

NESTANDARTINIAI DARBO SANTYKIAI IR JŲ REGULIAVIMAS

Marius Jarulaitis *

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4600
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

Pateikta 2008 m. birželio 4 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Straipsnyje aptariami nestandartiniai darbo santykiai, jų raidos tendencijos ir veiksniai, turintys įtakos jų vystymuisi. Straipsnyje siekiama panagrinėti nestandartinių (neformalių) darbo santykių formas ir jų atsiradimo priežastis.

Lietuvoje, jai tapus Europos Sąjungos nare, pradėjo galioti Europos Sąjungos teisės aktai, reglamentuojantys įdarbinimo institutą, Lietuvos piliečiams bei užsieniečiams atsivėrė naujos galimybės įgyvendinti darbuotojų judėjimo laisves ir teises. Atsižvelgdamas į tai straipsnyje autorius analizuoja Lietuvos ir kai kurias Europos Sąjungos teisės normas, reguliuojančias nestandartinius darbo santykius darbo rinkoje.

Pagrindinės sąvokos: darbo santykiai, nestandartiniai darbo santykiai, nestandartinių darbo santykių rūšys.

ĮVADAS

XX amžiaus pabaigoje prasidėjusi darbo rinkos ir pačio darbo pobūdžio transformacija iš esmės pakeitė ne tik darbo sąlygas, bet ir darbo santykius, darbo priemones, darbo organizavimo metodus bei principus, darbo turinį ir kita. Modelis, kai darbuotojas pas darbą dirbdavo kelis dešimtmečius ar dar ilgiau, XXI amžiuje darosi nefunkcionalus. Standartinius viso darbo laiko modelius keičia lankstesni darbo santykiai: užimtumas ne visą darbo dieną, nuotolinis darbas, darbas namuose ir kiti.

1. NESTANDARTINIŲ DARBO SANTYKIŲ
SĄVOKA

Prieš pradėdami nagrinėti pagrindines nestandartinių darbo santykių formas apibrėžkime nestandartinių darbo santykių sąvoką, jo skirtumus nuo standartinių darbo santykių.

Standartiniu dažniausiai laikomas visai darbo dienai pagal neterminuotą darbo sutartį samdomo darbuotojo darbas. Daugumoje valstybių standartinis darbas

dažniausiai apibrėžiamas valstybės teisės aktuose, tačiau paminėtina, kad visos standartinės darbo formos gali įgyti naujų požymių ir virsti nestandartinėmis darbo formomis.

Nestandartinis darbas – tai darbas, panašus į standartinius darbo santykius, tik gali būti dirbama visą darbo dieną, darbas gali būti nuolatinis ar pan. Atitinkamai darbo santykių nestandartiškumas gali būti nagrinėjamas dviem požiūriais. Tai, pirmiausia, darbo sutarties nestandartiškumas, tai yra formalių sutarties sąlygų nukrypimas nuo standartinių darbo sutarties sąlygų, antra, faktinių užimtumo sąlygų nestandartiškumas. Šia prasme nestandartiniais darbuotojams gali priklausyti ne tik sudarę nestandartinę sutartį, bei ir visai neturintys jokios sutarties (pavyzdžiui, savarankiškai dirbantieji patys sau, dirbantieji pas fizinius asmenis ir dirbantieji pagal žodinius susitarimus) arba tie, kurie turėdami standartinę sutartį iš tikrųjų dirba nestandartiniu režimu.

Savotiškai įdomią nestandartinio darbo sampratą pateikia amerikiečių sociologas A. Kalenbergas. Jis mano, kad standartiškai organizuoti darbo santykiai yra istorinė anomalija, tuo tarpu nestandartinės užimtumo formos – bendra, visuotinė taisyklė [8].

Būtina pabrėžti, kad nestandartinio užimtumo pranašumai ir trūkumai yra tai, kad užtikrinamas darbo rinkos lankstumą jis kartu silpnina darbuotojų pozicijas.

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorius.

Šis dvilypumas nurodomas ir specialiojoje literatūroje: vieni tyrinėtojai atkreipia dėmesį į nestandartinio užimtumo socialines išlaidas, kiti pabrėžia jo kaip firmų ir darbuotojų adaptacijos įrankio svarbą nuolat kintant ekonominio ir socialinio gyvenimo sąlygoms.

Literatūroje vartojamos tiek nestandartinių, tiek neformalių darbo santykių sąvokos.

