

DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMO IR DIFERENCIACIJOS PRINCIPAS

Doktorantas Justinas Usonis

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 2 d.

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja profesorė dr. **Genovaitė Dambrauskienė** ir Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros lektorius dr. **Tomas Davulis***

S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjama Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinto darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principo reikšmė, reikalingumas bei padariniai, atsirandantys ji taikant teisėkūros procese. Išskiriami teisinio reguliavimo diferenciacijos objektyvūs ir subjektyvūs kriterijai. Aptariamas diferenciacijos ir diskriminacijos santykis, ribos, problemos, kurias darbuotojams gali sukelti diferencijuotas reguliavimas. Atkreipiamas dėmesys į bendrųjų bei specialiųjų norminių aktų hierarchiją, valstybės tarnybos santykių reguliavimą, praktines bendrųjų ir specialiųjų norminių aktų taikymo problemas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nurodo, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ [1]. Šiai bendrai nuostatai įgyvendinti reikalingi specialūs norminiai aktai. Svarbiausias tikslas, kuriam skiriamas šis Konstitucijos straipsnis, yra dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Tinkamos, saugios ir sveikos žmogaus darbo sąlygos gali būti teisingai nustatomos tik atsižvelgus į atskirų darbuotojų arba jų grupių objektyvius ir subjektyvius požymius. Reguluodama darbo teisinius santykius diferencijuotai valstybė gali sudaryti saugias ir tinkamas sąlygas ypatingų kategorijų darbuotojams.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintas vienas iš principų – „darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes“ [2]. Pastaruoju metu šis darbo teisės principas mažai nagrinėjamas. Tokia diferenciacija yra ir kitose teisės šakose, tačiau ji nepateikiama nei kaip šaltinio, nei kaip teisinio reguliavimo metodo ypatybė. Pažymėtina, kad literatūroje išskiriamos dvi nuomonės – vieni teoretikai bendrumo ir diferenciacijos savybę priskiria prie teisinio reguliavimo metodo ypatumų (S. P. Mavrinas), kiti tai laiko darbo teisės šaltinių (norminių aktų) ypatumu (V. Tiažkijus, I. K. Dmitrijeva). Tai galima vertinti pagal teisės egzistavimo lygmens pasirinkimą – ar nagrinėjame teisėkūros lygmenį, ar teisės normos lygmenį. Teisinio reguliavimo metodas turi įtakos reguliavimo pasekmei – teisės normai, įtvirtintai teisės akte. Todėl vienybę ir diferenciaciją reikėtų priskirti prie reguliavimo ištakų – reguliavimo metodo ypatumo, o ne prie rezultato – norminio akto.

Asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. Nustatant šias garantijas kyla būtinybė diferencijuotai

reguluoti tam tikrų darbuotojų grupių darbo sąlygas, kurios jiems leistų lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines darbo teises ir pareigas.

Reguliavimo bendrumas pasireiškia bendrųjų reikalavimų nustatymu atskiriems darbo teisiniams santykiams, o diferenciacija – tų bendrų reikalavimų konkretinimu, tačiau jokių būdu ne siaurimu. Bendrieji norminiai aktai atskleidžia darbo teisės vienovę, o specialieji – diferenciaciją [3, p. 34]. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti pagrindines savo teises ir pareigas. Esant vienodoms starto galimybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių sauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugos [4, p. 142].

Kokiais pagrindais vadovaudamasis įstatymo leidėjas diferencijuoja teisinį reguliavimą? Skirtingi autoriai pateikia nevienodus skirstymo pagrindus bei tokio skirstymo motyvus. Esant neapibrėžtam skaičiui kriterijų sunku išvengti ginčo dėl pagrindų skirstymo. Žvelgiant plačiau reikėtų skirstyti pagal objektyvius ir subjektyvius kriterijus. Prie objektyvių kriterijų priskirtina nuosavybės forma, darbo pobūdis ir darbo bei gamtinės sąlygos. Subjektyvūs kriterijai – lytis, amžius, sveikatos būklė, profesija. Atsižvelgdamas į subjektyvias ir objektyvias aplinkybes A. Dambrauskas savo disertacijoje [5, p. 4] išskyrė šiuos teisinio reguliavimo diferenciacijos pagrindus:

1. darbo sąlygų ypatingumą (kenksmingumą; profesiją, sezoniškumą ir kt.);
2. darbdavio veiklos ypatumus (teritorinę ir gamtinę veiklos vietą, ekonominę veiklos sritį, socialinę paskirtį);
3. psichofizines darbuotojo savybes (amžių, negalią ir pan.).

