

FLEXICURITY SAMPRATA IR ĮGYVENDINIMO GALIMYBĖS LIETUVOS UŽIMTUMO POLITIKOJE

Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedros
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 271 4633

Elektroninis paštas macernyte.ingrida@gmail.com

Pasteikta 2011 m. gegužės 30 d., parengta spausdinti 2011 m. rugsėjo 24 d.

***Anotacija.** Europos Vadovų Taryba priėmė Užimtumo lankstumo ir saugumo garantijų bendruosius principus, padėsiančius valstybėms narėms įgyvendinti užimtumo politiką. ES valstybių narių neįpareigojantys dokumentai sukelia skirtingą užimtumo lankstumo ir saugumo sampratos interpretaciją. Šiame straipsnyje siekiama atskleisti flexicurity sampratą bei lankstumo ir saugumo pusiausvyros įgyvendinimo galimybes Lietuvoje. Taip pat nagrinėjami teisinio reguliavimo ypatumai nustatant lankstumo ir saugumo santykį bei valstybės vaidmuo įtvirtinant jį, pateikti siūlymai dėl lankstumo ir saugumo derinimo plėtojant Lietuvos užimtumo politiką.*

***Reikšminiai žodžiai:** darbo santykiai, flexicurity, lankstumas, užimtumas, saugumo garantijos.*

Įvadas

Specialusis „flexicurity“ (sudurtinis „lankstus“ ir „saugus“ žodžių junginys „lankstisauga“, iš anglų k. – „flexibility“ – lankstus ir „security“ – apsauga) terminas pradėtas vartoti nuo 1990 m. vidurio¹. Dauguma autorių mano, kad šis reiškinys turėtų būti siejamas su olandų ir danų sėkme priėmus atitinkamus įstatymus (pvz., Olandijos lankstumo ir saugumo aktą ir Aktą dėl darbuotojų paskirstymo per tarpininkus) ir profesinių sąjungų aktyvumu, gerokai sumažinusiu nedarbo lygį². Tačiau, kaip pažymi T. Wilthagenas ir F. Trosas, *flexicurity* yra pirmoji ir svarbiausia užimtumo politikos strategija, taikyta daugelyje kitų valstybių³. Iki 2006 m. šį terminą aptarinėjo iš esmės tik akademiniai sluoksniai. Šiandien šis terminas yra Europos darbotvarkėje, nes 2006–2007 m. *flexicurity* tapo pagrindiniu Europos masto diskusijų apie socialinę ir ekonominę, o pirmiausia – užimtumo politiką elementu. Tačiau perkelti Šiaurės šalių patirtį į kitas valstybes buvo neįmanoma, nes nebuvo atitinkamų sąlygų, pavyzdžiui, aktyviai veikiančių profsąjungų, palankios mokesčių politikos ir kt.⁴ Didinti darbo rinkų lankstumą ir tuo pat metu didinti darbuotojų saugumą tapo vienu iš pagrindinių politikos uždavinių (tikslų) visoje Europoje, ypač per pastaruosius du dešimtmečius. Dabar vartojamas „užimtumo lankstumo ir saugumo garantijų“ terminas savo tikrąją reikšmę įgijo tik 2006 m., kai Europos Taryba, pamačiusi, kad nuo 1997 m. priimta Europos užimtumo strategija nedavė jokių paguodžiančių rezultatų, nusprendė reformuoti ją. Priėmus Bendruosius *flexicurity* principus, 2007 m. pasirodė daugybė mokslininkų (T. Wilthagen, S. Bekker, S. Klose, M. J. Huiskamp, K. J. Vos, Dale T. Mortensen. ir kt.) darbų ir kitokių šio klausimo vertinimų⁵. Vėliau atlikta valstybių *flexicurity* taikymo praktikos tyrimų. Tačiau jų ne-

- 1 Žr.: Keune, M. Flexicurity: the new cure for Europe's labour market problems? Iš: *Social Developments in the European Union*. Brussels: ETUI-REHS, 2007, p. 2–3 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <www.cec-kek.org/pdf/employmentKeune.pdf>; Sapir, A. Flexicurity: Europe's employment solution? (Publikuotas: 2008 m. sausio 25 d., atnaujintas 2009 m. rugsėjo 10 d.) [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>>.
- 2 Olandijoje labai pasiteisino ši reforma, nes Eurostat duomenimis, ne visą darbo laiką dirbantieji vyrai sudaro 24,9 proc. ir moterys 75,8 proc.
- 3 Wilthagen, T.; Tros, F. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour market. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004, 10(2): 173 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANSFERa.pdf>.
- 4 EK *flexicurity* misija Suomijoje, Lenkijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Prancūzijoje: 2008, Europos Komisija, Darbo, socialinių reikalų ir lygių galimybių komitetas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=en>>; Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdamas Europos ekonomikos atkūrimo planą - Metiniai šalių vertinimai ir Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių ir Bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=54022&p_query=&p_tr2=2>; Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra: problemos ir uždaviniai. Foundation Findings, 2009 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>>; Studija apie Prancūzijos, Belgijos ir Vokietijos *flexicurity* taikymą [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://www.upjohninst.org/publications/wp/93-16.pdf>>; taip pat rezultatai, pristatyti tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos“, vykusioje 2011 m. gegužės 12–14 d. Vilniuje.
- 5 EK *flexicurity* misija Suomijoje, Lenkijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Prancūzijoje: 2008, Europos Komisija, Darbo, socialinių reikalų ir lygių galimybių komitetas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://ec.europa>

buvo tiek daug ir praėjo per mažai laiko, kad būtų galima pamatyti šio principo taikymo veiksmingumą ir pokyčius užimtumo srityje, tuo labiau, kad pasaulio ekonominė krizė sutrukdė kryptingam ekonomikos vystymuisi ir užimtumo plėtrai⁶. Straipsnio *tikslas* – išnagrinėti bendruosius *flexicurity* principus ir pateikti siūlymus dėl lankstumo ir saugumo derinimo plėtojant Lietuvos užimtumo politiką.

Atliekant tyrimą buvo taikyti loginis, sisteminės analizės, lyginamasis ir kiti *metodai*. Šiame darbe remtasi minėtų užsienio valstybių ir lietuvių mokslininkų (G. Dambrauskienė, T. Davulis, D. Petrylaite, Ž. Martinaitis, V. Mačiulaitis ir kt.) darbais.

1. Bendrųjų užimtumo lankstumo ir saugumo principų poreikis ir jų reikšmė

Europos darbo rinka kinta jau dešimt metų, ir tie pokyčiai vis nesibaigia. Galima skirti keturias pagrindines šio reiškinių priežastis: Europos ir tarptautinės ekonomikos integracija; sparti naujų technologijų plėtra, ypač informacijos ir ryšių srityse; demografinis Europos visuomenės senėjimas ir vis dar gana žemas užimtumo lygis bei pernelyg aukštas ilgalaikio nedarbo rodiklis, keliantis pavojų socialinės apsaugos sistemų tvarumui; segmentuotų darbo rinkų plėtra daugelyje šalių, kur tebėra ir santykinai apsaugotų, ir neapsaugotų darbuotojų („savų“ ir „pašalinių“).

