MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

VIKTORIJA STRAUKAITĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ

DARBO RINKOS LANKSTUMAS IR UŽIMTUMO SAUGUMAS: ŠVEDIJOS PATIRTIES ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Docentas dr. Justinas Usonis

Vilnius, 2012

TURINYS

ĮVADAS 3
I. Teoriniai darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo aspektai 6
1.1. Darbo rinkos samprata ir svarbiausi rodikliai 6
1.2. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumas: samprata, komponentai, principai . 8
1.3. „Auksinio trikampio“ modelis 14
II. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas 19
2.1. Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos 19
2.1.1. Darbuotojų mobilumas ir užimtumo apsauga 19
2.1.2. Lanksčios darbo organizavimo formos 25
2.2. Mokymasis visą gyvenimą 35
2.3. Socialinė apsauga: nedarbo išmokos 42
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI 47
SANTRAUKA 49
SUMMARY 50
ANNOTATION 51
LITERATŪROS SĄRAŠAS 52
PRIEDAI 62

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problematiškumas. Globalizacija, išaugęs konkurencingumas, ekonomikos ciklišKumas, naujų technologijų plėtra, visuomenės senėjimas bei didėjantis dirbančių moterų skaičius (per pastarąjį dešimtmetį moterų užimtumo lygis padidėjo 7,1 procentinio punkto ir 2008 m. buvo 59,1 %)[1] turi didžiulį poveikį gyventojų užimtumui bei verčia darbdavius ir darbuotojus taikytis prie sparčiai besikeičiančių rinkos sąlygų. Atsiranda poreikis modernizuoti darbo teisę siekiant užtikrinti darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą. Ypač tai tampa aktualu pastaruoju metu valstybėms išgyvenus pasaulinę ekonominę krizę ir bandant likviduoti jos padarinius.

Pasaulinė ekonominė krizė turėjo didelės įtakos Europos Sąjungos (toliau ES) šalių ekonomikai. Milijonai bedarbių, kai kurios valstybės ant bankroto ribos. Be abejo, ekonominė krizė vienose valstybėse juntama labiau, kitose mažiau. Visa tai priklauso nuo daugybės priežasčių įtakojančių valstybių ekonomikos politiką.

Švedijai, kaip vienai stipriausių ekonomikos požiūriu ES valstybių, taipogi nepavyko išvengti pasaulinės ekonominės krizės. 2008 metų ketvirtą ketvirtį žymiai sumažėjus eksportui ši Skandinavijos šalis pasiekė recesiją[2]. Šaliai labai priklausomai nuo automobilių eksporto, telekomunikacijų, statybos įrenginių bei kitų investicinių prekių, buvo suduotas nemenkas smūgis sumažėjus paklausai užsienio šalyse bei vidaus rinkoje[3]. 2009 m., palyginus su ankstesniais metais, eksportas smuko 17%, tūkstančiai žmonių neteko darbo, bedarbystės lygis šalyje pasiekė 8.3%. Tais metais, remiantis Švedijos centrinio statistikos biuro duomenimis[4], 4 499 000 iš 15-74 amžiaus asmenų buvo dirbantys, šis skaičius palyginti su 2008 m. sumažėjo apytiksliai 94 tūkstančiais. Bedarbių skaičius tarp 15-74 amžiaus asmenų sudarė apie 408 tūkstančius gyventojų, lyginant su 2008 m. nedirbančių asmenų skaičius padidėjo vidutiniškai 104 tūkstančiais. 2010 m. kovą bedarbystė siekė 9.1%, tai sudarė 448 tūkstančius bedarbių[5]. Iš duomenų matyti, kad bedarbių gretos šalyje didėjo. 2010 m. gruodį bedarbystė siekė 7.4 %, tai

[1] Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Moterų ir vyrų lygybė (2010 m.). KOM(2009) 694 galutinis

[2] U.S. Department of State, Bureau of European and Eurasian Affairs. Background Note: Sweden. USA, 2010 http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/2880.htm Prisijungimo laikas: 2010-05-17

[3] Idem

[4] Statistics Sweden. Labour Force Survey 2009, P. 17 http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2009A01/AM0401_2009A01_SM_AM12SM1001.pdf;prisijungimo laikas: 2010-05-19

[5] Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), March 2010 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____292396.aspx; prisijungimo laikas: 2010-05-19

sudarė 364 tūkstančius bedarbių[6], o 2011 m. gruodį nedarbo lygis šalyje siekė 7.1% ir tai sudarė 353 tūkstančius bedarbių[7], taigi palyginti su 2010 m. kovu bedarbių skaičius šalyje akivaizdžiai sumažėjo. Atsižvelgiant į tendencijas svarbu išsiaiškinti ar Švedijoje egzistuoja darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyra.

Švedijos darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas nenagrinėtas Lietuvos teisės specialistų. ES mastu, galima rasti nemažai bendro pobūdžio leidinių ir ataskaitų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (*flexicurity*) tema, kuriuos išleido Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (toliau EUROFOUND), vyksta įvairios misijos į ES šalis, tarp jų ir Švediją, siekiant padėti valstybėms narėms į nacionalinius procesus įtraukti bendruosius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo principus bei skatinti šių principų praktinį įgyvendinimą. Europos Komisijos (toliau EK) komunikate 2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje vienas iš iškeltų prioritetų yra integracinis augimas – didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas. Integracinis augimas reiškia suteikti žmonėms daugiau galios užtikrinant aukštą užimtumo lygį, investuojant į įgūdžius, kovojant su skurdu ir modernizuojant darbo rinkas, mokymo ir socialinės apsaugos sistemas, kad žmonės galėtų pasirengti pokyčiams ir juos valdyti, ir kurti solidaresnę visuomenę[8]. Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą tuo tarpu įmonės, turi turėti galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų. Tad valstybėse narėse, šiuo konkrečiu atveju Švedijoje, svarbu suderinti darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą, kad pasiekti visišką užimtumą darbo rinkoje.

Tyrimo objektas. Švedijos darbo rinka, jos lankstumas ir saugumas.

Tyrimo dalykas. Švedijos teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, socialinę apsaugą nuo nedarbo.

Darbo tikslas. Išanalizuoti Švedijos vykdomą darbo rinkos politiką ir situaciją darbo rinkoje, pateikti galimus problemų sprendimus.

Tyrimo uždaviniai:

1) Išnagrinėti darbo rinkos ir užimtumo sampratą, aptarti Danijos modelį, lankstumo ir saugumo sampratą bei principus.
2) Išanalizuoti Švedijos darbo santykių lankstumą.

---

[6] Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), December 2010 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____307399.aspx; prisijungimo laikas: 2011-02-02

[7] Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), December 2011 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____327410.aspx prisijungimo laikas: 2012-02-15

[8] Europos Komisijos komunikatas 2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM(2010) 2020 galutinis

3) Išnagrinėti socialinę apsaugos sistemą garantuojančią pajamų saugumą ir mokymosi visą gyvenimą sistemą.
4) Apibendrinti tyrimo rezultatus, pateikti išvadas ir galimus problemų sprendimų būdus, tobulinimo kryptis.

Tyrimo hipotezė. Švedijos darbo rinkoje užtikrinamas lankstumas ir saugumas.

Tyrimo metodai. Atliekant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo Švedijoje tyrimą, taikomi tokie mokslinio pažinimo metodai: istorinis, genetinis, lyginamasis, dokumentų analizės, loginis. Istorinis ir genetinis metodas taikomas atskleisti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo reglamentavimo bruožus ir raidą. Lyginamojo metodo dėka išnagrinėjamos įvairių autorių nuomonės, lyginami Europos Sąjungos valstybių ir Švedijos teisės aktai. Dokumentų analizės metodas naudojamas tiriant norminę ir specialią literatūrą, loginis – darant išvadas ir apibendrinimus.

