

DARBO TEISĖS PROBLEMŲ EVOLIUCIJA LIETUVOJE PO 1990 M.

Justinas Usonis

Mykolas Romeris universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 271 4633
Elektroninis paštas justinas@usonis.lt

Pateikta 2012 m. birželio 7 d., parengta spausdinti 2012 m. rugpjūčio 1 d.

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjama Lietuvos darbo teisės problemų raida nuo tarybinių laikų iki šių dienų. Apžvelgiama, su kokiomis problemomis darbo teisė susiduria nuo 1990-ųjų metų. Pažymima, jog tarybinis griežtas ir nelankstus darbo santykių reguliavimas iš esmės nedaug pasikeitė. Pasikeitus ekonominei santvarkai ir darbo rinkos poreikiams, darbo įstatymai keičiasi lėtai. Viena didžiausių problemų – darbuotojų pasyvumas ir realaus kolektyvinio atstovavimo stoka. Ilgametė praktika parodė, jog Lietuvos Respublikos trišalė taryba nebepajėgi efektyviai spręsti naujai kylančių ir nuolat besikeičiančių socialinių problemų. Vyriausybė taip pat nepajėgia laiku šalinti pasenusių, neveikiančių ar viena kitai prieštaraujančių darbo įstatymų nuostatų. Pasenus įstatymams, problemas, kylančias darbo teisėje, yra priversti spręsti teismai. Darbo įstatymus būtina tobulinti atsižvelgiant į Europos institucijų rekomendacijas, mokslininkų išvargas ir teismų praktiką.

Reikšminiai žodžiai: darbo teisė, flexicurity, socialinis dialogas.

Įvadas

Šio straipsnio tikslas – trumpai apžvelgti Lietuvos darbo teisės raidą XX–XXI amžių sandūroje ir įvertinti darbo santykių reguliavimo problemas ir jų pokyčius. Kadangi pagrindinis šiuolaikinės Lietuvos darbo teisės tikslas yra visavertė integracija į Europos Sąjungos socialinės teisės sistemą, įdomu pažvelgti, kaip mūsų darbo teisė vystosi užsibrėžta kryptimi ir su kokiais iššūkiais susiduria. Skirčiau tris nagrinėjamo laikotarpio darbo teisės vystymosi etapus: tarybinį laikotarpį, pereinamąjį laikotarpį ir integracijos į Europos Sąjungos darbo rinką laikotarpį.

1. Tarybinė darbo teisė (galiojusi iki 1990 m. kovo 11 d.)

1971 m. priimtas Rusijos darbo įstatymų kodeksas Lietuvoje galiojo iki 1990 m. kovo 11 d., o kai kurios šio kodekso nuostatos galiojo¹ net iki 2003 m., kol įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas². Tarybiniai³ darbo įstatymai iš esmės buvo sukonstruoti vienam darbdaviui – valstybei, kuri centralizuotai reguliavo darbo santykius visoje šalyje. Privataus kapitalo nebuvo, vienintelė teisėta žmonių teisės į darbą realizavimo (nuolatinių pajamų gavimo) forma buvo darbo santykiai, valstybės prievartos priemonėmis buvo siekiama visiško žmonių užimtumo. Darbo santykių lankstumui, kokį suprantame šiandien (pvz., agentūrinis darbas, nuotolinis darbas, darbas pagal poreikį), sąlygų nebuvo dėl priverstinio visiško užimtumo politikos ir menkų technologinių to meto sąlygų. Valstybė veikė pagal planinės ekonomikos modelį, todėl darbo teisės šakai reikėjo skirti labai daug dėmesio, darbo santykiai buvo smulkmeniškai reglamentuojami įstatymu⁴. Pavyzdžiui, darbo įstatymu buvo nustatoma kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, darbo laiko grafikų sudarymas ir panašūs santykiai, kurie kitose šalyse paprastai yra lokalaus (kolektyvinių sutarčių) reguliavimo dalykas. Panašiai darbo santykiai tuo metu buvo reguliuojami ir kitose sovietinėse Rytų Europos valstybėse⁵. Tačiau reikia pripažinti, jog, neatsižvelgiant į tuometinį totalitarinį politinį režimą, pažeidžiamas asmenų teisės ir kitas problemas, darbo teisėje buvo ir daug teigiamų dalykų, kurių šiuo metu Lietuvoje stokojama. Pirmiausiai, tai, kad valstybės mastu buvo reglamentuotas centralizuotas darbo normavimas, taip pat veikė viena darbo apmokėjimo sistema, buvo užtikrinta griežta darbo laiko apskaita, veikė įstatyme numatytos garantijos, todėl buvo

1 Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių įstatymų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., galiojimo laikino pratęsimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 118-3046.

2 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

3 Sąvoka „tarybinė“ kildinama iš žodžio „tartis“, nes politinės ideologijos sumetimais su darbuotojais buvo konsultuojamasi ir teisėkūros procese, ir taikant darbo teisės normas praktikoje.

4 Pz., Darbo įstatymų kodekso 180 str. numatė muilo išdavimo darbuotojams tvarką. Žr. *LTSR darbo įstatymų kodekso komentarą*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 287.

5 Plačiau žr. *The evolution of labour law in the EU-12. (1995-2005)* Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009; Labour Law Reform in Re-independent Estonia. *Juridica International*. 1996, No. 1, p. 99–109.

užtikrinamas vienodas darbo užmokestis už tokį patį darbą. Antra, kadangi veikė mechanizmai, užtikrinantys darbo įstatymų vykdymo kontrolę ir priežiūrą, darbo santykių šalys vengė pažeidinėti įstatymus ar piktnaudžiauti savo teisėmis. Teisinį tikrumą⁶ užtikrino ir tai, kad darbo įstatymų teisėkūros procese aktyviai dalyvavo darbuotojų atstovai, o taikant įstatymo nuostatas jos buvo aiškinamos Visasąjunginės profesinių sąjungų centro tarybos (VPSCT), kuri leido specialius VPSCT aktus⁷. Kadangi valstybė buvo didžiausias darbdavys, ji pati planuodavo lengvatas ir garantijas, o vėliau jas pati ir suteikdavo. Ir trečia, galima teigti, jog buvo visiškai įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas, darbo teisė atliko jai patikėtas funkcijas. Valstybė planavo besimokančiųjų skaičių, rūpinosi darbo vietomis pabaigus mokslus, o pensinio amžiaus žmonių darbą ribodavo. Gera ar bloga, tačiau egzistavo aiški darbo rinkos reguliavimo sistema, valdoma išimtinai valstybės.

2. Pereinamojo laikotarpio Lietuvos Respublikos darbo įstatymų problemos (nuo 1990 m. kovo 11 d.)

1990 m. kovo 11 d. atkūrus Lietuvos valstybingumą, pradėta savarankiška darbo įstatymų leidyba. Galima skirti du šio laikotarpio etapus: pirmas – nacionalinės darbo teisės derinimas prie rinkos ekonomikos sąlygų, ir antras – darbo teisės derinimas prie bendros Europos Sąjungos darbo teisės.