Žodžio „standartinis“ reikšmės „Dabartinės Lietuvių kalbos žodyne“ yra: „1) atitinkantis standartą, jo reikalavimus, tipinis; 2) neturintis individualumo, šabloniškas, trafaretinis“ [15]. Atsižvelgiant į šias reikšmes galima teigti, kad nestandartiniai darbo santykiai – tai netipiniai darbo santykiai, neturintys standartinių darbo santykių požymių. Žodžio „formalus“ reikšmės „Dabartinės Lietuvių kalbos žodyne“ yra: „1) paremtas forma; 2) padarytas laikantis nustatytos tvarkos reikalavimų“ [15]. Taigi neformalus darbo santykiai gali būti apibrėžiami kaip darbo santykiai, neatitinkantys nustatytų formos reikalavimų. Autoriaus nuomone, sąvokos „nestandartiniai“ bei „neformalus“ darbo santykiai yra viena kitą papildančios sąvokos – pirmoji daugiau apibrėžia santykių esmę, o antroji – santykių formą. Darytina išvada, kad tiek nestandartiniai, tiek neformalus darbo santykiai yra tie patys darbo teisiniai santykiai, pagal savo prigimtį, esmę bei formą priešingi standartiniams, tipiniams darbo santykiams, todėl šiame straipsnyje šios dvi sąvokos bus vartojamos kaip sinonimai.

2. VEIKSNIAI, TURINTYS ĮTAKOS NESTANDARTINIŲ DARBO SANTYKIŲ RAIDAI

Darbo organizavimas, kaip ir jo produktas, tampa vis labiau neapčiuopiamas. Priešingai nei industrinėje ekonomikoje, laikas, erdvė ir veikla vis labiau dezintegruojasi. Pasidalijimas tarp tradicinių ir naujų darbo vietų tampa nebe toks griežtas. Žmonės lengvai pereina iš vienos užimtumo rūšies į kitą. Per savo gyvenimą žmogus gali pakeisti visiško užimtumo darbą į nevishiško užimtumo darbą, darbą biure į darbą namuose, saugumą didelėje firmoje į riziką kuriant savo verslą.

Darbo pobūdžio pokyčiai taip pat griauja darbo pasaulio sienas. Tradiciškai atskiros darbo, išsilavinimo ir laisvalaikio sferos dabar yra glaudžiai susipynusios. Šiuolaikinė ekonomika turi didžiulį potencialą augti, kadangi ji nesusijusi su materialinio nepritekliaus apribojimais. Perėjimas į naują ekonomiką – atviras procesas.

Sutinkant su doc. dr. B. Gruževskiu, užimtumo raidos negalime laikyti suprantamos kaip kažkokios duotybės, kuriai susiformuoti pakanka nekintamų demografinių duomenų ir numatomos informacinių technologijų sklaidos greičio. Jai įtakos turi socialiai nulemti sprendimai dėl technologijų naudojimo būdų, imigracijos politikos, šeimos raidos, institucinio darbo laiko paskirstymo žmogaus gyvenimo ciklo metu bei naujos gamybos santykių sistemų [14], todėl akivaizdu, kad naujų informacinių technologijų sklaida keičia darbų pobūdį – jų kiekį, kokybę, atliekamo darbo specifika.

Skirtingos sutartinės įdarbinimo formos paplito taip pat todėl, kad darbo teisė ir kolektyvinės sutartys nebuvo visapusiškai derinamos prie sparčios darbo organizavimo ir visuomenės raidos. Naudodamos nestandartinius sutartinius susitarimus įmonės siekia išlikti konkurencingos globalizacijos veikiamoje ekonomikoje, vengdamos *inter alia* išlaidų, susijusių su atitiktimi užimtumo apsaugos taisyklėms, išpėjimo laikotarpio laikymusi ir atitinkamomis socialinio draudimo įmokomis [13].