Tyrimo šaltiniai. Šio mokslinio tiriamojo darbo analizavimui naudojami Europos Sąjungos teisės aktai bei leidiniai, Švedijos teisinė bazė darbo teisės srityje. Atliekant mokslinį tyrimą, remiamasi ekonomikos ir teisės specialistų, tokių kaip Wiltaghen T., Bredgaard T., Bishop K., Ronnnar M., Sjorgen Lindguist G., Wandesjo E. ir kitų autorių darbais.

Darbo struktūra. Darbas apima įvadą, dėstomąją dalį, kuri susideda iš dviejų skyrių. Kitos darbo dalys – išvados ir pasiūlymai, darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir literatūros sąrašas. Pirmoje darbo dalyje apibūdinami teoriniai darbo rinkos ir užimtumo aspektai, pateikiama darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo samprata. Antrojoje dalyje nagrinėjamas Švedijos darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas, socialinės apsaugos garantijos netekus darbo bei mokymosi visą gyvenimą sistema, kaip viena iš aktyvios politikos priemonių.

Tyrime naudojamos tokios sąvokos kaip „darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas (*flexicurity*)“, „darbo rinka“, „užimtumas“.

I. TEORINIAI DARBO RINKOS LANKSTUMO IR UŽIMTUMO SAUGUMO ASPEKTAI

1.1 DARBO RINKOS SAMPRATA IR JOS SVARBIAUSI RODIKLIAI

Šiame poskyryje darbo autorė aptaria darbo rinkos sąvoką, jos sudedamąsias dalis bei svarbiausius darbo rinkos situacijos rodiklius.

Darbo rinka – tai valstybinio reguliavimo objektas, tam tikra ekonominė teisinė kategorija[9].

A. Damidavičius ir M. Pocius pateikia tokį darbo rinkos apibrėžimą: „darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa, bei jo kaina – darbo užmokestis“[10]. Šitaip darbo rinka yra apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.

Darbo jėgos pasiūla ir paklausa ekonominės literatūros šaltiniuose įvardijami kaip pagrindiniai darbo rinkos elementai.

Darbo jėgos pasiūla – tai asmenys, esantys darbo rinkoje, galintys, norintys bei sugebantys atlikti tam tikros profesijos, kvalifikacijos, specialybės darbą arba eiti tam tikras pareigas. Tai apima ir užimtuosius asmenis (dirbančiuosius), ir bedarbius. Darbo jėgos paklausa – darbo jėgos poreikis užpildyti esamas laisvas darbo vietas, eiti atitinkamas pareigas, pagal joms keliamus reikalavimus. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa darbo rinkoje yra tarpusavyje susijusios, kadangi paklausos įgyvendinimo rezultatas yra pasiūla. Pasiūlai viršijant paklausą atsiranda nedarbas. Darbo jėgos pasiūla nuolat kinta, į darbo rinką patenka vis naujų asmenų: jaunimas, baigęs vidurines, aukštąsias bei kitas mokyklas, moterys, grįžusios iš motinystės atostogų, asmenys, grįžę iš karinės tarnybos bei kitos gyventojų kategorijos.

Darbo rinka yra dinamiška, nuolat kintanti teisinė erdvė, kurioje darbuotojai ir darbdaviai sudarant sutartis susiejami teisiniais santykiais. Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi sudėtinės darbo rinkos dalys:

Oficialioji darbo rinka – esanti teisėta darbo rinkos dalis, kuri paremta:

1) darbo jėgos pasiūla (pasirinkimo dirbti ar nedirbti laisvė);
2) darbo jėgos paklausa (priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo laisvė).

[9] Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius. Teisinės informacijos centras, 2008. P. 143
[10] Damidavičius M., Pocius A. ir kt. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora 1998 m. P. 29.

Neoficialioji darbo rinka – darbo rinkos dalis, kurioje darbo sutartis nėra įforminama raštu, ignoruojami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai. Ši darbo rinka dažnai vadinama juodąja darbo rinka arba nelegaliu darbu. Joje nemokamas pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos, nėra garantuojamas darbo saugumas ir socialinės garantijos bei darbo užmokestis.

Kiekvienoje ES valstybėje narėje viena pagrindinių problemų yra užimtumo didinimas, darbo vietų kūrimas bei nedarbo mažinimas. Būtent užimtumas ir nedarbas yra svarbiausi darbo rinkos situacijos rodikliai.

Užimtumas apibrėžiamas kaip teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikianti jiems uždarbį (darbo pajamas)[11]. Užimtu žmogus laikomas ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: gydosi, atostogauja ir pan., jei yra susijęs tam tikru būdu su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, užsiima savarankišku verslu ir pan. Užimtų asmenų kategorijai taip pat priskiriama ir tam tikra dalis dirbančių nedarbingo amžiaus asmenų (pensininkai, paaugliai), šeimos įmonėje dirbantys apmokami ir neapmokami šeimos nariai, žemdirbiai, kariškiai ir pan.[12]

Svarbu apibrėžti užimtų ir neužimtų žmonių sąvokas, kadangi neužimtieji asmenys ir yra bedarbiai, kuriems reikalinga valstybės parama. Užimtieji asmenys – tai asmenys įgyvendinantys savo teisę į darbą bet kokiomis apmokamomis visuomenei naudingos veiklos formomis. Neužimtieji asmenys – asmenys, tam tikru momentu nesantys darbdaviai, nedirbantys darbo sutarties pagrindu, neturintys savo verslo bei apskritai neturintys jokio darbo[13].

Visiško užimtumo siekimas yra vienas iš svarbiausių darbo rinkos politikos tikslų. Visiškas užimtumas apibūdinamas kaip nuolatinis visų darbingo amžiaus arba galinčių ir norinčių dirbti asmenų aprūpinimas darbu[14]. Ekonomikos teorijoje įvardijama, jog visiškas užimtumas būna tada, kai nedarbo lygis yra žemas ir nesukelia infliacijos padidėjimo[15]. Tai aukščiausias gyventojų (darbo jėgos) ekonominio panaudojimo lygis, kuris pasiekiamas tada, kai registruotų bedarbių skaičius atitinka laisvų darbo vietų skaičių[16]. Įgyvendinti visišką gyventojų užimtumą apskritai vargu ar yra įmanoma ir net nepageidautina. Esant struktūriniams ekonomikos pokyčiams bei darbo jėgos mobilumui, kai kurie asmenys ieškodami kito darbo nedirbą tam tikrą laikotarpį. Dėl šių priežasčių nuolat egzistuoja vienoks ar kitoks nedarbas. Be to nedaug kam patiktų būti įdarbintam per prievartą, juolab, kad ES teisės aktuose bei valstybių

[11] Damidavičius M., Pocius A. ir kt. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998. P. 104
[12] Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius. Teisinės informacijos centras, 2008. P. 144
[13] Ten pat.
[14] Ten pat, P. 145
[15] Jakutis A., Petravičius V., Stepanovas A. ir kt. Ekonomikos teorija: vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 2007. P. 230
[16] Jančauskas E. Valstybės darbo rinkos politika: studijų metodika. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006. P. 18

įstatymuose yra reglamentuojama, jog priverčiamasis darbas yra draudžiamas. Tad ne visi asmenys yra linkę dirbti ir ieškotis darbo, pavyzdžiui namų šeimininkės ar senyvo amžiaus asmenys.