Privačios nuosavybės atsiradimas 1990-aisiais metais atkūrė ir priešpriešą tarp darbo jėgos (darbuotojo) ir jos naudotojo (darbdavio). Atsirado privatūs darbdaviai, tapo itin aktualus darbo jėgos kainos klausimas, stiprėjo asmenų siekis gauti ekonominę naudą bet kokiomis priemonėmis. Greta atsiranda ir darbo santykių lankstumo poreikis. Darbo teisė turėjo atlikti labai svarbų priešingų socialinių grupių interesų derinimą. Panašių santykių fone XIX a. pabaigoje darbo teisė apskritai pradėjo formuotis ir atlikti mediatoriaus vaidmenį reguliuojant kapitalo ir darbo jėgos interesus. Svarbiausia, jog mediatorius (valstybė) sugebėtų suvaldyti konfliktus tarp darbo santykių šalių, padėtų rasti interesų pusiausvyrą ir sugebėtų užtikrinti, jog nustatytos taisyklės būtų įgyvendintos.

Šiuo laikotarpiu buvo padarytas didžiulis darbas – buvo priimti atskirus darbo teisės institutus reglamentuojantys teisės norminiai aktai⁸, kuriamos institucijos⁹, reglamentuojama jų veikla. Žvelgiant retrospektyviai, šis didelis darbas buvo geras pamatas tolesniam darbo teisės vystymuisi ir sėkmingam perėjimui į kitą etapą – integraciją į Europos Sąjungą.

6 Darbo įstatymų nuostatos buvo aiškinamos Visasąjunginės profesinių sąjungų centro tarybos, kuri leido specialius VPSCT aktus.

7 Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*. 2007, 3(7): 295.

8 Darbo sutarties įstatymas, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, Atostogų įstatymas, Darbo apmokėjimo įstatymas, Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas, Žmonių saugos darbe įstatymas ir kt.

9 Socialinio draudimo fondas, Trišalė taryba, Darbo inspekcija ir kt.

1990-aisiais aktyviai darbo teisės mokslinėje veikloje dalyvavo ir įstatymų leidėją konsultavo darbo teisės šakos mokslininkai I. Nekrošius, A. Dambrauskas, V. Nekrašas, V. Tiažkij, G. Dambrauskienė, P. A. Čiočys, J. Maculevič, G. Bužinskas, A. Šuminas, P. Koverovas ir kiti.

Šiuo laikotarpiu ėmė ryškėti būtinybė pertvarkyti darbo teisę dėl pasikeitusių ekonominių darbo sąlygų. Paveldėta darbo įstatymų lankstumo stoka iškraipė įstatymų įgyvendinimą praktikoje. Darbdaviai ir darbuotojai suprato, kad galima „nukrypti“ nuo įstatymo reikalavimų, o tinkamos darbo santykių kontrolės užtikrinti valstybė nesugebėjo, darbo teisės pažeidimų daugėjo¹⁰. Galima nurodyti kelias to priežastis: įstatymų leidėjo nenoras pripažinti besikeičiančių darbo rinkos realijų, nepakankamas valstybinės darbo inspekcijos finansavimas (dėl to atsiradęs kompetencijos trūkumas), profesinių sąjungų tinkamos darbo įstatymų priežiūros nebuvimas, socialinės partnerystės stoka tarp darbo sutarties šalių ir kt.

Kita šiuo laikotarpiu atsivėrusi žaizda – beveik išnykęs socialinis dialogas. Atsiradus galimybei turėti ir kaupti privačią nuosavybę, buvo koncentruojamasi ties šios nuosavybės absoliutiniu. Kolektyvinių darbo santykių praktika neprogresavo, nes kuriant kolektyvinio atstovavimo įstatymus 1990-aisiais buvo sunku numatyti, kaip keisis ir evoliucionuos kolektyvinis atstovavimas pereinant iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką. Pasak prof. J. Žilio, parlamente vyko įnirtinga kova dėl to, kas turi būti darbuotojų interesų teisėti gynėjai arba atstovai, nes buvusi profsąjungų sistema nebefunkcionavo dėl politinių ir kitų socialinių priežasčių. Centralizuotą profsąjungų struktūrą keitė besikuriančios naujos profesinės organizacijos, kurių net po kelias ar daugiau veikė daugelyje įmonių ir organizacijų. Nenuostabu, kad tvyrant tokiai socialinei įtampai priimti sprendimus yra sudėtinga. Profesorius nurodo tuometines teisėkūros problemas: „kaip ir daugelis kitų teisės aktų projektų, taip ir Kolektyvinių sutarčių įstatymas Aukščiausiojoje Taryboje buvo svarstomas aistringai, keltos naujos idėjos ir teikti siūlymai dėl normų tobulinimo. Ir šiuo atveju neišvengta negatyvios parlamentinės veiklos ypatybės, kai įstatymo tekstas tiesiog ekspromtu buvo redaguojamas Aukščiausiosios Tarybos posėdžių salėje ir balsuojama už siūlomą normą apibrėžimą.“¹¹

Dėl kolektyvinio atstovavimo reglamentavimo netobulumo, dėl praktinių įgyvendinimo problemų ir apskritai dėl įtampos darbo rinkoje darbuotojų atstovavimas profesinėse sąjungose ir šiandien, praėjus 20 metų, išlieka labai mažas (manoma, jog apie 10 proc. visų dirbančiųjų). Dėl išliekančio didelio (apie 15 proc.¹²) nedarbo darbuotojai vis dar vengia burtis į profesines sąjungas, bijodami neigiamo darbdavių požiūrio į asocijuotą darbuotojų struktūras. Darbdavių neigiamą požiūrį pateisina ir tai, kad konku-

10 Žr. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitas apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1716170122>>.

11 Žilys, J. Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija valstybingumo atkūrimo, įtvirtinimo ir socialinių lūkesčių kontekste 1990–1992 metais. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 57–59.

12 *Lietuvos statistikos metraštis, 2011*. Lietuvos statistikos departamentas, 2011, p. 145.

ruojant dėl įtakos vienoje įmonėje kuriamos kelios profesinės sąjungos, kurios neretai nesutaria tarpusavyje.

Čia paminėtas ir daugelį kitų pereinamojo laikotarpio darbo teisės problemų buvo tikimasi išspręsti naujuoju Darbo kodeksu, kuris sunkiai skynėsi kelią į patvirtinimą¹³.

3. Darbo kodekso problemos (nuo 2003 m.)

Šio laikotarpio Lietuvos darbo teisės raida sietina su trimis aplinkybėmis: pirma, tai kad darbo teisė buvo kodifikuota, – priimtas Darbo kodeksas, antra, kad Lietuva stodama į Europos Sąjungą prisiėmė įsipareigojimus laikytis Sąjungos teisės ir atsirado poreikis šią teisę išmanyti, ir trečia, kad susiformavo nauja darbo teisės mokslininkų karta, kuri studijavo darbo teisę besikeičiančiomis darbo rinkos sąlygomis ir tęsia Lietuvos darbo teisės tyrimus šiuolaikinės Europos Sąjungos teisės kontekste.