Dabartinės darbo organizavimo kaitos pagrindas yra lankstumo tendencijos, kurias skatina konkurencija ir technologijos. Carnoy, išnagrinėjęs lanksčiųjų darbo modelių formavimosi kryptis, skiria keturis šio proceso elementus:

- ✓ Darbo laikas: lankstusis darbas yra darbo rūšis, kurios nevaržo tradicinis 35–40 valandų per savaitę visos darbo dienos modelis.
- ✓ Darbo vietos stabilumas: lankstusis darbas yra orientuotas į konkrečios užduoties įvykdymą, todėl neteikia darbo ateityje garantijų.
- ✓ Vieta: nors dauguma darbuotojų vis dar reguliariai važiuoja į darbą organizacijoje, vis didesnė jų dalis dirba ne darbovietėje, o namie, kelyje ar kitoje firmoje, su kuria jo įmonė yra sudariusi subrangos sutartį, visą darbo dieną ar jos dalį.
- ✓ Socialinė darbdavio ir darbuotojo sutartis: tradicinė sutartis rėmėsi darbdavio išsipareigojimu paisyti aiškiai apibrėžtų savo darbuotojų teisių, atsiskaitymo už darbą standartų, sudaryti palankias sąlygas kvalifikacijai tobulinti, socialinės pašalpos garantijas bei siekti karjeros pagal iš anksto apibrėžtus reikalavimus.

Lankstumas neformaliuose darbo santykiuose pasiekiamas darbuotojams netenkant pačių svarbiausių teisių, o tai darbdaviams leidžia išvengti kolektyvinių darbo sutarčių ir profsajungų veiklos, tai yra profsajungoms vis sunkiau apsaugoti darbuotojų santykius. Taip pat darbdaviai žino, kad nuolatiniam darbuotojams reikia nuolatinė išlaidų ir tai yra neišvengiama, tuo tarpu nestandartiniai darbo santykiai darbdaviams naudingi, nes laikinus darbuotojus jie naudoja kaip pigios ir lanksčios jėgos šaltinį, o tai gali būti prielaida išnaudoti darbininkus.

Didėjantis užimtumas ne visą darbo laiką daro darbo santykius lankstesnius, leidžia planuoti darbo jėgos paklausą atsižvelgiant į gamybos reikalavimus. Taigi dirbantys ne visą darbo dieną ir laikinieji darbuotojai yra įmonei reikalinga lanksčioji darbo jėga. Besiplečiantis darbo vietų skaičius taip pat rodo ilgalaikes demografines tendencijas, ypač didėjantį dirbančių moterų skaičių ir ilgesnę gyvenimo trukmę. Pažymėtina, kad nestandartinių darbo santykių rinkoje užimtumas statistiškai yra didesnis nei standartinių darbo santykių rinkoje.

Nestandartinių darbo santykių plitimas yra atsakas į vis didėjančią konkurenciją ir siekį labiau prisitaikyti prie globalios ekonomikos, funkcionuojančios dvidešimt keturias valandas per parą, septynias dienas per savaitę. Be to, naudojant šiuolaikines technologijas, kaip minėta, ilgėja gyvenimo trukmė bei didėja dirbančių moterų skaičius. Dėl šių priežasčių didėja lankstaus dar-

bo grafiko paklausa. Tačiau šis lankstumas dar negarantuoja vyrų ir moterų darbo užmokesčio lygybės.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojui darbo rinkos lankstumas, pasireiškiantis laikinų, ne visos darbo dienos arba neformalių darbo vietų kūrimu, visų pirma asocijuojasi su socialinės apsaugos ir karjeros perspektyvų nebuvimu, taip pat su menku darbo užmokesčiu. Bet lankstumas padeda palaikyti aukštesnį užimtumo lygį, sumažėja bedarbystės rizika ir didėja užimtųjų ir neužimtųjų įsidarbinimo tikimybė.

Pažymėtina, kad nestandartiniai santykiai turi įtakos pačiai organizacijai – formali hierarchija įmonėje nebetenka prasmės. Castells'o teigimu, taikydamosi prie aplinkybių, neprognozuojamų dėl ekonominės ir technologinės kaitos, įmonės reorganizuojasi. Svarbiausias pokytis – tai perėjimas nuo vertikaliosios biurokratijos prie horizontaliosios bendrovės modelio. Horizontaliajai bendrovei būdingi septyni bruožai: į procesą, o ne į tikslą orientuota organizacija; horizontalioji hierarchija; komandinė vadyba; veiklos efektyvumas vertinamas pagal kliento pasitenkinimo lygį; apdovanojimai už komandinio darbo veiksmingumą; kontaktų su tiekėjais ir klientais gausinimas; visų lygių darbuotojų informavimas, mokymas bei perkvalifikavimas [9].

