigimas	Patikslinti	Siūloma įpareigoti visas įmones su daugiau nei 50 darbuotojų privaloma tvarka įkurti darbo tarybas. Tačiau: a) to daryti neįpareigoja ES direktyvos; b) tarp regiono šalių, <i>tik viena</i> šalis yra numačiusi tokią griežtą tvarką; c) tai reikšmingai padidins administracinę našta. Siūloma atsisakyti privalomo darbo tarybų steigimo.
19.	Trišalė taryba	Patikslinti	Dabartinė Nacionalinės trišalės tarybos tvarka, kai pati TT nustato savo veiklos reglamentą ir sudėtį, daro šią instituciją itin uždara. Siūloma išimti iš DK projekto nuostatas, susijusias su Trišale taryba, ir išplėsti jos reglamentavimą specialiuose įstatymuose.
20.	Atlyginimų vidurkių viešinimas	Patikslinti	Siekiant skatinti lyčių lygybę darbo užmokesčio klausimu, numatoma įpareigoti įmones atskleisti savo darbuotojų darbo užmokestį pagal lytį ir darbuotojų kategorijas. Tačiau Lietuvoje lyčių nelygybės problema yra viena žemiausių Europoje ir regione, todėl ši priemonė yra perteklinė. Siūloma atsisakyti šios prievolės.
21.	„Sodros“ įmokų lubos	Remti	Dabartinė tvarka, kai socialinio draudimo įmokos nėra ribojamos <i>bei</i> nėra siejamos su išmokomis, yra išskirtinė CRE regione. Tai socialiai neteisinga sistema, todėl naujajame DK numatomas „Sodros“ įmokų ribų iki 5 VDU įvedimas, kuris susies įmokas ir išmokas, yra sveikintinas.



2 skyrius. Dėstymas

1 dalis. Darbo sutartys

TERMINUOTA SUTARTIS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Šiuo metu Lietuvoje terminuota sutartis gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbams ^{109 str. 2 d.}. Darbuotojams, dirbantiems pagal šio pobūdžio sutartis, negali būti taikomos prastesnės darbo sąlygos ir jie privalo būti informuojami apie laisvas neterminuotas darbo vietas ^{109 str. 4–5 d.}. Maksimalus vienos sutarties ir paeiliui einančių terminuotų sutarčių galiojimo terminai yra 5 metai ^{109 str. 1 d.}, o „paeiliui einančios“ sutartys laikomos tokiomis tada, kai tarp jų sudarymo nepraėjo 1 mėnuo ^{111 str. 3 d.}.

Socialinis modelis. Naujajame Darbo kodekse (toliau – DK) siūloma suteikti galimybę taikyti terminuotas sutartis ir nuolatinio pobūdžio darbams ^{66 str. 1 d.}. Siūloma maksimali vienos sutarties ar paeiliui einančių sutarčių galiojimo trukmė - 2 metai, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas atlieka skirtingas funkcijas – tuomet 5 metai ^{67 str. 1 ir 3 d.}. Paeiliui einančios sutartys laikomos tuomet, jei sudarytos su mažiau nei dviejų savaičių pertrauka ^{67 str. 2 d.}.

Siekiant geriau apsaugoti pagal terminuotas sutartis įdarbintų darbuotojų interesus, darbdaviams socialinio nedarbo draudimo įmokos būtų dvigubai didesnės nei įprastos ^{VSDĮ 8 str. 2 d.}.

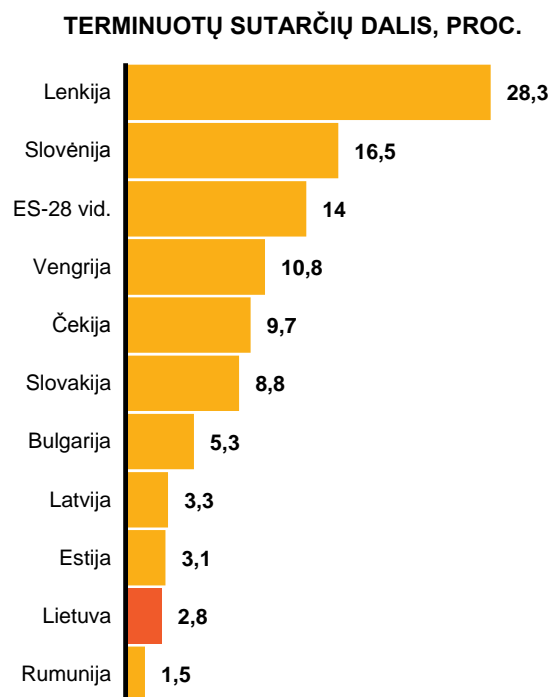
ANALIZĖ

Iš Lietuvoje sudaromų darbo sutarčių tik 2,8 proc. yra terminuotos sutartys. Tai – žemiausias rodiklis Centrinės ir Rytų Europos (toliau – CRE) regione (žr. Figūra 1) bei visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES)²⁴, išskyrus Rumuniją, ir daug žemiau nei ES vidurkis (14 proc.).

Be to, Lietuvoje sudaroma daugiausiai trumpalaikių terminuotų sutarčių CRE regione – daugiau nei 60 proc. šių sutarčių trukmė yra mažesnė nei 3 mėn. (EBPO vidurkis 26,5 proc., Figūra 2)²⁵. Trumpalaikiai darbai

„Iš Lietuvoje sudaromų sutarčių tik 2,8 proc. yra terminuotos sutartys.“

nesuteikia realios galimybės darbuotojams pasinaudoti lankstumo teikiamais privalumais, profesiskai tobulėjant pasirinktose srityse. Vis dėlto, Lietuvoje terminuotas sutartis darbuotojai vertina palankiai: 78,8 proc. Lietuvos gyventojų sutiktų dirbti sezoninį ar laikiną darbą, jei tai sudarytų galimybes užsidirbti²⁶.



Figūra 1. Šaltinis: Eurostat¹

„Vienintelė CRE šalis, turinti siaurai apibrėžtą ribojimą terminuotas sutartis taikyti tik nenuolatinio pobūdžio darbams, yra Rumunija.“

²⁴ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en

²⁵ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page153

²⁶ 2013 m. vasario 10 – kovo 4 d. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu atlikta reprezentatyvi dirbančiųjų apklausa.



CRE regiono šalių praktika. Daugelyje CRE regiono šalių egzistuoja apribojimai terminuotų sutarčių sudarymui, tačiau jie – gan platūs (Lentelė 3). Be laikino pobūdžio darbo, terminuotos sutartys gali būti sudarytos kai pakeičiamas kitas darbuotojas; praplečiant egzistuojančias darbuotojo funkcijas, arba pritaikant naujas funkcijas; sezoniniam darbui; ir t.t. Vienintelė Rumunija turi siaurai apibrėžtą ribojimą terminuotas sutartis taikyti tik nenuolatinio pobūdžio darbams, o Lenkija ir Čekija nenumato jokių apribojimų.

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Terminuotos sutartys padeda jauniems žmonėms įsidarbinti: Europos Komisijos ataskaitoje²⁷ pažymima, kad terminuotos sutartys atlieka svarbų vaidmenį pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką. Tai ypač aktualu toms šalims, kuriose pameistrystės ir praktikos sistemos nėra gerai išvystytos: Lietuva atitinka šį kriterijų, nes čia nėra pameistrystės mokymo tradicijų, nesukurta paramos sistema ir neišvystytas teisinis reguliavimas²⁸. ES šalys narės pripažįsta šių sutarčių naudą įdarbinant jaunus žmones: jų „atpalaidavimo“ ėmėsi ir Švedija, siekiant spręsti jaunimo neaktyvumo problemas²⁹.

Terminuotos sutartys taip pat atitinka modernios darbo rinkos pobūdį: pagal EK tyrimą, jos padidina darbdaviams galimybes rinktis tinkamus darbuotojus, o darbuotojams – atrasti jų gabumus ir interesus labiausiai atitinkantį darbą³⁰.

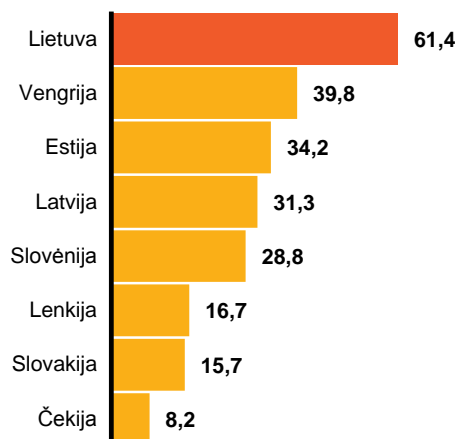
Galiausiai, terminuotos sutartys ryškiai padidina ekonomikos atsparumą krizėms ir gebėjimą prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių sąlygų. Viena vertus, tai suponuoja, kad darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas sutartis, bus pastatomi į rizikingą situaciją, nes atėjus naujai ekonominei krizei įmonių problemos visų pirma bus sprendžiamos šių darbuotojų sąskaita. Tai iš dalies lemia didesnį tokių darbuotojų pažeidžiamumą.³¹ Kita vertus, kai sunkios ekonominės sąlygos diktuoja darbo jėgos poreikio mažėjimą, lankstesnės galimybės atleisti darbuotojus padeda įmonėms išvengti bankrotų ir tokiu būdu išsaugoti daugiau darbo vietų, išvengiant visų darbuotojų atleidimo.

Viena iš dažniausiai minimų rizikų yra tai, kad platesnis terminuotų sutarčių taikymas drastiškai padidins jų skaičių ir įtvirtins šį sutarčių tipą kaip plačiai naudojamą standartą, taip pakenkdamas pažeidžiamų ir ypač jaunų asmenų situacijai darbo rinkoje: jie taps „įkalinti“ nuolat besikartojančio terminuoto darbo rate, turės mažesnes galimybes gauti gerą darbo užmokestį, socialines garantijas ir t.t.³²

„Terminuotos sutartys atlieka svarbų vaidmenį pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką – ypač tose šalyse, kuriose pameistrystės ir praktikos sistemos nėra gerai išvystytos.“

Remiantis EK darbo rinkos tyrimu, terminuotos sutartys turi tendenciją plėstis ir įsigalėti bei pradeda kenkti darbuotojų interesams tik tada, kai šalyje yra vykdomos „dviejų krypčių“ reformos: atpalaiduojamos terminuotos (laikinojo darbo) sutartys, tačiau paliekamas griežtas neterminuoto darbo reguliavimas.³³ Vienas ryškiausių pavyzdžių – Ispanija, kur 1984 m. įgyvendinta „dviejų

**< 3 MĖN. TRUKMĖS
TERMINUOTŲ SUTARČIŲ DALIS,
PROC.**



Figūra 2. Šaltinis: OECD²

„Lankstus terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas kuria naujas darbo vietas, didina ekonomikos atsparumą krizėms ir palengvina jaunų asmenų įsiliejimą į darbo rinką.“

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html

http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-4-2_en.html

²⁸ https://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/575_8891529f25f1eb47ab6017cf379d6134.pdf

²⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

³⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html

³¹ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page144

³² http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html

http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-9_en.html

³³ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html



krypčių” reforma, numatanti radikalai mažesnius atleidimo kaštus ir įspėjimo terminus terminuotoms sutartims nei neterminuotoms sutartims, per penkerius metus padidino terminuotų sutarčių mastą dvigubai – nuo 15 proc. iki 30 proc.³⁴, ir iš dalies nulėmė rimtas struktūrines darbo rinkos problemas Ispanijoje.

Vis dėlto beveik garantuota, kad Lietuvos darbo santykių reformos kontekste šios grėsmės nėra didelės, nes Lietuvoje yra vykdoma „visapusiška“ (angl. *across the board*) darbo santykių reforma – paraleliai yra „atlaisvinamos“ ir terminuotos, ir neterminuotos sutartys, išlaikant reguliacinį balansą tarp jų bei tuo pačiu įgyvendinant efektyvesnes nedarbo draudimo ir darbuotojų perkvalifikavimo priemones. Išsamūs ES šalių tyrimai rodo, kad šalyse, įgyvendinusiose tokias subalansuotas reformas, kaip kad Airija, Danija ar Jungtinė Karalystė, terminuotų sutarčių dalis nedidėja ir darbo rinkos dualumo grėsmė nesirealizuoja³⁵. Atvirkščiai, tai skatina darbdavius priimti darbuotojus neterminuotam darbui ir mažina darbo rinkos atskirtį.

Nepaisant to, svarbu kurti paskatas darbdaviams pasilikti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus nuolatiniam darbui; kitu atveju, ilgą laiką dirbant pagal laikinojo darbo sutartis, mažėja galimybės vėliau gauti nuolatinį darbą.³⁶ Vienas iš galimų paskatų mechanizmų neseniai buvo sėkmingai įdiegtas keliose Europos šalyse (Italija, Prancūzija, Slovėnija): šiose šalyse darbdaviai pagal terminuotas sutartis turi mokėti padidintus darbuotojo nedarbo draudimo mokesčius (kaip ir Lietuvoje), tačiau jei pasibaigus terminui darbuotojas yra priimamas į neterminuotą darbo vietą, šis mokestis yra gražinamas.³⁷

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Galimybė plačiau taikyti terminuotas sutartis yra vienas iš pokyčių, šiuo metu galinčių ženkliausiai pagerinti Lietuvos investicinę aplinką. Numatytas reglamentavimas sudarys prielaidas efektyviai terminuotų sutarčių plėtrai, o dėl Lietuvoje vykdomos „visapusiškos“ darbo santykių reformos, jų plėtra išliks tvari, o darbuotojų interesai bus maksimaliai apsaugoti.

„Dėl Lietuvoje vykdomos „visapusiškos“ darbo santykių reformos, kai liberalizuojami ir terminuoti, ir neterminuoti darbo santykiai, terminuotų sutarčių plėtra išliks tvari, o darbuotojų interesai – maksimaliai apsaugoti.“

Vis dėlto, siūlome Lietuvoje papildomai įtvirtinti paskatų mechanizmą, pagal kurį darbdaviui būtų kompensuojamas padidintas nedarbo draudimo mokestis, jei pasibaigus terminuoto darbo sutarčiai su tuo pačiu darbuotoju būtų sudaroma neterminuota sutartis.

Lentelė 3. Terminuotų sutarčių sudarymo sąlygos. Šaltinis: OECD³⁸

Šalis	Sąlygos terminuotoms sutartims	Galimybė pratęsti ar sudaryti iš naujo	Maksimali trukmė / maksimali bendra trukmė	Tarpas tarp dviejų sutarčių
Latvija	Sezoninis darbas; laikino pobūdžio darbas; darbas pakeičiant kitą darbuotoją; nuolatinio pobūdžio darbas, neįeinantis į įprastas funkcijas; laikinas įprasto darbo apimtį padidėjimas; ir kt.	Neribota.	3 metai / 3 metai	1 mėnesis
Estija	Būtina pagrįsti laikiną darbo pobūdį; išskyrus išimtis tam tikroms profesijoms (mokytojai ir t.t.)	Du kartus tai pačiai funkcijai; vieną kartą pratęsti	5 / 10 metų	2 mėnesiai

³⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html

³⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3-2_en.html , Chart 7

³⁶ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page185

³⁷ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page171

³⁸ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page162 , pp. 162-164



Lenkija	Nėra apribojimų	Vieną kartą pratęsti	Neribota	1 mėnesis
Čekija	Nėra apribojimų	Vieną kartą pratęsti, du kartus sudaryti iš naujo	3 / 6 metai (2 x 3 metai)	3 metai
Vengrija	Nėra apribojimų pirmam kontraktui; pratęsimas turi būti pagrįstas objektyviai ir nekenkti teisėtiems darbuotojo interesams	Neribota	5 / 5 metai	6 mėnesiai
Slovėnija	Pagal įstatymą, įmonės arba šakos lygio kolektyvinę sutartį. Įstatyme: laikino pobūdžio darbas; darbas pakeičiant kitą darbuotoją; laikinas įprasto darbo apimties padidėjimas; vadovų darbas; sezoninis darbas; apmokomasis darbas; projektinis darbas; ir kt.	Neribota	2 / 2 metai (ir darbuotojui, ir darbdaviui)	3 mėnesiai
Slovakija	Nėra apribojimų pirmam kontraktui; pratęsimas turi būti pagrįstas objektyviai (pvz. kito darbuotojo išėjimas ir t.t.)	Du kartus pratęsti	2 / 3 metai, nebent yra objektyvios priežastys	6 mėnesiai
Bulgarija	Tam tikro <i>laikino</i> darbo atlikimui; darbas pakeičiant kitą darbuotoją; darbas pagal konkursą; ir kt. Išimtiniais atvejais – nuolatinio pobūdžio darbams. ³⁹	Vieną kartą	3 / 3 metai	N/A
Rumunija	Tik nenuolatinio pobūdžio darbams ⁴⁰ Art 82	Du kartus	3 / 5 metai	N/A
Lietuva (dabar)	Tik nenuolatinio pobūdžio darbas.	Neribota	5 / 5 metai	1 mėnesis, nebent skirtingos funkcijos
Lietuva (siūloma)	Nėra apribojimų.	Neribota	2 / 2 metai, jei skirtingos funkcijos 5 m.	2 savaitės

NENUSTATYTOS APIMTIES DARBO SUTARTIS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Lietuvoje yra numatyta galimybė dirbti ne visą darbo laiką, nuotolinį darbą ir kitomis darbo formomis^{108 str.}. Vis dėlto bet kuriuo atveju darbdavys įsipareigoja darbuotojui suteikti darbo pagal darbo sutartyje numatytą darbo normą^{93 str.}.

Socialinis modelis. Numatoma įvesti naują darbo sutarties rūšį, pagal kurią darbdavys būtų *įpareigotas* suteikti tik minimalų kiekį darbo per mėnesį – 8 val.^{84 str. 4 d.} Darbuotojas dirba darbdavio kvietimu, dėl kurio įteikimo tvarkos sutariama iš anksto. Tokiam darbuotojui būtų paliekama teisė dirbti kitam(-iems) darbdaviui(-iams) ir garantuojamos lygios teisės su kitais darbuotojais^{86 str.}. Darbuotojas gali be neigiamų pasekmių atsisakyti dirbti pagal kvietimą tris kartus per 3 mėn., arba jei kvietimas įteikiamas vėliau nei prieš 5 d. d.^{85 str.}

³⁹ <http://uk.practicallaw.com/8-503-3652#a647379>

⁴⁰ <http://oldrbd.doingbusiness.ro/en/1/latest-articles/1/545/recent-changes-in-the-romanian-labour-code>



ANALIZĖ

Lietuva yra tarp šalių, turinčių mažiausiai dirbančiųjų ne pilną darbo dieną⁴¹. Taip pat darbuotojai Lietuvoje yra tarp dirbančiųjų daugiausiai valandų per metus visoje ES⁴². Lankstesnis darbo režimas yra reikalingas ir darbuotojams, ir darbdaviams, nes leidžia kiekvienai darbo sutarties šaliai pasiekti norimą lankstumą ir tolygiau paskirstyti darbą tarp esamos darbo jėgos.