Nuo 2000-ųjų metų darbo teisės mokslo problemas pradėjo nagrinėti T. Davulis, D. Petrylaitė, T. Bagdanskis, R. Krasauskas, I. Mačernytė-Panomariovienė, N. Kasiliauskas, A. Bitinas, A. Verikas, R. Guobaitė, V. Mačiulaitis ir kiti. Darbo teisės mokslas plėtojosi, greta klasikinių darbo teisės institutų atsiranda papildomos temos, kaip antai, vienodas požiūris ir nediskriminavimas, technologinės pažangos įtaka, Europos Sąjungos darbo teisė, darbo santykių lankstumas, darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyje ir pan. Tyrinėjant Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisę aiškėja, kad kai kurios mūsų darbo įstatymų nuostatos atsilieka nuo (darbo) rinkos realijų, todėl yra sunkiai įgyvendinamos praktikoje. Mokslininkai suprato, kad įstatymų leidėjas, reaguodamas į socialinius pokyčius ir naujoves darbo rinkoje, turi atsakyti reikiamu reguliavimu, todėl siūlė daryti pakeitimus. Profesorius Ipolitas Nekrošius, vadovavęs Darbo kodekso kūrimo darbo grupei, dar prieš aštuonerius metus nurodė pagrindines darbo teisės problemas: tarybinės darbo teisės normų neatitiktis naujoms ekonominėms sąlygoms, kolektyvinių derybų stoka, stabdanti kodekso normų įgyvendinimą, civilinių teisinių darbo panaudojimo formų ribojimas, darbo teisės liberalizacijos apimtis ir kitos¹⁴. Daugelis šių problemų taip ir liko neišspręstos iki šiol, o tai neigiamai veikia tolesnį Lietuvos darbo teisės vystymąsi.

Toliau apžvelgsime šiandieninę padėtį darbo rinkoje ir teisinį darbo reguliavimą. Pagrindinės šiuo laikotarpiu spręstinos problemos yra: lankstumo diegimas ir *flexicurity* (saugaus lankstumo) įgyvendinimas; pasenusių ir nebevykdomų DK nuostatų keitimas atsižvelgiant į teismų praktiką ir padėtį darbo rinkoje; susitarimų dėl darbo sąlygų perkėlimas iš įstatymų į lokalius susitarimus tarp darbo santykių šalių ar jų atstovų,

Tarybinėje darbo teisėje lankstumas buvo galimas tik kai kuriuose institutuose, pavyzdžiui, ne viso darbo laiko¹⁵, sezoninio darbo ir kt. Atkūrus Nepriklausomybę atsi-

13 Nekrošius, I. Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*. 1999, 1(33); Maculevičius, J.; Tiažkijus, V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. *Teisė*. 1995, 27: 36–42.

14 Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 151–160.

15 *LTSR darbo įstatymų kodekso komentaras*, supra note 4.

rado galimybę darbo santykius reglamentuoti lanksčiau, bet tokių iniciatyvų įstatymų leidėjas vengė dėl sunkių derybų su darbuotojų atstovais. Darbo santykių lankstumo idėjos oficialiai buvo įtvirtintos dar 2003 m. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrei išleidus rekomendacijas darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas¹⁶. Šiose rekomendacijose buvo nurodytos DK leidžiamos lankstumo galimybės, tačiau iš esmės praktikoje šios rekomendacijos darbuotojų ir darbdavių nesudomino, nes kitos susijusios DK nuostatos, reglamentuojančios darbo laiką, atleidimą iš darbo, saugą darbe ir įvairias papildomas garantijas, liko nepakeistos.

Esant pakankamai griežtai ir nelanksčiai darbo teisei, darbdaviai pradėjo ieškoti alternatyvių būdų darbui panaudoti išvengiant įsipareigojimų pagal darbo teisę. Pradėjo plėstis agentūrinis darbas arba darbas per laikinojo įdarbinimo įmones, paslaugų pirkimas sudarant civilines sutartis (*outsourcing*), radosi savarankiškai dirbantys darbuotojai (*self employed*). Nepamatuota darbuotojui suteikiamų garantijų našta tapo nepakeliama smulkiems darbdaviams, todėl jie ėmė vengti darbo santykių kaip darbo panaudojimo formos. Tai palietė ir darbo paklausą – dažniau siūloma darbą asmenims organizuoti savarankiškai. Neišvengiamai kilo problemos – atsirado ekonomiškai priklausomi darbuotojai bei plito nedeklaruotas darbas. Valstybė į tai atkreipė dėmesį tik tada, kai atsirado masė žmonių, kurie, dirbdami pagal civilines sutartis, išvengė socialinių mokesčių, tačiau ir neįgijo teisės į draudimą bei socialines garantijas. Galima teigti, jog tai, ko įstatymų leidėjas siekė išvengti nustatydamas griežtas Darbo kodekso nuostatas, vis tiek vyko.

Atsižvelgiant į Europos šalių praktiką ir rekomendacijas¹⁷, pastaruoju metu Lietuvos darbo teisės specialistai didelį dėmesį skiria *flexicurity*, arba darbo santykių lankstumo bei socialinio saugumo pusiausvyros, įgyvendinimui. Pernai tarptautinėje mokslinėje konferencijoje¹⁸, skirtoje XXI amžiaus darbo rinkos problemoms nagrinėti, buvo atkreiptas dėmesys, kad *flexicurity* iš esmės yra šiuolaikinis visuomeninių darbo santykių reguliavimo metodas. *Flexicurity* – tai modernių būdų ir priemonių, kuriomis yra siekiama socialinio reguliavimo tikslų, visuma. Tai mišrus ir sudėtingas metodas, kurio užduotis – formuluoti kompromisines nuostatas, pagal kurias sėkmingai funkcionuotų šiuolaikinė darbo rinka, užtikrinanti socialinę žmonių gerovę. Valstybei būtina rasti būdą žmogaus darbinę veiklą reguliuoti taip, kad minimaliais imperatyvais būtų užtikrinamas socialinis solidarumas, tačiau žmonėms būtų leidžiama lanksčiau pasirinkti savo veiklos formas ir režimus. Būtina pažymėti, kad valstybinio reguliavimo

16 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 101-4573.

17 2007 m. Europos Komisijos komunikatas KOM(2007) 359 (galutinis) Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“.

18 Plačiau žr.: *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011.

mastu įgyvendinant *flexicurity* reikia sieti įvairias visuomeninių santykių reguliavimo sritis – darbo santykius, socialinės apsaugos santykius, mokesčius, sveikatos apsaugą, draudimą ir pan. Kol kas apie *flexicurity* kalbama tik darbo teisės ir socialinės apsaugos kontekste, bet net ir šių visuomeninių santykių reguliavime sunku rasti bendrą nuomonę dėl tolesnių socialinės politikos įgyvendinimo krypčių ir darbų. Manau, kad *flexicurity* yra brandžios visuomenės bendro sutarimo rezultatas. Socialiniai partneriai turi subręsti kompromisui, veikti bendrai ir kartu ieškoti protingų ir naudingų visiems sprendimų, kurti konkurencingą ekonominę aplinką ir užtikrinti socialinę gerovę visuomenės nariams. Tam reikalinga aplinka, kurioje darbdaviai pripažįsta darbuotojų asociacijų teisę ir laisvę, profesinės sąjungos pripažįsta, jog darbdaviai yra darbo proceso organizatoriai (ne pašalpų dalintojai), todėl turi teisę priimti sprendimus dėl darbo organizavimo ir tvarkymo, o valstybė šiam procesui padeda, tačiau nesikiša ir nesukuria papildomų biurokratinių kliūčių, o tik tiek, kiek reikia jėgų pusiausvyrai palaikyti. Reguluojant būtina diferencijuoti ne tik darbuotojus, bet ir darbdavius, ypač mažas ir vidutines įmones. Deja, bet šiandien Lietuvoje tokios terpės, mano manymu, nėra. Darbdaviai nelinkę pripažinti profesinių sąjungų, nes jos susiskaldžiusios ir kovoja tarpusavyje. Didieji profesinių sąjungų centrai paprastai atstovauja didelių įmonių darbuotojams, todėl nežinia, ar teisingai perduodamos smulkiųjų įmonių darbuotojų problemos. Taip pat probleminis yra ir valstybei, kaip darbdaviui, dirbančių žmonių atstovavimas.