Dėl objektyvių kriterijų nustatymo ginčų kyla mažiau, o subjektyvius kriterijus reikia rinktis pagrįstai, kad diferenciacija netaptų diskriminacija. Sankt Peterburgo universiteto profesorius S. Mavrinas ir docentas A. Grebenščikovas išskiria šias bendrųjų ir specialiųjų normų sąveikos formas:

- specialiosios normos nustato bendrųjų normų **išimtis** ir taip panaikina galimybę taikyti bendrąją normą esant konkrečiam teisiniam santykiui;
- specialiosios normos **papildo** bendrąsias nustatydamos papildomas lengvatas;
- specialiosios normos, nekeisdamos bendrosios normos nustatytų teisių apimties, **pritaiko** jas konkrečioms asmenims, ūkio arba veiklos sritims [6, p. 207].

Užsienio šalių praktikoje išskiriama diferenciacija ne tik darbuotojų, bet ir kito darbo teisinio santykio subjekto – darbdavio atžvilgiu. Pavyzdžiui, Vokietijoje darbdaviai skirstomi į „stambius“ ir „smulkius“ remiantis objektyviu kriterijumi – dirbančių asmenų skaičiumi [7, p. 82]. Vokietijos įmonėms, kuriose dirba ne daugiau kaip 5 darbuotojai, netaikomi reikalavimai dėl darbo tarybų, garantijų atleidžiant darbuotojus iš darbo ir pan. Tokia diferenciacija apsaugo „smulkų“ darbdavį, nes jis negali būti lyginamas su didelėmis ir finansiškai daug pajėgesnėmis įmonėmis, galinčiomis turėti šimtus arba tūkstančius darbuotojų. Lietuvoje jau yra priimta tokios diferenciacijos normų – pavyzdžiui, Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo sutarčių registravimo žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų [2]. Manau, kad skatinant ir stiprinant Lietuvos smulkųjų verslų fizinių asmenų, kaip darbdavių, diferencijavimas turėtų būti plečiamas. Tai mažintų nelegalų darbą, kartu padėtų spręsti socialinės saugos, mokesčių bei kitas su jomis susijusias problemas.

Svarbu paminėti ir dabartinį darbo teisės diferenciacijos vidinį prieštarumą. Iš tarybinės teisės paveldėtas platus diferencijavimas turi būti pamatuotas. Planinės ekonomikos metais beveik visos garantijos, kompensacijos ir lengvatos buvo suteikiamos iš valstybės biudžeto. Šiuo metu tokia našta dažniausiai tenka privatiems darbdaviams, kurių galimybės labai skiriasi. Valstybė, pernelyg kruopščiai stengdamasi apsaugoti (diferencijuoti) atskirų kategorijų darbuotojus, gali pasiekti priešingų tikslų – išstumti juos iš darbo rinkos. Kaip pavyzdį galima pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų

sąrašo patvirtinimo“ [8]. Jame nustatomų garantijų gausa tiesiog verčia darbdavį ieškoti kito darbuotojo, kuriam šis nutarimas netaikomas, nes nepažeisti jo reikalavimų sunku. Perdėtas noras apsaugoti jauną žmogų gali virsti kliūtimi jam įsidarbinti. Taigi darbo teisės diferenciacijos rezultatas gali būti priešingas – darbuotojas dėl savo specialios (subjektyvios) padėties tampa mažiau pageidaujamas, valstybė jam sukuria nepalankią konkurencinę padėtį, palyginti su kitais asmenimis. Manau, to galima išvengti diferencijuojant pačius darbdavius, kurie su minėtais darbuotojais yra susiję teisiniais santykiais. Pavyzdžiui, panaši diferencija yra nustatyta Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo 20¹ straipsnio 3 dalyje: „Darbdaviams, kai jie su darbo biržos siuntimu į Užimtumo fondo remiamus darbus įdarbina bedarbius, kas mėnesį iš Užimtumo fondo padengiamos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų dydžio išlaidos“ [15]. Pagrindinis didžiausios dalies darbdavių tikslas yra pelno siekis, todėl bet kokie apribojimai, kuriuos sukuria valstybė diferencijuodama darbuotojus, turėtų būti vienokiu arba kitokiu būdu kompensuojami. Darbdaviai aktyviau priimtų į darbą darbuotojus, kuriems įstatymas nustato papildomas garantijas, jeigu jiems tai apsimokėtų finansiškai. Efektyviausias tokio darbdavių diferencijavimo būdas – mokesčių lengvatos. Tai galima būtų suprasti ir kaip valstybės paramą jauniems asmenims.