Nenustatytos apimties darbo atveju, darbdavys turi galimybę lanksčiai nustatinėti darbuotojo darbo apimtį. Dėl to tai – viena efektyviausių priemonių (kartu su kitomis lanksčių darbo santykių formomis) išlaikyti verslo ir ekonomikos tvarumą sunkmečio metu, nes dėl nenustatytos apimties darbo sutarčių sudaromų galimybių tolygiai sumažinti darbo krūvį visiems darbuotojams, sumažėja atleidimų skaičius⁴³ (t. p. žr. aukščiau). Savo ruožtu, dirbantysis pagal šią sutartį turi galimybę kiekvieną kartą rinktis, ar nori priimti darbą, todėl didėja darbo santykių prisitaikymas prie darbuotojo poreikių bei mažėja darbuotojo išnaudojimo galimybė verčiant dirbti viršvalandžius, nemokant už darbą ir pan. – tai tampa sudėtinga, kai darbuotojas gauna galimybę rinktis, ar priimti darbo kvietimą.

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. EK užsakymu atliktos „Lankstisaugos misijos“ išvadose pažymima, kad nestandartinės sutarčių rūšys sukuria palankias sąlygas darbo vietų kūrimui, nes geriau nei kitos darbo formos atitinka tam tikrų darbuotojų ir darbdavių grupių interesus ir poreikius, ir paskatina juos įeiti į darbo santykius, kur kitu atveju tai nebūtų įvykę⁴⁴. Tai patvirtina ir Lietuvos gyventojų apklausa⁴⁵, kuri parodė, kad 83,1 proc. darbuotojų neturėdami darbo sutiktų dirbti „pagal poreikį“.

Pagrindinė šalis, įtvirtinusi ir išpopuliarinusi šią darbo sutarties formą XX a. paskutiniame dešimtmetyje⁴⁶, yra Jungtinė Karalystė (toliau – JK). Joje pagal šias sutartis dirbantys asmenys sudaro apie 3,1 proc. visos darbo jėgos.⁴⁷

Nors JK žiniasklaidoje dažnai linksniojami neigiami argumentai ir kritika šiai įdarbinimo formai, atliktos pačių pagal šias sutartis dirbančių JK darbuotojų reprezentatyvios apklausos parodė⁴⁸, kad dirbantieji pagal nenustatytos apimties darbo sutartis yra lygiai taip pat patenkinti savo darbu, kaip ir vidutinis darbuotojas (60 proc. ir 59 proc., atitinkamai). Pagal šias sutartis JK dirbančių darbuotojų nuomone, jiems mokamas toks pat vidutinis užmokestis, kaip ir dirbantiems pagal kitas sutartis, ir dauguma jų niekada nėra diskriminuojami ir nepatiria spaudimo dėl to, kad atsisako dirbti pagal darbdavio kvietimą (80 proc.). Atėjus ekonominiam sunkmečiui, jie atsiduria tokioje pačioje (nepalankioje) situacijoje sprendžiant dėl atleidimo, kaip ir kiti darbuotojai.⁴⁹

Tokie darbuotojai įprastai dirba adekvatų darbo laiką: iš šių darbuotojų net 38 proc. apibūdina save kaip dirbančius *pilną* darbo laiką⁵⁰. JK Statistikos departamento duomenimis, vidutiniškai pagal nenumatytos apimties darbo sutartis dirbama 25 val. / sav.⁵¹ – 30 proc. trumpiau, nei vidutinis savaitės darbo laikas JK. 52 proc. teigia, kad nenorėtų dirbti daugiau, nei dirba pagal turimą sutartį (38 proc. teigė, kad norėtų⁵²).

„Nestandartinės sutarčių rūšys sukuria palankias sąlygas darbo vietų kūrimui, nes atitinka tam tikrų darbuotojų ir darbdavių interesus ir poreikius, bei paskatina juos įeiti į darbo santykius, kur kitu atveju tai nebūtų įvykę.“

⁴¹ <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

⁴² <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

⁴³ <http://www.iod.com/influencing/press-office/press-releases/banning-zero-hours-contracts-would-be-misguided-and-extremely-damaging-says-iod>

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

⁴⁵ 2013 m. vasario 10 – kovo 4 d. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu atlikta reprezentatyvi dirbančiųjų apklausa.

⁴⁶ <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/aug/09/zero-hours-nil-points>

⁴⁷ <http://www.theguardian.com/uk-news/2013/aug/05/zero-hours-contracts-cover-1m-uk-workers>

⁴⁸ <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/cipd-research-zero-hours-contracts-unfairly-demonised-oversimplified-261113.aspx>

⁴⁹ http://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf#page=34

⁵⁰ <http://www.theguardian.com/uk-news/2013/aug/05/zero-hours-contracts-cover-1m-uk-workers>

⁵¹ <http://www.bbc.com/news/business-23573442>

⁵² <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/cipd-research-zero-hours-contracts-unfairly-demonised-oversimplified-261113.aspx>



„Dirbantieji pagal nenustatytos apimties darbo sutartis yra lygiai taip pat patenkinti savo darbu, kaip ir vidutinis darbuotojas,“

Nenustatytos apimties darbo sutartys itin naudingos įmonėms, kurių produktų ar paslaugų paklausa yra nuolat kintanti ir nenuspėjama⁵³ ir reikia reaguoti į jos pokyčius: taip teigia net du trečdaliai jas naudojančių darbdavių⁵⁴. Nenuostabu, kad šias sutartis JK plačiausiai naudoja aptarnavimo industrijos: viešbučiai, maitinimo įstaigos ir

laisvalaikio paslaugos (48 proc.), švietimas (38 proc.) ir sveikatos apsauga (29 proc.). Tai gali būti naudojama ir žemdirbystės sektoriuje, kur darbų kiekis priklauso nuo oro sąlygų. Daugiausia JK nenustatytos apimties darbo sutartis naudoja nepelno siekiančių organizacijų sektorius (34 proc.) ir viešasis sektorius (24 proc.), tuo tarpu privatus sektorius – tik 17 proc.⁵⁵ Daugiau nei pusė darbuotojų, įsidarbinusių pagal nenustatytos apimties darbo sutartis, yra iki 30 metų⁵⁶.

Remiantis apklausa, pagrindinė priežastis, skatinanti rinktis šį sutarties tipą – lankstus darbo grafikas, kuris atitinka darbuotojų gyvenimo būdą ir poreikius (44 proc.). Be to, į pensiją išėję asmenys turi galimybę gauti papildomų pajamų papildyti pensijai (16 proc.). 47 proc. dirbančių pagal nenustatytos apimties darbo sutartis yra patenkinti tuo, kad nėra nustatytos minimalios darbo normos, bei daugiau dirbančių pagal šią sutartį yra patenkinti savo darbo ir laisvalaikio gyvenimo pusiausvyra, nei vidutinis JK darbuotojas⁵⁷.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Nenustatytos apimties darbo sutartys – viena iš svarbiausių naujos rūšies darbo formų. Ji padeda pasiekti aukštą darbo santykių lankstumą, tenkina ir darbuotojų, ir darbdavių poreikius, bei didina ekonomikos atsparumą sunkmečiams. Nors darbuotojų išnaudojimas yra galimas, tačiau jo tikimybę, lyginant su kitomis darbo formomis, mažina tai, kad darbuotojas kiekvieną kartą galės rinktis, ar priimti darbdavio kvietimą dirbti. Rekomenduojame Lietuvoje įteisinti nenustatytos apimties darbo sutartis.

„Pagrindinė priežastis, skatinanti rinktis šį sutarties tipą – lankstus darbo grafikas, kuris atitinka darbuotojų gyvenimo būdą ir poreikius,“

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO VALIA

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Šiuo metu Lietuvoje sutarties su darbuotoju nutraukimas galimas tik esant specifinėms, siaurai apibrėžtomis sąlygoms^{129 str.} ir yra ribojamas terminuotoms sutartims, jautrioms socialinėms grupėms priklausantiems asmenims, ir t.t.

Socialinis modelis. Naujajame DK projekte siūloma sudaryti galimybę nutraukti darbo sutartį darbdavio valia, šiam išmokėjus 6 VDU išėtinę išmoką ir įspėjus darbuotoją prieš 3 d. d.^{58 str.} Darbdavys turės nurodyti atleidimo priežastį, tačiau jai taikomi antidiskriminaciniai ribojimai (dėl lyties, tautybės, ir t.t.) ir ji negali būti viena iš priežasčių, nurodytų straipsnyje, reglamentuojančiame atleidimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės^{58 str. 1 d.}.

⁵³ <http://www.iod.com/influencing/press-office/press-releases/banning-zero-hours-contracts-would-be-misguided-and-extremely-damaging-says-iod>

⁵⁴ <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/cipd-research-zero-hours-contracts-unfairly-demonised-oversimplified-261113.aspx>

⁵⁵ <http://www.theguardian.com/uk-news/2013/aug/05/zero-hours-contracts-cover-1m-uk-workers>

⁵⁶ <http://www.resolutionfoundation.org/publications/zero-hours-contracts-the-latest-figures-and-analysis/>

⁵⁷ <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/cipd-research-zero-hours-contracts-unfairly-demonised-oversimplified-261113.aspx>



ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. Atleidimas remiantis DK numatytu baigtiniu priežasčių sąrašu yra paplitusi praktika Europos šalyse, tuo tarpu atleidimas darbdavio valia dominuoja JAV.

Lietuvoje siūlomas modelis nebus tolygus JAV egzistuojančio įdarbinimo darbdavio valia (angl. *employment-at-will*) koncepcijai, nes JAV darbdavys atleisdamas neprivalo pateikti darbuotojo atleidimo priežasties. Tuo tarpu Lietuvoje darbdavys turės pateikti priežastį – tiesiog ji neprivalės būti viena iš tų, kurios nurodytos kituose DK straipsniuose.

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Nors *de jure* Lietuvos DK atitinka Europos praktiką, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją tik dėl keleto siaurai apibrėžtų priežasčių, *de facto* Lietuvos darbuotojai ir darbdaviai nesilaiko šių atleidimo taisyklių. 2014 m. apie 70 proc. visų darbuotojų išėjo iš darbo „darbuotojo iniciatyva“⁵⁸, ir dažnu atveju šis veiksmas atliekamas esant spaudimui iš darbdavio, t.y. ne laisva darbuotojo valia: 31 proc. dirbančiųjų teigė, jog nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, jie patys parašė prašymą atleisti iš darbo ir negavo išaitinės kompensacijos, o 40 proc. gavo minimalią kompensaciją (mažesnę nei nustatyta įstatymu). 18 proc. darbuotojų yra tekę susidurti su darbdavio spaudimu pačiam nutraukti darbo sutartį, t.y. išeiti iš darbo, ir 41 proc. apie tai girdėjo iš pažįstamų, draugų ir artimųjų⁵⁹.

Naujajame DK projekte siūloma teisiškai reglamentuoti darbdavio valia vykdomus darbo sutarties nutraukimus, kurie *de facto* šiuo metu jau sudaro didžiąją dalį visų darbuotojų atleidimų. Darbo kodeksu suteikiama galimybė darbdaviui nutraukti sutartį, nesilaikant įprastų priežasčių, kurios ir taip jau nebėra naudojamos – darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės yra nutraukiama tik 0,7 proc. darbo sutarčių⁶⁰. Taigi, šiuo pakeitimu darbdaviui teisiškai suteikiamos *de facto* jam jau priklausančios galios, tačiau tuo pačiu stiprinamos darbuotojo privilegijos – jis įgyja teisę gauti pusės metų išaitinę išmoką.

Egzistuoja tikimybė, jog dalis darbdavių bandys vengti šio atleidimo būdo būtent dėl didelių išaitinių išmokų ir toliau tęs nusistovėjusią praktiką atleidimą įforminti kaip išėjimą iš darbo „darbuotojo iniciatyva“. Tačiau tikėtina, kad tokiais atvejais būtent šis siūlymas labiausiai sustiprins darbuotojų derybines pozicijas: darbuotojas žinos, kad už teisėtai įformintą atleidimą, vykstantį tomis pačiomis aplinkybėmis (atleidimas ne dėl DK numatytų priežasčių), jam priklausys reikšminga išaitinė išmoka, ir įgaus stipresnę pagrindą šios išmokos reikalauti.

Galiausiai, šiuo darbuotojo atleidimo būdu stiprinamas darbdavių lygiateisiškumo principas: nesąžiningiems darbdaviams bus sudėtingiau naudotis neformaliais atleidimo metodais ir įgyti konkurencinį pranašumą.

Tiesa, siūlomame DK projekte numatytas draudimas atleisti darbuotojus darbdavio valia pagal 56 straipsnio 1 dalyje numatytas priežastis (dėl įgūdžių trūkumo, įmonės reorganizavimo ir t.t.) yra perteklinis, nes šios priežastys yra dažniausiai pasitaikančios, ir suteikia galimybę darbuotojui teisiškai ginčyti net ir pagal šį straipsnį įvykdytą darbo sutarties nutraukimą. Taip didžiausias šio straipsnio privalumas – teisinis aiškumas ir teisinės rizikos darbdaviui sumažinimas – ryškiai sumažėja.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Atsižvelgiant į tarptautinę reputaciją turinčio verslo plėtrą Lietuvoje, toks pakeitimas sustiprintų sąžiningą konkurencinę aplinką Lietuvoje ir jos patrauklumą užsienio investuotojams. Be to, sumažėtų poreikis spręsti darbuotojų ir darbdavių santykius darbo ginčų organuose, nes 6 VDU išaitinė išmoka, tikėtina, daugeliu atvejų tenkintų darbuotoją.

Kita vertus, siūloma suteikti galimybę darbdaviui nutraukti darbo sutartį jo valia ir dėl priežasčių, kurios numatytos 56 straipsnio 1 dalyje – t.y. kad teisėtoms priežastims liktų tik antidiskriminaciniai ribojimai.

„Nors *de jure* Lietuvos DK atitinka Europos praktiką, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją tik dėl keleto siaurai apibrėžtų priežasčių, *de facto* Lietuvos darbuotojai ir darbdaviai nesilaiko šių atleidimo taisyklių.“

„Toks pakeitimas sustiprintų sąžiningą konkurencinę aplinką Lietuvoje ir jos patrauklumą užsienio investuotojams. Be to, sumažėtų poreikis spręsti darbuotojų ir darbdavių santykius darbo ginčų organuose.“

⁵⁸ <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/visa-tiesa-kokias-iseitines-gauna-is-darbu-iseinantys-lietuviai.d?id=67691480>

⁵⁹ 2013 m. vasario 10 – kovo 4 d. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu atlikta reprezentatyvi dirbančiųjų apklausa.



DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA BE DARBUOTOJO KALTĖS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Šiuo metu Lietuvoje darbdavys gali nutraukti darbo sutartį tik dėl svarbių priežasčių, tarp kurių – technologinės, ekonominės ir organizacinės (persitvarkymo) priežastys, darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gabumai ar elgesys darbe. Taip pat yra galimybė nutraukti darbo sutartį „ir dėl panašių svarbių priežasčių“^{129 str. 2 d.} Įprastinis įspėjimo terminas yra 2 mėn., kai kurioms socialiai jautrioms socialinėms grupėms priklausantiems asmenims – 4 mėn.^{130 str.} Išėtinė išmoka reikšmingai skiriasi, atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą toje įmonėje: nuo 1 VDU (< 1 metai) iki 6 VDU (> 20 metų).

Socialinis modelis. Atnaujinant darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva reglamentavimą, naujajame DK projekte siūloma daug pakeitimų (žr. palyginimą: Lentelė 4). Pirmą, darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminas, priklausomai nuo stažo, trumpinamas iki 0,5 mėn. (< 1 metai) arba 1 mėn. (> 1 metai). Antra, išėtinė išmoka keičiama į 0,5 VDU (< 1 metai) arba 2 VDU (> 1 metai). Trečia, siūloma apriboti ir sugriežtinti teisėtas atleidimo priežastis. Numatoma, kad nutraukti darbo sutartį su darbuotoju bus galima remiantis keturiomis priežastimis^{56 str. 1 d.}:

- 1) darbuotojo darbo funkcija tampa perteklinė dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių;
- 2) darbo rezultatai yra nepatenkinami;
- 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis;
- 4) reorganizuojamas verslas ir darbuotojas nesutinka toliau likti darbe.

Taip pat įvardijamos papildomos nuostatos, kurios detalizuoja ir sugriežtina aukščiau nurodytas priežastis:

- Atleidžiant pagal 1) priežastį, jei atleidžiami ne visi perteklinę funkciją atliekantys darbuotojai, su darbo taryba turi būti tvirtinami atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai ir formuojama komisija, vadovaujanti atleidimo procesui^{56 str. 2–3 d.};
- Atleidžiant pagal 2) priežastį, darbdavys prieš tai raštu turi įvardinti darbuotojo darbo trūkumus, bendrai su darbuotoju sudaryti rezultatų gerinimo planą ir suteikti bent 2 mėnesius jo įgyvendinimui. Atleidimas galimas, tik jei šio plano įgyvendinimas buvo nepatenkinamas^{56 str. 4 d.};
- Atleidžiant pagal 3) priežastį, atleidimas yra teisėtas tik tuo atveju, jei sutarties sąlygų keitimas buvo sąlygotas gamybinės, ekonominės ar organizacinės būtinybės^{56 str. 5 d.}. Kitu atveju darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą, kuris įpareigotą darbdavį toliau vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą⁶⁰.

Lentelė 4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės: palyginimas.

Tema	Naujasis DK projektas	Dabartinis DK
Atleidimo priežastys	Trys esminės priežastys: - perteklinė darbuotojo funkcija, - nepatenkinami rezultatai, - darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis sąlygomis Tačiau numatomi papildomi reikalavimai.	Dvi svarbios priežastys: - kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe; - ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir t. t.
Perkėlimas į kitą darbą	Tik vienu atveju: jei atleidžiama dėl perteklinės darbo funkcijos	Visais atvejais, atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva
Derinimas su darbo tarybomis	Būtinai, jei dėl perteklinės funkcijos atleidžiamas vienas iš kelių tokį patį darbą dirbančių darbuotojų.	Nėra.

⁶⁰ <http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/lietuvos-socialinio-modelio-d4jn.html>

Įspėjimo terminas	0,5 mėn. jei dirba < 1 metus 1 mėn. jei > 1 metai	2 mėn. arba 4 mėn.
Išeitinė išmoka	0,5 VDU jei < 1 metai 2 VDU jei > 1 metai	1 VDU jei < 1 metai 2 VDU jei 1-3 metai 3 VDU jei 3-5 metai 4 VDU jei 5-10 metų 5 VDU jei 10-20 metų 6 VDU jei > 20 metų
Socialiai jautrių grupių atleidimas	Bendrosios sąlygos tos pačios. Įspėjimo terminas ilginamas iki 2 mėn. arba 3 mėn. (jei dirba > 1 m.)	Tik ypatingais atvejais. Įspėjimo terminas 4 mėn.