Glaudžiai susijęs su užimtumu yra nedarbas, kuris įvardijamas kaip reiškinys, kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą. Tai darbingų asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, neužimtumas[17]. Ekonomine prasme nedarbas yra visuomenės išteklių švaistymas bei darbo neturinčių asmenų egzistavimo sąlygų ardymas[18]. Nedarbas sukelia neigiamų ne tik ekonominių, bet ir socialinių padarinių tiek valstybei, tiek pačiai visuomenei. Kiekviena valstybė susiduria su nedarbo mažinimo problema. Užimtumui kritus žemiau apibrėžto lygio, šalies ekonomika netenka dalies nacionalinio produkto. Nedarbu išeikvojama darbo jėga – negrįžtamai prarastas išteklius[19].

Valstybėse egzistuoja įvairūs nedarbo bei užimtumo didinimo sprendimo būdai. Vienas iš būdų padidinti užimtumą šalyje – užtikrinti darbo rinkoje lankstumą ir užimtumo saugumą. Taigi svarbu išsiaiškinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sampratą, ją autorė aptaria kitame poskyryje.

1.2 DARBO RINKOS LANKSTUMO IR UŽIMTUMO SAUGUMAS: SAMPRATA, KOMPONENTAI, PRINCIPAI

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (*flexicurity*) sąvoka yra siejama su Danijos darbo rinkos reguliavimu, tačiau šioji ES valstybė nėra šio termino pradininkė. Ši koncepcija siejama su 1990 m. Olandijoje rengiamais Olandijos lankstumo ir saugumo įstatymu bei Aktu dėl darbuotojų paskirstymo per tarpininkus[20]. Tačiau kaip teigia T. Wilhtagenas ir F. Trosas ši sąvoka nebuvo įtvirtinta šios valstybės, bet tuo laikotarpiu t.y. 1995 m. šis terminas įsivyravo politiniuose procesuose[21]. *Flexicurity* terminas iki 2006 m. buvo aptarinėjamas tik akademinių sluoksnių. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo terminas savo tikrąją reikšmę įgijo

[17] Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius. Teisinės informacijos centras, 2008. P. 146
[18] Jakutis A., Petravičius V., Stepanovas A. ir kt. Ekonomikos teorija: vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 2007. P. 225
[19] Ten pat. P. 230
[20] Keune M. Flexicurity: the new cure for Europe‘s labour market problems? Brussels: Social Developments in the European Union, ETUI-REHS, 2007. P. 2
http://csc.ceceurope.org/fileadmin/filer/csc/Social_Economic_Issues/Employment_and_the_Churches/employmentKeune.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14
[21] T. Wilthagen and F. Tros. The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets // Transfer. 2004, Vol. 10, Nr. 2. P. 173
http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14

2006 m. Europos Tarybai suvokus, jog reikia reformuoti 1997m. priimtą Europos užimtumo ir saugumo strategiją, neduodančią teigiamų rezultatų[22].

Mokslinėje literatūroje galime rasti bent tris skirtingus, tačiau sutampančius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sąvokas: kaip politikos strategiją[23], kaip padėties darbo rinkoje būklę[24] bei kaip analitinę koncepciją[25]. Vis tik plačiausiai paplitusi sąvoka yra darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas kaip politinė strategija, kuria mėginama sinchroniškai bei sąmoningai padidinti darbo rinkos lankstumą, darbo organizavimą ir darbo santykius, bei sustiprinti apsaugą – užimtumo saugumą ir socialinę apsaugą – ypatingai labiau pažeidžiamoms grupėms darbo rinkoje bei už jos ribų.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo strategija, politika ar programa turi būti sinchroniška (susidėti iš abiejų elementų – lankstumo ir saugumo – tuo pačiu metu), sąmoninga (turi būti suvokiama abipusė priklausomybė) ir nukreipta į pažeidžiamas grupes (žmones darbo rinkoje ar už jos ribų).

Antrasis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo apibrėžimas buvo išplėtotas siekiant įtraukti tam tikras sąlygas bei padėtį darbo rinkoje, tiksliau: darbo, užimtumo, užmokesčio ir saugumo kombinaciją, kuri palengvina darbuotojų, esančių ganėtinai blogoje pozicijoje, padėtį bei suteikia galimybę dalyvauti darbo rinkoje ir socialiniame gyvenime, tuo pat metu suteikiant atlyginimo lankstumą, leidžiantį prisitaikyti prie besikeičiančių ekonomikos sąlygų, siekiant padidinti konkurencingumą ir darbo našumą.

Trečioji darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo kaip analitinės koncepcijos sąvoka gali būti naudojama analizuoti lankstumo ir saugumo pokyčius bei palyginti darbo rinkų sistemas. Lankstumas ir saugumas yra daugiamatė koncepcija. Naudojant J. Atkinsono[26] plačiai paplitusį lanksčios firmos modelį galima išskirti keturias lankstumo formas[27]:

1) kiekybinis lankstumas (nurodo, kaip lengva priimti į darbą ir atleisti darbuotojus);
2) funkcinis lankstumas (apima lankstumą kuriant darbo procesus, taip pat darbo organizavimo ir darbo vietų lankstumą; tai taip pat reiškia lankstų darbuotojų panaudojimą, pvz. nuotolinis darbas);

[22] I. Mačernytė Panomarovienė. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje // Jurisprudencija. 2011, Nr. 18 (3). P. 1082
[23] T. Wilthagen and F. Tros. The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets // Transfer. 2004, Vol. 10, Nr. 2. P. 169
http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14
[24] Idem, P. 170
[25] Idem, P. 171
[26] Bredgaard T., Larsen F. Comparing flexicurity in Denmark and Japan. Denmark: Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA), 2007. P. 6
[27] Idem.

3) darbo laiko lankstumas (gali reikšti darbo laiko lankstumą ir darbo vietos lankstumą; tai gali būti pamaininis darbas, darbas tam tikru dienos, savaitės ar metų laiku; taipogi darbas namuose ar kelyje);
4) darbo užmokesčio lankstumas (kokiu mastu darbdaviai gali didinti arba mažinti darbo užmokestį).

Naujas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo kaip analitinės koncepcijos aspektas yra sujungti šias formas su įvairiomis saugumo formomis[28]:

1) darbo vietos apsauga (užtikrinama galimybė likti toje pačioje darbo vietoje, pvz. užimtumo apsaugos teisės aktai, sutrumpinto darbo laiko schemos ir pan.);
2) užimtumo saugumas (garantijos užtikrinančios galimybę išsilaikyti darbo rinkoje, tačiau nebūtinai toje pačioje darbo vietoje arba pas tą patį darbdavį, pvz. mokymo galimybės padedančios greičiau susirasti kitą darbą);
3) pajamų arba socialinis saugumas (užtikrinamos pajamos nedarbo, ligos bei nelaimingų atsitikimų atvejais; ne tik nedarbo draudimo išmokos, bet įskaitant ir atlyginimus, trumpalaikę finansinę paramą, išeitines išmokas, papildomas pašalpas);
4) suderinimo saugumas (galimybė suderinti darbinį ir privatų gyvenimą bei visuomenines pareigas ar tiesiog savanoriška darbuotojo veikla, pvz. mokymosi atostogos, motinystės (tėvystės) atostogos, kūrybinės atostogos ir pan.).