Apie neišvengiamus pasikeitimus darbo rinkoje ir versle, kilusius dėl pasaulinės globalizacijos ir informacinių technologijų industrializacijos spartos, pradėta kalbėti dar 2004 m. Europos Komisijos Užimtumo generalinio direktorato teminiame seminare „Gerinant darbuotojų ir įmonių galimybes prisitaikyti“⁷. Nors Komisija mano, kad restruktūrizavimas turi daug teigiamų aspektų, ji pripažįsta, kad gali kilti daugybė neigiamų pasekmių darbuotojams, dalyvaujantiems vietos ir regionų ekonomikoje (Europos Komisija, 2005). Todėl numatomos užimtumo politikos kryptys turėtų mažinti restruktūrizavimo socialines sąnaudas ir palengvinti ieškoti alternatyvių užimtumo šaltinių ir pajamų.

eu/social/main.jsp?catId=118&langId=en>; Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdamas Europos ekonomikos atkūrimo planą - Metiniai šalių vertinimai ir Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių ir Bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrė 2011-07-20]. <http://www.w3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=54022&p_query=&p_tr2=2>; Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra: problemos ir uždaviniai. Foundation Findings, 2009 [interaktyvus]. [žiūrė 2011-07-20]. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>>; Studija apie Prancūzijos, Belgijos ir Vokietijos *flexicurity* taikymą [interaktyvus]. [žiūrė 2011-07-20]. <<http://www.upjohninst.org/publications/wp/93-16.pdf>>; taip pat rezultatai, pristatyti tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos“, vykusioje 2011 m. gegužės 12–14 d. Vilniuje.

6 Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2007 m. nedarbo lygis siekė vos 4,3 proc., o 2009 m. siekė net 13,7 proc.

7 Wilthagen, T.; van Velzen, M. The road towards adaptability, flexibility and security. *Paper prepared for the European Commission / DG Employment Thematic Review Seminar on “Increasing adaptability for workers and enterprises” Brussels, 21 September 2004; Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones.* Report by the European Expert Group on Flexicurity. June 2007.

Kad būtų įgyvendinti Lisabonos tikslai kurti daugiau ir geresnių darbo vietų bet kokio amžiaus asmenims ir įmonėms, taip pat Europos Sąjungos valstybėms narėms, būtinos naujos užimtumo lankstumo ir saugumo formos. T. Wilthagenas, S. Bekker ir S. Klosse nurodo, kad Europos užimtumo strategija (toliau – EUS) laikui bėgant kito – nuo tradicinio modelio, nukreipto į visišką užimtumą ir „savų“ darbuotojų saugumą darbo rinkoje pereita prie aktyvesnių darbo rinkos metodų⁸. Todėl 2007 m. pabaigoje Europos Vadovų Taryba priėmė Komisijos komunikatą „Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo saugumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“⁹, kuriame ne tik nubrėžtos keturios kryptys, bet ir nurodyti aštuoni bendrieji užimtumo lankstumo ir saugumo principai, kuriais valstybės gali vadovautis vykdydamos savo užimtumo politiką. Šie principai numato, kad visos rekomenduotos priemonės turi skatinti / remti tiek naujai stojančių į darbo rinką (išsilavinimą ir profesiją įgijusių), tiek ir iškritusių iš darbo rinkos dėl objektyvių (nėštumas, vaiko priežiūra, įkalinimas, liga, neįgalumas ir kt.) ar subjektyvių (ilgalaikis nedarbas, nenoras persikvalifikuoti ir pan.) priežasčių **asmenų įdarbinimą**, taip pat **darbo vietų išlaikymą** (pvz., gresiant įmonės reorganizacijai, bankrotui ir pan.), **įskaitant ir darbuotojų perėjimą į kitą darbą**.

Komunikate raginama, kad visos valstybės narės pripažintų *flexicurity* iššūkį – Europa turi išryškinti teigiamas **konkurencijos, darbo ir socialinės apsaugos** priklausomybes. Lankstumo ir užimtumo saugumo garantijoms, iškilusioms po Europos integracijos dešimtmečio, būdinga pagrindinė „neigiamos integracijos“, t. y. priemonių, kuriomis siekiama panaikinti teisinį reguliavimą ir nacionalinio lygmens kliūtis „keturioms laisvėms“ (laisvam kapitalo, prekių, paslaugų ir žmonių judėjimui) bei skatinti konkurenciją, ir „pozityvios integracijos“, t. y. bendrą Europos politiką formuojančių sąlygų, kuriomis veikia rinkos ir skatina socialinę apsaugą bei lygybę, asimetrija¹⁰. Dėl šios priežasties valstybės nežino, kaip elgtis. Tuo labiau, kad lankstumo ir saugumo garantijos nėra orientuotos į vieną darbo rinkos modelį ar vieną politikos strategiją. Nors lankstumo ir saugumo garantijų politika ir priemonės turėtų atspindėti labai skirtingą valstybių narių padėtį, visos ES valstybės narės sprendžia tą patį modernizavimo klausimą ir dažnai susiduria su tomis pačiomis dėl globalizacijos ir rinkos pokyčių iškilusiomis problemomis. Priimti *flexicurity* bendrieji principai apima keturias sudedamąsias dalis:

- Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos (darbdavių ir darbuotojų, „pašaliečių“ ir „saviškių“ atžvilgiu), užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą.

8 Wilthagen, T.; Bekker, S.; Klosse, S. Making (It) Work: Introduction to the Special Issue on the Future of the European Employment Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007, 23(4): 495.

9 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.

10 Keune, M., *supra* note 1, p. 3

- Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos, turinčios užtikrinti, kad darbuotojai, ypač turintys mažiausiai garantijų, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą.
- Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo.
- Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios judumą darbo rinkoje. Jos apima plataus masto socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pavyzdžiui, vaikų priežiūra.

Tik esant visoms šioms sąlygoms *flexicurity* metodas gali būti pripažintas naudingą užimtumo politikos plėtrai.

Flexicurity samprata lieka dviprasmiška, nes orientuota į skirtingus interesus turinčius darbo rinkos dalyvius, taip pat ir į 27 valstybių, kuriose skirtingi darbo rinkos modeliai, rezultatus, todėl mokslininkai pradėjo ieškoti bendro apibrėžimo, apimančio tiek lankstumo, tiek saugumo garantijas.

Kaip jau minėta, *flexicurity* metodas, kuriuo siekiama pagerinti užimtumą, orientuotas į skirtingus darbo rinkos dalyvius: valstybę ir darbo santykių dalyvius – darbdavius ir darbuotojus. Komunikate¹¹ numatyta, kad bendruosius lankstumo ir saugumo principus galima apibrėžti kaip integruotą darbo teisės lankstumo ir užimtumo (darbo rinkos) saugumo didinimo strategiją. Komisijos siūlomais aštuoniais užimtumo lankstumo ir saugumo principais reikėtų vadovautis įgyvendinant nacionalines darbo rinkų reformas. Tačiau reformos turi būti įgyvendinamos kompleksiskai, randant kompromisą tarp lankstumo ir saugumo. Čia konkuruoti pradeda darbas ir kapitalas. Kaip teigia R. Blanpainas, darbo santykiai yra galios santykiai, ir galią turintis kapitalas spaudžia darbuotojus sutikti su vis didesniu darbo lankstumu¹². Tačiau **lankstumo garantijos turi būti** susijusios ne tik su lanksčiais darbo įstatymais, bet ir su sėkmingu perėjimu iš vieno darbo / gyvenimo etapo į kitą (pvz., iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją), su lanksčiu darbo organizavimu. Todėl tai turėtų būti naudinga ne vien darbdaviui, siekiančiam kuo greičiau reaguoti į pokyčius rinkoje ir priimti sprendimą greitai ir su mažomis sąnaudomis (pvz., be išeitinių išmokų) atleisti iš darbo darbuotojus, kurie neneša naudos įmonei, trukdo veiklai, nenori persikvalifikuoti ir prisitaikyti prie pakitusių darbo sąlygų, bet ir darbuotojui, siekiančiam kuo greičiau susirasti kitą patrauklesnį ir geriau mokamą darbą. **Saugumo garantijos** neturi būti siejamos su darbo vietos išlaikymo garantijomis, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti karjeros, geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo (pvz., „vieno langelio“ principu) teikimo sistema. Saugumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo

11 Komisijos komunikatas, *supra* note 9.

12 Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy. We need both, also security. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* (Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12–14 d., straipsnių rinkinys). Vilnius, 2011, p. 28.

ieško darbo. Galiausiai saugumo garantijos apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus, galimybes mokytis. Remiantis M. Mailandu¹³, Komisijos nurodymų pakeitimas rodo, kad *flexicurity* metodas nereiškia jokio darbo vietos saugumo ar darbo užmokesčio užtikrinimo. Nors, kita vertus, Komisija duotame *flexicurity* apibrėžime numato tam tikrų pajamų, išskyrus darbo, apsaugą. Ši koncepcija orientuota apsaugoti **ne darbo vietas, o žmones**. Kitaip tariant, saugumas turėtų remtis **užimtumo garantijomis, o ne darbo vietų** garantijomis, o tam reikia įvairių teisių ir priemonių¹⁴.