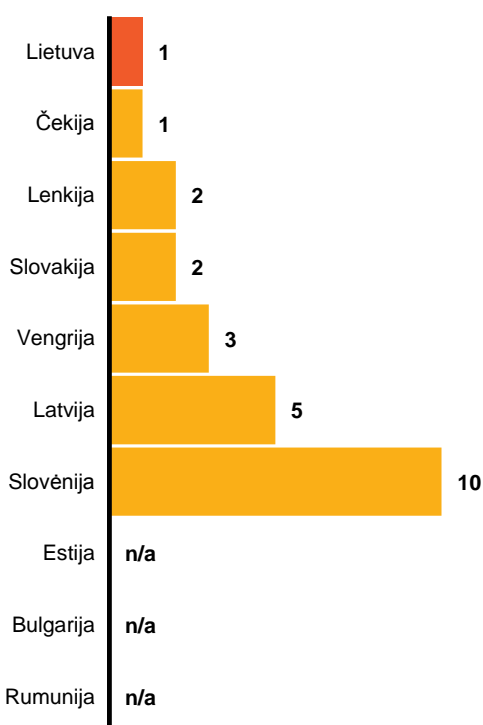
ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. Daugumoje šalių įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo terminai svyruoja tarp 0,5 ir 3 mėn. (Lentelė 5). Slovėnijoje įspėjimo terminai tokie patys, kaip siūloma Lietuvoje; Latvijoje, Rumunijoje ir Bulgarijoje – 1 mėn., o Lenkijoje ir Estijoje, priklausomai nuo stažo, svyruoja tarp 0,5 ir 3 mėn., Čekijoje – 2 mėn.

Išeitinės išmokos daugiausia diferencijuojamos pagal darbo įmonėje stažą, maksimali riba siekia 3–6 VDU. Trijose šalyse (Estija, Bulgarija, Rumunija) išeitinės išmokos dydis yra 1 VDU, nepriklausomai nuo stažo. Aukščiau minėtos atleidimo priežastys, numatomos naujajame DK projekte, yra įprastos ir vienaip ar kitaip atsispindi viso CRE regiono šalių darbo kodeksuose (Lentelė 5).

„Lietuvoje dėl trumpesnio įspėjimo termino ir mažesnių išeitinių išmokų darbuotojui kylančios pasekmės bus kompensuojamos dosnia nedarbo draudimo išmoka.“

PO KIEK METŲ DARBO IŠMOKAMA 2 VDU IŠEITINĖ IŠMOKA, METAI



Figūra 3.

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino sutrumpinimas leidžia darbdaviui ilgesnį laiką išlaikyti darbuotojo darbo našumą, nes po įspėjimo įteikimo darbuotojo motyvacija dirbti krenta. Numatoma, kad Lietuvoje dėl trumpesnio įspėjimo termino ir mažesnių išeitinių išmokų darbuotojui kylančios neigiamos pasekmės bus kompensuojamos dosnia nedarbo draudimo išmoka ^{NSDI, 8 str.}, padidinant galimybes ilgiau ieškotis darbo nepatiriant finansinių nepriteklių.

Įsigaliojus šioms nuostatomis, Lietuva regione išsiskirtų tuo, kad 1 metus išdirbusiam darbuotojui būtų skiriama 2 VDU dydžio išeitinė išmoka; toks išmokos dydis po 1 metų darbo skiriamas tik Čekijoje. Kitose šalyse 2 VDU išmoka mokama tik išdirbus dvejus (Lenkija, Slovakija), trejus (Vengrija), penkerius (Latvija) ar net dešimt (Slovėnija) metų (Figūra 3). Tokios aukštos išmokos Lietuvoje, siekiančios 16 proc. metinio darbo užmokesčio „priedą“ po metų darbo, gali skatinti nuolatinį darbų keitimą ir trumpalaikį darbą.

Teigiama, kad šie pakeitimai „atlaisvins“ šį darbo sutarties nutraukimo būdą ir paskatins darbdavius dažniau jį naudoti (šiuo metu pagal šį straipsnį atleidžiama tik 0,7 proc. darbuotojų⁶¹), tačiau naujajame DK numatytos atleidimo sąlygos yra žymiai griežtesnės, nei egzistuojančios šiuo metu. Tai atneš neigiamų pokyčių Lietuvos darbo rinkos reguliavime:

⁶¹ <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/visa-tiesa-kokias-iseitines-gauna-is-darbu-iseinantys-lietuviai.d?id=67691480>



1. *Numatytos priemonės dar labiau apribos šio atleidimo būdo naudojimą.* Darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės realiai Lietuvoje yra beveik nenaudojamas – „Sodros“ duomenimis, 2014 m. tokiu būdu buvo nutraukta vos 0,69 proc. sutarčių⁶². Įvedus dar griežtesnius apribojimus, darbdaviai dar mažiau naudosis šiuo atleidimo būdu, vietoje to likdami prie neformaliu būdu sutarto atleidimo „darbuotojo pageidavimu“. Dėl to nukentės ir darbdaviai (priversti naudoti nedeklaruotus atleidimo būdus), ir darbuotojai.
2. *Kai kurios numatytos priemonės ryškiai padidins administracinę našą verslui.* Pavyzdžiui, rezultatų gerinimo planas įpareigos darbdavį papildomai du mėnesius išlaikyti darbuotojui jo darbo vietą, net jei paskui darbuotojas bus atleistas. Jei bus aiškūs darbdavio ketinimai atleisti darbuotoją, prasmingas ir produktyvus darbas taps sunkiai įmanomas, kris darbo našumas. Antra, prievolė sudaryti atleidimo komisiją ir su darbo taryba patvirtinti darbuotojų atleidimo kriterijus pailgins darbuotojų atleidimo procesą ir lemti papildomas išlaidas darbdaviui.

Prievolė inicijuoti rezultatų gerinimo planą nėra numatyta nė vienoje CRE regiono šalyje, išskyrus Rumuniją (Lentelė 5, 5 stulp.). Tai – vienintelė šalis, kurioje preliminarus įvertinimas nutraukiant darbo sutartį dėl darbo įgūdžių trūkumo yra galimas, tačiau tik jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ar vidinėse darbo normose. Taigi, siekis šią priemonę įdiegti Lietuvoje visiškai neatitinka įprastos regiono praktikos.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Sugriežtinus darbo sutarties nutraukimo sąlygas, bus dar labiau apribotos galimybės atleisti darbuotoją pagal šį DK straipsnį, numatytos priemonės bus įgyvendinamos formaliai, ir didės administracinė našta įmonėms. Papildomi kriterijai, kuriuos turės atitikti darbdavys, atleidžiantis darbuotoją dėl keturių aukščiau išvardintų priežasčių, neatitinka regiono šalių praktikos ir nedidina realios darbuotojo apsaugos.

Siūloma atsisakyti šių papildomų reikalavimų darbdaviui (pvz. prievolės inicijuoti rezultatų gerinimo planą) bei numatyti platesnes galimybes darbdaviui nurodant darbuotojo atleidimo priežastį remtis ne tik asmeniniais rezultatais, bet ir elgesiu darbe, kvalifikacija ir kitais aspektais, kurie dažnu atveju yra ne ką mažiau svarbūs įmonės sėkmei, nei individualūs darbuotojo rezultatai.

Lentelė 5. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.

Šalis	Įspėjimo terminas	Išeitinė išmoka	Darbo sutarties nutraukimo sąlygos	Rezultatų gerinimo planas
Latvija	1 mėn. ^{Art 103}	1 VDU jei < 5 metai 2 VDU jei 5-10 metų 3 VDU jei 10-20 metų 4 VDU jei > 20 metų	Dėl kompetencijos trūkumo, dėl ankstesnio darbuotojo sugrįžimo, darbuotojų skaičiaus mažinimo dėl ekonominių, organizacinių kt. priežasčių. Jei nesutinkama su pasikeitusiomis darbo sąlygomis. Šiuo atveju darbuotojas gali duoti į teismą.	Ne
Estija	15 dienų jei < 1 metai 1 mėn. jei 1-5 metai 2 mėn. jei 5-10 metų 3 mėn. jei > 10 metų ^{Art 89}	Jei terminuota – kompensacija už visą laiką. Kitu atveju 1 VDU. ^{Art 98}	Dėl ekonominių priežasčių: darbo reorganizavimas, darbo apimtys sumažėjimas, bankrotas. ^{Art 89} Darbdavys turi siūlyti kitą darbą ir/ar apmokyti, jei reikia. ^{Art 89}	Ne

⁶² <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/visa-tiesa-kokias-iseitines-gauna-is-darbu-iseinantys-lietuviai.d?id=67691480>

Lenkija	0,5 mėn. jei < 0,5 m. 1 mėn. jei 0,5–3 m. 3 mėn. jei > 3 m.	1 VDU jei < 2 metai 2 VDU jei 2-8 metai 3 VDU jei > 8 metai	-	-
Čekija	2 mėn. ^{Art 51 (1)}	1 VDU jei < 1 metai 2 VDU jei 1-2 metai 3 VDU jei > 2 metai	Dėl ekonominių priežasčių, bankroto ar persitvarkymo, sveikatos ir t.t.	Ne
Vengrija	1 mėn., ^{art 69} Papildomai 5, 15, 20, 25, 30, 40, 60 pagal darbo stažą. Terminuotoms sutartims – be įspėjimo ^{Art 79 1b}	1 VDU jei < 3 metai 2 VDU jei 3-5 m. 3 VDU jei 5-10 m. 4 VDU jei 10-15 m. 5 VDU jei 15-20 m. 6 VDU jei 20-25 m. ^{Art 77}	Dėl ekonominių priežasčių. Darbdavys turi pasiūlyti darbą ir/ar apmokyti, jei reikia. ^{Art 66} Terminuotoms sutartims – be priežasčių. ^{Art 79 (1b)}	Ne
Slovėnija	15 d. jei < 1 metai 1 mėn. jei > 1 metai ^{Art 94 (2)}	1/5 VDU*metai, jei dirbo 1-10 metų ¼ VDU*metai, jei dirbo 10-20 metų 1/3 VDU*metai, jei dirbo > 20 metų ^{Art 108}	Dėl ekonominių, organizacinių ir t.t. priežasčių; dėl nepakankamos darbo kokybės ar kompetencijos trūkumo; darbo normų pažeidimo, ^{Art 89 (1)}	Ne; turi supažindinti su sprendimu ir leisti apsiginti. ^{Art 85 (2) / 89 (1)}
Slovakija	1 mėn. jei < 1 m. ^{Art 62(2)} 2 mėn. jei > 1 m. ^{Art 62(6)}	1 VDU jei < 2 m. 2 VDU jei 2-5 m. 3 VDU jei 5-10 m. 4 VDU jei 10-20 m. 5 VDU jei > 20 m. ^{Art 76 (2)}	Dėl darbo organizavimo pakeitimų, darbuotojų mažinimo; dėl sveikatos; dėl darbuotojo funkcijų neatlikimo; dėl darbo normų pažeidimų. ^{Art 63 (1)} Būtina pasiūlyti kitą darbą. ^{Art 63 (2)}	Ne
Bulgarija	1 mėn. (bendru atveju) 3 mėn. terminuotai sutarčiai ^{Art 326 (2)}	1 VDU ^{Art 222 (1)}	Dėl bankroto; darbuotojų skaičiaus ar darbo kiekio mažinimo; dėl įgūdžių trūkumo; dėl kito darbuotojo grąžinimo; ir t.t., ^{Art 328 (1)}	Ne
Rumunija	~1 mėn. (20 d. d.) ^{Art 75 (1)}	1 VDU	Dėl darbo normų pažeidimo ^{Art 61 (būtinai „disciplinary inquiry“ ^{Art 63}); sveikatos; įgūdžių trūkumo ^{Art 61} Būtina pasiūlyti kitą darbą, jei dėl įgūdžių trūkumo ar sveikatos ^{Art 64 (1)}}	Taip, iš dalies. Nustatoma kolekt. sutartyje ar vidinėse darbo normose. ^{Art 63 (2)}



2 dalis. Darbo ir poilsio laiko organizavimas

SUMINĖ DARBO LAIKO APSKAITA

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Suminė darbo laiko apskaita suteikia galimybę darbdaviui paskirstyti darbo laiką netolygiai, jei to reikalauja gamybiniai ar organizaciniai procesai (pavyzdžiui, padidėjęs gamybos intensyvumas, arba sezoniškumas). Nepaisant laiko perskirstymo, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį (šiuo metu Lietuvoje apskaitinis laikotarpis – 4 mėn. be galimybės pailginti), vidutiniškai neturi būti viršytos numatytos darbo laiko normos ^{149 str. 1 d.} Šiuo metu suminė apskaita gali būti taikoma tik pasikonsultavus su darbuotojų atstovais bei „tam tikruose cechuose, baruose ar darbams esant būtinumui“ ^{149 str. 1 d.}

Socialinis modelis. Numatoma, kad suminė darbo laiko apskaita būtų vienas iš darbo laiko režimų, kurį darbuotojams nustato darbdavys ^{111 str. 2 d.}, todėl nebeliktų būtinybės konsultuotis su darbuotojų atstovais ar pagrįsti sprendimą organizacine / gamybine būtinybe. Taip pat pagal naujuosius maksimaliojo darbo laiko reikalavimus darbuotojas galėtų dirbti iki 60 val. per bet kurį septynių dienų laikotarpį, jei per apskaitinį laikotarpį vidutinis savaitės darbo laikas neviršys 48 val. ^{112 str.} Tiesa, maksimalus apskaitinis laikotarpis būtų sumažintas nuo 4 iki 3 mėn. ^{111 str. 1 d.} Taip pat keičiamas darbo grafikų nustatymas – vietoj anksčiau 1 ar 2 savaičių išankstinio pranešimo naujajame DK projekte siūloma pranešti prieš 5 d. d., o keisti galima tik „išimtiniais atvejais“, pranešus darbuotojui prieš 2 d. d.

ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. Visose regiono šalyse, išskyrus Latviją, suminės apskaitos laikotarpis yra 4 mėn. ar didesnis (Lentelė 6). Be to, beveik visose regiono šalyse kolektyvinių sutarčių pagrindu šį laikotarpį leidžiama pratęsti iki 12 mėn. (išskyrus Slovėniją ir Bulgariją). Kita vertus, suminės apskaitos inicijavimo procedūros varijuoja: keliose šalyse nėra jokių apribojimų darbdaviui, kitose darbdaviui reikia konsultuotis su darbuotojų atstovais ar sutarti su darbuotoju asmeniškai.

„Visose regiono šalyse, išskyrus Latviją, suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis yra 4 mėn. ar didesnis. Beveik visose šalyse kolektyvinių sutarčių pagrindu šį laikotarpį leidžiama pratęsti iki 12 mėn.“

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. ES Direktyvoje 2003/88/EC ^{63 16 str. (b)} numatoma, kad valstybės narės gali nustatyti ne ilgesnį kaip keturių mėnesių pamatinį (suminės apskaitos) laikotarpį, o kolektyvinėmis sutartimis gali leisti nustatyti iki 6 mėnesių pamatinį laikotarpį.

VŠI „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Suminė darbo laiko apskaita svarbi darbdaviams pramonės, paslaugų bei kituose sektoriuose, o ilgesnis apskaitos

laikotarpis suteikia daugiau lankstumo reaguojant į paklausos pokyčius. Todėl, atsižvelgiant į CRE regiono šalių praktiką, siūloma sugrąžinti anksčiau egzistavusį 4 mėn. suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį. Antra, rekomenduojama numatyti, kad kolektyvine sutartimi galima nustatyti kitą maksimalų apskaitos laikotarpį, neviršijantį 6 mėn.

⁶³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32003L0088>

Lentelė 6. Suminė darbo laiko apskaita.

Šalis	Suminės apskaitos apskaitinio periodo riba	Apskaitinio periodo pailginimas ir kt. išimtys	Suminės apskaitos įvedimo procedūra
Latvija	1 mėn. ^{Art 140 (2)}	Jei sutaria darbdavys su darbuotoju – 3 mėn.; kolektyvinėje sutartyje 12 mėn.	Nustatoma tik pasitarus su darbuotojų atstovais.
Estija	4 mėn. ^{Art 46 (1)}	Kolektyvinėje sutartyje iki 12 mėn. tam tikroms profesijų grupėms. ^{Art 46 (2)}	Nėra apribojimų.
Lenkija	4 mėn. ⁶⁴	-	-
Čekija	6 mėn. ^{Art 86 (3)}	12 mėn. kolektyvinėje sutartyje.	Tik pagal kolektyvinę sutartį arba vidinius nuostatus (jei nėra profsąjungos).
Vengrija	4 mėn. ^{Art 94}	6 mėn. darbdavio iniciatyva tam tikroms darbo laiko grupėms (pamaininis darbas, sezoninis darbas ir t.t.). Pagal kolektyvinę iki 12 mėn., jei pagrįsta.	Nėra apribojimų.
Slovėnija	6 mėn. ^{Art 148 (7)}	Nėra.	Ribojama saugomoms grupėms (jauniems, seniems asmenims, nėščioms moterims). Darbdavys turi pateikti darbotvarkę metų pradžioje.
Slovakija	4 mėn., ^{Art 87 (1)}	12 mėn. kolektyvinėje sutartyje.	Reikia sutarti su darbuotojų atstovais arba darbuotoju. Tik esant gamybiniam poreikiui.
Bulgarija	4 mėn. ^{Art 113 (5)}	Nėra.	Darbuotojo rašytinis sutikimas.
Rumunija	4 mėn. ^{Art 114 (2)}	6 mėn. pagal kolektyvinę sutartį; esant gamybiniam / organizaciniam poreikiui 12 mėn.	Išimtiniais atvejais.

VIRŠVALANDŽIAI

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Nuo 2010 m. Lietuvoje darbuotojas gali dirbti viršvalandžius, jei pateikė rašytinį sutikimą ar prašymą darbdaviui bei tam tikrais, išimtiniais atvejais ^{150 str. 2 d.}. Visgi, vis dar taikomi griežti viršvalandinio darbo apribojimai: ne daugiau 4 val. per dvi paeiliui einančias darbo dienas (pamainas) ir ne daugiau 120 val. per metus ^{152 str. 1 d.}. Viršvalandžiai turi būti apskaitomi žiniaraščiuose ^{152 str. 2 d.}.

Socialinis modelis. Naujajame DK projekte siūloma atsisakyti apribojimų viršvalandžiams per dvi paeiliui einančias dienas (pamainas) bei metinės normos ribojimų. Tiesa, įtvirtinamas vidutinio darbo laiko ribojimas iki 48 val. per septynių dienų laikotarpį ^{112 str. 1 p.} bei darbo dienos (pamainos) trukmės ribojimas iki 12 val. ^{112 str. 2 p.}. Nesant metinės viršvalandžių normos ribojimų, galima daryti prielaidą, kad faktinis viršvalandžių ribojimas priėmus naująjį DK būtų 416 val. / metus.

⁶⁴ http://www.paiz.gov.pl/polish_law/labour_regulations#4

ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. Nė vienoje regiono šalyje nėra dviejų paeiliui einančių dienų viršvalandžių ribojimo. Vietoje to, visose šalyse numatyta 48 val. darbo laiko (įskaitant viršvalandžius) per septynių dienų laikotarpį riba (Lentelė 7). Šis reguliavimas atitinka ES darbo laiko direktyvos 2003/88/EC⁶⁵ reikalavimus⁶ str. (b), kurie yra privalomi visoms šalims narėms. Atsižvelgiant į 40 val. darbo savaitės normą, tai reiškia, kad per savaitę vidutiniškai galima skirti dirbti ne daugiau nei 8 val. viršvalandžių.