Įvairūs būdai kaip galima derinti lankstumą ir saugumą dažnai vaizduojami matricoje, kurią pradėjo naudoti T. Wilthagenas ir F. Trosas[29] (žiūrėti 1 lentelę). Ši matrica kaip euristinė priemonė gali būti naudojama empiriškai nustatant įvairias darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo politikas arba galimus lankstumo ir saugumo derinius. Ji taipogi gali būti naudojama identifikuoti lankstumo ir saugumo santykius skirtingose nacionalinių valstybių darbo rinkose. Galiausiai, *flexicurity* priemonės gali būti nustatomos taikant įvairias reglamentavimo formas: įstatymus, kolektyvines sutartis ar individualias darbo sutartis. Šia prasme darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas yra sudėtinga ir daugialypė sąvoka, reiškianti įvairių politikos sričių integraciją. *Flexicurity* priemonės yra įterptos į platesnius nacionalinius kontekstus (gerovės valstybės modelius, kolektyvines derybų sistemas, nacionalines tradicijas) kur egzistuoja įvairios *flexicurity* formos tiek visoje Europoje, tiek atskirose valstybėse.

[28] Bredgaard T., Larsen F. Comparing flexicurity in Denmark and Japan. Denmark: Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA), 2007. P. 6
[29] T. Wilthagen and F. Tros. The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets // Transfer. 2004, Vol. 10, Nr. 2. P. 171
http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14

	Darbo vietos apsauga	Užimtumo saugumas	Pajamų saugumas	Suderinimo saugumas
Išorinis kiekybinis lankstumas	Darbo sutarčių rūšys Užimtumo apsaugos teisės aktai Ankstyvas išėjimas į pensiją	Įdarbinimo tarnybos/ aktyvi darbo rinkos politika Mokymas/ mokymasis visą gyvenimą	Nedarbo kompensavimas Kitos socialinės pašalpos Minimalus darbo užmokestis	Apsauga nuo atleidimo iš darbo
Vidinis kiekybinis lankstumas	Sutrumpinta darbo savaitė/ darbas ne visą darbo dieną	Užimtumo apsaugos teisės aktai Mokymas/ mokymasis visą gyvenimą	Ne visos darbo dienos papildomos išmokos Mokymosi stipendijos Ligos pašalpos	Skirtingos atostogų schemos Ne visos darbo dienos išėjimas į pensiją
Funkcinis lankstumas	Darbo produktyvumo skatinimas Mokymas Darbo nuoma Subrangos sutarčių sudarymas Užsakomosios paslaugos	Mokymas/ mokymasis visą gyvenimą Darbo rotacija Komandinis darbas Įvairių įgūdžių ugdymas	Darbo užmokesčio schemos susijusios su gerai atliekamu darbu	Savanoriškas darbo laiko organizavimas
Darbo užmokesčio lankstumas	Lokalinis darbo užmokesčio reguliavimas Socialinių draudimo įmokų sumažinimas	Pokyčiai socialinės apsaugos išmokose Įdarbinimas subsidijuojant Darbo nauda	Kolektyviniai susitarimai dėl darbo užmokesčio	Savanoriškas darbo laiko organizavimas

1 lentelė. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo matrica

Šaltinis: EUROFOUND[30]

2007 m. Europos Komisija priėmė komunikatą siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Komunikate EK pažymėjo, kad norint pasiekti atnaujintos Lisabonos strategijos tikslų - sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų bei atnaujinti europietiškus socialinės gerovės modelius, reikalinga politika, leisianti vienu metu išspręsti darbo rinkų lankstumo, darbo organizavimo, darbo santykių, užimtumo garantijų ir socialinės apsaugos klausimus.[31]

[30] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. ERM Report 2010: Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes. Luxembourg: Publications Office of the European Unijon, 2010. P. 48

[31] Europos Komisijos komunikatas 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“, KOM (2007) 359 galutinis. P. 4

EK lankstumo ir užimtumo garantijas apibūdina kaip lankstumui ir užimtumui darbo rinkoje didinti integruotą strategiją[32]. Lankstumo garantijos, EK nuomone, nėra susijusios vien tik su didesne bendrovių laisve įdarbinti bei atleisti asmenis (minimaliu įspėjamuoju laikotarpiu, minimaliais darbuotojo atleidimo kaštais bei pan.), jos taipogi susijusios su sėkmingu darbo pakeitimu, pereinant iš vienos bendrovės į kitą, siekiant geresnio darbo, aukštesnių pareigų, nedarbingumo laikotarpiu susirandant naują darbą ar išeinant į pensiją. Pažymima, kad lankstumo garantijos susijusios taip pat ir su lanksčiu darbo organizavimu. Užimtumo garantijos susijusios su naujų įgūdžių įgijimu, padėsiančiu asmeniui siekti geresnio darbo bei pagalbos asmenims ieškantiesiems darbo teikimu, o ne vien tik su darbo vietos išlaikymo garantijomis, taip pat apima ir tinkamas bedarbio išmokas bei visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes mokytis[33].

Išskiriami keturi lankstumo ir užimtumo saugumo komponentai[34]:

1. *Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos*, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą;
2. *Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos*, skirtos užtikrinti, kad darbuotojai, ypač mažiausiai garantijų turintys darbuotojai, galėtų nuolatos prisitaikyti ir įsidarbinti;
3. *Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika*, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo;
4. *Šiuolaikiškos socialinės apsaugo sistemos*, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios judumą darbo rinkoje. Jos apima plačios apimties socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pvz., vaikų priežiūra.

Visi šie komponentai egzistuoja drauge ir sudaro vientisą sistemą.

Esant lanksčioms ir patikimoms sutarčių sąlygoms darbdaviams suteikiama galimybė lengviau priimti ir atleisti darbuotojus (įspėjimo terminai, išeitinės išmokos dydis ir kt.).

Visapusiškas mokymosi visą gyvenimą strategijų rengimas ir investicijos į žmogiškuosius išteklius turi vis didesnės svarbos įmonių konkurencingumui ir ilgalaikio darbuotojų užimtumo galimybėms. Aukštos kokybės pirminis išsilavinimas, įgytos įvairios kvalifikacijos ir nuolat įgūdžių tobulinimui skiriamos investicijos padidina įmonės galimybes prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių, o darbuotojams – išsaugoti darbo vietą arba susirasti naują[35]. Aktyvus

[32] Europos Komisijos komunikatas 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“, KOM (2007) 359 galutinis. P. 5
[33] Ten pat.
[34] Ten pat.
[35] Ten pat. P. 6-7

mokymasis visą gyvenimą turi teigiamos įtakos dideliam užimtumo lygiui ir mažam (ilgalaikio) nedarbo lygiui[36].

Svarbiausi komponentai, suteikiantys pajamų garantijas ir paramą darbo keitimo laikotarpiu, yra šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos ir aktyvi darbo rinkos politika. Darbo keitimo laikotarpiu bedarbio išmokų sistemos yra būtinos pajamų nuostoliams kompensuoti. Tačiau bedarbio išmokos gali neigiamai veikti darbo paieškos intensyvumą bei norą priimti darbo pasiūlymą, o skiriant veiksmingą pagalbą darbo ieškantiesiems galima sumažinti šį neigiamą poveikį[37]. Taigi svarbu suderinti socialinę apsaugą kartu su aktyviomis politikos priemonėmis.