Vis dėlto, **ar diferenciacija nėra diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu?** Profesorius A. Vaišvila, nagrinėdamas juridinę žmogaus teisių sampratą, šį santykį apibrėžia taip: „Diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, seneliai, asmenys su įgimta negalia) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei ir sveikatai pavojingomis sąlygomis ir kiti)“ [4, p. 143]. Jau minėjome, kad dėl objektyvių arba subjektyvių aplinkybių kai kuriems asmenims būtina nustatyti lengvatas, kad jie galėtų lygiai su kitais darbuotojais įgyvendinti savo teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau jokių būdu tokia diferenciacija negali virsti kitų darbuotojų diskriminacija. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą deklaruojama darbo teisės subjektų lygybės principą „nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“ [2]. Subjektyvūs vertinimo kriterijai kelia neaiškumų dėl atskirų principų aiškinimo. Pavyzdžiui, kaip reikia traktuoti subjektų lygybės nustatymą „nepaisant jų socialinės padėties“, kai kitas straipsnis jau leidžia numatyti papildomą darbuotojų rėmimą, konkuruojantį su šiuo principu? Darbo kodekso 92 straipsnyje nurodomi darbo rinkoje papildomai remiami asmenys:

- 1) invalidai;
- 2) asmenys nuo šešiolikos iki dvidešimt penkerių metų, pirmą kartą pradėję darbuotojų veiklą;
- 3) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
- 4) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai;
- 5) motina arba tėvas, auginanti (auginantis) vaiką iki aštuonerių metų;
- 6) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai;
- 7) profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradėję darbuotojų veiklą pagal specialybę;
- 8) bedarbiai, turintys ar galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl netinkamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, gali būti papildomai remiami priimant juos į darbą.

Remti tokių asmenų grupes, be abejo, reikia, tačiau sunku sutikti, kad 3, 6, 8 punktuose nurodytos grupės yra išskirtos nepaisant socialinės padėties.

Labai svarbu, kokiuose norminiuose aktuose bendrosios bei specialiosios normos yra įtvirtinamos. Paprastai nacionalinėje teisėje diferenciacija įtvirtinama specialiosiose Darbo teisės normose, o tarptautinėje teisėje svarbiausios bendrojo reguliavimo nuostatos įtvirtintos aukščiausią juridinę galią turinčiuose tarptautiniuose dokumentuose – Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose. Lietuva yra ratifikavusi 34 TDO konvencijas. Bendruosius reikalavimus nustato konvencijos: Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ [16], Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ [17], Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ [18] ir kt. Atskirų grupių darbuotojų speciali apsauga yra numatoma konvencijose: Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“ [19], Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ [20], Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ [21], Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo“ [22], kurios jau savo pavadinimais išreiškia darbuotojų darbo sąlygų diferencijavimą. Svarbios ir su šiomis konvencijomis susijusios bei specialų reguliavimą siūlančios TDO rekomendacijos [23] Nr. 156 „Dėl darbuotojų apsaugos nuo profesinės rizikos susijusios su oro tarša, triukšmu ir vibracija darbo vietose“, Nr. 161 „Dėl kelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiko“, Nr. 192 „Dėl darbo saugos ir higienos žemės ūkyje“ ir kt.

Europos Bendrija priima reglamentus bei direktyvas, kurioms šalys narės privalo paklusti. Tai, pavyzdžiui, Europos Sąjungos Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos, kurioje nustatyta, jog „Valstybės narės apskritai turi užtikrinti, kad darbdaviai garantuotų jaunimui jo amžių atitinkančias darbo sąlygas“ [12].

Nacionaliniu lygiu Darbo kodekso I dalyje (Bendrosiose nuostatose) numatyti bendri reikalavimai, kuriais remiantis formuluojamos specialiosios dalys – II (Kolektyviniai darbo santykiai) ir III (Individualūs darbo santykiai).

148 Darbo kodekso straipsnis numato galimybę nustatyti darbo ir poilsio ypatumus ekonominėse veiklos srityse, 112 straipsnis numato reguliavimo ypatybes dirbantiems sezoninius darbus, 113 – laikinųjų darbo sutarčių ypatybes, 115 – namudininkų darbą. Šios bei kitos specialiosios Darbo kodekso normos teisę nustatyti ypatumus deleguoja Vyriausybei. Darbo kodekso 1 straipsnio 2 dalyje teigiama, jog atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas pagal Darbo kodekso nustatytas ribas gali nustatyti ir kiti įstatymai bei Vyriausybės nutarimai. Vyriausybė gali reguliuoti šiuos santykius, tačiau tik kodekso nustatytais atvejais ir mastu. Be to, tokios normos gali būti įtvirtinamos ir įstatymuose.