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad nestandartinio užimtumo plitimas glaudžiai susijęs su darbo įstatymų pobūdžiu. Kuo griežčiau reguliuojamas užimtumo „branduolys“, tuo didesnis pavojus mažesnio konkurencingumo darbuotojų grupėms atsidurti nestandartiškai užimtųjų gretose [6]. Griežti užimtumo apsaugos įstatymai labai padidina darbo išlaidas ir kartu daro standartinį darbuotoją „brangesnį“, sumažindami jo paslaugų paklausą, todėl formalios taisyklės, patikimai apsaugančios nuolatinis darbuotojus nuo atleidimo ir varžančios užimtumo ir darbo laiko lankstumą, skatina standartinio užimtumo mažėjimą, išstumdamos iš jo visų pirma moteris, jaunimą, pagyvenusius, mažo išsilavinimo ir nekvalifikuotus asmenis. Dėl to gerokai padidėja nestandartiškai užimtųjų dalis. Pernelyg didelė standartinių darbuotojų apsauga – tai persikirstymo priemonė, dėl kurios laimi stiprieji, o pralaimi visi kiti.

3. PAGRINDINĖS NESTANDARTINIŲ DARBO SANTYKIŲ RŪŠYS

Nestandartiniai darbo santykiai pasižymi didele įvairove, todėl galima skirti tokias pagrindines nestandartinių darbo santykių rūšis:

✓ *laikinas užimtumas (temporary or fixed-term employment)*. Laikiniai užimtaisiais priimta laikyti darbuotojus, sudariusius darbo sutartis atitinkamam laikotarpiui arba konkrečios apimties darbams vykdyti, taip pat turinčius sezoninį, atsitiktinį arba vienkartinį darbą.

Sezoniniais darbais laikomi darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais laikotarpiais (sezonais). Tokių darbų negalima dirbti dėl jiems keliamų kokybės, darbų saugos ar kitų technologinių reikalavimų, įtvirtintų norminiuose dokumentuose arba nusistovėjusių pagal įprastą darbų atlikimo praktiką [10]. Kada nebegalima dirbti sezoninio

darbo, sprendžiama kiekvienu atveju atskirai, atsižvelgiant į gamtines sąlygas, sinoptikų prognozes, įprastą darbų atlikimo praktiką ir kita.

Laikinoji darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, ją nuo kitų sutarčių skiria galiojimo terminas.

Pažymėtina, kad daugeliu atvejų laikinai dirbantys asmenys gauna didesnę darbo užmokesčių nei nuolatiniai įmonės darbuotojai. Taip nutinka todėl, kad įmonei prireikia skubiai atlikti darbą, kuriam būtini specialūs gebėjimai ir kompetencija [16]. Kaip bebūtų, laikinai dirbantys asmenys neturi tokių pačių teisių į darbo užmokesčių bei visų kitų garantijų, kurias turi nuolatiniai darbuotojai pagal tipines darbo sutartis. Autoriaus nuomone, labai svarbu laikinai dirbantiems darbuotojams užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą, t. y. jeigu visą darbo dieną dirbantis darbuotojas gauna 1000 litų, laikinai dirbantis darbuotojas, dirbantis pusę darbo dienos, turėtų gauti 500 litų;

✓ *nevisiškas užimtumas (part-time employment)*. Apibrėžiant jį vadovaujamosi dviem pagrindiniais požūriais – kiekybiniu ir kokybiniu. Pirmuoju atveju nevisiškai užimtų kategorijai priskiriami darbuotojai, kurių įprastinė darbo laiko trukmė mažesnė už normalią, antruoju – tie, kurie dirba ne visą darbo dieną ar ne visu etatu, kai darbas trunka trumpiau negu 40 val. per savaitę, išskyrus tuos atvejus, kai laikoma, jog dirbama visą darbo dieną, neatsižvelgiant į tai, kiek valandų dirbta.

Augantis darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičius yra veikiamas:

- 1) asmens pasirinkimo dirbti darbą, kuris yra lyg išeitis iš padėties, kai apskritai nėra darbo pasirinkimo [18];
- 2) asmens pasirinkimo dirbti papildomai. Tai labai populiaru paslaugų sektoriuje dėl mažo darbo užmokesčio, kurį gauna nevisiškai užimti asmenys [18].