Metinė viršvalandžių norma CRE regiono šalyse stipriai varijuoja (Lentelė 7, 4 stulp.): žemiausia riba yra 150 val. (Čekija, Lenkija, Bulgarija), o daugiausia leidžia šalys, atskirai neapibrėžiančios metinių viršvalandžių ribojimų – tokiu atveju metinė norma apskaičiuojama pagal savaitinę normą: 8 x 52 = 416 val. (Estija ir Rumunija), o taip pat 400 val. Slovakijoje ir 436 val. Latvijoje. Daugelyje šalių taip pat ribojama galimybė skirti dirbti viršvalandžius nepilnamečiams, nėščioms moterims, darbuotojams su vaikais, pavojingose aplinkose dirbantiems darbuotojams.

Svarbu pažymėti, kad laisvesnis viršvalandžių reguliavimas sudarys stiprias paskatas darbdaviams apskaityti ir mokėti darbuotojams už dirbamus viršvalandžius.

„Siūlomas viršvalandžių reguliavimas atitiks CRE regiono šalių praktiką ir pilnai įgyvendins ES darbo laiko direktyvą“

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Pritariame siūlomam viršvalandžių reguliavimui, kuris atitiks CRE regiono šalių praktiką ir pilnai įgyvendins ES direktyvą.

Lentelė 7. Maksimalios dienos, savaitės ir metinės darbo laiko normos.

Šalis	Maksimali dienos darbo laiko norma	Maksimali savaitės / septynių paeiliui einančių dienų darbo laiko norma	Maksimali metinė viršvalandžių norma	Išimtys ir viršvalandžių taikymo procedūros
Latvija	12 val. ⁶⁶	48 val. Art 136	436 val. (144 val. per 4 mėn. x 3)	Nepilnamečiams ir dirbantiems pavojingose aplinkose draudžiama.
Estija	Nėra (13 val.) ⁶⁷	48 val. (su darbuotojo sutikimu – 52 val. per 4 mėn. apskaitinį laiką). Art 46	Nėra (416 val.) ⁶⁸	Nepilnamečiams ir dirbantiems pavojingose aplinkose draudžiama.
Lenkija	Nėra (13 val.)	48 val.	150 val., kolektyvinėje sutartyje galima numatyti kitaip.	Leidžiama tik išimtiniais atvejais.
Čekija	12 val. Art 83	48 val. Art. 93 (2)	150 val. Art. 93 (2)	Tik išimtiniais atvejais.
Vengrija	12 val. Art 99 (2a)	48 val. (for „stand-by jobs“ ir su sutikimu – 72 val.) Art 99 (2b)	250 val. Art 109 (1)	Nepilnamečiams draudžiama ir netaikoma suminė apskaita. Art. 114

⁶⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32003L0088>

⁶⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013>

⁶⁷ Pagal ES Direktyvos 2003/88/EC 3 straipsnį, dienos poilsis negali būti mažesnis nei 11 val. per 24 val. laikotarpį; taigi maksimali galima darbo dienos (pamainos) trukmė yra 13 val.

⁶⁸ Pagal ES Direktyvos 2003/88/EC 6 straipsnio (b) paragrafą, maksimalus septynių paeiliui einančių dienų darbo laikas yra 48 val., taigi 8 val. viršvalandžių. Pagal šią normą apskaičiuavus metinę viršvalandžių normą, gaunama 8 x 52 = 416 val. viršvalandžių.



Slovėnija	10 val.	48 val. Art. 144 (3)	170 val. , su darbuotojo sutikimu 230 val. Art 144 (3-4)	Darbuotojo reikalavimu, esant įmonės poreikiui.
Slovakija	Nėra (13 val.)	48 val. , sveikatos sektoriaus darbuotojams su sutikimu 56 val. Art 85 (9), 85a, 97 (6)	400 val. Art 97 (10)	Dirbantiems pavojingoje aplinkoje draudžiama.
Bulgarija	10 val. (iki 60 d. / metus, pasikonsultavus su atstovais), Art 136a (1-3)	46 val. Art 146 (2.2) arba 48 val. Art 136a 2	150 val. Art 146 (1)	Bendrai viršvalandžiai draudžiami, tik pagal išimtis. Draudžiama jautrioms socialinėms grupėms.
Rumunija	Nėra (13 val.)	48 val. Art 114 (1) be išimčių.	Nėra (416 val.)	Nepilnamečiams draudžiama.

NE VISAS DARBO LAIKAS

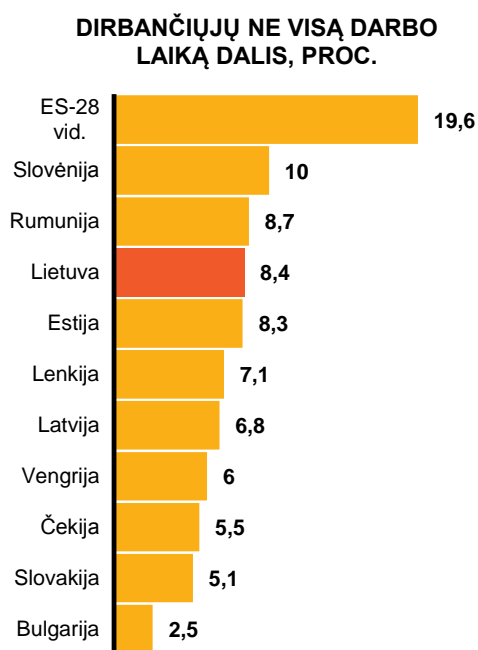
SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Ne visą darbo laiką darbuotojas gali dirbti, jei sutaria dėl to su darbdaviu arba jei priklauso vienai iš nurodytų jautrių grupių – nėščia moteris, jaunas ar neįgalus asmuo, prižiūrintis vaiką, ir t.t. ^{146 str. 1 d.} – tuomet darbuotojas gali reikalauti darbdavio suteikti ne viso darbo laiko režimą. Toks darbas negali būti pagrindas diskriminuoti ^{146 str. 3 d.}, o užmokestis mokamas proporcingai atliktam darbui ^{196 str.}.

Socialinis modelis. Kaip ir anksčiau, paliekama galimybė darbuotojui ir darbdaviui sutarti dėl darbo ne visą darbo laiką. Tokius darbuotojus draudžiama diskriminuoti, o atlygis ir atostogų laikas skaičiuojami proporcingai dirbtam laikui ^{39 str. 3 d.}.

Vis dėlto, įvedami ir reikšmingi pokyčiai. Naujajame DK projekte numatoma, kad darbuotojas, dirbęs ilgiau nei 3 metus, turės teisę *reikalauti* būti perkeltas į ne visą darbo laiką.

ANALIZĖ



Figūra 4. Šaltinis: OECD⁶⁵

Lietuvoje ne visą darbo laiką dirba 8,4 proc. darbuotojų⁶⁹, tuo tarpu ES vidurkis žymiai aukštesnis – 19,6 proc⁷⁰. Tai rodo, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje CRE regiono šalių (žr. Figūra 4), ši lankstaus darbo forma vis dar yra neįsitvirtinusi ir neteikia maksimalios naudos darbuotojams bei darbdaviams.

Kita vertus, naujajame DK projekte numatytas reguliavimas yra perdėtai prievartinis. Ilgiau nei 3 metus dirbančio darbuotojo reikalavimas suteikti ne visą darbo laiką turės būti tenkinamas, jei a) bus pateiktas laiku; b) bus dirbama ne ilgiau nei metus^{39 str. 4 d.}. Visgi, nėra numatoma priežasčių, kuriomis remdamasis darbdavys galėtų motyvuotai atsisakyti suteikti galimybę dirbti ne visą darbo laiką, pavyzdžiui, dėl ekonominių ar organizacinių sunkumų, kuriuos sukeltų toks pokytis. Be to, sudaromos sąlygos šiems darbuotojams po trejų metų darbo iš esmės pusę savo likusio darbo laiko toje įmonėje dirbti ne visą darbo laiką. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo reikalavimus, jis galės būti ginčijamas darbo ginčų organuose^{39 str. 7 d.}

CRE regiono šalių praktika. Visų regiono šalių darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatytos galimybės darbuotojui dirbti ne visą darbo dieną. Daugiau nei pusėje šalių taip pat nustatyti papildomi reikalavimai, pavyzdžiui, draudimas tokiems darbuotojams skirti dirbti viršvalandžius bei darbdavio

prievolė pranešti apie naujas ne viso darbo laiko vietas (Lentelė 8). Latvija, Vengrija ir Slovėnija suteikia teisę į ne visą darbo laiką jautrioms grupėms priklausantiems darbuotojams, o kitose šalyse ši galimybė priklauso tik nuo darbuotojo ir darbdavio susitarimo. Tuo tarpu privalomas ne viso darbo laiko suteikimas stažą turintiems darbuotojams neegzistuoja *né vienoje* CRE regiono šalyje (Lentelė 8).

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. 1997 m. buvo priimta ES direktyva dėl ne viso darbo laiko⁷¹, kurioje numatytas draudimas diskriminuoti ne viso darbo laiko darbuotojus, lyginant su visą darbo laiką dirbančiais 4 str. 1 d. Direktyva ragino ES valstybes nares identifikuoti kliūtis, mažinančias galimybes dirbti ne visą darbo laiką, ir jas eliminuoti. Kita vertus, direktyva nereikalavo *įpareigoti* darbdavių suteikti ne visą darbo laiką jokiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų socialinės grupės ar darbo stažo. Atvirkščiai – vienas iš Direktyvos tikslų buvo „sudaryti galimybes *savanoriškumo pagrindu* darbo ne visą darbo dieną plėtojimui“ 1 str. (b). Pačioje direktyvoje 5 str. 3 d. reikalaujama tik to, kad darbdaviai „kuo tinkamiau *apsvarstytų* darbuotojų prašymus juos perkelti į darbą ne visą darbo laiką, *jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė*“.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Naujajame DK projekte numatytas ne viso darbo laiko reglamentavimas ryškiai viršija ES direktyvoje numatytus reikalavimus ir neatitinka CRE regiono šalių praktikos. Tikėtina, kad jei pasiūlymai bus įgyvendinti, tai žymiai padidins administracinę našlą ir apsunkins veiklos organizavimą darbdaviams, o taip pat nepagrįstai sumažins jautrių grupių darbuotojų teises ir privilegijas.

Todėl rekomenduojama panaikinti galimybę darbuotojui, dirbančiam ilgiau nei 3 metus, *reikalauti* ne viso darbo laiko režimo. Papildomai, siekiant plėsti ne viso darbo laiko naudojamumą Lietuvoje ir mažinti administracines kliūtis jo naudojamumui, taip pat rekomenduojama numatyti darbdavio pareigą laiku informuoti darbuotojus apie ne viso darbo laiko darbo vietas, prieinamas darbo vietoje Direktyvos 5 str. 3 d. (c). Informavimas galėtų būti reglamentuotas taip, kaip numatoma reguliuoti informavimą apie neterminuotas darbo vietas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, žr. naujojo DK projekto 70 str. 2 d.

⁶⁹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job,_2003%E2%80%932013_%28%25_of_total_employment%29_YB15.png

⁷⁰ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en

⁷¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31997L0081>



Lentelė 8. Darbas ne visą darbo laiką.

Šalis	Ar privaloma suteikti ne visą darbo laiką darbuotojams?	Kiti reikalavimai
Latvija	Tik nėščioms moterims arba darbuotojams su vaikais iki 14 metų arba neįgaliais vaikais. Art 134	Būtina informuoti apie viso darbo laiko pozicijas.
Estija	Ne. Art 43 (1)	-
Lenkija	Ne. ⁷²	Būtina informuoti apie viso darbo laiko pozicijas.
Čekija	Ne. Art 80	Draudžiama nustatyti viršvalandžius ne viso darbo laiko darbuotojams. Art 78 (i)
Vengrija	Tik darbuotojams su vaikais iki 3 metų. Art 61 (3), 92 (5)	-
Slovėnija	Tik dėl sveikatos priežasčių, pensijinio amžiaus ir tėvystės. Art 49 (2), 66, 67	-
Slovakija	Ne. Art 49	-
Bulgarija	Ne. Art 138 (1) Turi „apsvarstyti prašymus“, tik <i>jei tokia galimybė egzistuoja</i> . Art 138a (3.1)	Darbdavys savo valia gali nustatyti ne viso darbo laiko darbą iki 3 mėnesių per metus, pasikonsultavęs su darbuotojų atstovais, jei sumažėja darbo apimtys. Art 138a (1) Būtina informuoti apie viso ir ne viso darbo laiko pozicijas, kad darbuotojai galėtų rinktis
Rumunija	Ne. Art 104 (1) „Kiek tai įmanoma, darbdavys turi apsvaistyti darbuotojų prašymus, ... jei tokia galimybė pasitaikytų“. Art 107 (1)	Draudžiama duoti viršvalandžius. Art 105 (1c) Būtina informuoti apie viso arba ne viso darbo laiko pozicijas.

3 dalis. Socialinė partnerystė ir socialinis teisingumas

DARBUOTOJŲ ATSTOVAI ĮMONIŲ VALDYBOSE

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Šiuo metu galimybė darbuotojams skirti savo atstovus į įmonės valdybą Lietuvoje neišnaudojama, o darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje įgyvendinamas per profsąjungų ir darbo tarybų veiklą dalyvaujant informavime ir konsultavime (žr. temą „Informavimas ir konsultavimas“ žemiau).

Socialinis modelis. Lietuvoje siūloma įvesti teisę darbuotojų atstovams – darbo taryboms ar patikėtiniams – paskirti dalį įmonės kolegialaus valdymo ar priežiūros organo (toliau – valdybos) narių²¹³ str. 1 d. Šie nariai turėtų būti įmonės darbuotojai ir turėtų lygias teises su kitais valdybos nariais. Papildomai, numatoma galimybė darbuotojų atstovams tiesiogiai dalyvauti valdybos susitikimuose ir išreikšti savo nuomonę²¹⁵ str. 1 d.

„Lietuvoje siūloma įvesti teisę darbuotojų atstovams paskirti dalį įmonės kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių.“

⁷² <http://polishemploymentlaw.com/index.php/tag/part-time/>



ANALIZĖ

Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdybos veikloje – integrali darbuotojų įtraukimo į įmonės veiklą priemonių dalis⁷³. Darbo tarybos sprendžia kasdienes, administracinius – darbo organizavimo klausimus, o valdyboje sprendžiami strateginiai įmonės reikalai, taip pat veikiantys darbuotojus. Dalyvavimas valdybos veikloje gali paskatinti valdybą daryti socialiai orientuotus ir ilgalaikiškesnius sprendimus, suteikti kitiems valdybos nariams vertingos informacijos apie darbuotojų požiūrį ir nuotaikas. Tačiau šiuo metu numatytas darbuotojų paskyrimas valdybos nariais nėra pamatuotas ir tinkamai reglamentuotas, kad būtų efektyvus ir nesukeltų neproporcingos administracinės naštos.

CRE regiono šalių praktika. Darbuotojai turi galimybę turėti atstovus įmonių valdybose iš viso 19-oje Europos šalių⁷⁴. Visgi CRE regione tai paplitę mažiau, o dalyvavimui taikomi ribojimai (Lentelė 10): kelios šalys (Lenkija, Čekija) įteisino darbuotojų dalyvavimą valstybinėse įmonėse; kitos (Vengrija, Slovėnija, Slovakija) taiko tik įmonėms, pasiekusioms tam tikrą dydį (daugiau nei 200, 50 ir 50 darbuotojų, atitinkamai) arba veiklos mastą (Slovėnija). Latvija, Estija, Bulgarija ir Rumunija tokios galimybės apskritai neturi.

„Ne visų šalių patirtis tokiu būdu įtraukiant darbuotojus buvo sėkminga: Čekija 2012 m. atšaukė šią teisę, o Lenkijoje 2009-2012 m. tokių darbuotojų atstovų skaičius buvo sumažintas dvigubai„

Verta paminėti, kad ne visų šalių patirtis tokiu būdu įtraukiant darbuotojus buvo sėkminga: Čekijoje darbuotojų atstovai anksčiau buvo skiriami į visų didesnių nei 50 darbuotojų įmonių valdybas, tačiau 2012 m. parlamentas priėmė įstatymą, atšaukiantį šią teisę⁷⁵. Lenkijoje buvo bandyta mažinti darbuotojų dalyvavimą privatizuotų įmonių valdybose, tačiau tai nesulaukė pakankamo pritarimo parlamente; nepaisant to, 2009-2012 m. tokių darbuotojų atstovų skaičius buvo sumažintas dvigubai⁷⁶.

Tos CRE regiono šalys, kurios neleidžia darbuotojams turėti savo atstovo valdyboje, sudaro galimybę alternatyviam darbuotojų įsitraukimui: darbuotojams leidžiama *dalyvauti* valdybos ar akcininkų posėdžiuose ir ten pareikšti savo nuomonę (Estija, Vengrija, Bulgarija, Rumunija). Kita vertus, Estijoje ir Rumunijoje darbuotojų atstovai gali dalyvauti posėdžiuose bei išsakyti poziciją tik jei yra pakviečiami pačios valdybos (Rumunijoje privalomo kvietimo buvo atsisakyta 2011 m.⁷⁷).

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Darbuotojų įtraukimas į įmonių valdybas ES šiuo metu yra privalomas tik Europos bendrovėms pagal ES direktyvą 2001/86/EC⁷⁸ 213 str. 3 d. Tai – specialus juridinis statusas kompanijoms, veikiančioms keliose ES valstybėse. Direktyvos ar kito tarptautinio įpareigojančio dokumento, nustatančio *prievozę* šį principą įgyvendinti valstybių narių įmonėse ir organizacijose, nėra⁷⁹.

Lietuvoje siūlomas šios srities reglamentavimas daugeliu aspektų neatitinka Europos šalių praktikos (Lentelė 9). Praktiškai visose šalyse dalyvavimas yra privalomas tik įmonei pasiekus tam tikrą skaičių darbuotojų (išskyrus valstybės valdomas įmones). 25-50 darbuotojų yra žema riba, įprastinė riba siekia 50-500 darbuotojų. Tačiau Lietuvoje tokia riba nenumatyta, taigi kyla grėsmė, kad tai sukels nepamatuotą administracinę naštą mažoms įmonėms. Antra, įprastai nurodoma, kiek darbuotojų yra skiriama į valdybą – nuo vieno iki pusės valdybos narių (valstybinėse įmonėse), dažniausiai – 1/3 valdybos narių. Naujajame DK projekte šis skaičius nenurodomas. Trečia, dažniausiu atveju valdybos narius nominuoja darbuotojų atstovai, o renka visi darbuotojai. Lietuvoje numatyta, kad jie bus skiriami iš karto darbo tarybų.

„Darbuotojo atstovo dalyvavimas valdybos veikloje gali paskatinti valdybą daryti socialiai orientuotus ir ilgalaikiškesnius sprendimus, suteikti valdybai vertingos informacijos apie darbuotojų požiūrį ir nuotaikas„

⁷³ <http://www.etui.org/content/download/13836/113964/file/Chapter+7+Benchmarking+2014.pdf#page=13>

⁷⁴ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=7

⁷⁵ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=13

⁷⁶ <http://www.etui.org/content/download/13836/113964/file/Chapter+7+Benchmarking+2014.pdf#page=14>

⁷⁷ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=23

⁷⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0086:EN:HTML>

⁷⁹ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=32



Lentelė 9. Darbuotojų dalyvavimo valdyboje reglamentavimo tendencijos Europoje.