EK siūlo tokius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo bendruosius principus[38]:

1. Lankstumo ir užimtumo garantijos apima lanksčias ir patikimas sutarčių sąlygas, visapusiškas mokymosi visą gyvenimą strategijas, veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką ir šiuolaikiškas socialinės apsaugos sistemas.
2. Lankstumo ir užimtumo garantijos reiškia darbdavių, darbuotojų, darbo ieškančių asmenų ir valdžios institucijų teisių ir pareigų pusiausvyrą.
3. Lankstumo ir užimtumo garantijas reikia pritaikyti prie konkrečių valstybių narių aplinkybių, darbo rinkų bei darbo santykių. Lankstumo ir užimtumo garantijos nėra orientuotos į vieną darbo rinkos modelį ar vieną politikos strategiją.
4. Lankstumo ir užimtumo garantijos turėtų padėti sumažinti darbo rinkos dalyvių pasiskirstymą į „saviškius“ ir „pašaliečius“. Dabartiniams dalyviams „saviškiams“ reikalinga parama, kad jie būtų pasirengę darbo ieškojimo laikotarpiui ir jiems būtų suteikiama apsauga šiuo laikotarpiu, o „pašaliečiams“, įskaitant bedarbius, reikia geresnių galimybių susirasti darbą ir siekti stabilių sutarties sąlygų.
5. Reikia skatinti, kad būtų teikiamos vidinės lankstumo ir užimtumo garantijos (bendrovėse) ir išorinės garantijos (pereinant iš vienos bendrovės į kitą). Suteikiant pakankamas lankstumo garantijas įdarbinant asmenis ir juos atleidžiant turėtų būti užtikrintas saugus perėjimo iš vieno darbą į kitą laikotarpis. Judumą socialinė apsauga turėtų skatinti, o ne slopinti.
6. Lankstumo ir užimtumo garantijomis turėtų būti remiama lyčių lygybė: skatinama, kad vyrams ir moterims būtų suteiktos vienodos galimybės gauti gerą darbą, sudaromos galimybės suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą ir suteikiamos vienodos galimybės migrantams, jaunimui, neįgaliesiems ir vyresnio amžiaus darbuotojams.
7. Lankstumo ir užimtumo garantijų užtikrinimui, reikia, kad socialiniai partneriai ir valdžios institucijos plėtotų dialogą.

[36] Ten pat. P. 7
[37] Ten pat.
[38] Ten pat. P. 10

8. Lankstumo ir užimtumo garantijų politikai vykdyti reikia lėšų, ši politika turėtų būti plėtojama siekiant, kad ji prisidėtų prie patikimos ir finansiškai tvarios biudžeto politikos. Ja turi būti siekiama teisingai paskirstyti visų pirma įmonių, atskirų asmenų ir valstybės biudžeto išlaidas ir naudą, atkreipiant ypatingą dėmesį į specifinę mažų ir vidutinių įmonių padėtį.

Valstybėse narėse veikia skirtingi darbo rinkos modeliai, priemonės tinkančios vienai valstybei, nebūtinai tinkamos kitai, tad kiekviena iš jų atsižvelgdamos į savo konkrečią padėtį pasirenka jų situacijai būdingus priemonių planus, leisiančius nustatyti geresnį lankstumo ir užimtumo saugumo derinį. EK pasiūlytų bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų bendrųjų principų paskirtis – paskatinti ir padėti valstybėms įgyvendinti integruotas ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gaires, ypač užimtumo gaires[39].

Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas (*flexicurity*) – užimtumo stiprinimo strategija, susidedanti iš tarpusavyje priklausomų lankstumo ir saugumo nukreiptų į pažeidžiamus asmenis esančius darbo rinkoje ar už jos ribų. Iš vienos pusės suteikiant darbdaviams didesnį lankstumą įdarbinant ir atleidžiant darbuotojus, iš kitos pusės suteikiant darbuotojams lankstesnio darbo organizavimo galimybes, pajamų saugumą nedarbo atveju, įgūdžių tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes, pagalbą darbo ieškojimo procese. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas suteikia galimybę valstybėms išlaikyti aukštą užimtumo lygį bei žemą nedarbo lygį, kas yra labai svarbu ir ko siekiama kiekvienoje ES valstybėje narėje.

1.3 „AUKSINIO TRIKAMPIO“ MODELIS

Viena iš Europos Sąjungos šalių – Danija 1999 m.[40], atrado veiksmingą modelį („auksinio trikampio“), skatinantį darbo vietų kūrimą ir augimą. Modelį sujungiantį rinkos ekonomiką su tradicine skandinaviška gerovės valstybe, modelį esantį pavyzdžiu kitoms valstybėms, kaip suderintomis socialinėmis priemonėmis galima pasiekti ekonomikos augimo, aukšto užimtumo lygio ir patikimų viešųjų finansų. Šis reiškinys atitiko Lisabonos strategijoje numatytus tikslus užtikrinti tuo pačiu metu tvarų augimą, aukštą užimtumo lygį ir socialinę

[39] Europos Komisijos komunikatas 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“, KOM (2007) 359 galutinis

[40] Bredgaard T., Larsen F., Madsen P. K. The flexible Danish labour market – a review. CARMA research papers 2005:1, P. 5 http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard4.pdf prisijungimo laikas: 2011-12-20

gerovę, taipogi atitinka EK Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje[41] numatytą integracinį augimą (didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas).

Danijai gerai tvarkomas makroekonominės politikos krypčių derinys, darbo rinkos reformos, didelis lankstumas, gerai išsilavinusi darbo jėga ir gerai veikiantis trišalis dialogas, pagrįstas socialiniu ir politiniu sutarimu padėjo pelnyti plačiai pripažįstamo „Danijos darbo rinkos modelio“ vardą[42].

Danijos darbo rinkos lankstumo ir užimtumo sistema siūlo galimybę derinti darbdavių ir darbuotojų interesus. Taigi, lankstumas ir saugumas nebūtinai turi prieštarauti vienas kitam. Darbdaviai gali būti suinteresuoti stabiliais ir tvirtais darbo santykiais ir motyvaciją turinčiais darbuotojais, o darbuotojai – lanksčiomis darbo valandomis, lanksčiu darbo organizavimu ir užmokesčio sistemomis[43].

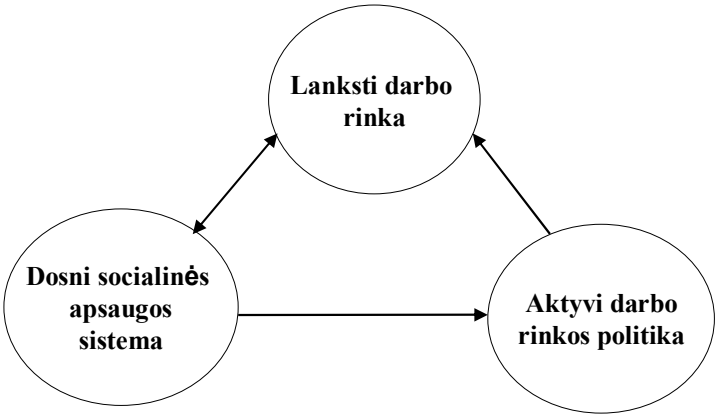
Vykstant globalizacijos procesams darbo vietų saugumą pakeitus užimtumo saugumu, lankstumas ir užimtumo saugumas sukuria gyventojams aukštą ekonominio ir socialinio saugumo lygį, o nepasirengusiems itin rizikingoms permainoms suteikia naujų galimybių. Danijos modelis nesuteikia didelių darbo vietos išsaugojimo garantijų, tačiau esant lankstumo ir užimtumo saugumo sistemai, numatančiai apsaugą nuo nedarbo didelėmis nedarbo draudimo išmokomis iš valstybės lėšų bei egzistuojant užimtumo saugumui, valstybės piliečiai iš esmės jaučiasi ramūs ir patenkinti. Ilgalaikėje perspektyvoje aktyvi valstybės darbo rinkos politika ir aukštas užimtumo lygis padidina galimybes susirasti naują darbą[44].