Atsižvelgiant į anksčiau minėtus veiksnius akivaizdu, kad tokia nestandartinių santykių rūšis skatina darbuotojų, dirbančių pagal tipinę darbo sutartį, bei nevisiškai užimtų darbuotojų diskriminaciją darbo užmokesčio atžvilgiu, o tai yra naudinga darbdaviui;

✓ *nepakankamas užimtumas (underemployment)*. Šią kategoriją sudaro darbuotojai, laikinai nesantys darbo vietoje arba dirbantys trumpiau negu įprastas darbo laikas dėl tokių nepriklausančių nuo jų priežasčių kaip priverstiniai darbuotojų pervedimai į sutrumpinto darbo laiko grafiką, klientų arba užsakymų stygius ir kitų.

Autorius pažymi, kad nepakankamas užimtumas – tai asmens veikla darbo sferoje, kurioje neišnaudojami visi jo gebėjimai, kompetencijos ir kuri gali turėti neigiamos įtakos tolesnei darbuotojo karjerai, asmeniniam gyvenimui. Tai gali pasireikšti:

- 1) nuolatinio darbuotojo noru keisti darbą;
- 2) nepakankamo užimtumo patirtis gali būti kliūtis ieškant naujo darbo ar kylančios karjeros laiptais;
- 3) nepakankamas užimtumas lemia mažas pajamas, o tai sukelia kitų asmeninio gyvenimo problemų [19];

✓ *pernelyg didelis užimtumas (overtime employment)*. Pernelyg užimtais laikomi darbuotojai, kurių darbo laiko trukmė ilgesnė nei tam tikras ribinis dydis (paprastai daugiau kaip 40 darbo valandų per savaitę);

✓ *savarankiškas užimtumas (self-employment), ap-
rėpiantis darbdavius, gamybinių kooperatyvų narius ir
savarankiškai užimtuosius siaurąja prasme (own-
account workers)*. Savarankiškas darbas padeda spręsti užimtumo darbo rinkoje problemas, mažinti tiesiogines arba netiesiogines darbo išlaidas ir lanksčiau tvarkyti iš-
teklius, derinantis prie nenumatytų ekonominių aplinky-
bių. Daugeliu atvejų savarankišką darbą galima vertinti kaip laisvą pasirinkimą sutikti su mažesne socialine ap-
sauga mainais į tiesioginę įdarbinimo ir atlyginimo są-
lygų kontrolę.

Savarankiškai dirbantys asmenys – tai nuosavoje įmonėje (registruotoje arba ne) su vienu arba keliais partneriais dirbantys asmenys. Jų veikla remiasi individualiu arba šeimos narių darbu. Jie nuolat gamina prekes, teikia paslaugas, norėdami gauti pajamų. Jų darbas laikomas darbu, nesusetu darbo sutartimi. Partneriai gali būti šeimos nariai arba kiti asmenys, pasitelkti darbui trumpam laikui. Jie gali dirbti su savomis ar išnuomotomis gamybos priemonėmis. Prie savarankiškai dirbančių asmenų priskiriami: ūkininkai ir kiti žemės naudotojai, priskirti užimtųjų kategorijai, gėlininkai, daržininkai, amatininkai (statybininkai, prekių gamintojai, siuvėjai, kirpėjai ir kt.), muzikantai, menininkai, dailininkai, t. y. asmenys, nepriklausantys jokiai firmai ar įmonei. Šiai grupei taip pat priskiriami patentininkai;

✓ *neformalus užimtumas (informal employment)*. Čia priklauso: a) užimtieji individualiu (nekorporuotu) verslu; b) dirbantieji žodinio susitarimo pagrindu. Ši nestandartinių darbo santykių rūšis pasižymi tuo, jog asmenys dirba ne nuolat bei nemoka mokesčių ir įmokų senatvės pensijai gauti. Neformalus užimtumas taip pat apima nelegalias veiklas, tokias kaip prostitucija, prekyba narkotinėmis medžiagomis [17];

✓ *užimtumas gyventojų namų ūkiuose (household employment)*. Ši kategorija aprėpia tuos, kurie gamina prekes ar teikia paslaugas namų sąlygomis parduoti turguje arba savo reikmėms. Daugelyje šalių asmenys, gaminantys produktus vien tik savo reikmėms, nelaikomi užimtaisiais ir priskiriami prie ekonomiškai neaktyvių gyventojų.

Kalbant apie ūkininko šeimos narių kaip darbuotojų teisinę padėtį konkrečioje teisinių santykių srityje, matyt, reikia kalbėti apie žmogaus teises ir pareigas bei atitinkamas garantijas, laiduojamas valstybės. Ūkininko šeimos nariai kaip darbuotojai nesudaro darbo sutarčių su ūkininku. Atitinkamai jų teisiniai santykiai su ūkininku nėra reguliuojami darbo teisės normomis ir jiems nėra taikomi darbo įstatymai. Nereguliuojamas ir neribojamas jų dirbamas ūkyje darbo laikas, nėra kalbama apie įstatymo garantuojamas atostogas, kolektyvinių sutarčių pasirašymą, streiko teisę ir kita.

