

LANKSČIŲ UŽIMTUMO FORMŲ TAIKYMAS LIETUVOJE

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

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

Pateikta 2001 m. lapkričio 30 d.

Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 13 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros doc. Valerija Gerikienė ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Tarptautinių reikalų departamento direktorius dr. Vytautas Povilas Žiūkas

S a n t r a u k a

Integracijos į Europos Sąjungą procesas, ekonomikos globalizacija bei su ja susiję darbo pokyčiai, reikmė skatinti šalies gyventojų užimtumą, derinti darbo ir šeimos funkcijas, užtikrinti vienodas moterų ir vyrų darbo teises verčia ieškoti galimybių diegti Lietuvoje lanksčias užimtumo formas.

Straipsnyje, taikant loginius, lyginamuosius metodus, nagrinėjamos lanksčių užimtumo formų rūšys, darbo teisės normos, numatančios arba ribojančios galimybę taikyti tokias darbo organizavimo formas, jų kaita ir tobulinimo galimybės.

Straipsnyje nepretenduojama į visapusišką problemų analizę, o siekiama iškelti kai kuriuos lanksčių užimtumo formų aspektus, iš kurių galima spręsti apie pačios problemos mastą, teisinio reglamentavimo galimybes.

Darbuotojų pagrindinių teisių Europos Bendrijos socialinė chartija, skelbdama būtinumą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, numato kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t. y. galimybę dirbti ne visą darbo laiką, pagal lankstesnes darbo organizavimo formas. Pastaraisiais metais Europos Sąjungos valstybėse labai padaugėjo darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias užimtumo formas. Tokio užimtumo priežastys įvairios: darbo sąnaudų mažinimas, darbo našumo didinimas, darbdavių lankstumas rinkoje, darbo pobūdžio pokyčiai, moterų užimtumo didėjimas ir kt. Kyla pagrįstas klausimas: ar Lietuvai naudinga diegti lanksčias užimtumo formas, kurias visuomenės grupės ir gyvenimo sritis jos veiktų ir ar Lietuvoje yra tinkamos politinės, ekonominės ir teisinės sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas. Taip pat svarbu numatyti, kokius neigiamus padarinius darbuotojams gali sukelti lanksčių užimtumo formų įteisinimas ir taikymas jų socialinių garantijų srityje (sveikatos draudimo, pensijų, atostogų, atleidimo iš darbo garantijų ir kompensacijų).

Skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina skirtingas lankstaus užimtumo formas. Tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti; galimybė dirbti ne visą darbo dieną (*part – time employment*); lankstaus darbo laiko schemas (*flexi – time schemes*) arba vadinamosios lanksčios darbo valandos (*flexible working hours*); suminė darbo valandų apskaita (*annualisation of working hours*), savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos.

Visuotinai priimto lanksčių užimtumo formų apibrėžimo nėra.

Lietuvos Respublikos Konstitucija nustato, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ [1, str. 48]. Šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, t. y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją [2, p. 424].

Taigi žmogui darbo laisvė reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą už atlygi-

nimą susitarus su kita šalimi arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti. Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinį arba terminuotą darbą, dirbti ne visą darbo laiką, t. y. būti iš dalies užimtam.

Struktūriniai pokyčiai, privatizavimas, įmonių bankrotai [3, p. 24], kiti vidaus bei išorės veiksniai nulėmė gyventojų užimtumo sumažėjimą bei nedarbo didėjimą. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo lygis sumažėjo nuo 89,7 proc. 1991 m. iki 50,2 proc. –2000 m. [4]. Vyko intensyvus darbuotojų judėjimas iš valstybinio į privatų sektorių, jis padidėjo beveik du kartus [3, p. 30]. Silpniausias Lietuvoje paslaugų sektorius – jame 2000 m. dirbo 40,2 proc. užimtųjų (1968 m. duomenimis, ES vidurkis yra 65,7 proc.). Daugiausia šalies gyventojų pagal užimtumo statusą buvo samdomi darbuotojai (79,3 proc.). Darbdaviai ir dirbantys sau sudarė tik 16,7 proc., o 61,2 proc. visų darbdavių sudarė vyrai [3, p. 32].