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema suteikia didesnį lankstumą darbdaviams priimti ir atleisti iš darbo darbuotojus. Asmenims atleistiems iš darbo suteikiama bedarbio pašalpa, kuri yra arti vidutinio darbo užmokesčio. Savo ruožtu veikia aktyvi valstybės darbo rinkos politika skatinanti bedarbius grįžti į darbo rinką. Štai kaip trys komponentai susijungia į vientisą sistemą ir sudaro vadinamąjį „auksiniu trikampį“(žiūrėti 1 pav.):

1. Aukštas darbo rinkos mobilumas bei nesudėtingas priėmimas ir atleidimas iš darbo;
2. Stipri socialinė apsauga (tiek bedarbio pašalpa, tiek socialinė apsauga neturintiems pakankamai lėšų);
3. Aktyvi darbo rinkos politika (įtraukiant mokymą, konsultavimą, perkvalifikavimą bei akyvų rėmimą įsidarbinant)[45].

[41] Europos Komisijos komunikatas 2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM(2010) 2020 galutinis P. 5
[42] Bredgaard T., Larsen F. Comparing flexicurity in Denmark and Japan. Denmark: Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA), 2007. P. 10
[43] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė 2006/C 195/12 dėl lankstumo ir užimtumo saugumo – Danijos modelis. OL C 195, 2006.08.18. P. 48
[44] Ten pat.
[45] Intensive Programme FLEXEM (ter): Flexicurity = flexibility plus security. Finland, Oulu 2007. P. 4

„Auksinis trikampis“



1 pav. „Auksinis trikampis“

Panagrinėkime kiekvieną „auksinio trikampio“ komponentą šiek tiek išsamiau, pradedant nuo lankstumo darbo rinkoje.

Danijos darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas jungia aukštą mobilumą kartu su socialinės apsaugos sistema bei aktyvia darbo rinkos politika. Lyginant tarptautiniu mastu darbo mobilumas šalyje yra nepaprastai aukštas, ir toks išliko prasidėjus pasaulinei ekonominei krizei, nors ekonominis aktyvumas ir nedarbo lygis sumažėjo[46]. Aukštas darbo judumo, iš vieno darbdavio pas kitą, lygis susijęs su nedideliu darbo vietos saugumo lygiu, taipogi mažomis ir vidutinėmis įmonėmis bei tradiciškai susiklosčiusiu Danijos socialinės gerovės valstybės modeliu. Kiekvienais metais daugiau nei 10% darbo vietų panaikinama ir sukuriamas panašus naujų darbo vietų skaičius; apie 30% darbuotojų kasmet pakeičia darbo vietą[47]. Tokios pačios tendencijos išliko ir krizės laikotarpiu[48]. Šalyje įstatymais sudarytos galimybės darbdaviams lengvai atleisti ir priimti į darbą naujus darbuotojus. Danijos modelis suteikia lankstumą darbdaviams samdyti darbuotojus, žinant, kad jie galės prireikus lengvai juos atleisti iš darbo. Galimybė lengvai atleisti iš darbo darbuotojus mažėja priklausomai nuo darbuotojo darbo trukmės laiko tam pačiam darbdaviui. Egzistuoja įvairios lanksčios darbo organizavimo formos (terminuotos darbo sutartys, darbas ne visą darbo dieną, laikinas darbas, savarankiškas darbas).

[46] Jorgensen H. Danish „Flexicurity“ in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? Friedrich Ebert Stiftung, 2011. P. 10 http://library.fes.de/pdf-files/id/07911.pdf prisijungimo laikas: 2012-03-05
[47] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė Nr. 2006/C 195/12 dėl lankstumo ir užimtumo saugumo – Danijos modelis. OL C 195, 2006.08.18. P. 49
[48] Jorgensen H. Danish „Flexicurity“ in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? Friedrich Ebert Stiftung, 2011. P. 10 http://library.fes.de/pdf-files/id/07911.pdf prisijungimo laikas: 2012-03-05

Danijoje veikia aukšto lygio socialinės apsaugos sistema. Išmokų sistema suteikia apsaugą žmonėms praradus darbą ar laikinai negalint užimti esamų pareigų (susirgus, išėjus motinystės/tėvystės atostogoms ir pan.). Bedarbio pašalpos sistema skirta išskirtinai tik asmenims, turintiems nedarbo draudimą. Bedarbiams socialinė apsaugos sistema suteikia piniginę pašalpą, kurios dydis ne didesnis nei 90% buvusio darbo užmokesčio dydžio, tačiau ne daugiau nei numatytas didžiausias pašalpos dydis 3760 DKK (Danijos kronų) arba 495 eurų per savaitę [49] . Socialinės apsaugos sistema šitaip leidžia asmenims, netekusiems darbo, susikoncentruoti ties naujojo darbo paieška. Danijoje bedarbio pašalpos gavimo laikotarpis yra gana ilgas, jis gali tęstis iki 2 metų (iki 2011 m. pašalpos gavimo periodas buvo 4 m.)[50], ir tai yra vienas iš ilgiausių pašalpos gavimo laikotarpių visame pasaulyje (pvz. Suomijoje maksimalus pašalpos gavimo terminas – 23 mėn., Švedijoje – 10 mėn.). Šalyje darbo rinkos saugumą lemia ne vien tik santykinai aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis, bet ir aukšti užimtumo bei darbuotojų kaitos rodikliai, didinantys užimtumo saugumą[51].

Aktyvi darbo rinkos politika – instrumentas tikslui pasiekti, t.y. kad darbo netekę asmenys grįžtų į darbo rinką. Visi bedarbiai privalo dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Šios priemonės privalo suteikti galimybę asmenims išlaikyti bei praplėsti savo turimą kvalifikaciją, kad šie galėtų įsidarbinti. Taigi, užimtumo saugumą dar labiau užtikrina kvalifikacijos kėlimo bei tolesnio mokymo priemonės. Aktyvi įdarbinimo politika įgyvendina funkciją, skirtą išsiaiškinti kokie darbai populiarūs darbo rinkoje bei kokių įgūdžių turinčių bedarbių yra registruota darbo biržoje[52]. Kita funkcija yra padėti darbo ieškantiems asmenims padaryti jų darbo paieškas veiksmingesnes, tad asmenims norintiems sužinoti, kaip ieškoti darbo arba kaip ieškoti tam tikro konkretaus darbo, rengiami įvairūs kursai[53].

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema – tai santykinai aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis ir kartu lankstumas, kurį suteikia liberalios atleidimo iš darbo taisyklės. Daug dėmesio skiriama ne tik socialiniam saugumui ir intensyviam mobilumui, bet ir aktyviai darbo rinkos politikai, kuri skatina bedarbius aktyviai ieškoti darbo ir įgyti konkrečiai veiklai reikalingą kvalifikaciją. ES mastu Danijos modelis pateikiamas kaip pavyzdys siekiant įgyvendinti *flexicurity* valstybėse narėse siekiant ekonominio augimo ir aukšto užimtumo lygio, tačiau pastaruoju metu galima pastebėti ir kritikos *flexicurity* atžvilgiu, mat yra teigiančių, kad šis

[49] Official Danish website for international recruitment https://www.workindenmark.dk/en/Find_information/Information_for_job_seekers/Working_in_Denmark/Unemployment_insurance/Unemployment_benefits prisijungimo laikas: 2012-01-16
[50] Andersen M. T., Bosch N., Deelen A., Euwals R. The Danish flexicurity model in the Great Recession, 2011 http://www.voxeu.org/index.php?q=node/6332 prisijungimo laikas: 2012-01-16
[51] Idem.
[52] The Confederation of Danish Employers Flexicurity in Denmark: introduction to the Danish market model http://www.da.dk/bilag/Flexicurity%20in%20Denmark.pdf prisijungimo laikas: 2011-01-18
[53] Idem.

modelis veiksmingas tik „esant geram orui“[54], tačiau akivaizdu, kad šis modelis net ir krizės laikotarpiu tebėra veiksmingas šioje šalyje[55], nedarbo lygis Danijoje net ir šiuo laikotarpiu išliko vienas mažiausių visoje ES[56].