Būtina reformuoti darbo teisę, nes ji stokoja lankstumo¹⁹, išlieka orientuota į fabrikinę gamybą, joje yra „dovanojama“ daug nepagrįstų garantijų darbuotojams, kurios galėtų būti keičiamos į priimtinesnes kolektyvinėse sutartyse šalių sutartas lengvatas. Tam, kad darbo santykiai evoliucionuotų kartu su kitų Europos valstybių darbo rinkomis, būtina atsisakyti dalies įstatymo lygiu reguliuojamų lengvatų ir suteikti daugiau laisvės dėl darbo sąlygų tartis darbo santykių šalims savarankiškai.

Darbo santykių lankstumo didinimui pritaria T. Davulis ir D. Petrylaitė, teigdami, jog reikalingas didesnis lankstumas darbo įstatymuose, o konkrečių darbo sąlygų ir garantijų nustatymas turi persikelti į kolektyvines sutartis²⁰. Natūralu, jog dabartinis griežtas ir smulkmenišką darbo sąlygų reguliavimas įstatymu kai kuriems darbuotojams netinka, todėl nuolat kyla iniciatyvos keisti įstatymą (DK). Įstatyme palikus tik pagrindinius darbo teisės principus ir minimalias garantijas, atsirastų būtinybė konkrečias garantijas nustatyti kolektyvinėse sutartyse (įmonių ar šakos lygiu). Egzistuoja ir kita nuomonė – R. Krasauskas²¹ mano, jog gali egzistuoti ir pereinamasis laikotarpis,

19 Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011, p. 227–242; Usonis, J.; Bagdanskis, T. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2): 595–612.

20 *Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security*. Davulis, T.; Petrylaitė, D. (eds.). Cambridge Scholars Publishing, 2012.

21 Krasauskas, R. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011, p. 536–553.

kurio metu kolektyvinėse sutartyse šalys galėtų susitarti dėl blogesnių nei DK nustatytos darbo sąlygų ir tokiu būdu būtų skatinamas darbdavių interesas dalyvauti socialiniame dialoge sudarant tokias sutartis. Sunku sutikti su šia nuomone. Manome, jog kolektyvinės sutarties paskirtis – gerinti darbo sąlygas ir nustatyti papildomas garantijas ir lengvatas, o ne atvirksčiai. Pagal DK 61 straipsnį kolektyvinių sutarčių turinys – sąlygos bei garantijos, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir nebloginančios darbuotojų padėties. Taigi natūralu, kad perteklinis darbo sutarties šalių santykių reguliavimas įstatymu panaikina terpę atsirasti šalių susitarimams. Todėl nepriimtini paskutiniu metu įstatymų leidėjui brukami įstatymo pakeitimai, kuriais kolektyvinę sutartį bandoma paversti dokumentu, kuris ne pagerina darbuotojų darbo sąlygas, o atvirksčiai – pablogina. Tokiomis priemonėmis, matyt, stengiamasi desperatiškai sugundyti darbdavį sudaryti kolektyvines sutartis. Bet tradiciškai kolektyvinės sutarties iniciatoriai yra darbuotojai, o ne darbdaviai. Nors šiuolaikiniai darbdaviai ir suvokia kolektyvinės sutarties reikšmę, tačiau nemanau, jog reikėtų tikėtis, kad jie bus tikrieji tokių sutarčių iniciatoriai. Manome, jog atsisakius detalaus garantijų reguliavimo Darbo kodekse, darbuotojai taps suinteresuoti dėl geresnių sąlygų susitarti su darbdaviu ir nusistatyti papildomas garantijas kiekvienoje įmonėje savaip, pagal savo poreikius.

Realių pokyčių kolektyvinėse derybose galima pasiekti transformuojant egzistuojantį butaforinį darbuotojų interesų gynimą kolektyvinėmis sutartimis į realias derybas, pavyzdžiui, integruojant darbuotojų atstovą į įmonių valdymo organus. Toks darbuotojų atstovų dalyvavimas įmonių valdyme yra paplitęs, pavyzdžiui, Norvegijoje, Danijoje, Švedijoje, Vokietijoje, o Lietuvoje, Estijoje, Latvijoje, Jungtinėje Karalystėje, Bulgarijoje, Belgijoje yra netaikomas²². Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Lietuvoje galėtų būti naudingas didelėms įmonėms, tačiau toks pakeitimas turi būti daromas sistemai, apgalvojant visą atstovavimo sistemą, taip pat šalims turi suteikti daugiau lokalaus lankstumo galimybių, atitinkamai koreguojant Darbo kodeksą.

Per dvidešimt metų įsitikinome, jog iš esmės neperžiūrėjus darbo įstatymų suteikiamų garantijų apimties ir nepatobulinus kolektyvinio atstovavimo schemos, lokaliu lygiu kolektyvinės derybos nepasidės. Darbo įstatymais leidžiant įmonėje veikti daugiau kaip vienam darbuotojams atstovaujančiam organui, darbdaviui išskyla klausimas – o kuris gi iš atstovaujančių subjektų yra tikrasis darbuotojų atstovas, su kuriuo galima vesti konstruktyvias derybas? Darbo kodekso 17–21 straipsniai sukonstruoja gana painią atstovavimo sistemą, kur darbo teisės subjektas yra darbuotojų kolektyvas, o jam atstovauti gali profesinės sąjungos, šakinės profesinės sąjungos, o jų nesant darbo taryba. Pasitaiko atvejų, kai įmonėje mažumai darbuotojų atstovauja kelios profesinės sąjungos, o darbuotojų kolektyvas nė vienai nesuteikia atstovavimo teisės ir derasi su darbdaviu savarankiškai. Atsiranda terpė profesinių sąjungų atstovų nepasitenkinimui, neva darbdavys ignoruoja darbuotojų atstovus, kuriems įstatymas suteikia atstovavimo teisę. Savo ruožtu darbdaviai nepatenkinti tuo, kad reikia vesti derybas su keliais atstovais vienu metu. Šiuos atstovavimo neaiškumus būtina ištaisyti. Kyla problemų ir

22 Vitols, S. *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*. Background paper. European Trade Union Institute, 2010.

dėl atstovavimo realumo, kai įmonėje sukuriamos formalios profesinės sąjungos, neatkleidžiančios darbdaviui atstovavimo pagrindų ir piktnaudžiaujančios savo teisėmis²³. Socialinių partnerių atstovaujama narių skaičius ir atstovavimo realumas problemiški ir šakos lygiu. Pavyzdžiui, Lietuvos trišalėje taryboje dalyvaujantys socialiniai partneriai yra paskirti, jų atstovavimui Lietuvoje nėra nustatytų aiškių atstovavimo kriterijų. Šią problemą išsamiai nagrinėjo N. Kasiliauskas nurodydamas objektyvius atstovavimo kriterijus – nominacijos, kiekybinius, kokybinius, funkcinius, ideologinius ir pan., tačiau dauguma profesinių sąjungų Lietuvoje, atrodo, nėra suinteresuotos, kad būtų įtvirtinti aiškūs atstovaujamosios organizacijos išrinkimo kriterijai, nes nenori prarasti savo įgaliojimų²⁴.