Labiausiai nedarbo pažeidžiama grupė yra jaunimas. Per 2000 m. buvo užregistruota 62,6 tūkstančio, arba 24,3 proc., jaunų (iki 25 metų amžiaus) bedarbių [3, p. 34]. Šie duomenys rodo, kad smunkant gamybai ir pernelyg lėtai plečiantis paslaugų sektoriui didėja dalinis užimtumas. Pavyzdžiui, Japonijoje užimtumas paslaugų sektoriuje padidėjo sumažėjus užimtumui žemės ūkyje. Labai padaugėjo ne visą darbo laiką dirbančių žmonių, ypač moterų [5].

Dalinis užimtumas

Lietuvos darbo biržos duomenimis, iš dalies užimtų darbuotojų skaičius, 1996–1997 m. sumažėjęs daugiau nei du kartus, dėl prasidėjusios Rusijos krizės 1998 m. padidėjo nuo 9,5 iki 16,7 tūkstančio, o 1999 m. antrą pusmetį tokių darbuotojų pradėjo mažėti ir 2000 m. pabaigoje jų buvo 10,5 tūkstančio [3, p. 32].

Iš dalies užimtų asmenų teisinė padėtis atskirose šalyse yra nevienoda. Visose Europos valstybėse daugiau nei pusė iš dalies užimtų darbuotojų dirba mažiau negu 20 valandų per savaitę. Dirbantys 10 valandų ir mažiau darbuotojai socialiai nėra draudžiami, negali naudotis draudimo nuo nedarbo lengvatomis. Iš dalies užimti darbuotojai Japonijoje dirba daugiau valandų nei Europoje. Minimalus valandų skaičius, suteikiantis teisę naudotis šios šalies socialiniu draudimu, yra ypač didelis, dirbantys mažiau negu 75 proc. visiškai užimtų asmenų darbo laiko nėra socialiai draudžiami, negali naudotis sveikatos draudimo lengvatomis, o dirbantys mažiau negu 22 valandas per savaitę nėra draudžiami nuo nedarbo [6].

Daugeliu atvejų dalinis užimtumas taikomas kaip būdas palengvinti nedarbo našta. Esant aukštam nedarbo lygiui valstybės netiesiogiai skatina tokią užimtumo formą –atleidžia iš dalies užimtuosius nuo įvairių mokesčių ir nuo darbo rinkos funkcionavimą reguliuojančių įstatymų, įskaitant apsaugą nuo atleidimo iš darbo. Dalinio užimtumo sąvoka nėra apibrėžta įstatymų, todėl galima skirtinga interpretacija, pavyzdžiui, sakoma, kad darbuotojai iš dalies užimti tuomet, kai dėl darbo trūkumo dirba mažiau valandų nei numato įstatymai. Tačiau iš tokio apibrėžimo neaišku, dėl kokio darbo trūkumo darbuotojai dirba mažiau valandų – ar todėl, kad sutriko gamyba, užsakymai ir tai yra laikina situacija, ar apskritai darbo rinkoje stinga darbo vietų ir žmonės įdarbinami ne visam darbo laikui arba terminuotai.

Pagrindiniai principai ir minimalūs reikalavimai dėl darbo ne visą darbo laiką nustatyti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“, kurios Lietuva dar neratifikavo, bet, kaip šios organizacijos narė, privalo ją atsižvelgti; svarbi ir Europos Bendrijos Tarybos direktyva 97/81/EC „Dėl darbo ne visą darbo laiką“ [14, p. 9]. Šių dokumentų paskirtis – skatinti ir plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes (Direktyvos 5 str. 3 d. 4 p.) ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Šiam tikslui pasiekti valstybės įpareigojamos nustatyti ir peržiūrėti teisinio ir administracinio pobūdžio kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prireikus jas pašalinti (Direktyvos 5 str. 1 d. 1 p.).