Apibendrinant galima pasakyti, kad *flexicurity* suprantamas ir naudingas kaip užimtumo stiprinimo strategija, vienodai ir sąmoningai siekianti užtikrinti darbo santykių ir darbo organizavimo lankstumą ir kartu užimtumo politikoje daugiau dėmesio skiriant socialinės apsaugos bei aktyvioms darbo rinkos priemonėms, tarp jų ir mokymuisi visą gyvenimą, siekiant apsaugoti neužimtus bet aktyviai ieškančius darbo asmenis.

2. Valstybės vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą

Valstybės, nulėmusios *flexicurity* bendrųjų principų atsiradimą ir reikalaujančios jų laikytis, pabrėžė jų pusiausvyros įtvirtinimo būtinybę. Tačiau kokią lankstumo ir saugumo proporciją turėtų pasirinkti valstybės, kad užtikrintų teisingą ir veiksmingą užimtumo ir darbo rinkos politiką, lieka neaišku, nes tam įtakos turi valstybių teisinė, socialinė, ekonominė padėtis ir kiti išoriniai veiksniai, galintys nulemti atitinkamų lankstumo ir saugumo formų ir jų proporcijų pasirinkimą.

Diskusijos kyla ir tarp mokslininkų (V. Nakrošis, J. Atkinson, F. Tros, Per Kongshøj Madsen¹⁵), siūlančių įvairius *flexicurity* principo įgyvendinimo būdus. Skiriasi tik lankstumo ir saugumo santykis. T. Wilthagen ir F. Tros lankstumo ir saugumo santykį supranta kaip jų **suderinimą vienas kito atžvilgiu**. Pavyzdžiui, jei darbo vieta mažiau apsaugota (pvz., greičiau ir paprasčiau galima atleisti iš darbo darbuotoją), turi būti numatoma daugiau saugumo (pvz., pajamų, kuriomis, pvz., kompensuojamos išlaidos naujo darbo paieškai)¹⁶. Panašiai mano ir V. Mačiulaitis: saugumo ir lankstumo pusiausvyrą pasiekama suderinus darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio bei darbuotojų – interesus sumažinus vienos iš šalių subjektinių teisių mastą vienu aspektu ir atitinkamai jį padidinus kitu aspektu¹⁷. J. Moskvina ir D. Skučienė iškelia saugumo

13 Maildand, M. *Coalitions and Policy Coordination: Revision and Impact of the European Employment Strategy*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2006.

14 *Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą – problemos ir uždaviniai*. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009, p. 3.

15 Žr.: *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*. Vilnius: VU leidykla, 2008, p. 251; Madsen, P. K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007, 23(4): 525–542; Atkinson, J. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report No 89. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1984.

16 Wilthagen, T.; Tros, F., *supra* note 3, p. 180.

17 Mačiulaitis, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7): 307.

prioritetą, t. y. tinkamai neįvertinus šalies užimtumo saugumą lemiančių veiksnių atitikties tiek asmens, tiek valstybės darbo rinkos poreikiams sunku apibrėžti lankstumo ir saugumo mainų ribas¹⁸. Kiti autoriai, nesutikdami su primityvia lankstumo ir saugumo pusiausvyros paieška, supranta, kad darbdavių nauda iš lankstumo nebūtinai reiškia saugumo praradimą darbuotojams, taip kaip ir darbuotojų nauda iš saugumo nebūtinai reiškia lankstumo praradimą darbdaviams¹⁹. Mokslininkai nurodo, kad lankstumas gali būti saugumo, o apsauga gali būti lankstumo sąlyga. Tačiau lankstumas nėra darbdavių monopolija, kaip ir saugumas nėra darbuotojų monopolija.

Autoriai pažymi, kad lankstumo samprata pasikeitė, kad lankstumas nėra vien darbdavių interesų įrankis, palengvinantis įmonėms prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų. Kaip teigia prof. G. Dambrauskienė, lankstumas – tai tiek darbdavių, tiek darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje²⁰. Tai yra lankstumas turi būti suprantamas ne tik kaip darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje, bet ir darbuotojai turi norėti ir būti pasiruošę priimti tuos pokyčius. Kita vertus, *flexicurity* metodas numato reikalavimus darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų iniciatyviais būdais prisiimant daugiau rizikos sutartomis sąlygomis. Vadinasi, rizikuoti privalo abi pusės ir susitarimas turi būti abipusis. Kitaip tariant, į šiuos procesus turi būti įtraukiamos abi darbo santykių pusės ir joms atstovaujantys organai (profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos ir kt.), o būtent to dažniausiai ir trūksta, kad susiklostę darbo santykiai būtų harmoningi ir patenkintų ne tik darbo santykių dalyvių, bet ir darbo rinkos poreikius. Kad problemos būtų sprendžiamos paisant abiejų šalių interesų, nagrinėjamame Komunikate buvo nuspręsta nustatyti bendruosius principus, kurie ne tik leistų darbdaviams lanksčiau organizuoti darbo santykius, bet ir būti socialiai atsakingiems, t. y. užtikrintų ir saugumo reikalavimus.

Kita vertus, užtikrinant užimtumo lankstumo ir saugumo pusiausvyrą (dažnai tai vadinama lankstumas ir užimtumo garantijos) ne mažiau svarbi ir valstybės pagalba, jos įsikišimas teisinėmis priemonėmis. Veiksminga užimtumo politika turi užtikrinti reikiamą lankstumą ir mažiausią įmanomą riziką. Lankstumas ir saugumas neturėtų būti suprantami kaip priešingybės, jie gali vienas kitą papildyti. Pavyzdžiui, lanksti darbo rinka tampa tobulesnė, jei ją papildo tvirtos socialinės garantijos²¹. Tarp šių reiškinų negalime dėti ir lygybės ženklo, t. y. jų pusiausvyra neturi būti suprantama, kaip lankstumo garantijų atsvara saugumo garantijoms²². Pavyzdžiui, skiriant bedarbiams pakankamas bedarbio pašalpas nedarbo atveju ir organizuojant aktyvias darbo rinkos priemones, galima padidinti lankstumą, suteikiant darbuotojams viltį, kad jiems bus padedama kuo

18 Moskva, J.; Skučienė, D. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*. 2009, 8(2): 33.

19 Madsen, P. K., *supra* note 15.

20 Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 11–12.

21 Hemerijck, A. Pusiau suverenių Europos socialinės gerovės valstybių ir ES vaidmens kaita. Nyderlandai, Leideno universitetas, p. 16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <http://www.seti.lt/wp-content/uploads/2010/12/geroves_valstybe.pdf>.