Išnagrinėjus, teorinius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo aspektus bei dažnai minimą Danijos modelio pavyzdį, reikia išsiaiškinti kaip šis plačiai ES mastu nagrinėjamas modelis įgyvendinamas Švedijoje. Darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą analizuosime pagal EK nustatytus lankstumo ir užimtumo saugumo komponentus: lanksčias ir patikimas sutarčių sąlygas, mokymosi visą gyvenimą strategijas bei šiuolaikines socialinės apsaugos sistemas.

[54] A. Tangian. Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis. ETUI Policy brief. 2010, Nr. 3
[55] Jorgensen H. Danish „Flexicurity“ in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? Friedrich Ebert Stiftung, 2011. P. 10 http://library.fes.de/pdf-files/id/07911.pdf prisijungimo laikas: 2012-03-05
[56] Idem, P. 4-5

II. DARBO RINKOS LANKSTUMAS IR UŽIMTUMO SAUGUMAS

2.1. LANKSČIOS IR PATIKIMOS SUTARČIŲ SĄLYGOS

Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, kaip minėta anksčiau, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės aktus, kolektyvines sutartis bei šiuolaikišku darbo procesų organizavimu. Šiame poskyryje autorė aptaria kokios galimybės darbdaviams priimti ir atleisti darbuotojus analizuojant darbuotojų mobilumo galimybes, įspėjimo terminus, apribojimus atleisti tam tikrus darbuotojus, lanksčias darbo organizavimo formas ir kt.

2.1.1. DARBUOTOJŲ MOBILUMAS IR UŽIMTUMO APSAUGA

Analizuoti lanksčias ir patikimas sutarčių sąlygas pradėsime nuo darbuotojų mobilumo, kuris ES laikomas svarbiausia darbo rinkos vystymo priemone, padedančia į atitinkamas darbo vietas priimti specialistus, įveikti darbo rinkoje kylančias kliūtis, žmonėms susirasti geresnį darbą[57].

Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas yra vienas iš darbuotojų mobilumo lygio rodiklių. Švedijoje darbdaviui norint atleisti iš darbo darbuotoją yra numatytas minimalus vieno mėnesio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas, toks pat terminas numatytas darbuotojui norint nutraukti darbo sutartį su darbdaviu. Švedijos Darbo apsaugos įstatymo 11 str. (The Employment Protection Act)[58] (toliau ŠDAĮ) numatyta darbuotojų teisė į ilgesnį įspėjimo terminą priklausomai nuo metų išdirbtų pas darbdavį:

- du mėnesiai, jei darbo santykiai trunka mažiausiai dvejus, bet ne daugiau nei ketverius metus;
- trys mėnesiai, jei darbo santykiai trunka mažiausiai ketverius, bet ne daugiau nei šešerius metus;

[57] Europos darbo mobilumo portalas. Profesinio mobilumo veiksmų planas pasitarnaus keliauti nebijantiems žmonėms http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=lt&acro=news&catId=20&parentId=0&function=focusOn&focusOnId=9409&limit=12&langChanged=true prisijungimo laikas: 2010-06-01

[58] The Employment Protection Act (SFS 1982:80) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf; prisijungimo laikas: 2010-06-01

- keturi mėnesiai, jei darbo santykiai trunka mažiausiai šešerius, bet ne daugiau nei aštuonerius metus;
- penki mėnesiai, jei darbo santykiai trunka mažiausiai aštuonerius, bet ne daugiau nei dešimt metų;
- šeši mėnesiai, jei darbo santykiai trunka mažiausiai dešimt metų.

Taigi, kuo ilgiau darbuotojas dirba pas tą patį darbdavį, tuo ilgesnis yra įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas norint atleisti darbuotoją iš darbo.

Lyginant su Lietuva, Švedijoje įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos yra perpus ilgesnis (Lietuvoje 14 d.), nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [59] ir numato galimybę, kitokį įspėjimo terminą numatyti kolektyvinėje sutartyje, tačiau jis negali viršyti vieno mėnesio (DK 127 str. 1d.). Tuo tarpu darbdaviui norint atleisti darbuotoją yra nustatytas 2 mėnesių įspėjimo apie atleidimą terminas (DK 130 str. 1 d.), o labiau pažeidžiamoms grupėms – 4 mėnesių įspėjimo apie atleidimą terminas (DK 130 str. 2 d.). Šiuo atžvilgiu Švedijoje įprastas įspėjimo terminas, t.y. darbuotojams, dirbantiems darbdaviui iki 2-jų metų, yra trumpesnis nei nustatytas Lietuvos darbo kodekse, tačiau priešingai nei Švedijoje, Lietuvoje nėra nustatyta, kad įspėjimo terminas ilgėja priklausomai nuo metų išdirbtų pas tą patį darbdavį. Šiuo požiūriu Lietuvoje galime įžvelgti didesnį lankstumą nei pačioje Švedijos valstybėje.

Švedijoje, palyginti su kitomis ES šalimis, yra gana ilgas maksimalus įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas (žiūrėti 2 lentelę).

Šalis	IE	AT	BE	BG	CZ	DK	EE	EL	ES
Maksimalus įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas	8 sav.	4 mėn.	6 mėn.	3 mėn.	2 mėn.	6 mėn.	3 mėn	6 mėn.	30 d.
Šalis	IT	UK	CY	LV	PL	LT	LU	MT	NL
Maksimalus įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas	kolektyvinėje sutartyje	12 sav.	8 sav.	1 mėn.	3 mėn.	4 mėn	6 mėn.	12 sav.	4 mėn.
Šalis	PT	FR	RO	SK	SI	FI	SE	HU	DE
Maksimalus įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas	60 d.	2 mėn.	30 d.	3 mėn.	150 d.	6 mėn.	6 mėn.	60 d.	7 mėn.

2 lentelė. Maksimalus įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminas Europos Sąjungos šalyse

[59] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

Iš pateiktos lentelės matyti, jog Švedijoje, kaip vienoje iš ES valstybių, yra nustatytas vienas iš ilgiausių maksimalių įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų. Šalyje, kaip ir daugumoje ES valstybių, išlieka tendencija, jog įspėjimo terminas ilgėja priklausomai nuo išdirbtų metų, taip siekiant apsaugoti darbuotojus, ilgą laiką dirbusius pas tą patį darbdavį. Taigi, matyti, kad užimtumo saugumas darbuotojams didėja sulig metais išdirbtais pas darbdavį, ir atvirkščiai lankstumas darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo mažėja sulig darbuotojo išdirbtu laikotarpiu tam darbdaviui.

Apibūdinant darbuotojų judumą naudojamas ir atostogų, suteikiamų darbuotojui, rodiklis. Galimybė darbuotojams išeitį atostogų parodo jų mobilumą įmonės viduje. Švedijos darbo teisėje numatytos kasmetinės (25 dienų), mokymosi, tėvystės/motinystės atostogos, taipogi valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, ligos atveju.