Darbuotojų atstovai valdyboje	Tendencijos Europoje ⁸⁰	Siūloma Lietuvoje
Įmonės dydis	Neribojama tik valstybinėms įmonėms. Privačioms ribojamas dydis: 25-50 yra žema riba; vidutinė riba yra 50-500 darbuotojų (Vengrija, Vokietija, Austrija, Suomija, Ispanija ir t.t.); aukšta riba yra 1000 darbuotojų.	Neribojama privačioms įmonėms.
Atstovų skaičius valdyboje	Nuo vieno atstovo (Prancūzija, Ispanija, Kroatija, Graikija) iki pusės valdybos (Vokietija, Slovėnija, Slovakija pasirinktinai), tačiau net pusė valdybos niekada neturi lemiamo balsu (neduodamas pirmininko postas). Dažniausiai – 1/3 valdybos (Austrija, Danija, Vengrija, Airija, Slovakija, Slovėnija)	Konkrečiai nenumatyta.
Valdybos pareigos	Skiriasi valdybos galios. Pvz. Vengrijoje priežiūros komitetas, kuriame dalyvauja darbuotojų atstovai, turi tik patarimojo balsu teisę; Austrijoje didelė dalis sprendimų turi būti formaliai patvirtinti priežiūros komiteto, kad galėtų būti vykdomi.	Lygios galios su kitais valdybos nariais. Gali būti ir priežiūros, ir valdybos organuose.
Kandidatų nominacija	Gali nominuoti vienas organas, pvz. profsąjunga (Suomija, Graikija, Švedija, Norvegija), darbo taryba (Vengrija, Slovėnija, Austrija) arba darbuotojų atstovai (Nyderlandai). Kitu atveju gali nominuoti, pvz., kiekviena profsąjunga arba dalis darbuotojų (Čekija, Prancūzija, Vokietija, Slovakija)	Skiria darbo taryba.
Kandidatų rinkimai	Dažniausias atvejis – renka visi darbuotojai (Kroatija, Čekija, Danija, Graikija, Airija, Lenkija, Slovakija ir t.t.). Rečiau – profsąjungos arba darbo tarybos. Kartais – kasmetinis akcininkų susitikimas.	Skiria darbo taryba.
Inicijavimas	Kartais darbuotojų atstovų rinkimai inicijuojami automatiškai, kai įmonė ima atitikti kriterijus. Kartais reikia profsąjungos arba darbo tarybos iniciatyvos (Skandinavijos šalys), arba absoliučios darbuotojų daugumos balsų (Danija).	Automatiškai

Numatytame reglamentavime galima pastebėti ir kitų neaiškumų bei potencialių trūkumų. Vienas iš jų – tai, kad nėra pareigos darbuotojų paskirtam valdybos nariui saugoti konfidencialią informaciją, kaip kad, pavyzdžiui, yra numatyta darbo tarybos veiklos atveju^{207 str. 3 d.}. Antra, kadangi valdybos nariai turi būti skiriami ir į mažas įmones, net vienas paskirtas narys gali sudaryti neproporcingai didelę dalį valdybos, jei valdyba sudaroma iš mažo narių skaičiaus – pavyzdžiui, trijų narių.

2011 m. buvo atlikta išsami darbuotojų atstovų valdybose apklausa, kurios rezultatai parodė, kad reali, praktinė tokių valdybos narių galia valdybos veikloje yra santykinai neaukšta. Pavyzdžiui, daugiau narių nurodė esantys „nelabai įtakingi“ arba „visai neįtakingi“ nei buvo nurodžiusiųjų „įtakingi“ ar „labai įtakingi“. Negana to, naujosiose ES šalyse narėse (priimtose 2004 m. ir po to) darbuotojų atstovai turėjo žemiausius įtakingumo reitingus: tik vienas iš keturių atstovų nurodė esantys „įtakingi“ ar „labai įtakingi“, lyginant su 47 proc. nurodžiusių „nelabai įtakingi“ ar „visai neįtakingi“⁸¹. Taigi, naujosiose ES šalyse narėse šis darbuotojų įtraukimo metodas nėra pakankamai našus ir efektyvus.

⁸⁰ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=24

⁸¹ <http://www.etui.org/content/download/13836/113964/file/Chapter+7+Benchmarking+2014.pdf#page=15>



„Įgyvendinus siūlymus, Lietuva iš paskutinės vietos pagal darbuotojų įtraukimą šoktų į pirmąsias eiles Europoje, kai darbuotojų įtraukimas taptų privalomas visose įmonėse, nepriklausomai nuo jų dydžio.“

Galiausiai, Lietuvoje įvedus šią prievolę, tikėtina, kad įmonės imsis vengti pareigos suteikti darbuotojams valdybos nario poziciją, keisdamos įstatus ir naikindamos valdybos buvimu paremtas valdymo formas.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Priėmus šiuo metu siūlomą reglamentavimą, Lietuva iš paskutinės vietos pagal darbuotojų įtraukimą į įmonių valdybas šoktų į pirmąsias eiles Europoje, kai darbuotojų įtraukimas taptų privalomas visose įmonėse, nepriklausomai nuo jų dydžio. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, Lietuvai rekomenduojama atsargiau ir

nuosekliau judėti šia kryptimi.

VŠĮ „investuok Lietuvoje“ siūlo panaikinti galimybę darbuotojų atstovams skirti savo narį į įmonės valdybą. Kita vertus, siekiant nuosekliai skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme kitomis priemonėmis, siūlome įpareigoti įmonių valdybas priimti darbuotojų atstovus dalyvauti valdybos posėdžiuose.

Diskusiją apie darbuotojų skyrimą į valdybos narius bus galima atnaujinti tada, kai a) bus patikslintas siūlomas reglamentavimas, b) įvestos atitinkamos priemonės komercinių (profesinių) paslapčių išsaugojimui ir c) šalies mastu bus įgyta didesnė patirtis šioje srityje skatinant darbuotojų atstovų dalyvavimą posėdžiuose patariamąjį balsą teise.

„Rekomenduojame panaikinti galimybę skirti darbuotojų atstovus į įmonės valdybą. Kita vertus, siūlome įpareigoti įmonių valdybas priimti darbuotojų atstovus dalyvauti posėdžiuose.“

Lentelė 10. Darbuotojų dalyvavimas įmonių valdybose.

Šalis	Ar privaloma skirti darbuotojų atstovą į valdybą? ⁸²	Koks jų reprezentavimo intensyvumas?	Kaip jie skiriami?
Latvija	Nėra.	n/a	n/a
Estija	Nėra. Galimybė profsajungoms būti pakviestoms išsakyti poziciją specifiniais klausimais.	n/a	n/a
Lenkija	Ne, tik į valstybines ir iš dalies valstybines įmones *	Valstybinės: 2/5 priežiūros komiteto; iš dalies valstybinės: 2-4 priežiūros komiteto nariai; jei > 500 darbuotojų, 1 vieta valdyboje.	Išrenkama darbuotojų.
Čekija	Ne, tik į valstybines įmones.**	33 proc. priežiūros komiteto.	-
Vengrija	Taip, jei > 200 darbuotojų Kitais atvejais – galimybė darbuotojų atstovams išreikšti poziciją akcininkų susirinkime ⁸³	33 proc. priežiūros komiteto; 1 valdybos narys, jei sutariama tarp darbo tarybos ir valdybos.	Nominuoja darbo taryba, išrenka bendroju akcininkų susirinkimu.
Slovėnija	Taip, jei atitinka 2 kriterijus iš trijų: a) > 50 darbuotojų; b) pardavimai > 8,8 mln. Eur; c) vertė (asset value) > 4,4 mln. Eur	33-50 proc. priežiūros komitete ir 1 vieta valdyboje, jei > 500 darbuotojų; 25 proc. valdybos	Paskiriami darbo tarybos.

⁸² https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf

⁸³ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/workers-voice-in-corporate-governance_0.pdf#page=10



Slovakija	Taip , 1) valstybinės įmonės 2) įmonės su > 50 darbuotojų	1) 50 proc. valstybinėse įmonėse, bet ne pirmininkas; 2) 33 proc. įmonėse	2) Išrenkama darbuotojų.
Bulgarija	Nėra . Galimybė išsakyti poziciją valdybos susitikimuose.	n/a	n/a
Rumunija	Nėra . Galimybė profsajungoms būti pakviestoms išsakyti poziciją specifiniais klausimais. ***	n/a	n/a

INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Informavimas apibrėžiamas kaip darbdavių atliekamas informacijos perdavimas darbuotojams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti. Konsultavimas – tai nuomonių apsikeitimas ir socialinis dialogas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio. Šiuo metu DK numatyta, kad darbdavys informuoja ir konsultuojasi su darbuotojais trimis atvejais: kasmetinių reguliarių konsultavimų metu, prieš priimant sprendimą dėl grupinio atleidimo bei dėl įmonės reorganizavimo ^{47 str. 2–4 d.}. Darbuotojų atstovams sudaroma galimybė susipažinti su konfidencialia informacija, jei to reikia atlikti jų pareigoms, prieš tai įsipareigojus neatskleisti paslapties ^{47 str. 6 d.}.

Socialinis modelis. Reikšmingiausias numatomas pasikeitimas šioje srityje – tai, kad informavimo ir konsultavimo (toliau – IK) pareiga atitenka išimtinai darbo taryboms ^{206 str. 1 d.} (anksčiau – tik tuo atveju, jei nėra veikiančios profsajungos). Antra, numatomi konkretūs terminai, per kiek laiko turi prasidėti konsultacijų procedūros, ir kiek jos turi trukti ^{207 str. 4 d., 208 str. 3 ir 5 d., ir t.t.}. Trečia, atsiranda nauja pareiga informuoti ir konsultuoti prieš darbdaviui priimant vietinius norminius teisės aktus ^{209 str.}. Ketvirta, konsultavimasis dėl vietinių norminių teisės aktų bei reguliarusis konsultavimas tampa privalomas, jei darbdavys yra įdarbinęs daugiau nei 50 darbuotojų.

„Atsiranda pareiga informuoti ir konsultotis prieš darbdaviui priimant vietinius norminius teisės aktus.“

Detalus pakeitimų apibendrinimas pateikiamas Priede Nr. 1.

ANALIZĖ

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. IK yra svarbi socialinio dialogo ir lankstisauogos principus atitinkančios ekonomikos dalis. Pagrindiniai Lietuvos įsipareigojimai vykdyti informavimą ir konsultavimą kyla iš ES direktyvų, todėl detali ES direktyvų perkėlimo į naująjį DK projektą apžvalga pateikiama Priede Nr. 2.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Naujajame DK siūlomi pakeitimai yra labiau neigiami nei teigiami, vertinant iš administracinės naštos perspektyvos. Tikimasi, kad pakeitimai paskatins darbo santykių šalių socialinį dialogą, tačiau kai kurios procedūros yra perteklinai reglamentuotos.

Vertinant iš administracinės naštos ir investicinės aplinkos patrauklumo perspektyvos, iš numatytų penkių konsultavimosi tipų vienas yra itin per griežtas (dėl vietinių norminių teisės aktų), vienas dalinai per griežtas (dėl reguliaraus IK), vienas iš dalies nepakankamai, iš dalies perteklinai reglamentuotas (bendrasis IK). Toliau pateikiami siūlymai pakeitimams.



Dėl IK dėl vietinių norminių teisės aktų, siūloma:

- Vietoj įpareigojimo darbdaviui automatiškai pradėti konsultacijas ^{209 str. 3 d.}, numatyti, kad darbdavys privalo iš anksto *informuoti* darbo tarybą apie norminių teisės aktų pakeitimus, o konsultacijos pradamos tik darbo tarybai pageidaujant. Kitu atveju gali būti nereikalingai ribojama įmonės veikla ir sulėtinami procesai, kurie pakenktų įmonių konkurencingumui. Darbo taryba turi pareikšti pageidavimą pradėti konsultacijas per 3 d. d. nuo informacijos gavimo.
- Sumažinti išankstinio informavimo terminą nuo 1 mėn. iki 10 d. d., siekiant sudaryti galimybes sparčiau įgyvendinti svarbius ir aktualius sprendimus ^{209 str. 2 d.}.
- Panaikinti įpareigojimą konsultuotis dėl norminių teisės aktų, keičiančių bendrąją darbovietės tvarką ar įtampą darbe mažinančių priemonių ^{209 str. 1 d. 1 ir 8 p.}. Šie norminiai teisės aktai gali būti nepakankamai reikšmingi, techninio pobūdžio arba tekti išimtinai darbdavio sprendimo galiai (pavyzdžiui, dėl tam tikros darbovietės tvarkos), todėl konsultacijos dėl jų būtų nereikalingos.

Dėl reguliariojo IK, siūloma:

- Paliekant pareigą *informuoti* darbuotojus apie įmonės praėjusių metų veiklą ir planus kitiems metams, nustatyti kad darbdaviai privalo konsultuotis tik tuo atveju, jei darbo tarybos to pageidauja ^{208 str. 5 d.}. Darbo taryba turi pareikšti pageidavimą per 5 d. d. nuo informacijos gavimo.

„Siūloma keisti nuostatą, kad darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių buvo pradėtas konsultavimasis, nes tai gali stabdyti svarbius darbdavio sprendimus ir trikdyti įmonės veiklą.“

Dėl bendrojo IK, siūloma:

- Pakeisti nuostatą, kad konsultacijų laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių buvo pradėtos konsultavimosi procedūros ^{207 str. 4 d.}. Kadangi konsultavimosi laikotarpis trunka 15 d. d., kyla rizika, kad darbo tarybos iniciatyva pradėtos konsultacijos gali stabdyti darbdavio vykdomus svarbius ir skubius sprendimus, tyčia ar netyčia trikdančios įmonės veiklą. Toks reikalavimas taip pat nenumatytas ES direktyvose. Vietoj to siūloma riboti įmonės veiklą tik tuo atveju, jei yra pateikiamas motyvuotas darbo tarybos prašymas.
- Papildyti straipsnį, reglamentuojantį draudimą atskleisti komercinę (gamybinę) ar profesinę paslaptį, nustatant kad draudžiama atskleisti „**darbuotojams ar tretiesiems asmenims**“ ^{207 str. 3 d.}, tiksliau perkeltiant ES direktyvos 2002/14/EC 6 straipsnio 1 dalį.
- Darbo taryba įgalinama skųsti darbdavį darbo ginčų organams dėl komercinės paslapties neatskleidimo ^{207 str. 5 d.}, o tai galimai sukuria situaciją, kai darbdavys *jokiais būdais* negalės išsaugoti komercinės paslapties – ją vis tiek, tikėtina, turės atskleisti darbo ginčų organui, siekiant išsiaiškinti, ar jos neatskleidimas darbo tarybai buvo pagrįstas. Siūloma pridėti nuostatą, kad darbdavys turi teisę neatskleisti paslapties ir darbo ginčų organams (tokiu atveju kreipiamasi į teismą).

DARBO TARYBOS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Darbo tarybos Lietuvoje yra alternatyvi profsąjungoms darbuotojų atstovavimo institucija⁸⁴, turinti panašias teises (teisę sudaryti kolektyvinę sutartį, derinti sprendimus su darbdaviu, dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, ir t.t.) Darbo tarybų įstatymas (DTĮ), 19 str. Kita vertus, siekiant išvengti šių dviejų institucijų funkcijų dubliavimosi, numatyta, kad darbo taryba gali būti steigiama tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profsąjungos ir įmonės darbuotojai neatidavė atstovavimo teisės šakos lygmens profsąjungai ^{21 str. 2 d.}. Darbo taryba steigiama tik esant 1/10 darbuotojų raštiškam pageidavimui, jei įmonėje dirba daugiau nei 20 darbuotojų ^{DTĮ 3 str. 3 d., 6 str. 1 d.}. Šiuo metu darbo tarybos Lietuvoje *de facto* atlieka minimalų vaidmenį atstovaujant darbuotojus; didžioji dalis darbo yra atliekama profsąjungų.

⁸⁴ <http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/viewFile/341/288#page=9>



Socialinis modelis. Siūlomas reikšmingas profsajungų ir darbo tarybų funkcijų perskirstymas. Siūloma įteisinti, kad įmonėje tuo pačiu metu galėtų veikti ir darbo taryba, ir profsajungos^{162 str.}. Kartu yra atskiriamos jų funkcijos – darbo taryba, renkama visų darbuotojų, iš esmės vykdo informavimo ir konsultavimo bei kitas darbuotojų dalyvavimo funkcijas^{171 str. 1 d.}, tuo tarpu profsajungos gali sudarinėti kolektyvines sutartis, inicijuoti ginčus dėl darbuotojų interesų, skelbti streiką ir t. t.^{182 str.}

Reikšmingas pokytis, reikšmingai paveikiantis darbo santykius Lietuvoje – tai, kad darbo tarybos turės būti sudaromos privalomai, jei įmonėje dirbs daugiau nei 50 darbuotojų (jei įmonėje daugiau nei 20 darbuotojų, jos bus sudaromos tik jei to reikalaus 1/10 darbuotojų arba tokia dalį darbuotojų atstovaujanti profsajunga)^{166 str.}. Darbo tarybos bus sudarytos iš 3–11 narių, renkamų 3 metų kadencijai, ir bus nepriklausomos nuo profsajungų, kurių valdybos organų nariai negalės sudaryti daugiau nei 1/3 darbo tarybos narių^{167 str.}. Svarbu pažymėti, kad kiekvienam darbo tarybos nariui per metus būtų skiriama 1,5 darbo savaitės (60 val.) apmokamo laisvo laiko darbo tarybos funkcijoms vykdyti, ir papildomai 1 apmokama laisva darbo diena mokymams^{165 str.}.

ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. CRE regiono šalyse funkcijos tarp darbo tarybų ir profsajungų paskirstomos skirtingai. Penkiose regiono šalyse profsajungos dominuoja, o darbo tarybos vaidina antrinį vaidmenį (Lentelė 11), kitose šalyse darbo tarybos ir profsajungos egzistuoja paraleliai. Lietuvoje įvedama nauja tvarka nėra išskirtinė CRE regione ir pavyzdiniai veiklos modeliai jau egzistuoja. Kita vertus, dažnai pripažįstama, kad bendroje regiono tendencijoje profesinių sąjungų vaidmuo yra dominuojantis, o darbo tarybos prie darbuotojų atstovavimo prisideda nepakankamai reikšmingai⁹⁵.

„Tik vienoje CRE šalyje darbo tarybos turi būti renkamos privalomai. Kitos šalys pateikia išimtis arba numato tik galimybę rinkti darbo tarybą.“

Kita vertus, *tik vienoje šalyje* (Vengrija) darbo tarybos turi būti renkamos *privalomai*, kai įmonėje dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Lenkija ir Bulgarija numato privalomus darbo tarybos rinkimus, tačiau pateikia išimtis (pavyzdžiui, galima perduoti funkcijas profsajungai). Likusios CRE regiono šalys numato tik tai, kad darbo tarybos rinkimai *gali* būti inicijuojami, arba numato tvarką, kad juos inicijuoja 1/10 darbuotojų. Darbo tarybos kadencijos trukmė taip pat varijuoja: pavyzdžiui, Rumunijoje kadencija trunka iki 2 metų^{Art 222 (3)}, o Bulgarijoje jos trukmė leidžiama pasirinkti tarp 1–3 metų^{Art 7b (1)}.