22 *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity. June 2007.

greičiau susirasti naują darbą. Tai padės sumažinti darbo vietą prarandančių darbuotojų baimę. Tačiau tokių bedarbio pašalpų išmokėjimas turi būti siejamas būtent su aktyvių darbo rinkos priemonių naudojimu. Priešingu atveju tai bus neveiksminga ir žmogus nesusiras darbo, bet kaip vampyras vegetuos ir siurbs socialinei apsaugai skirtas lėšas.

Flexicurity numatymas teisiniame reguliavime yra labai sudėtingas procesas, nes lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimu suinteresuoti skirtingų interesų turintys subjektai: darbdaviai, darbuotojai ir valstybė. Būtent Komunikatu siekiama palengvinti ES institucijų, valstybių narių, socialinių partnerių ir kitų suinteresuotų veikėjų debatus. Žinoma, *flexicurity* metodas turi būti palaikomas daugumos dalyvių, tokių kaip darbuotojai ir jų atstovai. Šių dalyvių įtraukimas, ypač tais atvejais, kai vyksta derybos, yra labiau suderintas su Atviro koordinavimo nei su teisiniu („kietų normų“) metodu. Tačiau, kaip rašo T. Wilthagenas, S. Bekker ir S. Klosse, nors Lisabonos strategijoje numatytas pagrindinis vaidmuo socialiniams partneriams ir kitiems tinkamiems užimtumo politikos įgyvendinimo dalyviams ir Lisabonos strategija tikrai sugebėjo šiek tiek padidinti socialinių partnerių dalyvavimą, tačiau ES lygmeniu dalyviai, tokie kaip Europos Komisija, vis dar yra įtakingesni nei socialiniai partneriai²³. Vadinasi, valstybėse, kur nėra stiprių profsąjungų ir išplėtos socialinių partnerių derybų praktikos, svarbiausiu laikomas valstybinis reguliavimas.

Kai kurių autorių nuomone, peržiūrėtos strategijos rezultatai yra nepatenkinami, nes, norint pasiekti užsibrėžtus Lisabonos strategijos tikslus, nepakanka vien tik *flexicurity* metodo, turi būti išplėtotas ir modernizavimo metodas. Kita vertus, kaip savo tyrimuose teigia G. Dambrauskienė, vykstant globalizacijos procesams, darbo sąlygų ES valstybėse narėse pokyčiai priklauso nuo kiekvienos šalies ekonominės padėties, todėl kiekviena valstybė narė turėtų savarankiškai, dalyvaujant socialiniams partneriams, nustatyti, ar būtina modernizuoti darbo teisę, ir jeigu būtina, sukurti jos projektą atsižvelgiant į nacionalines sąlygas ir poreikius, o ne į kitų ES valstybių diskusijų būdu skleidžiamą patirtį²⁴.

Kyla klausimas, kaip reikėtų suprasti darbo rinkos modernizavimą, kokios teisinio reguliavimo ribos, nustatančios lanksčių ir saugių užimtumo formų proporciją (pusiausvyrą), turi būti įtvirtintos? V. Nakrošio nuomone, viešoji politika, reguliuodama darbuotojų ir darbdavių santykius, nustatydamas minimalią algą, teikdama pagalbą ieškantiems darbo ir darbuotojų, teikdama nedarbo draudimo paslaugas ir kt., kišasi į darbo rinką²⁵. Ne mažai autorių (prof. G. Dambrauskienė²⁶, R. Krasauskas²⁷ ir kt.) darbo rinkos modernizavimą ir liberalizavimą supranta kaip valstybės vaidmens darbo rinkoje mažinimą suteikiant daugiau galimybių **socialiniams partneriams**. Vokiečių darbo teisės pradininko H. Sinzheimerio teigimu, toks darbuotojų ir darbdavių santykių savireguliuojamas

23 Wilthagen, T.; Bekker, S.; Klosse, S., *supra* note 8, p. 495.

24 Dambrauskienė, G., *supra* note 20, p. 12.

25 *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*, *supra* note 15, p. 251.

26 Dambrauskienė, G., *op. cit.*, p. 11.

27 Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103): 38.

per specialiai susibūrusių organizacijų susitarimus valstybės įsikišimą padaro nepageidautiną²⁸.

I. Nekrošius darbo teisės liberalizaciją apibūdino kaip darbo teisės *apsauginės funkcijos keitimą*, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo arba nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai ar iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms sutartims²⁹. Pavyzdžiui, *flexicurity* šalininkai patyrė stiprų pasipriešinimą, ypač Prancūzijos ir Vokietijos profesinių sąjungų, nes leidus liberalizuoti įstatymais atitinkamas normas socialinės saugos ir darbo apsaugos įstatymai buvo panaikinti. Daugelyje valstybių narių tokia lankstumo ir saugumo pusiausvyrą padalijo darbo rinką į dalis, nors kaip tik to Komunikate ir kituose ES dokumentuose vengiama. Kai darbo vietos buvo sukurtos tik taikant lanksčias užimtumo formas arba nebuvo užtikrintas saugumas, tai turėjo neigiamą įtaką ilgalaikiam ekonominiam potencialo vystymui ir darbo našumo kėlimui³⁰.

Pasitelkiant teisinio reguliavimo metodus užimtumo tikslams įgyvendinti taikant naują *flexicurity* strategiją, lankstumo ir saugumo pusiausvyrą geriausia būtų nustatyti trišaliu ar dvišaliu dialogu. D. Petrylaitė pasisako už mažesnę Vyriausybės įtaką darbo santykių reguliavimui Lietuvoje, pereinant nuo trišalio prie dvišalio modelio, kuris turi būti pagrįstas socialinių partnerių autonomija – darbuotojai ir darbdaviai darbo santykius sureguliuoja kolektyvinių derybų būdu ir tai įtvirtina kolektyvinėse sutartyse³¹.

Tačiau ne maža dalis darbo teisės specialistų mano, kad socialiniam teisingumui palaikyti vis dėlto būtinas valstybinis reguliavimas. Pavyzdžiui, rinkos ekonomikos sąlygomis, R. Z. Livšico ir J. P. Orlovskio nuomone, rinkta pati savaime negali nustatyti socialinių darbuotojų teisių apsaugos garantijų. Jos turi būti įtvirtintos darbo įstatymuose³². H. Barancovos nuomone, valstybė turi įsikišti į tokį reguliavimą, nustatyti savo piliečiams būtiniausias socialines garantijas ir užtikrinti, kad jos būtų įgyvendintos³³. Kyla klausimas, kiek ir koku mastu valstybė gali reguliuoti šiuos procesus, nes rinkos ekonomikos sąlygomis negalima įpareigoti valstybės nustatyti absoliučių garantijų darbuotojams. N. M. Nesterovos nuomone, bet koks valstybinis socialinių ir darbo santykių reguliavimas rinkos ekonomikos sąlygomis objektyviai turi būti apribotas, kad galėtų veikti egzistuojantys savireguliacijos mechanizmai³⁴. Tačiau kalbant plačiau prasme

-
- 28 Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, 58: 43.
- 29 Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Labour Law in United Europe. Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d., Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 153
- 30 Huiskamp, M. J.; Vos, K. J. Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007: 23(4): 587–599.
- 31 Petrylaitė, D. New challenges for collective labour relations in Lithuania: labour law vs. Business relationship. *Transformations in business & economics*. 2008, 7(3), suppl. C, p. 261.
- 32 *Trudovoe pravo Rossii*. Uchebnik dlja vuzov. Livshic, R. Z.; Orlovskij, Ju. P. (otv. red.). Moskva: Izdatelskaja gruppa INFRA M–NORMA, 1998, s. 12.
- 33 Barancova, H. *Alternatyvios liberaliajai darbo ir socialinės apsaugos teisės raidos koncepcijai paieška 12 amžiuje*. Vilnius: TIC, 2007, p. 179.
- 34 Nesterova, N. M. Problemy, koncepcii i razrabotki novogo trudovogo kodeksa RF (Materialy konferencii). *Gosudarstvo i pravo*. 2000, 10: 57–67.

apie darbo rinką, jos reguliavimo metodus, reikia pasakyti, kad savireguliacijos procesų čia negali būti, nes be valstybės įsikišimo nebus pasiektos užimtumo garantijos nedarbo atveju. Todėl, kaip jau minėta, *flexicurity* nėra vien darbo teisių liberalizavimas, taip pat būtinas ir saugumo užtikrinimas „tarp darbų“. T. y. kai darbuotojai nėra garantuoti, kad ras darbo vietą, jiems turi būti sudarytos sąlygos susirasti darbą, jei reikia – persikvalifikuoti ir gauti išmokas darbo paieškos laikotarpiu. Vadinasi, turi būti telkiamos visos pajėgos, ir ne tik valstybės, bet ir kitų su darbo rinka susijusių institucijų, galinčių laiku ir veiksmingai surasti laisvas darbo vietas, tinkamai parengti ar perkvalifikuoti bedarbius, teikti finansinę paramą nedarbo laikotarpiui, verslo pradžiai ar plėtrai ir kt.