Lietuvos darbo teisės norminių aktų keitimo iniciatyvų dažnumą suaktyvino ir pasaulyje vykstanti ekonomikos recesija. Lietuvoje kuriamos įvairios darbo grupės dėl Darbo kodekso pakeitimų, siūlomos naujos kodekso straipsnių formulotės, jos svarstomos Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje. Tenka konstatuoti ir apgailestauti, kad ne visi pakeitimai yra tinkamai parengiami ir dera su dabartine darbo teisės sistema. Darbo įstatymų liberalizavimo iniciatyvos neretai stabdomos dėl to, kad jos teikiamos padrikai, neatsižvelgiant į poveikį kitiems darbo teisės norminiams aktams. Kai aiškiai nesuderinamos su darbo teisės sistema iniciatyvos priskiriamos *liberalizavimo* srovei, jos atžvilgiu susiformuoja neigiama nuomonė, darosi sunku atskirti apgalvotas socialinės teisėkūros iniciatyvas nuo drastiško ir nepagrįsto įstatymo kaitaliojimo.

Pavyzdžiui, pasiūlymas leisti darbuotoją atleisti darbdavio valia nesant darbuotojo kaltės be jokios svarbios priežasties, tačiau sumokant darbuotojui didesnę išieitinę išmoką, nedera su diskriminaciją draudžiančiomis nuostatomis, iškreipia visą atleidimo iš darbo sistemą, kurioje numatytos įvairios garantijos ir pan. Todėl, norint palengvinti darbuotojo atleidimo reguliavimą, reikia atsižvelgti į jam suteikiamų įvairių garantijų pagrįstumą, jo tolesnę padėtį darbo rinkoje (perkvalifikavimo, pašalpų mokėjimo sistema) ir pan. Pamištama, jog pasiūlymus parlamentui reikia parengti profesionaliai, suformuoti pagrįstas derybines pozicijas, prognozes, susipažinti su kitų šalių praktika, ją įvertinti ir pan.

Tuo tarpu, kol vyksta ginčai dėl socialinės reformos, darbo rinka pati „susireguliuoja“ ir prisitaiko prie ekonominių sąlygų. Pavyzdžiui, buvo ilgai diskutuota, ar reikia įteisinti „agentūrinį darbą“ (įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones), tuo tarpu Lietuvoje tokia forma dirbama daugiau kaip dešimtmetį, o įstatymas²⁵ priimtas tik 2011 m. įsigaliojus ES direktyvai 2008/104/EB.

Sveikintinas žingsnis lankstumo link – DK 150 straipsnio pakeitimas²⁶, įteisinęs dvi viršvalandžių rūšis – privalomus ir sutartinius. Privalomus viršvalandžius darbdav-

23 Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. balandžio 23 d. nutartis byloje Nr. N-575-395/2010.

24 Kasiliauskas, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. VŠĮ „Teisės namai“, 2008, p. 171–176.

25 Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 69-3287.

26 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 81-4221.

vys turi teisę pavesti dirbti *force majeure* atvejais, numatytais DK 151 straipsnyje, o sutartiniai viršvalandžiai gali būti dirbami darbuotojui sutikus. Tačiau liko svarstyti pati viršvalandžio sąvoka, nes Darbo kodeksas viršvalandiniu darbu laiko darbą virš įstatymu nustatytos 40 valandų darbo normos, tačiau DK 150 straipsnis nelaiko viršvalandžiais DK 144 straipsnio 2 dalyje nustatytos darbo dienos laiko normos viršijimo, o teismai vadovaudamiesi šiomis nuostatomis viršvalandžiais nelaiko darbo, dirbamo virš sutartos darbo laiko normos, tačiau neviršijančios įstatymo nustatytosios.

Darbo santykių liberalizavimas yra neišvengiamas ne tik dėl politinių ar ekonominių, bet ir dėl objektyvių praktinių bei socialinių žmonių gyvenimo pokyčių. Atsiradus naujoms technologijoms, darbas gali būti atliekamas bendraujant elektroninėmis komunikacijos priemonėmis, todėl, pavyzdžiui, atstumas iki darbo vietos nebėra labai svarbus įsidarbinant. Darbuotojams nebereikia fiziškai nuolat būti darbo vietoje, todėl šalys linksta prie darbo santykių dereguliavimo. Šiame kontekste būtina paminėti neišvengiamą darbo lankstumo formą – nuotolinį darbą. Nuotolinis darbas (jo pagrindinė forma teledarbas²⁷) gali būti dirbamas naudojantis šiuolaikinėmis telekomunikacijų galimybėmis. Darbuotojas prisijungęs prie darbdavio kompiuterių tarnybinės stoties gali dirbti virtualioje aplinkoje, naudodamasis darbdavio duomenų baze, informaciniais ištekliais ir pan. Pagrindiniai spręstiniai darbo teisės klausimai šioje srityje yra susiję su darbdavio atsakomybe už darbuotoją, kurio darbdavys nekontroliuoja. Iki 2010 m. galiojusi tvarka numatė specialią darbo sutarties rūšį – namudinį darbą²⁸, kuriai nustatė vieną lankstumo galimybę – netaikyti įmonės darbo tvarkos taisyklių. Turint omenyje, kad darbuotojas dirba ne įmonės teritorijoje, o namuose, tai suprantama, tačiau egzistavo reikalavimai darbdaviui prieš sudarant darbo sutartį su namudininku įvertinti profesinę riziką namudininko darbo vietoje, domėtis šeimos sudėtimi ir pan. Šie papildomi reikalavimai buvo sunkiai įgyvendinami, todėl darbdaviai šia lanksčia darbo forma nesidomėjo. Vyriausybei 2010 m. pakeitus tvarką, nuo tarybinių laikų gyvavęs namudinis darbas buvo pakeistas kita rūšimi – nuotoliniu darbu²⁹. Ši darbo forma turi daugiau civilinio teisinio reguliavimo metodo bruožų, nes darbdavys minimaliai vadovauja darbo procesui, o tikrina tik rezultatą. Gali kilti teisingas klausimas – o kodėl gi šiuos santykius priskiriame darbo įstatymų reglamentavimo sferai? Juk toks lankstumas visiškai nesiderina su tradicinėmis darbo formomis, nes priskirtas darbo funkcijas darbuotojas atlieka neaišku kur, kaip ir nežinia ar savarankiškai? Todėl kyla grėsmė darbo teisei susilpnėti, prarasti aiškias reguliuojamų santykių ribas, nes labai panašius savo turiniu visuomeninius santykius reglamentuoja ir civilinės, ir darbo teisės normos. Lankstumas gali būti suprantamas ir kaip atsakomybės už dirbančio žmogaus minimalią apsaugą persikirstymas tarp darbdavio ir paties darbuotojo. Kuriant specialias taisykles ir išimtis darbo teiseje būtina pagalvoti ir apie pavojus darbo teisės, kaip teisės šakos, savarankiškumui. Pataikavimas

27 Angl. *telework*.

28 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 81(1)-3690.