Direktyvoje (5 str. 3 d. 3 p.) numatyta ne tik darbuotojo teisė prašyti darbdavio pakeisti visą darbo laiką į ne visą darbo laiką, bet ir atvirkščiai – ne visą darbo laiką į visą darbo laiką arba darbo laiką pailginti. Įgyvendinant šias nuostatas numatyta ir darbdavio pareiga laiku pateikti informaciją apie tokių darbo vietų buvimą įmonėje. Todėl Lietuvos Respublikos Vy-

riausybė nuo 1999 m. liepos 1 d. įpareigojo darbdavius arba jo įgaliotus asmenis informuoti Valstybinę darbo inspekciją (pagal jos patvirtintą formą ir tvarką [15, p. 81]) apie darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, jei jų darbo trukmė trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), arba dirbančius ne visą darbo savaitę, jei jų darbo trukmė trumpesnė negu 3 darbo dienos per savaitę.

Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme įteisinta galimybė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl nuolatinio darbo, terminuoto darbo, sezoninio darbo, ne viso darbo laiko [7, str. 8]. Sąlygą dėl ne viso darbo laiko konkretina Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas [8 str. 46], taip pat Europos socialinės chartijos (1961 m.) 2 dalies 2 straipsnis [13, p. 15], kuriame numatoma, jog susitariančios šalys įsipareigoja nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir laipsniškai trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai.

Atrodytų, kad įstatymai, įteisindami sutartinį principą, nesukuria problemos dėl ne viso darbo laiko nustatymo, juolab minėtame Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 2 dalyje darbdaviui nustatoma netgi pareiga nustatyti ne viso darbo laiko savaitės grafiką, jeigu to pageidauja: nėščia, krūtimi maitinanti arba neseniai pagimdžiusi moteris, moteris turinti vaiką (vaikų) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvas, vienas auginantis vaiką (vaikus) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų, taip pat globėjas arba globėja, auginantis tokio pat amžiaus vaiką (vaikus), neįgalus asmuo, asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį ir pateikęs darbdaviui medicinos įstaigos išvadą dėl būtinumo dirbti sutrumpintą darbo laiką bei laikotarpį, kurį taikytinas ne visas darbo laikas.

Darbas ne visą darbo dieną leistų užimti daugiau žmonių, o tai labai svarbu esant dabartiniam nedarbo lygiui. 2000 m. oficialiai registruotas nedarbas padidėjo nuo 10,0 proc. sausio pradžioje iki 12,6 proc. metų pabaigoje ir buvo didžiausias po nepriklausomybės atkūrimo [3, p. 33]. Tačiau tai padaryti ne visada lengva, nes galimybės įdarbinti žmones ne visą darbo laiką yra smarkiai ribojamos poįstatymiais teisės aktais. Antai Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimu Nr. 683 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ [11 p. 5] nustatyta, kad ne visa darbo diena (pamaina) turi būti ne trumpesnė kaip pusė darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė ne trumpesnė kaip trys darbo dienos per savaitę. Minėtu nutarimu patvirtintos tvarkos 3.3. punktas nustatė, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko gali būti numatyta sutrumpinti darbo dieną (pamainą) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinti darbo dienų skaičių per savaitę. Dėl šio punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai kilo konstitucinis ginčas. Konstitucinis Teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarimu [16, p. 130 – 135] pripažino, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Nevisos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3. punktas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai, nes niekas negali riboti susitarimo laisvės numatant palankesnes, nei numato įstatymai, darbo sąlygas [16, p. 130].

Nagrinėjamu klausimu pateikdamas savo nuomonę profesorius I. Nekrošius atkreipė dėmesį į tai, kad įstatymo 46 straipsnyje įtvirtinta galimybė darbuotojui susitarti su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko suponuoja: pirma, pačią galimybę susitarti ir, antra, susitarti dėl to, kiek darbuotojas dirbs ir kuriam darbo laikui jis bus priimtas. Profesoriaus I. Nekrošiaus nuomone, pagal įstatymą galima susitarti dėl įvairaus ne viso darbo laiko nustatymo, todėl Tvarkos 3.3. punktas nepažeidžia įstatymo nuostatų, o jas tik konkretizuoja. Tačiau Tvarkos 5 punktas, nustatantis minimalią ne viso darbo laiko trukmę, prieštarauja įstatymo 46 straipsniui ir Konstitucijos 94 straipsnio 2 punktui, tačiau pareiškėjas dėl to nesikreipė ir Konstitucinis Teismas to nenagrinėjo [16, p. 134].