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Privalomą informavimą ir konsultavimą įmonėse su daugiau nei 50 darbuotojų ES šalis nares įpareigoja įgyvendinti ES direktyva 2002/14/EC^{86 Art 3 (1)}. Direktyvoje nurodyta, kad IK procedūros turi būti vykdomos su darbuotojų atstovais, kaip jie apibrėžiami pagal nacionalinę teisę^{Art 2 (e-g)}. Tačiau direktyvoje nėra numatyta, kad privaloma tvarka turi būti sudaromos darbo tarybos; šias funkcijas, pavyzdžiui, gali vykdyti profsajunga ar kitas darbuotojų atstovavimo organas, jei darbo tarybos nėra arba ją sudaryti atsisako darbuotojų susirinkimas. Tik 9 iš 28 ES šalių yra įsivedusios privalomą darbuotojų atstovų institucijos sukūrimą⁸⁷. Tuo pačiu pripažįstama, kad klausimas, ar sudaryti darbuotojus atstovaujančią instituciją yra darbdavio *prievolė*, lieka kontraversiškas⁸⁸. Antra, abejotina, ar tokia prievolė turi būti besąlygiška, t.y. užtenka to, kad išpildomi darbuotojų skaičiaus reikalavimai (daugiau nei 50 ar 20 darbuotojų), ar gali būti papildomi kvalifikaciniai reikalavimai (pvz., 1/10 darbuotojų prašymu), kaip yra nusimačiusios daugelis ES šalių. Trečia, prievolė darbdaviui įkurti darbuotojus atstovaujančią instituciją galimai pažeidžia susirinkimų laisvės principą^{163 str. 1 d. ir kt.}, kad darbuotojai turi turėti galimybę pasirinkti, ar įkurti atstovaujамąjį organą.

⁸⁵ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>

⁸⁶ <http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=celex:32002L0014>

⁸⁷ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2451&langId=en>, p. 9

⁸⁸ *Ibid.*, p. 11



Įvedus privalomą darbo tarybų steigimą įmonėms su daugiau nei 50 darbuotojų, toks pasikeitimas palies daugiau nei 2 500 įmonių⁸⁹, kuriose dirba pusė visų Lietuvos darbuotojų – kiek daugiau nei 435 000⁹⁰. Šios įmonės privalės organizuoti darbo tarybų rinkimus bei kiekvienam nariui suteikti po 68 darbo valandas apmokamo laisvo laiko darbo tarybos funkcijoms vykdyti ir mokytis^{165 str.}.

„Daugiau nei 2500 įmonių, kuriose dirba pusė Lietuvos darbuotojų, privalės organizuoti darbo tarybų rinkimus ir kiekvienam jos nariui suteikti po 68 val. apmokamo laisvo laiko.“

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Numatomi teisiniai pakeitimai siekia sveikintinų socialinio dialogo skatinimo tikslų: inicijuojant pakeitimus dėl darbo tarybų ir profsajungų funkcijų pasiskirstymo, siekiama pradėti transformuoti CRE regione dominuojantį modelį, kai darbo tarybos egzistuoja tik kaip teorinė galimybė arba neefektyvi institucija, nuleista „iš viršaus“ ES direktyvos įpareigojimu.

Tačiau „rykštės“ principu paremtas privalomas darbo tarybų įvedimas įmonėse su daugiau nei 50 darbuotojų yra kontraversiškas. Pirma, tai neatitinka CRE regiono praktikos – tik viena šalis yra įvedusi panašaus griežtumo darbo tarybų reguliavimą. Antra, numatomas reglamentavimas

neatsižvelgia į individualių įmonių poreikius: dalis įmonių, tikėtina, jau turi efektyviai veikiančias alternatyvias darbuotojų įtraukimo ir informavimo sistemas (pavyzdžiui, tiesioginį informavimą ar e-konsultavimą), ir tiek darbdavys, tiek patys darbuotojai gali neturėti poreikio keisti šios tvarkos, tačiau būtų įpareigoti tai daryti. Galiausiai, šis pokytis žymiai padidintų administracinę naštą Lietuvos įmonėms (žr. aukščiau).

Tuo tarpu lieka visiškai neaišku, ar privaloma tvarka įsteigtų darbo tarybų veikla įgis platesnį mastą ir aukštesnę kokybę, ir to rezultatai atsvers aukštus šios idėjos įgyvendinimo kaštus.

Dėl šių priežasčių rekomenduojama nustatyti, kad darbo taryba įmonėje su daugiau nei 50 darbuotojų būtų sudaroma tokia pačia tvarka, kaip ir įmonėje su 20–50 darbuotojų: 1/10 darbuotojų raštišku siūlymu arba profsajungos, atstovaujančios 1/10 darbuotojų, siūlymu.

Lentelė 11. Darbo tarybų padėties apžvalga.

Šalis	Pagrindinė reprezentuojanti institucija ⁹¹	Prievolė įkurti darbo tarybą besąlygiškai, jei įmonėje daugiau nei 50 darbuotojų
Latvija	Profsajungos (PS) dominuoja. Galima rinkti ir darbo tarybą (DT), bet tai – daugiau teorinė galimybė	Ne. Jei > 5 darbuotojai, DT gali būti renkama, Art 10 (2)
Estija	PS dominuoja. Nuo 2007 DT gali būti renkama, bet tai – daugiau teorinė galimybė.	Ne. Jei > 30 darbuotojų, privaloma vykdyti IK ⁹² , Art 17. Tačiau nepasakyta, kad reikia įkurti DT. DT rinkimai šaukiami profsajungos ar 1/10 darbuotojų.
Lenkija	DT ir PS. Daugelis DT yra įmonėse su PS, tačiau renkamos atskirai.	Taip , bet su tam tikromis sąlygomis ⁹³
Čekija	DT ir PS. PS dominuoja.	Ne , reikia 1/3 darbuotojų parašų, Art 283 (1)
Vengrija	DT ir PS	Taip , jei > 15 arba > 50 darbuotojų Art 236 (1)
Slovėnija	DT ir PS	-
Slovakija	DT ir PS	Ne. Darbdavys privalo šaukti rinkimus, jei yra > 50 darbuotojų ir jei to pareikalauja daugiau nei 10 proc. darbuotojų, Art 234 (1)
Bulgarija	PS dominuoja. DT – daugiau teorinė galimybė	Taip , bet tik jei darbuotojai neperduoda DT funkcijų profsajungai ar savo atstovui, Art 7a (1-2).

⁸⁹ <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=6023&status=A>

⁹⁰ <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=6005&status=A>

⁹¹ <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>

⁹² <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/510012014001/consolide>

⁹³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2451&langId=en>, p. 9

Rumunija	PS dominuoja. DT pasitaiko retai	Ne. Jei > 20 darbuotojų ir nėra profsajungos, darbuotojų interesus <i>gali</i> atstovauti DT ^{Art 221 (1)}
Lietuva	PS, arba DT jei nėra PS	Ne. Jei > 20 darbuotojų, ir jei pateikiamas 1/10 darbuotojų siūlymas, ^{DTJ 3 ir 6 str.}

Pastaba. PS = profsajunga; DT = darbo taryba

TRIŠALĖ TARYBA

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Nacionalinė trišalė taryba – tai nacionalinė socialinio dialogo institucija, sudaryta iš darbdavių organizacijų (ar jų konfederacijų), nacionalinio lygmens profsajungų (ar jų konfederacijų) ir Vyriausybės atstovų. Trišalė taryba (toliau – TT) renkasi maždaug kartą per mėnesį ir teikia pasiūlymus Seimui ir Vyriausybei dėl su darbo santykiais susijusių klausimų – dažniausiai dėl minimalios mėnesinės algos (MMA), taip pat DK pakeitimų. Trišalės tarybos veikla organizuojama laikantis pačios TT patvirtintais nuostatais ^{45 str.}.

Socialinis modelis. Naujajame DK TT reglamentavimas iš esmės nesikeičia. Įvardinamos temos, kurių sprendimas yra TT kompetencija ^{188 str. 2 d.}; kaip ir anksčiau, veikla reglamentuojama pačios TT patvirtintais nuostatais; TT sudėties pakeitimai gali įvykti tik tuomet, jei su tuo sutinka atskirai *kiekvienos* TT šalies atstovų dauguma ^{188 str. 6 d.}

„Trišalėje Taryboje dalyvaujančių organizacijų atrankai trūksta reprezentatyvumo kriterijų, į veiklą nėra įtraukiamos nevyriausybinės organizacijos ir ekspertai.“

ANALIZĖ

Dėl to, kad buvo nustatyta griežta TT sudėties keitimo tvarka, TT yra tapusi uždara, nelanksti institucija, negalinti prisitaikyti prie besikeičiančių šalies realijų ir užtikrinti joje dalyvaujančių organizacijų reprezentatyvumą. TT dalyvaujančių organizacijų atrankai trūksta reprezentatyvumo kriterijų⁹⁴, kas kelia kitų socialinių partnerių nepasitenkinimą, ypač tarp profsajungų⁹⁵.

Lietuvoje į TT veiklą taip pat nėra įtraukiamos nevyriausybinės organizacijos ir ekspertai, kas yra priimta praktika kitose Europos šalyse⁹⁶. Naujajame DK projekte nė viena iš šių problemų nėra sprendžiama.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Siekiant užtikrinti efektyvesnį nacionalinio lygmens socialinį dialogą, siūloma detaliau reglamentuoti nacionalinio lygmens socialinę partnerystę įgyvendinančios institucijos veiklą įstatymu, numatant reprezentatyvumo reikalavimus, keičiant TT sudėties keitimo tvarką ir įpareigojant vesti konsultacijas su kitais socialiniais partneriais.

Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad šios institucijos reformavimas reikalaus laiko ir diskusijų, kurios dar nėra iki galo įvykusios, naujajame DK projekte rekomenduojama išimti nuostatas apie TT ir numatyti, kad tai bus nustatoma specialiais įstatymais.

⁹⁴ http://www.3sektorius.lt/docs/Socialinespartnerystespletojimas_Tyrimoataskaita_2013-05-06_12:11:22.pdf#page=15

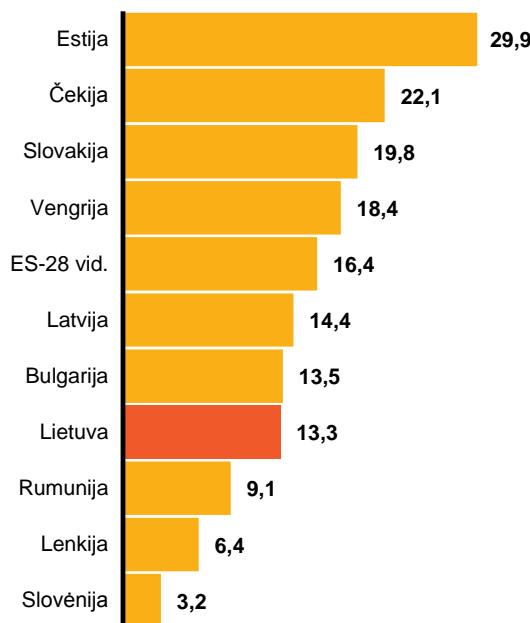
⁹⁵ Ibid., p. 13

⁹⁶ Ibid., p. 12



ATLYGINIMŲ VIDURKIŲ VIEŠINIMAS

VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ NELYGYBĖ CRE REGIONE, PROC.



Figūra 6. Šaltinis: Eurostat, 2013⁹⁵

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Šiuo metu privačių įmonių darbuotojų atlyginimai neprivalo būti viešinami.

Socialinis modelis. Numatoma, kad darbdavys darbo tarybai privalės teikti nuasmenintus darbuotojų duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jei tokioje įmonėje dirba daugiau nei 50 darbuotojų^{22 str. 2 d. 1 p.}. Kita vertus, nenumatoma, kad šie duomenys bus konfidencialūs ar kad darbo taryba turės pasirašyti jų neatskleidimo susitarimus, todėl jie galės būti be apribojimų viešinami darbuotojams ir kitoms trečiosioms šalims.

Papildomai, kiekvienas darbdavys turės nustatyti ir paviešinti savo darbuotojams darbo užmokesčio įmonėje sistemą: ten, kur tai nebus nustatyta kolektyvine sutartimi, turės būti nurodomos darbuotojų kategorijos ir kiekvienos kategorijos darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka^{138 str. 3 d.}.

Galiausiai, draudėjo (darbdavio) darbuotojų draudžiamųjų pajamų vidurkis ir socialinio draudimo įmokų suma pagal taip pat bus vieši, jei įmonėje dirbs daugiau nei 3 darbuotojai^{VSD įst. proj. 15 str. 3 d.}

ANALIZĖ

Tarptautiniai standartai ir kitos pastabos. Iš aukščiau nurodytų straipsnių formuluočių (pagal 22 str. informacija apie atlygius pateikiama pagal lytį ir profesijų grupes; 138 str. 5–6 d. numatoma lyčių diskriminacijos prevencija) yra aišku, kad šios priemonės yra skiriamos visų pirma sumažinti diskriminaciją lyties pagrindu, skirstant darbo užmokestį įmonėse (angl. *gender gap*). Tai atspindi europinę praktiką, kur pajamų nelygybė tarp lyčių išlieka aukšta ir problematiška.

2014 m. buvo patvirtinta ES direktyva 2014/124/EU dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo⁹⁷, kurioje numatytos keturios pagrindinės priemonės siekiant mažinti pajamų nelygybę^{15 str.:}

⁹⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014H0124>

- a) darbuotojai gali prašyti pateikti pagal lytis suskirstytą informaciją apie darbo užmokesčio, mokamo kitų kategorijų darbuotojams už tokį pat arba vienodos vertės darbą, lygį, įskaitant papildomus arba kintamus komponentus, kaip antai užmokestis natūra ir priemokos;
- b) įmonių ir organizacijų, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, darbdaviai reguliariai informuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus ir socialinius partnerius apie vidutinį darbo užmokestį, suskirstydami tokią informaciją pagal darbuotojų kategorijas ar pareigas ir lytį;
- c) įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų, būtų atliekamas darbo užmokesčio auditas;
- d) vienodo darbo užmokesčio klausimas, įskaitant darbo užmokesčio auditą, būtų svarstomas atitinkamo lygmens kolektyvinių derybų metu.

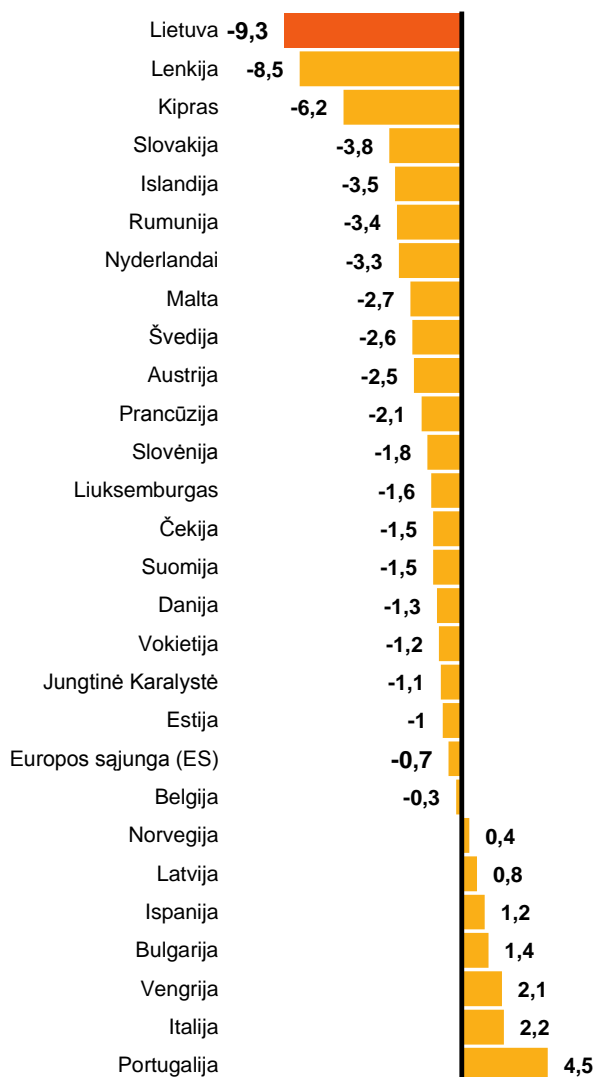
Kaip matoma, Lietuvoje buvo įgyvendinta antroji (b) priemonė, pagal kurią darbdaviai įpareigojami reguliariai teikti informaciją apie vidutinį darbo užmokestį pagal lytį ir darbuotojų kategorijas. Ši priemonė, tikėtina, yra griežčiausia iš numatytų priemonių, nes informacija turi būti teikiama automatiškai visiems darbuotojams (kitais nei (a) priemonė, kur tai daroma darbuotojo prašymu), bei taikoma santykinai mažoms įmonėms (kitais nei (c), kur būtų taikoma tik daugiau nei 250 darbuotojų turinčioms įmonėms).

Toks pakeitimas sudarytų sąlygas atskleisti duomenis apie darbo užmokesčio vidurkius iš daugiau nei 2 500 didžiausių Lietuvos įmonių⁹⁸ ir paveiktų daugiau nei pusę visų Lietuvos darbuotojų – apie 435 000⁹⁹.

Vis dėlto, akivaizdu, kad šių priemonių diegimas yra perteklinis, nes Lietuvoje vyrų ir moterų pajamų nelygybės rodikliai yra santykinai geri ES kontekste. Vyrų ir moterų pajamų nelygybė Lietuvoje (13,3 proc.) yra mažesnė nei ES vidurkis (16,4 proc.) ir ketvirta mažiausia CRE regione (*Figūra 6*)¹⁰⁰. Be to, Lietuvos pažanga šioje srityje per paskutinius septynis metus buvo *didžiausia* Europoje: 2007-2013 m. vyrų-moterų pajamų nelygybė Lietuvoje mažėjo 9,3 proc. punkto (nuo 22,6 iki 13,3 proc.) (*Figūra 7*), greičiausiai visoje ES.

Kartais bandoma paaiškinti nelygybės mažėjimą ekonominės krizės poveikiu – teigiama, kad krizės metu vietoj to, jog didėtų moterų atlyginimai, santykinai mažėjo vyrų atlyginimai. Tokiu atveju struktūrinė pajamų nelygybės problema nebūtų sprendžiama. Tačiau duomenys rodo, kad kitose tiek pat krizės paveiktose šalyse kaip Lietuva nelygybė mažėjo kur kas lėčiau – pavyzdžiui, Latvijoje ji didėjo. Todėl krizės poveikis negali visiškai paaiškinti šio mažėjimo; tikėtina, kad jį lėmė ir teigiami struktūriniai pokyčiai.

VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ NELYGYBĖS POKYTIS ES 2007-2013 M., PROC. P.