Negalėčiau sutikti su D. Petrylaitės nuomone, kad darbo rinkos lankstumas yra siejamas su darbo santykių liberalizacija ir sumažėjusiu valstybės vaidmeniu darbo rinkoje. Valstybės vaidmens sumažinimas visoje darbo rinkoje būtų neveiksmingas ne tik dėl apsaugos nedarbo atveju trūkumo, bet ir socialiai pažeidžiamų asmenų grupių išstūmimo iš darbo rinkos. Tačiau autorė pateikia pavyzdį, kad darbo rinka gali pasidaryti daug lankstesnė, jei, pavyzdžiui, apsauga nuo atleidimo iš darbo yra maža, bet socialinė apsauga yra pakankamai gera, kad garantuotų didelę apsaugą nedarbo atveju ir sušvelnintų perėjimo iš vieno darbo į kitą pasekmes³⁵. Bet šito nepasieksime be valstybės įtakos, nes būtina socialinės apsaugos reforma. Panašus reguliavimas turėtų apimti ir baigusius mokslus bei siekiančius pradėti profesinę karjerą asmenis.

Judėjimas nuo vieno lankstumo ir saugumo proporcijos derinio prie kito dažnai reikš, kad viena šalis (dažniausiai darbuotojas) tam tikrą laiką turi sutikti su lankstesnėmis sąlygomis, kad ateityje kaip kompensaciją gautų geresnes saugumo priemones, nustatytas darbdavio ar valstybės. Aišku, darbuotojai tai gali suprasti kaip apgaulės pavojų, nes priimdamas lankstesnius santykius niekada negali būti tikras dėl didesnio saugumo. Todėl, K. Madseno nuomone, pasitikėjimas socialinių partnerių derybų procesu, susiformavęs istoriškai, gali būti palaikomas ir užtikrinamas valstybės garantijomis. Ir net būtinas, kad toks socialinių partnerių pasitikėjimas būtų išplėtotas, pavyzdžiui, visapusė suaugusiųjų švietimo ir mokymo sistema palengvins įgyvendinti *flexicurity* diegimą, reikalaujant darbo saugumo, darbuotojų ar bedarbių įgūdžių tobulinimo, siekiant išvengti nedarbo, taip pat gerai išvystyta vaikų priežiūros sistema yra būtina tam, kad sukurtų saugumą dirbantiems tėvams ir tokiam lankstumo vykdymui, ypač moterų, norinčių grįžti į darbo rinką³⁶. V. Mačiulaičio tyrimo rezultatai rodo, kad per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą palankesnės sąlygos sudaromos darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau tai nelabai naudinga darbdaviui. Jo siūlymu, pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas – socialinių partnerių derybomis pasiektas įstatymų leidėjo legalizuotas kompromisas³⁷.

35 Petrylaitė, D., *supra* note 31, p. 261.

36 Per Madsen, K., *supra* note 19, p. 528.

37 Mačiulaitis, V., *supra* note 17, p. 306–307.

Abu kraštutiniai variantai – valstybės visapusiškas įsikišimas arba nesikišimas – negali vyrauti kaip valstybės veiklos pagrindas. Atitinkamai ši riba turi būti nustatyta įvertinant tikrąsias darbdavių ekonomines galimybes, taip pat ji gali būti apibrėžta individualių ir kolektyvinių derybų metu bei įtvirtinta darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Valstybės pareiga teisinėmis priemonėmis užtikrinti socialinį saugumą, t. y. padėti žmogui išlikti darbo rinkoje, orientuojant jį profesinės karjeros link, sudarant visas sąlygas persikvalifikuoti ar įgyti profesiją, gauti bedarbio pašalpą ir kitą socialinę pagalbą nedarbo atveju, ir tik tada leisti socialiniams partneriams tam tikrais atvejais susitarti dėl lankstesnių darbo sąlygų, darbo organizavimo ir kt.

3. *Flexicurity* įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje

Nors sutariama dėl *flexicurity* užimtumo politikos priemonių būtinumo, tačiau nesutariama dėl to, kokių mastu jas reikėtų taikyti: kaip griežtai reguliuoti, kokią lankstumo ir saugumo proporciją užtikrinti ir kt. Aišku viena, kad visi keturi *flexicurity* elementai turi derėti tarpusavyje, t. y. valstybės pareiga užtikrinti lanksčias darbo sutarčių sąlygas, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymosi visą gyvenimą strategiją ir šiuolaikinę socialinę apsaugos sistemą.

Abejonių dėl šio metodo taikymo kyla, nes politikos priemonės rengiamos ir įgyvendinamos nenuosekliai, dažnai jomis arba suteikiama daugiau lankstumo garantijų įmonėms, arba daugiau užimtumo saugumo garantijų darbuotojams, todėl tokios priemonės panaikina vienos kitų poveikį arba nedera tarpusavyje.

Atlikto tyrimo³⁸ išvados lėmė, kad Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimas yra santykinai griežtas, palyginti su kitomis išsivysčiusiomis šalimis: neterminuotas darbo sutartis turinčius darbuotojus gana sunku atleisti iš darbo, darbdavių galimybės įdarbinti laikinus (ir kitus „netipinius“) darbuotojus yra gana suvaržytos ir pan. Tačiau nepaisant, kad *de jure* darbo santykių reguliavimas Lietuvoje yra santykinai griežtas, darbo rinka *de facto* yra santykinai lanksti³⁹.

I. Nekrošiaus manymu, padidėjusiomis konkurencijos sąlygomis darbo įstatymai iškreipia pačią konkurenciją, trukdo plėtrą, visuomenės pažangą ir bendrą jos gerovės augimą⁴⁰. Griežti užimtumo apsaugos įstatymai labai padidina darbo išlaidas ir kartu padaro standartinį darbuotoją „brangesnį“⁴¹. Todėl atitinkamai valstybės ar regionai kon-

38 Martinaitis, Ž. Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai: neskanūs ir netinkami? *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*, supra note 15, p. 99–100.

39 Išvadą, kad Lietuvoje darbo rinka yra lanksti savo tyrimuose pateikė mokslininkai Blažienė, I.; Gruževskis, B. *Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis, 2005* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-1906501203>>; Vilpišauskas, R.; Nakrošis, V., et al. *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*, supra note 15; Moskvin, J.; Skučienė, D. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*. 2009, 8(2); bankininkai Vetlov, I.; Virbickas, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *P pinigų studijos: Ekonomikos teorija ir praktika*. 2006, 1.