Išsivysčiusiose šalyse pirmaujančioms nestandartinio užimtumo formoms priklauso laikinas ir nevisiškas užimtumas, taip pat savarankiškas užimtumas. EBPO šalyse kiekvienai iš jų tenka vidutiniškai 8% bendrojo

užimtųjų skaičiaus, tačiau atskirose šalyse šie skaičiai daug didesni. Pavyzdžiui, Ispanijoje neformalią sutartį turi sudaręs kas ketvirtas darbuotojas, o Nyderlanduose nevisiškai užimtas yra kas trečias asmuo [12].

4. NESTANDARTINIŲ DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS LIETUVOJE

Terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą dieną sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, nefiksuoto darbo laiko darbo sutartys, darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras, sutartys, laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir kt. jau yra įsitvirtinusios Europos darbo rinkose.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas šiek tiek reguliuoja bei bando spęsti netradicinius darbo sutarties klausimus. Be neterminuoto ir terminuoto darbo sutarčių, numatytos laikinosios, papildomo darbo, patarnavimo darbams bei darbo sutartys su namudininkais. Pastaroji darbo sutarties rūšis, matyt, labiausiai atitinka teler darbo kaip nuotolinio darbo sampratą, nes numato, jog darbo funkciją darbuotojas atlieka namuose. Taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodekso 117 straipsnis numato, jog darbo sutarties sudarymo kitais įstatymo numatytais atvejais ypatumus nustato kolektyvinės sutartys ir darbo sutartį reglamentuojantys norminiai aktai.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare bei esant Tarptautinės darbo organizacijos nare, taip pat yra privalu reguliuoti neformalius darbo teisinius santykius bei nacionalinės teisės normas suderinti su Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės normomis.

Visiškai naujas bei šiuo metu reikalaujantis teisinio reguliavimo yra neformalus darbo santykis – darbuotojų nuoma. Šalyje šiuo metu darbo nuomos agentūrų yra nedaug, tačiau nuolat kuriasi naujų, o laikinųjų darbuotojų paklausa sparčiai auga. Tačiau nėra nė vieno teisės akto, reguliuojančio darbo nuomos teisinių santykių visumą. Tiek darbdaviai, tiek profsąjungos, taip pat legaliai dirbančios įdarbinimo agentūros mano, kad darbo nuomos sritį reikia reglamentuoti. Tą dar labiau patvirtina laikinųjų darbuotojų diskriminacijos faktų gausa Europoje. Stringa ir Europos Sąjungos direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų priėmimas.

Pažymėtina, kad Lietuvos galiojančiuose teisės aktuose nėra įtvirtinta, kas yra darbo nuoma, kokie teisiniai santykiai susiklosto tarp darbo nuomos subjektų, kokios šių subjektų teisės ir pareigos vykdam šią veiklą, taip pat niekur nėra įtvirtinta, kaip darbo nuomos teisiniai santykiai turėtų būti įforminti. Kai kuriuose norminiuose teisės aktuose yra normų, susijusių su darbo nuoma, tačiau jos reguliuoja tik tam tikrus darbo nuomos aspektus ir neužtikrina visapusiško teisinio darbo nuomos reguliavimo.

2004 m. kovo 16 d. buvo ratifikuota Tarptautinės darbo organizacijos 181-oji konvencija „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, kuri įpareigoja Lietuvos Respubliką kaip Tarptautinės darbo organizacijos narę savo nacionaliniais įstatymais reglamentuoti privačių įdarbinimo agentūrų veiklos sąlygas, šiuose teisės aktuose įtvirtinti tinkamą šių agentūrų darbuotojų apsaugą ir kita.

2005 m. gegužės 12 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (Žin. 2005. Nr. 67-2406). Jo 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta, jog įstatymas taikomas, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas.

Priėmus šiuos norminius teisės aktus atsirado poreikis parengti bei priimti norminį teisės aktą, reguliuojantį laikiną darbą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimu Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“ buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcija, kurioje įtvirtinti pagrindiniai Darbo nuomos įstatymo teisinio reguliavimo principai, nuostatos, taip pat įstatymo struktūra.