Reikia taikyti bendrosios ir specialiosios normos santykio taisyklę, pagal kurią neturi būti pažeistas vertikalios teisės normų hierarchijos principas. Problema kyla, kai ši taisyklė pažeidžiama ir atsiranda „neigiama diferenciacija“. Priimamos specialiosios normos, siaurinančios darbuotojų teises, palyginti su tomis, kurias nustato bendrosios normos. Esant tokiai padėčiai taikoma Darbo kodekso 4 straipsnio 2 dalis, nustatanti, kad „Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai, negalioja“ [2]. Pavyzdžiui, Rusijos konstitucinės priežiūros komitetas 1991 m. pripažino, kad nuostata, apribojanti sezoninių arba laikinų darbuotojų teisę į atostogas, prieštarauja bendrosioms normoms, reglamentuojančioms kiekvieno asmens teisę turėti kasmetines atostogas [9]. Senojo Darbo įstatymų kodekso 252¹ straipsnyje taip pat buvo įtvirtinta tokia norma: „Nagrinėdamas darbo ginčus piniginių reikalavimų klausimais, išskyrus reikalavimus išmokėti darbuotojui vidutinį uždarbį už priverstinės pravaikštos laiką arba uždarbio skirtumą už laiką, kai darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą, ginčą nagrinėjantis organas turi teisę priimti sprendimą, kad darbuotojui būtų išmokėtos priklausančios jam sumos ne daugiau kaip už vienerius metus, o klausimu dėl piniginės kompensacijos už neišnaudotas atostogas, atleidžiant iš darbo, – ne daugiau kaip už dvejus darbo metus“ [10]. Dabartiniame Darbo kodekse tokios nuostatos jau nėra, tačiau 114–117 kodekso straipsnių pagrindu priimant poįstatyminius aktus reikia labai apgalvotai nustatyti reguliavimo ypatumus. Bet kuriuo atveju tiek „neigiamas“, tiek ir „teigiamas“ diferenciacinis reguliavimas yra netoleruotinas, jei gali pažeisti bendrosios normos leistino reguliavimo ribas.

Kaip vertinti naują teisinių santykių grupę – valstybės tarnybą? 2002 m. balandžio 23 d. priimta nauja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio redakcija

numato, kad „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas“ [11]. Kai kurie institutai (atostogos, atsakomybė) savo esme atkartoja bendrąsias darbo sąlygas. Bet ar šio įstatymo nuostatos gali būti vertinamos kaip valstybės tarnautojų visuomeninių santykių reguliavimo diferenciacija? Darbo teisėje, be civilinio, taikomas ir administracinis (viešasis) teisinio reguliavimo metodas, o valstybės tarnyboje jis absoliučiai vyrauja. Valstybės tarnybos įstatymo 1 straipsnyje apibrėžta įstatymo paskirtis: „Šis įstatymas nustato pagrindinius valstybės tarnybos principus, valstybės tarnautojo statusą, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisinius pagrindus“. Manau, kad atskiri valstybės tarnybos institutai, kurie savo esme yra tapatūs darbo teisei, bet specialiai reguliuoja tuos santykius valstybės tarnyboje, gali būti vertinami kaip diferencijuotas reglamentavimas. Juk jau pripažinome, kad reguliavimo tikslas – dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Tuomet ir valstybės tarnybą galima išskirti kaip specialiu įstatymu reguliuojamą, tačiau gimininguose institutuose panašią į darbo teisę sritį. Čia dar kyla ir viešosios bei privačios teisės atribojimo klausimas. Kadangi viešoji teisė „skirta tenkinti viešuosius interesus, jai būdingas vienašališkas teisės subjektų valios pasireiškimas, plati nuožiūros sritis, hierarchiniai subjektų santykiai ir atitinkama teisės aktų ir normų subordinacija, direktyvinių privalomųjų normų vyravimas, norminis orientacinis poveikis, tiesioginis sankcijų taikymas“ [24, p. 161], tai ir valstybės tarnybą priskirtume pastarajai. Čia reguliavimo specialumas pasireiškia dar ir griežto valstybės administravimo elementu, kuris reikalingas tinkamai valstybės institucijų veiklai užtikrinti.