Tiek Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175, tiek ir Direktyva Nr. 97/81/EC smerkia diskriminaciją. Požiūris į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, negali būti mažiau palankus nei požiūris į panašius darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką. Todėl darbdaviai įpareigojami plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes – skatinti siekti karjeros bei profesinį mobilumą, taikyti pro *ratą temporis*

(proporcingo laiko) principą arba lankstųjį darbo laiką. Tiek Konvencija Nr. 175, tiek ir Direktyva Nr. 97/81/EC numato nuostatą, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai negali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį, išskyrus atvejus, susijusius su atitinkamos įmonės gamybos organizavimo reikalavimais.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 4 dalis numato, kad darbas ne visą darbo laiką neapriboja darbuotojų teisių, t. y. jam taip pat turi būti suteikiamos tokios pat trukmės atostogos kaip ir visą darbo laiką dirbantiems, apmokami nedarbingumo pažymėjimai, įskaitomas darbo stažas įmonėje ir kitos darbo įstatymų nustatytos garantijos. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, už darbą mokama proporcingai pagal dirbtą laiką arba atliktą darbą.

1999 m. tyrimo duomenimis, moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, yra daugiau negu ne visą darbo laiką dirbančių vyrų. Kaime ne visą darbo laiką dirba daugiau žmonių negu visą darbo laiką. Ne visą darbo laiką daugiausia dirba jaunimas (15–24 metų) bei vyresni žmonės (50 metų ir vyresni), taip pat turintys pagrindinį arba žemesnį išsilavinimą. Tam įtakos turi žemės ūkio gamybos ypatumai (sezoniškumas ir kt.) [12, p. 133]. Gyvenimo sąlygų Lietuvoje 1999 m. tyrimo analizė parodo, kad trumpiau dirbti pageidautų 15,4 proc. privačių įmonių ir 8,1 proc. – valstybinių įmonių darbuotojų. Trumpesnis darbo laikas patenkintų 14,9 proc. dirbančių moterų, 14,5 proc. 18–24 metų amžiaus dirbančių asmenų ir 14,1 proc. dirbančių asmenų, kuriems per 50 metų [12, p. 146].

Darbo laiko reguliavimo tikslai traktuojami kaip darbuotojų teisių garantija, taip pat kaip priemonė, padedanti išvengti nelegalaus darbo. Įstatymais apribojant darbo laiką siekiama užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau darbo laiko apribojimas ne tiek pasiekia šiuos tikslus, kiek apriboja darbuotojų teises, pažeisdamas sutarčių laisvės principą. Pavyzdžiui, žmogus, kurio padėtis materialiai sunki, norėtų dirbti daugiau ir gauti didesnę atlyginimą, tačiau įstatymas tai draudžia [8 str. 40]. Šiomis normomis suvaržomas ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas. Natūralu, kad žmogus, norintis daugiau uždirbti, dirba daugiau. Įstatymai, deja, verčia tokį žmogų ieškoti papildomo darbo kitoje darbovietėje arba slėpti savo „viršnorminį“ darbą. Apie sunkumus ieškant papildomo darbo galima spręsti iš tokio darbo ieškančių ir jį turinčiųjų santykio. Kuo šis santykis didesnis, tuo mažiau ieškančių papildomo darbo jį randa. 1990 m. papildomai dirba 13 proc., 1994 m. – 8,3 proc., o 1999 m. – 6,5 proc. žmonių. Ir nors dirbančių papildomą darbą sumažėjo, jo neturi, bet norėtų turėti du kartus daugiau žmonių, negu jį turi [12, p. 33]. Atsižvelgiant į padidėjusį nedarbą papildomą darbą susirasti vis sunkiau.

Gyventojų darbo laikas 1999 m. vidutiniškai buvo pasiskirstęs taip: vienas iš dešimties darbuotojų dirbo ne visą darbo dieną (iki 35 valandų), septyni iš dešimties – normalų darbo laiką (36 – 40 valandų) ir du iš dešimties – viršvalandžius (daugiau kaip 40 valandų) [12, p. 131].