29 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 89-4710.

neišvengiamai didėjančiam darbo santykių reglamentavimo lankstumo poreikiui gali susilpninti darbo teisės principų įgyvendinimą ir grąžinti kai kuriuos darbo teisės institutus atgal į civilinės teisės reguliavimo sritį. Kaip to išvengti? Kaip tinkamai įgyvendinti *flexicurity* darbo santykių reguliavimo metodą? Šie klausimai turėtų būti pagrindiniai uždaviniai dabartiniame darbo teisės teisėkūros procese.

Kritikuotinas buvęs bandymas diferencijuoti darbuotojus pagal jų gaunamų pajamų dydį. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija siūlė Darbo kodekso pakeitimus, kurie leidžia daugiau kaip 6,5 tūkst. litų atlyginimą per mėnesį gaunantiems darbuotojams netaikyti kai kurių darbo sutarties nutraukimą, darbo laiką ir poilsį reguliuojančių nuostatų. Manau, jog tokie Ūkio ministerijos siūlymai prieštarauja DK bendrosios dalies 2 straipsniui, kuriame diferenciacija yra leidžiama tik pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Gaunamo atlyginimo dydis negali būti pagrindas skirtingam reguliavimui. Šiuo pasiūlymu buvo bandoma spręsti problemą dėl įmonių vadovų santykių dvilypiškumo, nes iki šiol norminiai teisės aktai dviprasmiškai reglamentuoja atvejus, kada juridinio asmens vadovas veikia pavedimo santykių terpėje, o kada jam turi būti taikoma Darbo įstatymų numatoma darbuotojo apsauga ir garantijos³⁰. Todėl užuot darant įvairias išimtis, siūlau aiškiai įstatyme pasisakyti dėl juridinio asmens vadovo teisinės padėties darbo įstatymų atžvilgiu. Specialus juridinių asmenų vadovų (darbdavių atstovų) teisinės padėties reguliavimas sukurtų teisinį tikrumą santykiuose su šia ypatinga asmenų kategorija.

Pastaruoju metu diskutuojama ir apie pensinio amžiaus darbuotojų atleidimo ypatumus. Siūloma³¹ pakeisti DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą ir nustatyti, kad teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį negali būti „amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojui sueina 65 metai“. Pakeitimo iniciatoriai teigia, jog tai padės lengviau atleisti pensinio amžiaus sulaukusius darbuotojus siekiant į jų darbo vietas priimti jaunos asmenis. Pasiūlymas sulaukė įvairios kritikos iš profesinių sąjungų³² ir Seimo narių³³, buvo vadinas „vergovės grąžinimu“ ir pan. Tačiau Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis ir skaičiavimais³⁴, iki 2016 m. jaunimo nedarbas pasaulyje gali siekti apie 13 proc., o Europoje apie 17 procentų. Esant tokiai padėčiai, manyčiau, kad Vyriausybės sprendimas leisti darbdaviams savo nuožiūra atleisti teisę į senatvės pensijas turinčius asmenis ir priimti jaunesnius darbo ieškančius darbuotojus yra tinkamas būdas jaunimo nedarbiui

30 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys civilinėse bylose: Nr. 3K-7-444/2009, Nr. 3K-7-161/2009, Nr. 3K-3-326/2010, Nr. 3K-3-424/2008, Nr. 3K-7-308/2008, Nr. 3K-3-185/2012 ir kt.

31 2012 m. gegužės 2 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas Nr. 12-1418-01 [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=137907&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n>.

32 Lietuvos profesinių sąjungų nacionalinių junginių koordinacinio centro raštas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <<http://www.lpsk.lt/docs/rastasDKpataisos2012-05-116.pdf>>.

33 Seimo nario A. Syso straipsnis „Draši“ A. Kubiliaus Vyriausybė“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-22]. <<http://www.delfi.lt/news/ringas/politics/asysas-drasi-akubiliaus-vyriausybe.d?id=58769287>>.

34 *Global employment trends for youth 2012. Global Employment Trends: May 2012*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2012.

spřęsti. Teisiniu požiūriu šia tema yra pasisakę ir Europos Teisingumo Teismas byloje C-45/09 nusprendę, jog Europos Sąjungos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiamas automatiškas (!) darbo sutarčių nutraukimas, kai darbuotojui sueina pensinis amžius, jei taip siekiama tikslo, susijusio su užimtumo politika ir darbo rinka, ir šiam tikslui pasiekti naudojamos priemonės yra tinkamos ir būtinos³⁵. Tačiau konkrečiai siūlomos Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto pataisos nevaadinčiau liberalizacija, kadangi pagal galiojančią tvarką darbdaviai vis tiek turės įrodyti svarbias priežastis, dėl kurių atleidžia pensininką. Taip pat siūlytina nekonkretizuoti „65 metų amžiaus“, nes pensinio amžiaus reglamentavimas yra nevienodas ir ateityje dar gali keistis.

Tam, kad veiktų darbo teisės funkcijos, valstybė turi reaguoti į padėtį darbo rinkoje ir laiku imtis reikiamos įstatymų leidybos iniciatyvos. Vienintelis teisingas kelias išlaikyti gerai veikiančią darbo santykių sistemą yra nuolatinė jos priežiūra. Laiku pakeitus neveikiančią nuostatą ar užpildžius teisinę spragą, nereikia spřęsti tokių problemų praktikoje. Įstatyme esančios spragos ar kolizijos neišvengiamai yra taisomos moksliniu aiškinimu ar teismų praktika. Dėl to normos prasmė išsiskraipo, prarandamas teisinis tikrumas taikant tą normą ir visą santykių sistemą, kuri reglamentuojama tuo teisės norminiu aktu. Deja, bet pokyčiai darbo rinkoje yra gerokai greitesni nei valstybės reakcija. Kai kuriose Darbo kodekso nuostatose nuo pat priėmimo dienos buvo užprogramuota taikymo problema, todėl vėliau teismams nieko kito neliko, kaip vadovautis teisės principais, o ne darbo įstatymų nuostatomis. Pavyzdžiui, DK 256 straipsnis nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma tik su tokiais darbuotojais, kurių dirbamų darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Dauguma Lietuvos darbdavių tokių sutarčių nėra sudarę, tad ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis tokiu atveju negalėtų būti su darbuotojais sudaryta. Šis Darbo kodekse neapdairiai padarytas nepagrįstas darbdavio veiklos apribojimas praktikoje nebetaikomas, nes teismai sprendžia, jog nukrypimo nuo DK atveju darbo sutarties šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą nepažeidžiama³⁶. Akivaizdu, kad Darbo kodekso 256 straipsnis turi būti koreguojamas atsižvelgiant į susiklosčiusią situaciją praktikoje.