Figūra 7. Šaltinis: Eurostat⁹⁵. Graikija, Kroatija ir Airija nepateikė duomenų. ES šalių vidurkis 2007 m. apskaičiuotas pagal tais metais duomenis pateikusias šalis.

⁹⁸ <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=6023&status=A>

⁹⁹ <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=6005&status=A>

¹⁰⁰ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

„Šių priemonių diegimas yra perteklinis, nes Lietuvoje vyrų ir moterų pajamų nelygybės rodikliai yra santykinai geri: Lietuvos pažanga šioje srityje per paskutinius 7 metus buvo didžiausia ES.“

Galiausiai, prievolė viešinti atlyginimų vidurkius gali sukurti situacijas, kuriose darbdavys yra priverstas pavišinti individualių darbuotojų atlyginimus, jei vienoje profesijų grupėje yra tik vienas tam tikros lyties darbuotojas. Tai galimai pažeistų asmens duomenų apsaugos įstatymus.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

Atlyginimų vidurkių viešinimas – viena iš priemonių mažinti lyčių nelygybę darbo užmokesčio srityje. Šiuo tikslu numatyta tai įvesti ir Lietuvoje. Vis dėlto, lyginamieji ES šalių duomenys rodo, kad Lietuvoje

lyčių nelygybės problema per paskutiniuosius 10 metų mažėja greičiausiai visoje ES, o nelygybės mastas jau mažesnis nei ES vidurkis. Tai rodo, kad papildomų priemonių įvedimas neturėtų būti prioritetas.

Tuo tarpu tikėtina, kad dėl darbo užmokesčio pavišinimo skirtingose darbuotojų kategorijose gali pasireikšti stiprus neigiamas šalutinis poveikis. Priklausomai nuo įmonės darbuotojų struktūros, gali būti atskleisti net individualūs darbuotojų atlyginimų dydžiai. Galimai būtų pažeidžiamas įmonių konkurencingumas ir skatinamas darbuotojų „perviliojimas“, kenkiantis sąžiningam verslo konkuravimui ir mažinantis Lietuvos investicinį patrauklumą.

Dėl šių priežasčių rekomenduojama panaikinti atlyginimų viešinimą numatančius straipsnius (22 ir 138 str. atitinkamos dalys).

Alternatyviai, siūloma įvesti kitas priemones skatinti pajamų lygybę tarp lyčių. Pavyzdžiui, įpareigoti LR valstybines institucijas, kitais pagrindais jau gaunančias duomenis apie darbo užmokesčius (Sodra, Darbo inspekcija), rengti ir teikti viešas apibendrintas ataskaitas, neidentifikuojant konkrečios įmonės ar absoliučių darbo užmokesčio dydžių. Antra, šios institucijos galėtų teikti pastabas ir rekomendacijas bendraudamos tiesiogiai su darbdaviais, neatskleidžiant informacijos apie atlygius kitoms šalims. Toks modelis galėtų būti taikomas platesnei imčiai įmonių, nes nedidintų administracinės naštos verslui. Trečia, jei būtų aptinkama kritinė pajamų nelygybė konkrečiose įmonėse, atsakingos institucijos galėtų reikalauti nustatyti ir įgyvendinti veiksmų planą, siekiant išspręsti problemą, ar imtis kitų drausminių veiksmų. Atsižvelgiant į sėkmingą Čekijos ar Estijos pavyzdį, galima rengti kasmetinę lygaus atlygio dieną¹⁰¹.

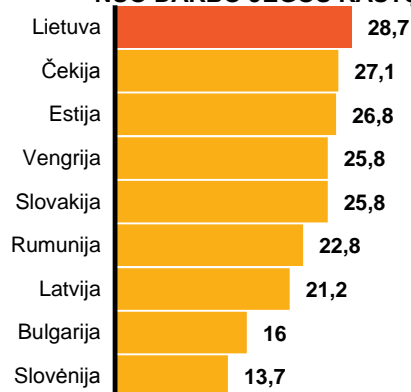
SODROS LUBOS

SITUACIJA LIETUVOJE

Dabartinė situacija. Lietuvoje darbo jėgos mokesčiai, kuriuos turi mokėti darbdavys, siekia 28,7 proc. ir yra didžiausi regione¹⁰² (Figūra 8). Šiuo metu nėra nustatyta maksimali suma, nuo kurios nebėra taikomas socialinio draudimo įmokų tarifas. Atskiroms ūkinės veiklos grupėms (mažosios bendrijos narys, individualios įmonės savininkas, ūkinės bendrijos tikrasis narys, ir t.t.) numatoma riba – 48 draudžiamųjų pajamų dydžiai¹⁰³ VSD įst., 7 str. 4 d.

Socialinis modelis. Siūloma numatyti, kad socialinio draudimo įmokes būtų skaičiuojamos tik nuo pajamų, siekiančių iki 5 vidutinio darbo užmokesčio (VDU) sumų per mėnesį (60 VDU per metus). Kitos darbuotojo pajamos būtų neapmokestinamos. Taip pat numatoma ateinančius 5 metus po įstatymo priėmimo taikyti pereinančią laikotarpį, 2017 m. nustatant 10 VDU ribą ir ją mažinant kasmet iki 5 VDU¹⁰⁴ VSD įst. proj. 10 str. 7 d. Atskiroms ūkinės veiklos grupėms nustatomas 28 VDU „lubos“ per metus (~2,3 VDU per mėnesį¹⁰⁵ 10 str. 6 d.) vietoje 48 draudžiamųjų pajamų dydžių, tačiau šios sumos skaitine išraiška yra maždaug tos pačios.

SOCIALINIO DRAUDIMO IR KT. DARBDAVIO MOKESČIAI, DALIS NUO DARBO JĖGOS KAŠTŲ



Figūra 8. Šaltinis: Eurostat¹⁰¹

¹⁰¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf#page=22

¹⁰² <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00114&plugin=1>



„Daugelyje CRE regiono šalių socialinio draudimo įmokoms yra nustatytos lubos.“

ANALIZĖ

CRE regiono šalių praktika. Daugelyje CRE regiono šalių socialinio draudimo įmokoms yra nustatytos lubos, svyruojančios tarp maždaug 4,7 VDU (Latvija) ir 2,5 VDU (Lenkija). Trijose CRE regiono šalyse (Lentelė 12) socialinio draudimo mokesčių lubos nenumatytos (Estija, Vengrija, Slovėnija), tačiau visose šiose šalyse būsimas pensijos dydis (pagrindinė socialinio draudimo mokesčių dalis) yra labai glaudžiai susietas su įmokomis. Taigi, sumokėję daugiau, aukštas pajamas gaunantys gyventojai gauna proporcingai didesnes pensijas. Taigi šiuo metu Lietuvoje egzistuojanti tvarka, kai įmokų lubų nėra, tačiau išmokos yra ribojamos, yra išskirtinė regione. Įgyvendinus socialinio modelio siūlomą variantą, Lietuvos socialinio draudimo sistema taptų teisingesnė ir priartėtų prie regiono standarto.

Jei būtų įvestos 5 VDU socialinio draudimo įmokų lubos, tai paveiktų apie 0,7 proc. (arba apie 6 000) darbuotojų Lietuvoje, skaičiuojant pagal 2014 m. duomenis (imtas 2014 K4 bruto VDU šalies ūkyje¹⁰³, ir darbuotojų skaičiaus statistika pagal pajamų grupes 2012-2014¹⁰⁴). Kita vertus, jei lubos būtų 4 VDU, tai paliestų apie 1 proc. (9 000) darbuotojų, o jei būtų 2,5 VDU, tai būtų taikoma apie 3,3 proc. (31 500) darbuotojų.

VŠĮ „INVESTUOK LIETUVOJE“ POZICIJA IR SIŪLYMAI

CRE regiono praktika rodo, kad Lietuva yra išskirtinė regione, vis dar neįgyvendinusi socialiai teisingesnio socialinio draudimo modelio. Būtina kuo greičiau susieti socialinio draudimo įmokas su išmokomis, todėl 5 VDU „lubų“ įvedimas yra vertintinas teigiamai.

„Visose šalyse, kur socialinio draudimo įmokų lubos nenustatytos, būsimas pensijos dydis yra glaudžiai susietas su įmokomis.“

Lentelė 12. Socialinio draudimo mokesčiai.

Šalis	Bruto VDU 2014/15* ¹⁰⁵	Sodros įmokų lubos (2014)* ¹⁰⁶	Sodros įmokų lubos, VDU	Jeigu nėra įmokų lubų, ar yra išmokų lubos?* ¹⁰⁷
Latvija	EUR 812	3866 Eur / mėn.	~4,7 VDU	n/a
Estija	EUR 1039	Nėra „lubų“	Nėra „lubų“	Nėra maksimalaus pensijos dydžio. Vienas iš skaičiuoklės komponentų paremtas įmokų dydžiais.
Lenkija	PLN 4040	-	2,5 VDU	n/a
Čekija	CZK 27707	-	4 VDU	n/a
Vengrija	HUF 241600	Nėra „lubų“	Nėra „lubų“	Pensija glaudžiai susieta su pajamomis iki pensijos (33% + 1-2% kasmet)
Slovėnija	EUR 1550	Nėra „lubų“	Nėra „lubų“	Pensija glaudžiai susieta su pajamomis iki pensijos (26/29% + 1.25% kasmet)
Slovakija	EUR 918	4025 Eur / mėn.	~4,4 VDU	n/a
Bulgarija	BGN 882	2400 BGN / mėn.	~2,7 VDU	n/a
Rumunija	RON 2582	11490 RON / mėn.	~4,5 VDU	n/a
Lietuva	EUR 700	Nėra „lubų“	Nėra „lubų“	Nėra susieta su įmokomis

* Lubos (angl. cap) = socialinio draudimo (angl. social contributions) įmokų maksimumas / vidutinis darbo užmokestis (angl. average gross wage)

¹⁰³ <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=3218857>

¹⁰⁴ <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1777&status=A>

¹⁰⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage

¹⁰⁶ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/index.html>

¹⁰⁷ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/index.html>

3 skyrius. Priedai

1 PRIEDAS. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PAKEITIMAI DARBO KODEKSO PROJEKTE NR. XIIP-3234

Bendrasis IK: principai ir procedūros (207 str.)

- Darbuotojai IK įgyvendina per darbo tarybas. Tik išimtiniais atvejais – tiesiogiai. Jei nėra darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio, IK vykdomas su profsąjunga.
- Darbo taryba turi galimybę bet kada inicijuoti informavimo ir konsultavimo procedūrą^{207 str. 4 d.}
- Darbo tarybos gali reikalauti atskleisti paslaptis, jei to reikia. Komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties atskleidimo pasekmės numatomos CK 1.116 str.
- Darbdavys turi teisę neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties.

Reguliarus IK (208 str.). Visi darbdaviai su daugiau nei 50 darbuotojų bent kartą per metus turi pateikti darbo tarybai ataskaitą apie įmonės veiklą ir privalo **5 d. d.** konsultuotis su jais,^{208 str. 1 d.} Darbdavys turi teikti informaciją apie:

- Darbuotojų skaičių ir kategorijas, personalo pokyčius, užimtumo pokyčius, įmonės plėtrą
- Darbo užmokestį – pokyčius praeityje ir planuojamus pokyčius
- Darbo laiką – organizavimą, t.p. viršvalandžių trukmę ir priežastis
- DSS – įgyvendinimo rezultatus
- Kitus „ypatingos svarbos“ klausimus

IK dėl vietinių norminių teisės aktų (209 str.). Darbdavys su daugiau nei 50 darbuotojų privalo konsultuotis su darbo taryba prieš *kiekvieną* pakeitimą. Privalo **pranešti prieš 1 mėn.**, konsultuotis bent **10 d. d.** Darbdavys privalo konsultuotis dėl:

- Darbo tvarkos taisyklių
- Darbo normų nustatymo taisyklių
- Naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos
- Darbuotojų sekimo technologijų ir privataus gyvenimo ar asmens duomenų apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimo
- Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros
- Įtampą darbe mažinančių priemonių įvedimo

IK grupinio atleidimo atveju (210 str.). Informavimas ir konsultavimasis vyksta su darbuotojais net jei įmonėje mažiau nei 50 darbuotojų. Info pateikiama prieš 7 d. d. iki konsultacijos, konsultacijos vyksta 10 d. d. Konsultacijomis siekiama *susitarimo*. Teikiama informacija ir konsultuojamasi dėl:

- Atleidimo priežasčių, laikotarpio, nutraukimo sąlygų ir pan.
- Atleidžiamų darbuotojų skaičių ir atrankos kriterijus
- Galimybių sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir dėl socialinių priemonių, skirtų sušvelninti atleidimo padarinius, pvz. perkvalifikavimo.

IK perduodant verslą (211 str.). Informavimas ir konsultavimasis vyksta nepriklausomai nuo įmonės darbuotojų skaičiaus. Konsultuojamasi 5 d. d. Teikiama informacija ir konsultuojamasi dėl:

- Verslo perdavimo datos, teisinio pagrindo.
- Padarinių darbuotojams ir darbuotojams numatytų priemonių, siekiant sušvelninti perdavimo padarinius

EK Direktyvoje nurodyta, kad *jeigu* numatytos priemonės darbuotojams, darbdavys iš anksto konsultuojasi su darbo taryba ir siekia sutarimo (2001/23/EC 7 str. 2 d., 3 str.). Tuo tarpu naujajame DK numatoma, kad sutarimo turi būti siekiama nepriklausomai nuo to, ar priemonės numatytos, ar ne, taigi darbdavys *įpareigojamas* numatyti priemones darbuotojams.

Atsakomybė už IK nevykdymą (212 str.). Informavimo ir konsultavimo įgyvendinimą stebi Valstybinė darbo inspekcija. Procesus galima skųsti darbo ginčų tarybai, ji gali stabdyti ar anuliuoti sprendimus.



2 PRIEDAS. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO DIREKTYVŲ PERKĖLIMO Į DARBO KODEKSO PROJEKTĄ NR. XIIP-3234 APŽVALGA

Direktyvos straipsnis	Naujojo DK (N-DK) projekto straipsnis	Įgyvendinimas
Bendri darbuotojų informavimo ir konsultavimo principai, 2002/14/EC ¹⁰⁸		
<p>4 str. 3 d.</p> <p>3. Informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi.</p>	<p>208 str. 2 ir 3 d.</p> <p>2. Apie tokius būsimus sprendimus darbo taryba informuojama prieš mėnesį iki planuojamo jų patvirtinimo.</p> <p>3. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba.</p>	<p>Direktyvoje nenumatytas konkretus laikas. N-DK numatytas mėnesio terminas (10 d. d.) yra pernelyg ilgas, ypač kai kurioms IK veikloms</p>
<p>4 str. 2 d. ir 4 d.</p> <p>2. Informavimas ir konsultavimasis apima:</p> <p>a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;</p> <p>b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytomis taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;</p> <p>c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniam santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje minėtos Bendrijos nuostatos.</p> <p>4. Konsultavimasis vyksta:</p> <p>c) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys 2 straipsnio f punkte nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti; (<i>→ dėl informavimo objektų pagal 2 d.</i>)</p> <p>d) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą;</p> <p>e) siekiant susitarimo dėl 2 straipsnio c punkte minimų darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų. <i>→ c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniam santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje minėtos Bendrijos nuostatos.</i></p>	<p>208 str. 2 d. ir 209 str. 1 d.</p> <p>2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:</p> <p>1) darbdavys situaciją, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusių ir planuojamų personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;</p> <p>2) įvykusių darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;</p> <p>3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę bei jo organizavimo priežastis;</p> <p>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;</p> <p>5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);</p> <p>6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.</p> <p>1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai penkiasdešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:</p> <p>1) darbo tvarkos taisyklių, apibrėžiančių bendrąją tvarką įmonėje;</p> <p>2) darbo normų nustatymo taisyklių;</p> <p>3) naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;</p> <p>4) darbuotojų sekimo informacinėmis, garso ir vaizdo nustatymo technologijomis įvedimo;</p> <p>5) darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimo;</p> <p>6) darbuotojų asmens duomenų apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimo;</p> <p>7) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros;</p> <p>8) įtampą darbe mažinančių priemonių įvedimo.</p>	<p>N-DK taikomas <i>labai</i> išplėstinis IK temų sąrašas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - darbo užmokeskis - darbo laikas - darbo tvarkos taisyklės - darbo normų nustatymo taisyklės - įtampą darbe mažinančių priemonių

¹⁰⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=EN>



6 str. 1 d. 1. ... darbuotojų atstovai ir jiems padedantys ekspertai nėra įgalioti darbuotojams arba trečiajai šaliai atskleisti kokios nors informacijos, kurią teisėtu interesu jiems konfidencialiai atskleidė įmonė arba padalinys. Šis įsipareigojimas galioja neatsižvelgiant į minėtų atstovų arba ekspertų buvimo vietą, netgi pasibaigus jų kadencijai.	207 str. 3 d. 3..... Neatsižvelgiant į darbo tarybos narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinomą tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, <u>naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims.</u>	Direktyvoje numatyta, kad darbuotojų atstovai negali atskleisti trečiajai šaliai arba darbuotojams. N-DK minimos tik trečiosios šalys.
6 str. 2 d. 2. Valstybės narės konkrečiais atvejais ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais sąlygomis ir atitinkamais apribojimais numato, kad darbdavys neprivalo pateikti informacijos arba konsultuoti, kai tos informacijos arba konsultacijos pobūdis yra toks, kad vadovaujantis objektyviais kriterijais ji labai pakenktų įmonės arba padalinių funkcionavimui arba būtų jiems tiesiog žalinga.	207 str. 1 d. 5. Darbdavys gali raštu atsakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbo taryba, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai.	Perkelta tiksliai
6 str. 3 d. 3. Nepažeisdamos egzistuojančios nacionalinės tvarkos, valstybės narės numato atitinkamas administracinės arba teisminės peržiūros procedūras tuo atveju, jei darbdavys reikalauja konfidencialumo arba nesuteikia 1 ir 2 pastraipose nurodytos informacijos. Jos taip pat gali numatyti tvarką, skirtą minėtos informacijos konfidencialumui užtikrinti.	207 str. 1 d. Darbdavio sprendimas atsakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.	N-DK numatyta „administracinė arba teisminė peržiūra“ – tai darbo ginčas. Tačiau neaišku, ar ji pakankama užtikrinti informacijos konfidencialumą
N/A	207 str. 4 d. „... [konsultacijų] laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių buvo pradėtos konsultavimosi procedūros.“	Direktyvose tokios nuostatos nėra.
Darbovietės sauga ir sveikata, 89/391/EC ¹⁰⁹		
6 str. 3 d. c) c) užtikrina, kad <u>planuojant ir įdiegiant naujas technologijas</u> su darbuotojais ir (arba) jų atstovais būtų aptartas pasirinktų priemonių, darbo sąlygų ir darbo aplinkos poveikis darbuotojų saugai bei sveikatai;	209 str. 1 d. 3 p. 1. Darbdavys, ... privalo IK darbo tarybą ... dėl: 3) naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;	Taip, tiksliai
10 str. 1 d. 1. Darbdavys imasi atitinkamų priemonių, kad darbuotojai ir (arba) jų atstovai įmonėje ... gautų visą būtiną informaciją apie: a) rizikos rūšis saugai ir sveikatai bei apsaugos ir prevencines priemones ir veiklą visoje įmonėje ir (arba) įstaigoje apskritai bei kiekvienoje darbo vietoje ir (arba) darbe atskirai	208 str. 2 d. 4 p. 2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie: 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;	Taip, tiksliai
Grupiniai atleidimai, 98/59/EC ¹¹⁰		
2 str. 1 d. 1. Jeiigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.	210 str. 2 d. 2. Ne vėliau kaip septynios darbo dienos iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios ...	Direktyvoje nenumatyti konkretūs terminai; N-DK terminai gali būti pertekliniai
2 str. 2 d. 2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.	210 str. 4 d. ... pradedamos konsultacijos su darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojo atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti.	Taip, tiksliai