Apibendrinant Lietuvos įstatymų leidybos, jos santykio su socialinėmis – ekonominėmis bei demografinėmis nuostatomis, esamos padėties analizę, galima teigti, kad darbo laiko reglamentavimo įstatyminės garantijos neatitinka žmonių, besitikinčių pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, lūkesčių.

Darbo sutarties pobūdis

Darbo sutarties įstatymo 9 straipsnio imperatyvi norma draudžia darbdaviui sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai [7].

1999 m. gyvenimo sąlygų Lietuvoje tyrimo duomenimis, darbo sutarties pobūdis pagal įmonės nuosavybės tipą parodo, kad neterminuotos sutartys valstybinėje įmonėje sudaromos 60,6 proc., privačioje įmonėje – 57,6 proc. atvejų. Terminuotos darbo sutartys dažniau sudaromos privačiose įmonėse (21,1 proc.) negu valstybinėse (11,6 proc.). Privačiose įmonėse dirbama ir pagal žodinį susitarimą (3,5 proc.), nors tai įstatymas draudžia. Pagal amžių terminuota darbo sutartis dažniau sudaroma su 18–24 metų amžiaus asmenimis (30,7 proc.) ir su 25–49 metų asmenimis (17,7 proc.). Pastebima tendencija, kad terminuota darbo su-

tartis dažniau sudaroma su tarnautojais ir darbininkais nei su aukščiausios ar vidurinės grandies vadybos atstovais [12, p. 140–141].

Sąvoka „nuolatinis darbo pobūdis“ dar neapibūdinta. Tai ir suteikia peno įvairioms interpretacijoms. Nuolatinis darbas apibūdinamas kaip darbas pagal neterminuotą darbo sutartį [10, p. 77], o nuolatiniai darbuotojai – asmenys, priimti į darbą nenurodant darbo sutartyje jos galiojimo termino. Toks nuolatinio darbo ir nuolatinio darbuotojo apibūdinimas yra neišsamus ir neatskleidžia nuolatinio darbo pobūdžio esmės. Manytume, kad nuolatinio darbo pobūdis paprastai atspindi įmonės veiklą, jos pagrindines funkcijas, tikslus ir yra nurodomas įmonės įstatuose. Darbas paprastai trunka visą nustatytą darbo laiką (prastovos ir kiti neatėjimo į darbą atvejai, taip pat darbas ne visą darbo dieną pažymimi atskirai).

Darbuotojo prašymas sudaryti terminuotą darbo sutartį dažnai nėra tikroji darbuotojo valia, o tik formalumas, reikalingas darbdaviui, siekiančiam pateisinti terminuotos nuolatinio pobūdžio darbo sutarties sudarymą ir išvengti išmokų mokėjimo nutraukiant darbo sutartį.

Darbo santykiams būdingas sutarčių laisvės principas. Jo suvaržymai, dirbtiniai apribojimai žalingi tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek Lietuvos įmonių konkurencingumui.

Susiklosčiusi nepalanki šalies ūkio bei ekonominė padėtis ir teisinio darbo santykių reglamentavimo trūkumai, atskleidžiantys arba per didelį tam tikrų klausimų valstybinį reguliavimą arba, priešingai, daugybę teisės aktais nereguliuotų svarbių klausimų, paskatino Vyriausybę priimti sprendimą liberalizuoti darbo santykius ir paspartinti darbo teisės reformą: parengti ir 2000–2001 m. pateikti derinti Darbo kodekso projektą. Jame numatoma platesnė darbo sąlygų diferenciacija, atsižvelgiant į sezoninio ir laikino darbo pobūdį. Būtent laikinos, pavyzdžiui, dviejų mėnesių darbo sutartys, didintų lankstaus užimtumo formų galimybes. Manytume, kad tinkamai apibrėžus laikinų darbuotojų darbo sąlygas, jų teisinę padėtį (darbo užmokesčio, socialinio draudimo, atostogų, laikinojo nedarbingumo pašalpų ir kt.) darbuotojai taptų suinteresuoti dirbti pagal laikino darbo sutartį, o darbdaviai – sudaryti tokias sutartis.