40 Nekrošius, I. *Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos*. Vilnius: TIC, 2007, p. 49–56

41 Jarulaitis, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 85.

kuruoja ne tik darbo jėga, pigesniais ekonominiais ištekliais, išplėtota infrastruktūra, bet ir „pigese“ darbo teise⁴².

Siekis sumažinti gamybos išlaidas ir greičiau reaguoti į konkurenciją verčia imtis ir nestandartinių darbo organizavimo formų, kurios užtikrins darbo jėgą už mažesnę darbo užmokesį, padės išvengti išeitinių išmokų atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva mokėjimo, reikalaus mažiau taikyti saugumo taisyklių ir kt.

Tačiau lanksčios užimtumo formos nėra naujiena ES, nes, ETT prašymu, Komisija ir Europos socialiniai partneriai sėkmingai baigė derybas dėl susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką, terminuotų darbo sutarčių, tėvystės atostogų, autonominio susitarimo dėl nuotolinio darbo ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi⁴³. Atitinkamai Europos darbo rinkose populiarėja terminuotos, laikinos, sezoninio darbo, darbo dirbant ne visą darbo laiką sutartys, darbas pagal iškvietimą, tele darbas (nuotolinis), įdarbinimas per darbo agentūras ir pan. Tačiau, kaip jau pažymėjo ne vienas mokslininkas (I. Nekrošius, T. Davulis, D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, V. Mačiulaitis ir kt.), būtina atkreipti dėmesį, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, išskyrus ypatingus atvejus arba ypatingas aplinkybes, susijusias su objektyviomis priežastimis, pagrindžiančiomis terminuotos sutarties sudarymą, atitinkantį darbdavių ir darbuotojų interesus⁴⁴.

Reikia pasakyti, kad Lietuvos darbo įstatymai iš dalies leidžia susitarti ir dėl darbo ne visą darbo laiką, ir dėl terminuotų sutarčių, tačiau jos ribojamos tam tikram laikotarpiui ir esant tam tikroms sąlygoms, t. y. terminuotų sutarčių nesudarysi kada sumanęs, o tik darbams, kuriuose gali dirbti, jei tas darbas yra nenuolatinio pobūdžio. Teisinio reguliavimo trūkumų, susijusių su lanksčiomis darbo teisės normomis, yra. Todėl siūlymas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams turi būti pagrįstas tam tikra sąlyga, t. y. darbuotojų apsauga kai tam pačiam darbui priimamas tas pats asmuo vėl sudarant su juo terminuotą darbo sutartį. Sutinkant su V. Mačiulaičio pasiūlymu, būtina numatyti maksimaliai leistiną terminuotų darbo sutarčių pratęsimų tam pačiam darbui skaičių⁴⁵. Šiuo atveju saugiklis turėtų būti tokių sutarčių sudarymo tam pačiam darbui **su tuo pačiu darbuotoju** tam tikras skaičius, pavyzdžiui, trečią kartą su tuo pačiu darbuotoju sudarius terminuotą darbo sutartį ji turi tapti neterminuota (toks pavyzdys gali būti Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnio 4 dalis: „Su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti“ [*Valstybės žinios*. 2009, Nr. 54-2140]), arba terminuotų darbo santykių tam pačiam darbui skaičius, pavyzdžiui, trečią kartą tam pačiam darbui / pareigoms priimamas dirbti darbuotojas laikomas dirbantis neterminuotai.

42 Davulis, T. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 105–106.

43 *Flexicurity Pathways*, supra note 22.

44 Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 218; Mačiulaitis, V., supra note 17, p. 295–296; Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teiseje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 200.

45 Mačiulaitis, V., supra note 17, p. 307.

Galimybės derinti karjerą ir šeimą dirbant dalį darbo dienos labai priklauso nuo galiojančių taisyklių, tai yra nuo to, ar darbas dalį dienos laikomas įprastu užimtumu, ar toks užimtumas garantuoja visapusišką dalyvavimą socialinio draudimo sistemoje ir ar dirbant dalį dienos įmanoma keisti karjeros pobūdį. Darbas dalį dienos gali skatinti įmones geriau išnaudoti turimus žmogiškuosius išteklius, tačiau tai verčia tobulinti ir socialinės gerovės sistemą, kuria naudojasi dirbantieji ir jų šeimos⁴⁶. V. Mačiulaitis, nagrinėdamas terminuotas darbo sutartis *flexicurity* aspektu, pabrėžė, kad liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis, neužtikrinant tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos, darbuotojai gali būti diskriminuojami⁴⁷. Panašiai gali nutikti ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo ne visą darbo laiką sutartį. Nors, pavyzdžiui, Darbo kodekso 146 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, tačiau pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnį, socialinio draudimo stažas nustatomas ne tik pagal darbo stažą, t. y. pagal priskaičiuotų socialinio draudimo įmokų į Fondą laikotarpį, bet ir pagal įmokų dydį, kur vieno mėnesio socialinio draudimo stažas prilyginamas įmokoms, sumokėtoms nuo minimaliosios mėnesinės algos dydžio sumos. Tais atvejais, kai įmokos sumokėtos nuo mažesnės arba didesnės nei minimalioji mėnesinė alga sumos, socialinio draudimo stažas laikomas proporcingai mažesniu arba didesniu [Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 17-447]. Vadinasi, tais atvejais, kai, pavyzdžiui, darbuotojas dirba pusę normalios darbo savaitės darbo laiko (20 val.) ir gauna 0,5 MMA, jam socialinio draudimo stažas už metų darbą bus priskaičiuotas tik 0,5 metų. Tačiau jei jo atlyginimas (atitinkamai ir įmokos nuo jo į Fondą) bus didesnis nei MMA per tą patį laikotarpį, tokiu atveju ir darbo stažas turėtų būti proporcingai didesnis. Tačiau Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 12 straipsnio 2 dalis numato, kad per kalendorinius metus negali būti įskaityta daugiau kaip vieni valstybinio socialinio pensijų draudimo stažo metai. Vadinasi, įstatyme deklaruojamas proporcijos taikymas nustatant darbo stažą taikoma tik mažiau nei MMA uždirbantiems asmenims. Šiuo atžvilgiu darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką ir uždirbantys mažiau nei MMA, patiria apribojimus. Galima konstatuoti, kad valstybė ne iki galo įgyvendina darbo santykių lankstumo politiką, nes, darbo įstatymais sudarydama pasirinkimo galimybę derinti darbo ir šeimos pareigas, socialinės apsaugos politika varžo tokią laisvę, nes ne tik neužtikrina apsaugos, bet dar ir ją sumažina.

Atitinkamai galima daryti išvadą, kad nustatant lankstumo ir saugumo santykį būtinai laikytis kompleksiskumo, t. y. kol nebus sudarytas pakankamas socialinės apsaugos pagrindas, užtikrinantis socialinę gerovę darbuotojams „tarp darbų“, „stojantiems pirmą kartą į darbo rinką arba grįžusiems po ilgos pertraukos“, tol negali būti suteikiama lanksčių darbo santykių galimybė, o ne atvirkščiai, kaip dabar yra – pirma sudaromi lankstūs darbo santykiai, o tik paskui galvojama apie socialinės politikos reformą.

46 Hemerijck, A., *supra* note 21, p. 16.

47 Mačiulaitis, V., *supra* note 17, p. 298.

Darbdavys stengiasi į darbą priimti tinkamos kvalifikacijos ir atitinkamus gebėjimus bei patirtį turintį asmenį ir nenori turėti tokio darbuotojo parengimo išlaidų. Atitinkamai ir bendrieji *flexicurity* principai numato būtinybę palaikyti gabius vadovus, gerą darbo organizavimą ir nuolatinį įgūdžių tobulinimą. T. Davulio nuomone, kiekybinio požiūrio į darbuotoją („už kiek mažiausiai galima pasamdyti?“) jau ne visada pakanka. Atsiranda ir populiarėja kokybinis darbuotojo vertinimas, pagrįstas rūpesčiu išlaikyti įmonei pridėtinę vertę kuriantį darbuotoją, skatinti ir motyvuoti jį, sudaryti tobulėjimo ir savireguliacijos sąlygas, užtikrinti pasitenkinimą darbu ir statusu⁴⁸. Daugelis darbdavių supranta, kad jie suinteresuoti stabilius darbo santykius išlaikančiais darbuotojais, kurie lojalūs ir nuolat pasirengę persikvalifikuoti.