Kitas pavyzdys – DK 297 straipsnis. Jame numatyta pareiga darbdaviui mokėti neteisėtai atleistam darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštos laiką. Kodekse ši norma skamba kaip sankcija, skiriama darbdaviui už netinkamą darbuotojo atleidimą. Pernai, Lietuvos Aukščiausiajam Teismui išaiškinus, kad DK 297 straipsnio 1 ir 4 dalyse įtvirtintos kompensacijos už priverstinę pravaikštos laiką neteisėtai iš darbo atleistam darbuotojui paskirtis – socialinė, t. y. kompensuoti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo iš darbo atsiradusius turtinius praradimus, užtikrinti dėl neteisėtų darbdavio veiksmų negautų pragyvenimui būtinų lėšų kompensavimą³⁷. Tokio išaiškinimo rezultatas – praktikoje atsižvelgiama į tai, ar darbuotojas dirbo ir ar turėjo kitų pa-

35 Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-45/09, *Gisela Rosenblatt prieš Oellerking Gebäudereinigungsges.*

36 Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-451/2006, Nr. 3K-3-396/2005.

37 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-363/2011.

jamų, ir atitinkamai išmokama kompensacija mažinama, nors įstatymas tiesiogiai tokių išlygų nenumato. Reikia sutikti, kad toks ginčo sprendimas yra teisingas, tačiau teismų praktika negali būti pagrindinis šių santykių reguliavimo šaltinis, todėl DK 297 straipsnį reikia keisti.

Būtinybė nuolat stebėti ir reaguoti į Europos Sąjungos šalių narių socialinės aplinkos ir darbo rinkos pokyčius yra atspindima įvairiuose dokumentuose. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos strategiją 2020³⁸, Lietuva turėtų skatinti savarankiškai dirbančius asmenis ir susirūpinti apsimestinai savarankiškai dirbančių asmenų statuso problema, nes šių asmenų dirbamas darbo laikas, nedeklaruojamos pajamos ir kitos sąlygos iškreipia sąžiningą konkurenciją darbo rinkoje. Reikalinga ir darbdavių diferenciacija, skatinanti žmones kurti lanksčias darbo vietas ir leidžianti šalims susitarti dėl lanksčių darbo sąlygų. 2012 m. Lietuvos nacionalinėje reformų darbotvarkėje pabrėžiama, kad „Nėra pakankamai efektyviai kontroliuojamas neoficialus, nedeklaruotas darbas. Darbo rinkai būdingas nelankstumas neskatina įdarbinti daugiau darbuotojų. Galiojančios paramos priemonės neskatina savarankiško darbo, trūksta ekonominę ir darbo rinkos politiką apimančių iniciatyvų verslumą skatinančiai aplinkai sukurti. Sprendžiant nedarbo problemą, būtina gerinti aplinką verslui, savarankiškam darbui ir naujų darbo vietų kūrimui bei sustiprinti priemones, kuriomis skatinama pereiti nuo neoficialaus ar nedeklaruojamo darbo prie legalaus darbo.“³⁹

Europos socialinėje strategijoje pažymima, kad būtina stiprinti socialinių partnerių gebėjimus ir iki galo visais ES lygmenimis (ES, nacionaliniu, regioniniu, sektorių, įmonių) išnaudoti socialinio dialogo potencialą sprendžiant problemas⁴⁰. Realus socialinio dialogo trūkumas tarp darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų išlieka viena pagrindinių problemų Lietuvoje reglamentuojant darbo santykius.

Teisėkūros procese Vyriausybė yra įsipareigojusi dėl teisės aktų projektų, susijusių su aktualiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais atsižvelgti į Trišalės tarybos išvadą⁴¹. Pastarojoje institucijoje daugelis iniciatyvų užstringa, nes socialiniai partneriai dėl klausimo nesusitaria⁴². Kadangi Trišalė taryba pastaruoju metu nesusitaria beveik dėl jokių pokyčių, apskritai kyla klausimas, ar ji pajėgi spręsti socialinius šalies klausimus? Šios tarybos sudėtis ir skyrimo problematika seniai kelia nerimą akademiniam sluoksniui⁴³. Tuo tarpu įstatymų leidėjas toliau delsia, darbo rinkoje klesti „savireguliacija“. Kadangi Vyriausybei nepavyksta perimti įstatymų leidybos iniciatyvos, siūlytume

38 Europos Sąjungos Komisijos komunikatas KOM(2010) 2020 galutinis „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. Briuselis, 2010.

39 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 491 „Dėl Lietuvos konvergencijos 2011 metų programos ir nacionalinės reformų darbotvarkės“. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 54-2596.

40 Komisijos komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. KOM(2010) 2020 galutinis.

41 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1244 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 121-5212.

42 Plačiau žr. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolus [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/protokolai.html>>.

43 Stoškus, K. Kaip Trišalė taryba savavališkai įteisino save [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <<http://m.delfi.lt/naujienos/article.php?id=50760180>>.

iš susidariusios aklavietės išeiti teikiant parengtą darbo įstatymų pataisų paketą tiesiai per įstatymų leidybos iniciatyvos teisę turinčius subjektus Seime. Įstatymai neįpareigoja Seimo konsultuotis⁴⁴ su socialiniais partneriais, jei jie aiškiai suinteresuoti stabdyti pakeitimus ir nesugeba susitarti ar pateikti argumentuotų pastabų dėl būtinų pakeitimų. Todėl toks valstybės sprendimų priėmimo būdas nesikonsultuojant būtų pateisinamas.

Europos Taryba savo naujausiose rekomendacijose Lietuvai teigia, jog nuodugniai peržiūrėjus darbo teisę būtų galima pastebėti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias įtvirtinti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką. Būtinios papildomos priemonės, kad būtų padidintas dalyvavimas darbo rinkoje, visų pirma jaunimo, nekvalifikuotų ir vyresnio amžiaus darbuotojų, ir pagerintas darbo rinkos lankstumas⁴⁵. Paskutinėmis žiniomis, Premjero patarėjas pranešė, jog Vyriausybę pasiekę paskutiniai Darbo įstatymo „liberalizacijos“ pakeitimai iš esmės nepalengvins naujų darbo vietų kūrimo ir nesudarys galimybių esamiems darbuotojams mokėti didesnius atlyginimus. Patarėjo teigimu, neatsakingas profesinių sąjungų elgesys blokuojant lankstumą diegiančius pakeitimus ignoruoja ne tik Europos Komisijos rekomendacijas peržiūrėti darbo santykių reglamentavimą, bet nepastebi ir skaudžių Lietuvos nedarbo, ypač jaunimo, problemų⁴⁶. Tikimės, jog įstatymų leidėjas, atsižvelgęs į mokslininkų patarimus, ras būdą renovuoti darbo teisę.

Išvados

Nevertinant tarybinio laikotarpio politinio režimo problemų, tuometinėje planinėje darbo rinkoje pagrindinis pajamų šaltinis buvo iš darbo santykių, tad darbo įstatymais buvo įtvirtinta aiški ir veikianti teisės normų sistema, užtikrinanti žmonėms teisę į darbą ir į tinkamas darbo sąlygas. Šiuo laikotarpiu pasiektais darbuotojų atstovų laimėjimais gerinant darbo sąlygas darbuotojai naudojasi iki šiol.

Atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę, kuriama rinkos ekonomika, atkurta privati nuosavybė, tad radosi ir kitų būdų gauti pajamų nei tik darbo santykiai. Reaguojant į šiuos pokyčius reikėjo keisti darbo įstatymus, suteikti daugiau laisvės darbo santykių šalims derantis tarpusavyje. Išugdoma nauja darbo teisės mokslininkų karta, reiškianti kritinį požiūrį į Lietuvos darbo teisę ir siūlanti novacijas ES darbo teisės kontekste. Tačiau įstatymų leidėjas ir toliau stengėsi daugelį darbo santykių reglamentuoti įstatymu, tarybinės darbo teisės pagrindiniai institutai išlieka beveik nepakitę. Pagrindinė ryškėjanti problema – blėstanti darbuotojų iniciatyva socialiniame dialoge įmonių lygiu.

Tikėtasi, kad nauju postūmiu darbo santykiuose bus 2003 m. įsigaliojęs Darbo kodeksas ir narystė Europos Sąjungoje. Tačiau ir toliau pagrindinės problemos yra

44 Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 41-991.

45 2012 m. gegužės 30 d. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos. COM(2012) 319 final.

46 Majauskas, M. Profesinės sąjungos – trukdis Lietuvos nedarbo problemoms spręsti. Lietuvos Respublikos Vyriausybės pranešimas spaudai [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-01]. <<http://www.lrv.lt/lt/naujienos/?nid=10676>>.

lankstumo darbo santykiuose bei *flexicurity* metodo darbo teisėje stoka. Atsižvelgiant į suformuotą teismų praktiką ir padėtį darbo rinkoje, identifiikuota daug pasenusių ir nebevykdomų DK nuostatų, tačiau jų keisti neskubama. Socialiniai partneriai nesugeba susitarti dėl darbo santykių ir darbo rinkos problemų sprendimo, o Trišalės tarybos nariai priekaištauja Vyriausybei dėl savarankiškos iniciatyvos sprendžiant neatidėliotinas darbo teisės problemas. Kol vyksta politiniai ginčai, darbo teisėje įsigali „savireguliacija“, t. y. atskiri darbo teisės subjektai nusprendžia ignoruoti darbo įstatymus ir tuo iškreipia konkurenciją darbo rinkoje.

Akivaizdu, jog, netobulinant darbo įstatymų, teigiamų pokyčių neatsiras ir darbo teisės problemos savaime neišsispres, todėl pageidautina sutelkti mokslines ir politines jėgas siekiant bendro tikslo – sukurti modernius Lietuvos darbo įstatymus.

Literatūra

- 2007 m. Europos Komisijos komunikatas KOM(2007) 359 (galutinis) Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“.
- 2012 m. gegužės 30 d. Europos Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos. COM(2012) 319 final.
- Dambrauskienė, G. A. *Dambrauskas: bibliografijos rodyklė (teisė) (1970–1995)*. Vilniaus universitetas. Teisės fakultetas. Darbo teisės katedra. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2005.
- Dambrauskienė, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 19–25.
- Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 1–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011.
- Europos Sąjungos Komisijos komunikatas KOM(2010) 2020 galutinis „2020 M. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. Briuselis, 2010.
- Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-45/09, *Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges.*
- Global employment trends for youth 2012. Global Employment Trends: May 2012.* International Labour Office – Geneva: ILO, 2012.
- Kasiliauskas, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. VŠĮ „Teisės namai“, 2008.
- Krasauskas, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. Konstitucinė jurisprudencija. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*. 2007, 3(7).
- Krasauskas, R. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos

- teisingumo ministerija. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2011.
- Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security*. Davulis, T.; Petrylaitė, D. (eds.). Cambridge Scholars Publishing, 2012.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-185/2012.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-326/2010.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-363/2011.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-396/2005.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-424/2008.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-451/2006.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-7-161/2009.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-7-308/2008.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-7-444/2009.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000. Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010. Nr. 81-4221.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010. Nr. 81-4221.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010. Nr. 81-4221.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 69-3287.
- Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 41-991.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 101-4573.
- Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių įstatymų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., galiojimo laikino pratęsimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 118-3046.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 81(1)-3690.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1244 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklių patvirtinim“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 121-5212.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 491 „Dėl Lietuvos konvergencijos 2011 metų programos ir nacionalinės reformų darbotvarkės“. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 54-2596.
- Lietuvos statistikos metraštis, 2011*. Lietuvos statistikos departamentas, 2011.
- Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. balandžio 23 d. nutartis byloje Nr. N-575-395/2010.
- LTSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
- Maculevičius, J.; Tiažkijus, V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. *Teisė*. 1995, 27: 36-42.
- Nekrošius, I. Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*. 1999, 1(33).

- Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004.
- Nekrošius, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia. 2004, T. 2.
- Petrylaitė, D.; Tamašauskaitė, G. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo ir taikymo problemos. *Verslo ir teisės aktualijos*. 2009, 3: 194–230.
- The evolution of labour law in the EU-12. (1995–2005) Volume 3*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Usonis, J.; Bagdanskis, T. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2): 595–612.
- Vitols, S. *The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National Quantitative Comparison*. Background paper. European Trade Union Institute, 2010.
- Žilys, J. Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija valstybingumo atkūrimo, įtvirtinimo ir socialinių lūkesčių kontekste 1990–1992 metais. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.

EVOLUTION OF PROBLEMS IN THE LITHUANIAN LABOUR LAW FROM 1990

Justinas Usonis

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The article describes the evolution of problems in the Lithuanian labour law and labour law science since the re-establishment of independence in 1990. Three periods of evolution are presented: the Soviet period (lasted until 1990), the transitional period (1990–2004) and the period of the Labour Code (2003 and onwards). During the Soviet period, the Code of Labour Laws regulated employment relationship in strict detail as the main employer was the state itself. Good reflections of that period can be pointed out: active (but forced) collective bargaining, single tariff system that implemented equal treatment in the field of remuneration for work and fluent performance of enforcement of labour laws (legal clarity). During the transitional period, new labour laws were introduced and tuned-up with international labour standards (ILO), but in general there were no essential changes in practice. During all that period, the Lithuanian Labour Code was drafted and came in force in 2003. The period of the new Labour Code started together with the European integration and had to bring new trends of the European labour market into Lithuanian practice. The government and academics brought few initiatives for the liberalisation of labour laws but most of them were stuck in the stage of consulting with social partners (Tripartite Council). Nevertheless, 22 years after the collapse of command economy labour laws incompatible with free labour market still dominate. It is obvious that the Lithuanian Labour Code is outdated and needs general reconstruction. Scientific researches and the EU Council recommendations*

call for the introduction of flexibility, implementation of flexicurity aiming for full integration into the single European labour market. Some strict labour code rules are prevented from functioning in practice. The courts are forced to derogate from disproportionate and improper articles of the Labour Code. The author brings some of the existing problems of labour law into light and proposes their possible solutions. The existing crisis of labour law could be solved by drafting a new Labour Code with the help of academic researchers and by introducing it directly to the Parliament for adoption.

Keywords: *labour law, flexicurity, social dialogue.*

Justinas Usonis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

Justinas Usonis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Associate Professor. Research interests: employment law, EU labour law.