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui ypač svarbu surasti ir teisingai taikyti norminius aktus pagal jų reguliavimo paskirtį. Jau yra netinkamai taikomų norminių aktų atvejų. Pavyzdžiui, darbuotojams, kurių darbas susijęs su kelionėmis, vairuotojams turėtų būti taikomos specialiosios (diferencijuotos) normos – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ [13], nustatančios kompensuojamų išmokų dydį ir mokėjimo tvarką, tačiau praktikoje taikoma bendroji norma – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“. Pritaikius bendrąsias normas šiems specialiems darbo santykiams pirmiausia kyla mokėjimo už darbą (dienpinigių normų), darbo laiko apskaitos (darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymo tvarkos) problemų. Nors formaliai normos nepažeidžiamos, tačiau santykiai reguliuojami netinkamai. Tokią praktiką mėginama keisti, bet rezultatai labai kuklūs, nes taikant tinkamą normą darbdaviui gali grėsti papildomos išlaidos arba darbo laiko sąnaudos.

Išvados

Bendrumo ir diferenciacijos principą reiktų priskirti prie darbo teisės metodo reguliavimo ypatumo. Iš čia išplaukia metodo reguliavimo pasekmė – darbo teisiųjų santykių reguliavimo teisės aktuose bendrumas ir diferenciacija. Šis principas labai svarbus reguliuojant ypatingas santykių tarp darbdavių ir darbuotojų rūšis, tačiau jis turi būti taikomas protingai ir saikingai, kad sukūrus specialų reguliavimą atskirų kategorijų darbuotojai neaptų nepageidaujami darbo rinkoje (nepilnamečiai, invalidai). Nustatant šį specialų reguliavimą ypatingoms darbuotojų kategorijoms negalima jo paversti diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu. Diferenciacija turi sukurti socialiai remtiniams darbuotojams galimybę dalyvauti darbo rinkoje lygiai su kitais, bet ne daugiau, o šią ribą nustatyti sunku. Integruojantis į tarptautines organizacijas bendrumą ir diferenciaciją išskirti sunkiau, nes į nacionalinę teisės sistemą įtraukiamos ir tarptautinės (TDO konvencijos) bei regioninės (ES direktyvos) normos, kurios diferencijuoja atskiras darbo santykių rūšis aukščiausiu lygiu.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569. Nr. 71.
3. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
4. Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
5. Dambrauskas A. Disertacijos „Darbo miškų ūkyje teisinio reguliavimo ypatumai“ autoreferatas. – Vilnius, 1975.
6. Трудовое право России / Ред. С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – Москва: Юристъ, 2002.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – Москва: Дело, 1999.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. 2003 m. sausio 29 d. // Valstybės žinios. 2003. Nr. 13–502.
9. Заключение Комитета Конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 г. // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета СССР. 1991. № 17.
10. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Žinios. 1972. Nr. 18–137.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.
12. Europos Sąjungos Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // Official Journal L 216, 20/08/1994.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. 2003 m. sausio 28 d. // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11–413.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“. 1995 m. balandžio 28 d. // Valstybės žinios. 1995. Nr. 37–929.
15. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 2–25.
16. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 27–649.
17. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 28–676.
18. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 95–2383.
19. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 63–1801.
20. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 27–650.
21. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 28–673.
22. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–741.
23. Interneto prieiga: http://www.ilo.ru/standards_ru.htm. Žiūrėta 2003 03 03.



The Principle of Uniformity of Labour Laws and their Differentiation

Doctoral Candidate Justinas Usonis

Law University of Lithuania

SUMMARY

The principle of uniformity of labour laws and their differentiation on the basis of working conditions and psychophysical qualities of the employees is discussed in the article. The author names the meaning and the subsequences of the different regulation of labour legal relations. The uniformity of labour laws means establishment of general rules for the labour relations, and the differentiation means the adoption of these general rules.

The factors that we use to regulate labour relations differently are: objective (climate conditions, type of work) and subjective (sex, age, health conditions). According to these criteria competent institutions must regulate the conditions of work differently. The differentiation cannot expand to discrimination of regulation.

The overregulated protection of some groups of employees can create more problems for these people because they can become less concurrent in the labour market. Such a protection or the differentiation of socially protected employees must serve as an instrument which allows to create the equal rights in working conditions for such people. The differentiation of employers is also relevant in such cases. The law should provide different regulation of labour relations for small employers (natural persons in example): procedure of employment, termination of employment contracts, some working conditions.

The other problem is so-called negative differentiation which occurs when the special legal acts fail to match the uniform acts providing general rules of labour relations.

The author also discuss the question of regulation of legal relations in the state service. Some institutes in the state service can be also classified as differentiation. The strict element of state administration power is enacted in the articles regulating the working conditions of the servants of state service.