Kita vertus, lankstesnių darbo sąlygų gali pareikalauti patys darbuotojai, kurie vertina darbą ir globą (saugą)⁴⁹. Dalį darbuotojų labiau motyvuoja ne atlyginimas už darbą, bet geresnės darbo sąlygos, galimybė daryti karjerą, mokytis ar suderinti darbą ir šeimos rūpesčius. Tokiems darbuotojams turi padėti ir valstybė, pavyzdžiui, leisti susitarti darbo santykių šalims dėl mokymosi / kvalifikacijos kėlimo, atostogų suteikimo ir jų apmokėjimo, numatant galimybę padengti dalį ar visas darbdavių patirtas išlaidas darbuotojų mokymams iš valstybės ir pan. Kad *flexicurity* veiktų Lietuvoje, reikalinga parengti profesinės karjeros siekimo metodiką, t. y. nuo mokyklos iki profesijos, nuo profesijos įsigijimo iki darbo vietos, persikvalifikavimas kitam darbui, iš darbo į pensiją. Tinkamos kvalifikacijos ir profesijos pasirinkimas – labai svarbus dalykas kintamoje darbo rinkoje. Tam turi būti atliekami išsamūs darbo rinkos poreikių tyrimai, kurių pagrindu būtų rengiamos mokymo ir persikvalifikavimo programos. Visa tai turi būti užtikrinta valstybės skatinamosiomis priemonėmis.

Šiuo metu darbdaviai iš dalies prisideda prie bedarbių politikos mažinimo ne tik mokėdami mokesčius, bet ir išeitines išmokas darbuotojams, kai jie atleidžiami ne dėl savo kaltės. EB siūlo į išeitines kompensacijos išmokėjimą žiūrėti ne kaip į pašalpą pasibaigus darbo santykiams ar asmeniui pasitraukus iš darbo rinkos, bet kaip į išmoką naujo darbo paieškoms⁵⁰. Bedarbio pašalpų mokėjimą reikėtų sieti su motyvacija eiti tam tikrą kvalifikaciją atitinkančias pareigas ir darbuotojo / bedarbio noru persikvalifikuoti. Pavyzdžiui, JAV darbdavys nemoka darbuotojui išeitines išmokos, bet jis kas mėnesį į bedarbio fondą privalo pervesti to darbuotojo 2–6 savaičių atlyginimo dydžio įmokas. Valstybinės įdarbinimo institucijos bedarbiams moka gana dideles išmokas. Kita vertus, kaip aiškina A. Hemerijckas, socialinės apsaugos sistemos, kuriose darbuotojai daug griežčiau saugomi nuo atleidimo ir siūlomos nedidelės bedarbio pašalpos, iš esmės atitinka tai sistemai priklausančių individų interesus, tuo tarpu sistemos, kuriose darbuotojų teisės ne taip griežtai saugomos, tačiau bedarbiams siūlomos tinkamos socialinės apsaugos priemonės, patenkina ne tik sistemai priklausančių individų nors ir mažesnius interesus, bet ir nepriklausančių šiai sistemai individų interesus⁵¹.

48 Davulis, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 28.

49 Wilthagen, T.; Bekker, S.; Klosse, S., *supra* note 8, p. 494.

50 Komisijos komunikatas, *supra* note 9, p. 19.

51 Hemerijck, A., *supra* note 21, p. 16.

Prisitaikydamos prie aplinkybių, neprognozuojamų dėl ekonominės ir technologinės kaitos, įmonės dažniau reorganizuojasi. Įmonių bankrotas kaip galimybė iš naujo svarstyti apie naujomis sąlygomis kuriamą verslą – brangiai tiek laiko, tiek ir išlaidų atžvilgiu kainuojanti procedūra. Kur kas saugesnis ir populiariesnis kelias – įmonių reorganizavimas, nors dažnai tai siejama su netikrumo priežastimi (Europos Komisijos statistikos duomenimis, 2002–2008 m. – 14,3 proc., 2008–2010 m. – 22,9 proc. įmonių bankrutavo; atitinkamai 73 proc. ir 68,9 proc. restruktūrizavosi⁵²).

Įmonių reorganizavimas Lietuvoje sudėtingas procesas dėl teisiųjų santykių dvilypumo: taikomos darbo ir civilinės teisės normos. Dažniausiai reorganizuoti įmonę imasi tie darbdaviai, kurie orientuoti į verslo permainas, siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių ir išlikti konkurencinėje kovoje. Tokios permainos turi įtakos ir darbuotojų užimtumui. Dirbti lieka tik permainų nebijantys ir pasirengę persikvalifikuoti darbuotojai. Valstybė turėtų skatinti tokius darbdavius, kurie, iškilus įmonės finansiniams sunkumams, t. y. pradinėje nemokumo stadijoje, kol dar nepaskelbtas įmonės bankrotas arba paskelbus įmonės bankrotą be įmonės likvidavimo procedūros, stengiasi išlaikyti įmonę ir darbuotojus. Siūlyčiau valstybei imtis ne tik tokių įmonių darbuotojų reikalingo perkvalifikavimo, bet ir palankios verslui aplinkos sukūrimo iniciatyvos, pavyzdžiui, siūlant dalines dotacijas ar kitas aktyvias darbo rinkos priemones, taip pat atleidžiant nuo visų ar dalies mokesčių arba atidedant jų mokėjimą tam tikram laikui, nurašant skolas, jei tokia įmonė atsigautų po finansinių sunkumų ir būtų sąžininga, pavyzdžiui, trejus metus.

Išvados

Flexicurity suprantamas ir naudingas kaip užimtumo stiprinimo strategija, vienojai ir sąmoningai siekianti užtikrinti darbo santykių ir darbo organizavimo lankstumą, socialinę apsaugą bei aktyviomis darbo rinkos priemonėmis, tarp jų ir mokymusi visą gyvenimą, apsaugoti neužimtus bet aktyviai darbo ieškančius asmenis.

Tam, kad *flexicurity* veiktų Lietuvoje, reikalinga parengti profesinės karjeros siekimo metodiką, t. y. nuo mokyklos iki profesijos, nuo profesijos įsigijimo iki darbo vietos, persikvalifikavimas kitam darbui, iš darbo į pensiją. Visa tai turi būti užtikrinta valstybės skatinamosiomis priemonėmis.

Valstybės vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą turi būti svarbus tiek, kiek neprieštarautų socialinių partnerių susitarimams ir padėtų įgyvendinti kiekvieno iš jų lankstumo ir saugumo poreikius, t. y. būtų socialinės apsaugos ir darbo klausimų pagrindas.

Derinant pajamų ir užimtumo saugumą, dosnios bedarbio pašalpos turi būti teikiamos tik su sąlyga, kad žmonės dalyvaus mokymo ir persikvalifikavimo programose ar kitose aktyviose darbo rinkos priemonėse.

52 *Employment in Europe 2010. Social Europe*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D.1. manuscript completed in October 2010, p. 33.