Šiuo metu yra parengtas Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas. Jis parengtas vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 17 d. nutarimu Nr. 1020 (Žin. 2006. Nr. 112-4273), 2 lentelės „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įsipareigojimų įgyvendinimo priemonės“ 9 punktą, kuris Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybinę darbo inspekcijai ir Lietuvos darbo biržai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įpareigoja „parengti teisės aktą, kurių reikia Tarptautinės darbo organizacijos 181-ajai konvencijai dėl privačių įdarbinimo agentūrų įgyvendinti, projektus“.

Rengiant Darbo nuomos įstatymą išsiskyrė profesinių sąjungų ir darbdavių požiūriai. Profesinės sąjungos pritaria įstatymo projektui, kuris suteikia nemažai garantijų ir apsaugą laikinai įdarbintiems darbuotojams. Tokie darbuotojai negalėtų pakeisti nuolatinių darbuotojų streiko atveju. Jiems turėtų būti taikoma toje įmonėje veikiančios kolektyvinės sutarties nuostatos. Jie turėtų darbo užmokesčio garantijas, jeigu su jais neatsiskaitytų įdarbinusi agentūra. Būtų draudžiama sudaryti darbo nuomos sutartį, jeigu per paskutinius 6 mėnesius darbuotojų nuomininkas atleido daugiau kaip 10 proc. šį darbą dirbusių žmonių. Profesinių sąjungų nuomone, darbuotojai, dirbantys pagal darbo nuomos sutartį, turėtų būti tik išimtis, o ne taisyklė. Įstatymas turėtų padėti darbdaviams, kai reikia laikinai pavaduoti atostogaujantį ar sergantį darbuotoją.

Darbuotojų nuoma – tai naujai reguliuojamas teisinis santykis. Manoma, kad ši veiklos forma padidins užimtumą, į darbo rinką padės integruotis socialiai pažeidžiamiesiems asmenims: bedarbiams, neįgaliesiems, studentams, moterims ar vyrams, auginantiesiems vaikus. Be to, bus skatinamas ekonomikos augimas, nes bus kuriamos naujos darbo vietos bei pagreitės laisvų darbo vietų užpildymo laikas, bus galima lanksčiau panaudoti darbo jėgą.

IŠVADOS

1. Standartiniu dažniausiai laikomas visai darbo dienai pagal neterminuotą darbo sutartį samdomų darbuotojų darbas. Daugumoje valstybių toks darbas daž-

niausiai apibrėžiamas valstybės teisės aktuose, tačiau visuomeniniai santykiai, veikiami daugelio priežasčių, pavyzdžiui, standartinių darbo santykių, nesugebėjimas palaikyti ar didinti užimtumą, globalizacija ir kt., yra papildomi nestandartiniai darbo santykiai darbo rinkoje.

2. Darbo rinkoje galima pastebėti įvairių nestandartinių darbo santykių rūšių. Terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą dieną sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, nefiksuoto darbo laiko darbo sutartys, darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras, sutartys, laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir kt. jau yra įsitvirtinusios Europos darbo rinkose.

3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas reguliuoja bei bando spęsti netradicinius darbo sutarties klausimus. Be neterminuoto ir terminuoto darbo sutarčių, numatytos laikinosios, patarnavimo darbams bei darbo sutartys su namudininkais.

4. Visiškai naujas bei šiuo metu reikalaujantis teisinio reguliavimo yra neformalus darbo santykis – darbuotojų nuoma. Šiuo metu yra parengtas Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas, kuris, kaip manoma, padės sureguliuoti teisinio reglamentavimo reikalaujančius visuomeninius santykius – darbuotojų nuomą, kurie dar ir nereglamentuojami jau buvo taikomi daugelio įdarbinimo agentūrų veikloje, taip pat padidins užimtumą, į darbo rinką padės integruotis socialiai pažeidžiamiesiems asmenims.

PASIŪLYMAI

1. Turi būti tinkamai reglamentuotas nestandartinių darbo santykių darbuotojų darbo užmokestis ir taip užkertamas kelias standartinių darbo santykių darbuotojų diskriminacijai bei laikinų darbuotojų naudojimui kaip pigios ir lanksčios jėgos šaltinį, nes tai gali būti prielaida išnaudoti darbininkus. Taip pat darbo santykiuose reikėtų atsakyti civilinių, autorinių ir atstovavimo sutarčių, nes jomis piktnaudžiaujama darbuotojų nenaudai.