Pastaraisiais metais vis dažnesnė tendencija, kai asmenys, negaudami atlyginimo, dirba vadinamąjį „savarankišką darbą“ – atlieka visuomenei naudingus darbus. Savarankiško darbo pagrindai įteisinti Darbo sutarties įstatymo 17¹ straipsnyje, o tvarka Vyriausybės dar nepatvirtinta, todėl neretai iškyla problemų vertinant tokio darbo pobūdį. Tačiau pastaruoju metu daugelyje Europos valstybių didėja asmenų, dirbančių ne pagal darbo sutartis, skaičius. Atsiranda nauja sąvoka „savarankiškas darbas“. „Savarankiškas“ ir „savarankiškas darbas“ nėra tapatūs dalykai. Šie darbai turi būti apibūdinami remiantis tam tikrais kriterijais, pavyzdžiui, „savarankiškas darbas“ įteisinamas paslaugų arba kita civiline sutartimi. Tokį darbą dirba ūkinių bendrijų nariai, savarankiškai dirbantys advokatai, notarai ir kt. Savarankiško darbo sutartis nesudaroma, nesitariama dėl atlyginimo, savarankiškai dirbantys asmenys neturi jokių teisinių garantijų. Neretai nelegaliu darbu traktuojami pagalbos (talkos) darbai. Tokius darbus asmenys atlieka tradiciškai dirbdami žemės arba namų ūkio darbus, kai vienas kaimynas, draugas pasikviečia kitą patalkinti. Tačiau kol nėra tinkamai apibrėžta tokių darbų samprata, piktnaudžiavimų ir išnaudojimo atvejų išvengti sunku. Pakaktų Vyriausybės nutarimu nustatyti tvarką ir sąlygas, kurioms esant fiziniai asmenys galėtų tarpusavio susitarimu teikti pagalbą atliekant žemės ar namų ūkio darbus.

Diegiant lankstaus užimtumo formas įtakos turėtų darbo sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į įmonės darbuotojų skaičių. Mažoms įmonėms reikėtų nustatyti palankesnę režimą, pavyzdžiui, neturėtų būti taikomi tam tikri įstatymų reikalavimai, kurie komplikuočių tokių įmonių funkcionavimą, sukeltų bankrotą, priverstų pasitraukti iš verslo. Darbo įstatymuose reikėtų numatyti galimybę taikyti mažesnes tokių darbuotojų užimtumo garantijas, tarkime, darbuotojų atleidimo iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų atvejais kompensacines išmokas mokėti ne iš darbdavio lėšų, o dalį kompensuojant iš Užimtumo fondo. Laikiniams darbuotojams netikslinga taikyti kai kurias bendrąsias darbo ir poilsio režimo, darbo sutarties nutraukimo ir kitas teisės normas.

Kaip žinoma, egzistuoja tokia darbo laiko organizavimo forma, kai atskiriems darbuotojams arba įmonės, įstaigos padaliniais leidžiama (neperžengiant tam tikrų ribų) savarankiškai nustatyti darbo dienos pradžią, trukmę, pabaigą. Sprendimą dėl tokio darbo laiko režimo turi teisę priimti darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, arba toks sprendimas gali būti nustatomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Be darbuotojo sutikimo tokio darbo laiko

režimo taikyti negalima. Lankstusis darbo laiko režimas paprastai reglamentuojamas lanksčiaisiais darbo grafikai. Juose paprastai gali būti numatomas kintamasis (lankstusis) darbo dienos (pamainos) pradžios ir pabaigos laikas – darbuotojas pats sprendžia, kada pradėti ir baigti darbą, ir fiksuotas laikas, t. y. visiems darbuotojams privalomas būti darbe laikas. Pagal reikšmę ir trukmę šis laikas yra pagrindinė darbo dienos dalis. Jis būtinas darbo funkcijoms atlikti, gamybiniam ryšiams palaikyti. Taikant lankstųjį darbo laiko režimą būtina tiksliai dirbti laiko apskaita. Taip organizuojant darbą būtų sudaromos palankesnės sąlygos dirbti moterims, auginančioms vaikus, besimokantiems, pagyvenusio amžiaus darbuotojams.