Sušvelninus darbo teisinį reguliavimą, t. y. padidinus lankstumą, bet nesuregulius saugumo, t. y. socialinių klausimų, bei neįdiegus mokymo ir perkvalifikavimo sistemos, aktyvių darbo rinkos priemonių ir kt., užimtumo problemų nepavyks išspręsti. Todėl Lietuvos socialinė apsaugos politika turėtų derėti su galimybe suteikti lankstesnes darbo sąlygas darbuotojams, siekiantiems derinti šeimą ir darbą, nediskriminuojant jų tokios galimybės nepasirinkusiųjų darbuotojų atžvilgiu. Kitaip tariant, darbo stažas pensijai gauti turėtų būti vienodai skaičiuojamas tiek visą darbo laiką, tiek ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, ypač tiem, kurių gaunamos pajamos proporcingos MMA dydžiui.

Įgyvendinant darbo santykių lankstumą ir siekiant išvengti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, diskriminacijos būtina nustatyti tokių sutarčių sudarymo tam tikriems darbo santykiams arba pačiam darbui su tuo pačiu darbuotoju skaičių.

Valstybė turėtų skatinti tokius darbdavius, kurie, iškilus įmonės finansiniams sunkumams, t. y. nemokumo pradinėje stadijoje, kol dar nepaskelbtas įmonės bankrotas arba paskelbus įmonės bankrotą be įmonės likvidavimo procedūros, stengiasi išlaikyti įmonę ir darbuotojus.

Literatūra

- Atkinson, J. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, IMS Report No 89*. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1984.
- Barancova, H. *Alternatyvios liberaliajai darbo ir socialinės apsaugos teisės raidos koncepcijai paieška 21 amžiuje*. Vilnius: TIC, 2007.
- Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy. We need both, also security. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* (Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys). Vilnius, 2011.
- Blažienė, I.; Gruževskis, B. *Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis, 2005* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-1906501203>>.
- Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Davulis, T. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.
- Davulis, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, 58.
- Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teiseje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- Employment in Europe 2010. Social Europe*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D.1. manuscript completed in October 2010.
- ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*. Vilnius: VU leidykla, 2008.
- Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity. June 2007.
- Flexicurity: Europe's employment solution? (Publikuotas: 2008 m. sausio 25 d., atnaujintas 2009 m. rugėjo 10 d.) [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <<http://www.euractiv>>.

- com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>.
- Hemerijck, A. *Pusiau suverenių Europos socialinės gerovės valstybių ir ES vaidmens kaita*. Nyderlandai, Leideno universitetas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <http://www.seti.lt/wp-content/uploads/2010/12/geroves_valstybe.pdf>.
- Huiskamp, M. J.; Vos, K. J. Flexibilization Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007, 23(4).
- Jarulaitis, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Keune, M. Flexicurity: the new cure for Europe's labour market problems? Iš: *Social Developments in the European Union*. Brussels: ETUI-REHS, 2007 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <www.cec-kek.org/pdf/employmentKeune.pdf>.
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.
- Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. 2008 1(103).
- Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdant Europos ekonomikos atkūrimo planą - Metiniai šalių vertinimai ir Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių ir Bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=54022&p_query=&p_tr2=2>.
- Mačiulaitis, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7).
- Madsen, P. K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007, 23(4).
- Maildand, M. *Coalitions and Policy Coordination: Revision and Impact of the European Employment Strategy*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2006.
- Martinaitis, Ž. Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai: neskanūs ir netinkami? Iš: *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*. Vilnius: VU leidykla, 2008.
- Moskvina, J.; Skučienė, D. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*. 2009, 8(2).
- Nekrošius, I. *Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos*. Vilnius: TIC, 2007.
- Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Labour Law in United Europe. Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Nesterova, N. M. Problemy, koncepcii i razrabotki novogo trudovogo kodeksa RF (Materialy konferencii). *Gosudarstvo i pravo*. 2000, 10.
- Petrylaitė D. New challenges for collective labour relations in Lithuania: labour law vs. Business relationship. *Transformations in business & economics*. 2008, 7(3), suppl. C. *Studija apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą – problemos ir uždaviniai*. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2009 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>>.
- Studija apie EK flexicurity misiją Suomijoje, Lenkijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Prancūzi-*

- joje: 2008. Europos Komisija, Darbo, socialinių reikalų ir lygių galimybių komitetas [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=en>>.
- Studija apie Prancūzijos, Belgijos ir Vokietijos flexicurity taikymą [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-07-20]. <<http://www.upjohninst.org/publications/wp/93-16.pdf>>.
- Trudovoe pravo Rossii. Uchebnik dlja vuzov. Livshic, R. Z.; Orlovskij, Ju. P. (otv. red.). Moskva: Izdatelskaja gruppa INFRA M-NORMA, 1998.
- Vetlov, I.; Virbickas, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos: Ekonomikos teorija ir praktika. 2006, 1.
- Wilthagen, T.; Tros, F. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004, 10(2)[interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-12]. <http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANSFERa.pdf>.
- Wilthagen, T.; van Velzen, M. The road towards adaptability, flexibility and security. *Paper prepared for the European Commission / DG Employment Thematic Review Seminar on "Increasing adaptability for workers and enterprises" Brussels, 21 September 2004*.
- Wilthagen, T.; Bekker, S.; Klosse, S. Making (It) Work: Introduction to the Special Issue on the Future of the European Employment Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007, 23(4).

FLEXICURITY CONCEPT AND IMPLEMENTATION OF LITHUANIAN OPPORTUNITIES IN EMPLOYMENT POLICY

Ingrida Mačernytė Panomarioviėnė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *Special "flexicurity" (English compound from "flexibility" and "security") term has been used since the middle of the 1990's. Most authors think that this phenomenon should be related to the success of Denmark and Netherlands, where after the enactment of appropriate acts (for example, "The Flexibility and Security Act" of the Netherlands and Act on the Distribution of Workers by Agents) and the operation of labor unions, the unemployment level was reduced significantly. However, as T. Wilthagen and F. Tros state, "flexicurity" is the first and most important concept/strategy in the employment policy as such and it has been applied in most of the states. Until 2006 this term has been discussed basically only among narrow academic layers. Nowadays, this term is included in the European Agenda, since, in 2006-2007 "flexicurity" became a fundamental element in the Europe-wide debates, first of all on employment policy and on social and economic policy overall. However, as a result of absence of corresponding conditions, the transition of the experience of Northern countries to other states was impossible. For example, there were no active labour unions, beneficial tax policy and etc. During two last decades one of the main objectives of European policy became a task to increase both labour market flexibility and the security of employees. Now used term "flexicurity" has obtained its real meaning only since 2006, when European Council noticed that European Employment Strategy enacted in 1997 did not bear any consolable*

results and decided to reform it. In 2007, after the establishment of Common Principles of Flexicurity, this topic evoked many scientific researches (T. Wilthagen, S. Bekker, S. Klose, M. J. Huiskamp, K. J. Vos, Dale T. Mortensen and others) and other assessments. Latest scientific research was dedicated to the analysis of issues on “flexicurity” implementation, state practice and etc. However, there weren’t a lot of works, since too little time passed in order to see the effectiveness and change of the latter principles in the field of employment. The more especially as economic crisis of the world put a spoke in the wheel of both tendentious economic and employment development.

Determination of legal regulation of flexicurity is a very complicated process, because the flexibility and security for safeguarding the interests of representing the interests of different actors: employers, employees and the state. This article will analyse EU common principles of flexicurity. There will also be considered the determination of the regulatory features of the relationship between flexibility and security, the state’s role in strengthening it, and formulation of proposals for the “flexibility” and “security” in the harmonization of the Lithuanian employment policy for improvement.

Keywords: labour relation, flexicurity, flexibility, occupation, employment, security guaranty.

Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės apsaugos katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo rinka, darbuotojų teisės bankroto atveju.

Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Associate Professor. Research interests: labour law, labour market, workers rights in the bankruptcy case.