2. Siekiant apsaugoti darbuotojus, dirbančius pagal standartinę darbo sutartį, rekomenduotina tiksliai reglamentuoti darbo nuomos institutą, kad tokia veiklos forma būtų taikoma griežtai tik išskirtiniais atvejais, kai darbuotojų reikia labai trumpam.

3. Turi būti tinkamai reglamentuoti trišaliai laikino darbuotojo, laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo darbo nuomos santykiai.

4. Sudaryti sąlygas nestandartinių darbo santykių darbuotojams jungtis į profesines sąjungas, kurios gintų nestandartinių darbo santykių darbuotojų interesus ir jiems atstovautų.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 1996.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64–2569.
3. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios*. 1994. Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 27-647; Nr. 28-670; Nr. 30-735.

4. Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcija. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimu Nr. 569.
5. Maculevičius, J.; Tiažkijus, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.
6. Гимпельсона, В. Е.; Капелюшникова, Р. И. *Нестандартная занятость в российской экономике*. Москва, Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
7. Капелюшников, Р. *Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт*. Москва, ГУ-ВШЭ, 2004.
8. Кузнецов, Г. «Нестандартная» занятость и охрана труда. *Человек и труд*. 2004. № 7.
9. Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005, News United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Washington, D.C., 2012.
10. Смирных, Л. И.; Колосова, Р. П. *Заемный труд: вопросы теории, международный и российский опыт*: Учебное пособие. Воронеж: ВГУ, 2006.
11. Синявская, О. В. *Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика*. Москва, Поматур, 2005.
12. Storrie, D. Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
13. *Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. EBK. Briuselis, 22.11.2006.
14. <www.solidarumasmokymai.lt> [žiūrėta 2008 05 17].
15. <<http://www.lkz.lt>> [žiūrėta 2008 05 17].
16. <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027735> [žiūrėta 2008 05 17].
17. <<http://encyclopedia.farlex.com/informal+employment>> [žiūrėta 2008 05 17].
18. <<http://www.aph.gov.au/library/Pubs/RN/1999-2000/2000rn27.htm>> [žiūrėta 2008 05 17].
19. <<http://ezinearticles.com/?Underemployment:-What-It-Is-And-How-You-Can-Avoid-It&id=105625>> [žiūrėta 2008 05 17].

lems such as employment stability and development of career skills.

Short-time part-time workers willing to become standard full-time employees are decreasing in proportion overall, but this proportion for male short-time part-timers is on the rise. It is probably necessary to handle these workers differently based on gender, age, and other individual attributes. Also, this overall decrease in desire to become a standard full-time employee can be understood to be a consequence of long working hours of standard full-time employees. Introduction of a short-time conventional employee system means not only a change from a so-called non-conventional employee to a conventional employee, but also an increase of more flexible working styles for standard employees. And for workers aside from standard employees, it is probably necessary to develop a wider variety of working choices by occupation, such as cases in which it is possible to work full-time on a day-to-day basis by working fewer days per week. In the diversification of employment types, working hours pose a problem that cannot be bypassed.

Employers use different types of non-standard employees for different positions, depending on their needs. Employers that actively engage non-conventional employees in most cases identify the purpose to save personnel expenses and adjust of employment volume as reasons for this practice. Temporary employment of non-conventional workers is an increasing trend, and the widening gap in employment terms between non-conventional employees and conventional full-time employees is a point of dispute that cannot be overlooked.

The current enrollment conditions for the social insurance system are based on a full-time employee as a model. Most part-time employees and short-term contract employees are excluded from the social insurance system, and it is possible that non-conventional employees are at a large disadvantage. In terms of wages, it was confirmed that even within the same employment type a vast gap exists between men and women.

Keywords: Employment relations, non-conventional employment relations, types of non-conventional employment relations.

REGULATION OF THE NON-CONVENTIONAL EMPLOYMENT RELATIONS

Marius Jarulaitis*

Mykolas Romeris University

Summary

Non-conventional workers, increasing in number in recent years, are faced with a number of issues in the labour environment such as position in the labour market, social insurance and other legal issues.

From the analysis of non-conventional workers' situations, it was confirmed that selection of employment type was in most cases made to correspond to each individual's working style needs, and that few workers selected their current type of employment reluctantly, for lack of choices. This is a reflection of an "orientation to view their private life as more important than working," but we also recognized in several prob-

* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, lecturer.