¹⁰⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>

¹¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31998L0059&from=EN>

<p>2 str. 3 d.</p> <p>3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:</p> <p>a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir</p> <p>b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:</p> <p>i) planuojamų atleidimų priežastis;</p> <p>ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;</p> <p>iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;</p> <p>iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;</p> <p>v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;</p> <p>vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.</p>	<p>2.... darbdavys darbo tarybai raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <p>1) planuojamų atleidimų priežastis;</p> <p>2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas;</p> <p>3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys;</p> <p>4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;</p> <p>5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.</p>	<p>Taip, tiksliai</p>
<p>Nuosavybės perdavimas, 2001/23/EC ¹¹¹</p>		
<p>7 str. 1 d.</p> <p>1. Perdavėjas ir perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamą darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą, - perdavimo priežastis, - perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, - priemonės, numatytas darbuotojų atžvilgiu. 	<p>211 str. 2 d.</p> <p>2.... darbdavys darbo tarybai raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <p>1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;</p> <p>2) perdavimo teisinį pagrindą;</p> <p>3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;</p> <p>4) priemonės, numatytas darbuotojams.</p>	<p>Taip, tiksliai</p>
<p>7 str. 1-3 d.</p> <p>1. Perdavėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atliekant perdavimą.</p> <p>2. Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.</p> <p>3 d. Informacija turi būti teikiama ir konsultacijos turi vykti iš anksto, prieš įvykstant pirmoje šios straipsnio dalies pastraipoje nurodytiems pokyčiams.</p>	<p>211 str. 2 d.</p> <p>2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios ...</p> <p>211 str. 5 d.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultavimosi procedūras ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.</p>	<p>Direktyvoje nenumatyti konkretūs terminai, tačiau N-DK terminai patenkinami</p>
<p>N/A</p> <p>(7 str. 2 d. Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.)</p>	<p>211 str. 4 d.</p> <p>4.... vyksta konsultacijos su darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti ar verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti.</p>	<p>1. direktyvoje nėra numatyta dėl ko konkrečiai turi konsultotis</p> <p>2. konsultotis reikia <i>tik jeigu</i> numatytos priemonės</p>

¹¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>

3 PRIEDAS. PASIŪLYMAI DARBO KODEKSO PATVIRTINIMO, ĮSIGALIOJIMO IR ĮGYVENDINIMO ĮSTATYMO PROJEKTUI NR. XIIP-3234

Siūloma keisti			Pasiūlymo turinys
Str.	Str. d.	P.	
22	2	1	<p>Siūlomas reguliavimas, pagal kurį visos įmonės su daugiau nei 50 darbuotojų turės paviešinti nuasmenintus darbo užmokesčius pagal lytį ir profesijų grupes, yra perteklinis. Jo tikslas – spręsti skirtingų lyčių pajamų nelygybės problemą Lietuvos įmonėse, tačiau tai nėra pakankamai aktuali problema Lietuvoje, kad vertėtų imtis tokių kontraversišκών ir radikalių priemonių: Lietuvoje 2007-2013 m. lyčių pajamų nelygybė mažėjo labiausiai Europoje (9,3 proc. p.), ir nelygybės lygis yra žemesnis nei ES vidurkis (13,3 proc. Lietuvoje, 16,4 proc. ES). Todėl siūloma atsisakyti prievolės įmonėms viešinti darbuotojų atlyginimų vidurkius:</p> <p>Išbraukti 22 str. 2 d. 1 p., o 2 p. prijungti prie 2 d. ir išdėstyti taip:</p> <p>2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, darbo tarybai privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją, kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.</p>
39	2		<p>ES Direktyvoje 97/81/EB dėl ne viso darbo laiko numatoma (5 str. 3 d. (c)), kad darbdaviai turėtų laiku pateikti informaciją apie įmonėje esančias ne viso darbo laiko vietas, taip palengvinant darbuotojų perkėlimą į šias vietas ir atvirkščiai. Siūloma įterpti pareigą darbdaviams informuoti apie šias darbo vietas įmonės darbuotojus:</p> <p>“2. Ne visas darbo laikas nustatomas sumažinant valandų skaičių per dieną, sumažinant darbo dienų skaičių per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita. Sąlyga dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie ne viso darbo laiko darbo vietas. Tokia informacija skelbiama darbovietėje įprasta pranešimų ir skelbimų tvarka.“</p>
39	4		<p>Numatytas reikalavimas darbuotojui, dirbančiam darbdaviui ilgiau nei trejus metus, privalomai suteikti ne visą darbo laiką yra perdėtai prievartinis. Nėra numatoma priežasčių, kuriomis remdamasis darbdavys gali atsisakyti suteikti ne visą darbo laiką, todėl tai gali sutrikdyti normalius darbo veiklos organizavimo procesus. Nė vienoje Centrinės ir Rytų Europos regiono šalyje prievolė suteikti ne visą darbo laiką atsižvelgiant į darbuotojo stažą neegzistuoja. Siūloma atsisakyti <i>prievolės</i> suteikti ne visą darbo laiką ir numatyti, kad tai egzistuoja kaip <i>galimybė</i>:</p> <p>“4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip treji metai, turi teisę raštu pareikalauti pateikti prašymą laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę turi gali būti tenkinamas, jei jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką.”</p>
56	1		<p>Lietuva yra vienintelė šalis Centrinės ir Rytų Europos regione, kurioje numatoma prievolė įgyvendinti rezultatų gerinimo planą prieš nutraukiant sutartį su darbuotoju dėl rezultatų nepasiekimo. Tikėtina, jog šis procesas bus formalus, dar labiau apribos atleidimo darbdavio iniciatyva naudojimą ir neatneš laukiamo rezultato. Todėl siūloma atsisakyti rezultatų gerinimo plano.</p> <p>Antra, DK projekte darbo sutarties nutraukimas dėl darbo trūkumų yra siejamas tik su nepasiektais <i>asmeniniais rezultatais</i>. Tačiau darbuotojo sukuriama vertė darbe priklauso ir nuo jo kvalifikacijos, profesinių gebėjimų bei elgesio darbe. Todėl</p>
56	3		



		<p>siūloma palikti anksčiau galiojusią formuluotę, pagal kurią darbo trūkumai gali būti susiję su bet kuriuo iš aukščiau minėtų aspektų:</p> <p>“1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį dėl šių priežasčių: 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbuotojo darbo rezultatų yra nepatenkinami pagal šio straipsnio 4 dalyje numatytas sąlygas numatytą rezultatų gerinimo planą; 4. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai, susiję su jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe, ir arba nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo, bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį nei du mėnesius ir šio plano vykdymo nepatenkinami.”</p>
58	1	<p>DK projekte draudžiama atleisti darbuotojus darbdavio valia pagal 56 straipsnio 1 dalyje numatytas priežastis (dėl įgūdžių trūkumo, įmonės reorganizavimo ir t.t.), tačiau tai – perteklinis reguliavimas. Šios priežastys yra dažniausiai pasitaikančios. Todėl net atleidimo darbdavio valia atveju paliekama galimybė darbuotojui teisiškai ginčyti pagal šį straipsnį įvykdytą darbo sutarties nutraukimą, ir didžiausias šio darbo sutarties nutraukimo būdo privalumas – teisinis aiškumas ir teisinės rizikos darbdaviui sumažinimas – ryškiai sumažėja. Siūloma leisti darbuotoją darbdavio valia atleisti ir pagal 56 str. 1 d. numatytas priežastis:</p> <p>„1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos bankas, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio Kodekso 56 straipsnio 1 dalyje bei kitų priežasčių, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.“</p>
111	1	<p>DK projekte numatoma mažinti suminės apskaitos laikotarpį nuo 4 mėn., egzistuojančių šiuo metu, iki 3 mėn. Tačiau Lietuva – vienintelė Centrinės ir Rytų Europos regiono šalis (išskyrus Latviją), numatanti mažesnę nei 4 mėn. apskaitinį laikotarpį. Toks reglamentavimas pakenktų Lietuvai konkurencinėje kovoje dėl užsienio investicijų gamybos ir kituose sektoriuose. Todėl siūloma numatyti 4 mėn. apskaitinį laikotarpį.</p> <p>Antra, daugelis Centrinės ir Rytų Europos regiono šalių yra numatę galimybę kolektyvinėje sutartyje prailginti apskaitinį laikotarpį iki 12 mėn. Siūloma tai numatyti ir DK projekte:</p> <p>“1. Darbo laiko režimas yra darbo laiko normos faktinis paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų keturių paeiliui einančių mėnesių. Kolektyvinėje sutartyje galima sutarti dėl kito apskaitinio laikotarpio, neviršijančio šešių paeiliui einančių mėnesių.”</p>
138	3	<p>Numatoma, kad darbdavys turės paviešinti savo darbuotojams darbo užmokesčio įmonėje sistemą, o kartu ir darbuotojų darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybes ir kvalifikaciją. Toks reguliavimas pažeistų teisėtus darbdavių interesus, nes sudarytų galimybes kitoms įmonėms naudotis šia informacija “persiviliojant” darbuotojus. Priklausomai nuo įmonės darbuotojų struktūros, gali būti atskleisti net individualūs darbuotojų atlyginimų dydžiai. Todėl siūloma atsisakyti šios prievolės:</p> <p>Išbraukti 138 str. 3 d.</p>
166	1	<p>Privalomas darbo tarybų įsteigimas darbdavio iniciatyva įmonėje su daugiau nei 50 darbuotojų yra perteklinis ir žymiai padidins administracinę naštą darbdaviams. Šis reguliavimas nenumatytas ES direktyvose, ir iš Centrinės ir Rytų Europos regiono šalių tik Vengrija turi analogišką reguliavimą, kitose regiono šalyse reguliavimas mažiau griežtas. Toks reguliavimas paveiktų pusę Lietuvos darbuotojų – daugiau nei 435 000, ir daugiau nei 2 500 įmonių, iš kurių, tikėtina, didelė dalis jau turi efektyvias alternatyvias darbuotojų informavimo tvarkas. Siūloma atsisakyti prievolės darbdaviams inicijuoti darbo tarybas automatiškai, pasiekus nustatytą darbuotojų skaičių, ir numatyti, kad inicijavimas vyksta darbuotojų prašymu:</p> <p>“1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta sudaroma 1/10 darbuotojų raštišku siūlymu arba profsąjungos, atstovaujančios 1/10</p>

			darbdavio darbuotojų, siūlymu, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 50 darbuotojų ir daugiau.”
188			<p>Nacionalinė trišalė taryba yra tapusi nelanksti, uždara institucija, nesitaikanti prie besikeičiančių aktualijų ir neužtikrinanti joje dalyvaujančių socialinio dialogo šalių reprezentatyvumo. Siekiant spręsti šias ir kitas su Trišale taryba susijusias problemas ir iššūkius, siūloma Darbo kodekse nedetalizuoti nacionalinio lygmens socialinę partnerystę įgyvendinančios institucijos ir jos veikimo principų, bet nurodyti, kad tai numatoma specialiais įstatymais:</p> <p>Pakeisti 188 straipsnį ir jį suformuluoti taip:</p> <p>“188 straipsnis. Nacionalinio lygmens socialinė partnerystė</p> <p>1. Socialinių partnerių susitarimu veikia nacionalinio lygmens socialinių partnerių organizacija. 2. Nacionalinio lygmens socialinių partnerių organizacijos funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato specialūs įstatymai.”</p> <p>Taip pat pakeisti susijusią 139 str. 3 d.</p> <p>„3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir sudaro ekspertų komisiją. Veikdama pagal Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir įvertindama ekonominę–socialinę valstybės situaciją, gavusi Trišalės tarybos veikloje dalyvaujančių socialinių partnerių nacionalinio lygmens socialinių partnerių (DK 188 str.) rekomendacijas, ekspertų komisija teikia išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo kasmet iki rugsėjo 15 d.“</p>
207	3		<p>Siūlomas reglamentavimas, pagal kurį darbo taryba yra įpareigojama neatskleisti komercinių (gamybinių) ar profesinių paslapčių, netiksliai perkelia ES direktyvos 2002/14/EC rekomendaciją ir kelia riziką, kad darbo tarybos galės teisėtai atskleisti paslaptis įmonės darbuotojams. Siūloma papildyti straipsnį, naudojant ES direktyvoje esančią formuluotę:</p> <p>„3. Darbo tarybos nariai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbo tarybos narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinomą tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.“</p>
207	4		<p>Numatomas reguliavimas, pagal kurį bendrųjų konsultacijų periodu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių buvo pradėtos konsultacijos (viso iki 15 d. d.), sukelia riziką, kad tokios konsultacijos gali stabdyti darbdavio vykdomus svarbius ir skubius sprendimus, tyčia ar netyčia trikdančios įmonės veiklą. Todėl siūloma numatyti, kad darbo taryba gali reikalauti stabdyti susijusius procesus tik motyvuotu prašymu:</p> <p>„4. Darbo tarybos reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kitokio termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, Tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo taryba nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.“</p>
208	1, 3		<p>Darbo tarybai nepageidaujant konsultacijų dėl reguliariojo informavimo, turėtų būti paliekama galimybė jų nepradėti. Siūloma nustatyti, kad konsultacijos pradedamos darbo tarybos reikalavimu:</p> <p>“1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai penkiasdešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 d. pateikia informaciją</p>

			<p>darbo tarybai apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbuotojų lygmenį socialinei partnerystei – ir darbuotojų) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir darbo tarybos reikalavimu privalo konsultuotis su jais.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.“</p>
209	1	1,8	<p>Vietiniai norminiai teisės aktai, keičiantys bendrąją darbuotojų tvarką ar dėl įtampų darbe mažinančių priemonių dažnu atveju gali būti nepakankamai reikšmingi, techninio pobūdžio ar tekti išimtinai darbdavio sprendimo galiai, todėl konsultacijos šiais klausimais būtų neaktualios. Siūloma atsisakyti pareigos darbdaviui konsultuotis priimant norminius teisės aktus šiose srityse:</p> <p>Išbraukti 209 str. 1 d. 1) ir 8) p.</p>
209	2		<p>Prievolė darbdaviui informuoti darbo tarybą apie planuojamus priimti vietinius norminius teisės aktus prieš mėnesį ženkliai apriboja įmonės galimybes sparčiai reaguoti į įmonės veiklos aktualijas ir įgyvendinti svarbius sprendimus. Siūloma sumažinti šį laikotarpį iki 10 d. d.:</p> <p>“2. Apie tokius būsimus sprendimus darbo taryba informuojama prieš mėnesį dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.“</p>
209	3		<p>Siūlymas darbdavį įpareigoti automatiškai pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais dėl vietinių norminių teisės aktų priėmimo yra perteklinis. Tikėtina, kad dažnai pati darbo taryba nepageidautų konsultacijų, tačiau jos turės būti vedamos privaloma tvarka. Tai lėtins įmonių veiklos procesus ir užkraus papildomą administracinę naštą. Siūloma numatyti, kad konsultacijos privalo vykti, jei to pageidauja pati darbo taryba:</p> <p>“3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per dešimt tris tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybos susitarimai. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.“</p>
215	1		<p>Kita vertus, palaikant siekį nuosekliai judėti link didesnio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme, siūloma įtvirtinti platesnę darbuotojų atstovų teisę dalyvauti valdybos posėdžiuose:</p> <p>“Kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbo tarybos susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta Darbuotojų atstovams sudaroma Darbuotojų atstovams galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.”</p>
213 214			<p>Teisė darbuotojų atstovams skirti savo parinktus narius į įmonės valdybą nėra privaloma pagal ES direktyvas. Lietuvai siūlomas reglamentavimas neatitinka europinės praktikos, nes nenurodomas darbo tarybos paskiriamų valdybos narių skaičius; nepagrįstai plačiai išplečiama šių nuostatą turinčių įgyvendinti įmonių dalis – tai visos įmonės, nepriklausomai nuo jų dydžio; ir nenumatoma tinkama konfidencialios informacijos, prie kurios gaus prieigą valdybos narys, apsauga. Visa tai gali neigiamai paveikti Lietuvos įmonių veiklos efektyvumą ir konkurencinę aplinką. Todėl siūloma atsisakyti šio darbuotojų įtraukimo į įmonės veiklą būdo:</p> <p>Išbraukti straipsnius 213 ir 214.</p>



4 PRIEDAS. PASIŪLYMAI VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMO NR. I-1336 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTUI NR. XIIP-3235

Siūloma keisti			Pasiūlymo turinys
Str.	Str. d.	P.	
8	2		<p>Paskatos darbdaviams pasilikti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus nuolatiniam darbui mažina riziką, kad ilgą laiką dirbantiesiems pagal laikinojo darbo sutartis mažėja galimybės vėliau gauti nuolatinį darbą. Vienas iš paskatų mechanizmų buvo sėkmingai įdiegtas keliuose Europos šalyse (Italija, Prancūzija, Slovėnija). pagal šį mechanizmą darbdaviams, įdarbinantiems darbuotojus pagal terminuotas sutartis. Pagal šį mechanizmą darbdaviui būtų kompensuojamas šiuo metu numatytas padidintas nedarbo draudimo mokestis, jei pasibaigus terminuoto darbo sutarčiai su tuo pačiu darbuotoju būtų sudaroma neterminuota sutartis. Siūloma įtvirtinti šį mechanizmą naujajame DK:</p> <p>“2. Terminuotoms darbo sutartims nedarbo draudimo įmokos tarifas, nustatytas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto rodiklių patvirtinimo įstatymu, didinamas du kartus. Jeį mokesčių mokėtojas, pasibaigus terminuotos sutarties terminui, įdarbina darbuotoją neterminuotam darbui, jam gražinama pusė už tą darbuotoją per paskutinius du metus sumokėtos nedarbo draudimo įmokų sumos.”</p>
15	3	4, 5	<p>Siūlomas reguliavimas, pagal kurį darbdavio darbuotojų draudžiamųjų pajamų sumos vidurkis bei socialinio draudimo įmokų suma bus vieši, jei įmonėje dirba daugiau nei trys darbuotojai, pažeidžia teisėtus darbdavių lūkesčius ir kelia riziką, jog bus pažeista konkurencinė aplinka, nes pagal šiuos duomenis bus galima nuspėti darbdavio darbuotojų darbo užmokesčių dydžius. Todėl siūloma atsisakyti šių duomenų viešinimo:</p> <p>Išbraukti 15 str. 3 d. 4 ir 5 p.</p>