Išvados

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbo įstatymai netinkamai reglamentuoja ir skatina darbo organizavimo formų įvairovę, darbuotojų socialinių bei darbo teisių apsaugą jas taikant. Be to, darbuotojai ir darbdaviai nesinaudoja įstatymuose numatytais galimybėmis taikyti suminę darbo laiko apskaitą, galimybes susitarti dėl namudinio darbo, ne viso darbo laiko. Darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos prieštarauja tam, kad būtų diegiamos lankstaus užimtumo formos, nes, jų manymu, tai sudarytų galimybes išstumti senus darbuotojus ir priimti naujus. Darbdaviai pageidautų liberalizuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą, nes, pasak jų, rinkos sąlygomis negali būti tikri, kad konkretų darbuotojų skaičių visuomet galės aprūpinti darbu.

Plėtojant lanksčias užimtumo formas tikslinga tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, numatyti lankstesnes darbo organizavimo ir sutarčių formas, užtikrinti tinkamą darbuotojų darbo ir socialinių teisių apsaugą. Taip reikėtų skatinti darbuotojus ir darbdavius sudaryti kolektyvinius susitarimus ir kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatytos sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas įmonės, šakos lygmeniu.



LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija. – Vilnius, 1996.
2. **Lietuvos Respublikos** Konstitucijos komentaras. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.
3. **2000 m.** socialinis pranešimas. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001.
4. **Statistikos** departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. lapkričio mėn. darbo jėgos tyrimų duomenys.
5. **Labour** Administration. Seeking a More Comfortable Life for Workers. Ministry of Labour Japan, 1992.
6. Japan Institute of Labour. Research Report on Part – time workers, JIL, Report No. 11. 1991.
7. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
8. **Lietuvos Respublikos** darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.
9. **Lietuvos Respublikos** užimtumo didinimo 2001–2004 m. programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m gegužės 8 nutarimu Nr. 529 // Valstybės žinios. 2001, Nr. 40–1404.
10. **Darbo** rinkos terminai ir sąvokos. – Vilnius: Agora, 1998.
11. **Valstybės** žinios. 1999. Nr. 48 – 1552.
12. **Lietuva** 1999. Gyvenimo sąlygos. – Vilnius: Fafu, 2000.
13. **European Social Charter** // Collected texts (2 nd edition). Council of Europe Publishing, 1999.
14. **Official journal** of the European communities. Legislation. – Luxemburg, 1998 –L 14. Vol. 41. 20 Jan.
15. **Lietuvos Respublikos** vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 1999 m. birželio 23 d. įsakymas Nr. 254 // Valstybės žinios, 1999. Nr. 56 – 1829.
16. **Lietuvos Respublikos** Konstitucinio Teismo nutarimai ir sprendimai. 2001. Nr. 16.



Flexible Employment Forms in Lithuania

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė

Law University of Lithuania

SUMMARY

The article deals with various forms of flexible employment including possibility to choose one's activity or to choose not to work or to work part-time, to engage in flexi-time schemes or so called flexible working hours. Annualisation of working hours, volunteer jobs, self-employment, aid works and other forms of flexible employment are also covered. The article analyses Lithuanian employment legislation providing for or restricting the possibility to apply such forms of employment, as well as amendments to legislation and perspectives for its development. Comparative and logic methods were chosen as a basis for analysis.

After surveying present situation, Lithuanian legislation and its relationship with socio-economic and demographic conditions, the conclusion can be drawn that legislative guarantees of work time regulation are not sufficient in order to promote part-time employment. Legal definition of flexible employment is lacking, there have been no agreements between social partners in respect to such employment forms, some of the present legislative provisions are not being implemented in practice.

The author proposes to legally define status of those who work part-time, to provide for specific financial incentives (for example, tax reduction), establish the right to freely choose work time regime and change it, as well as the right to work at home. Legal grounds for performing volunteer jobs and self-employed jobs, as well as possibility to work under temporary employment contracts, legal status of such employees (their social insurance, holiday and absence leave payment) should be legally defined.

It is proposed to encourage employers and employees to conclude collective agreements providing for part-time employment conditions at the level of enterprise or branch of industry.