Darbuotojų mobilumas pastebimas tuose regionuose, kuriuose yra didesnis darbdavių pasirinkimas, t.y. darbdavių skaičius regione yra didesnis nei kituose regionuose. Švedijoje pastebima, kad darbuotojų mobilumas mažėja su amžiumi ir didėja esant geresniam išsilavinimui. Taigi, kuo darbuotojas ilgiau dirba pas tą patį darbdavį, tuo mažesnė tikimybė, kad darbuotojas ieškosis naujo darbo. Apskritai, užimtumo saugumas didėja priklausomai nuo metų išdirbtų pas tą patį darbdavį. Dar viena priežastis, kodėl darbuotojai mieliau lieka savo darbo vietoje nei ieškosi kito darbo – aukštas darbo užmokestis įmonėje.

Palyginus su kitomis ES šalimis, Švedijos darbo rinka yra gana dinamiška. Nėra numatyta jokių specialių apribojimų darbuotojų judumui iš ES šalių, šių valstybių piliečiai turi tokias pat darbo ir darbo užmokesčio teises kaip ir Švedijos piliečiai. Užsieniečių (ES bei trečiųjų šalių piliečių) teisinę padėtį reglamentuoja Užsieniečių teisinės padėties įstatymas (The Aliens Act)[60] bei Vyriausybės nutarimas dėl Užsieniečių teisinės padėties (The Aliens Ordinance)[61]. 2008 m. Švedija priėmė naujas taisykles palengvinančias darbdaviams darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimą. Pagrindinis reikalavimas šiems asmenims – darbo pasiūlymas, suteikiantis imigrantui tinkamą pragyvenimą. Darbo sąlygos asmenims neturi būti prastesnės nei tos, kurios numatytos kolektyvinėse sutartyse ar atitinkamos profesijos praktikoje, ar pramonės šakoje.

Toliau aptarsime užimtumo saugumą Švedijoje. Šalyje yra ganėtinai aukštas užimtumo saugumo lygis. Užimtumo saugumą garantuoja Švedijos Darbo apsaugos įstatymas (The Employment Protection Act)[62]. ŠDAĮ 7 str. ir 8 str. numato draudimą atleisti darbuotoją neįspėjus jo apie atleidimą iš darbo, o toks įspėjimas apie atleidimą turi būti rašytinis bei

[60] The Aliens Act (SFS 2005:716) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/06/61/22/bfb61014.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25

[61] The Aliens Ordinance (SFS 2006:97) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/56/18/7cbd265a.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25

[62] The Employment Protection Act (SFS 1982:80) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf; prisijungimo laikas: 2010-06-01

grindžiamas objektyviais pagrindais, atleisti darbuotoją iš darbo galima tik dėl svarbių priežasčių (ekonominių, techninių ar organizacinių, t.y. struktūriniai pertvarkymai ar su asmeniu susijusios priežastys). Švedijos darbo teisėje (ŠDAĮ 22 str.) vyrauja principas „pirmas priimtas, paskutinis atleistas“ (ang. „first in, last out“), tai reiškia, kad mažinant darbuotojų skaičių darbdavys neturi galimybės laisvai pasirinkti, su kuriuo darbuotoju nutraukti darbo sutartį, o įteikti įspėjimą apie atleidimą pirmiausia tokiam asmeniui, kuris buvo įdarbintas vėliausiai[63]. Esant vienodam įdarbinimo laikotarpiui įstatyme įtvirtinta nuostata, kad prioritetas turi būti teikiamas vyresnio amžiaus darbuotojui. Tokia įstatymo nuostata užkertama galimybė darbdaviui laisvai nuspręsti, kurį darbuotoją atleisti iš darbo, taip sumažinama lankstumo galimybė darbdaviui laisvai įdarbinti ir atleisti darbuotojus. Taigi, iš darbdavio pusės lankstumas priimti ir atleisti darbuotoją sumažėja, žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos tokiu įstatyminiu reglamentavimu užtikrinama didesnė ilgiau dirbančio darbuotojo darbo vietos apsauga.

To paties įstatymo 25 str. numato darbuotojų pirmumo teisę į pakartotinį įdarbinimą, t.y. iš naujo įdarbinant tą patį darbuotoją, kuris buvo atleistas iš pareigų dėl darbo trūkumo. Tokia teisė suteikiama tiems darbuotojams, kurie darbdaviui dirbo daugiau nei dvylika mėnesių per pastaruosius trejetą metų, su sąlyga, kad darbuotojo kvalifikacija yra pakankama tokiam darbui (tokia galimybė numatyta ir darbuotojui dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį). Pirmenybė į pakartotinį įdarbinimą yra taikoma nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą arba kai pranešimas buvo įteiktas, ir išlieka devynis mėnesius nuo dienos, kai darbo sutartis su darbuotoju buvo nutraukta. Įstatymui nustatant tokią teisę darbuotojui, iš darbdavio atimama galimybė nuspręsti kokius asmenis įdarbinti, o kokius ne. Žinoma, darbuotojui toks įstatymo reglamentavimas suteikia didesnį saugumą žinant, kad atsiradus galimybei jis įgis teisę į pakartotinį įdarbinimą.

ŠDAĮ reglamentuojamas maksimalus šešių mėnesių bandomasis laikotarpis (Lietuvoje DK 106 str. reglamentuoja ne ilgesnį nei 3 mėn. išbandymo terminą, kuris įstatymų nustatytais atvejais gali būti ir ilgesnis, tačiau ne ilgesnis nei 6 mėn.). Darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kurio bandomasis laikotarpis dar nėra pasibaigęs turi įspėti darbuotoją apie sutarties nutraukimą iš anksto, t.y. mažiausiai prieš dvi savaites (Lietuvoje pagal DK 107 str. 1 d. šis terminas yra 3 darbo dienos). Jei darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, darbdavys turi informuoti profesinę sąjungą, kai tik darbuotojui įteikiamas įspėjimas apie atleidimą.

Darbdaviui norint nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių susijusių asmeniškai su pačiu darbuotoju, toks darbuotojas turi būti informuotas iš anksto, t.y. mažiausiai prieš dvi savaites. Tuo atveju, kai darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, darbdavys turi

[63] Voss E. Joint study of the European Social Partners. „The implementation of flexicurity and the role of the social partners“ National fiche: Sweden. 2011, P. 8
http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Sweden_Fiche.pdf prisijungimo laikas: 2011-11-15

informuoti profesinę sąjungą, kuriai šis darbuotojas priklauso, tuo pačiu laikotarpiu, kai darbuotojui yra įteikiamas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Darbuotojas ir profesinė sąjunga, kuriai šis darbuotojas priklauso, turi teisę į konsultacijas su darbdaviu dėl šio asmens atleidimo iš darbo, tačiau tokios konsultacijos turi būti prašoma ne vėliau nei po savaitės, kuomet įteiktas įspėjimas apie sutarties nutraukimą (ŠDAĮ 30 str.). Tokia pati profesinės sąjungos informavimo ir konsultacijų sistema numatyta ir esant terminuotai bei bandomojo laikotarpio darbo sutartims.

Švedijos teisės aktai numato darbdaviams apribojimus atleisti iš darbo tam tikras asmenų grupes: nėščias moteris, profesinių sąjungų atstovus, neįgaliuosius asmenis.

Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymas (The Parental Leave Act)[64] numato draudimą nesąžiningai elgtis su darbuotoju, jei tai susiję su vaiko priežiūros atostogomis. Nesąžiningo elgesio draudimas taikomas įvairiose situacijose: atlyginimo, darbo sąlygų, darbų paskirstymo, paaukštinimo, darbo sutarties nutraukimo. Darbuotojui įteiktas pranešimas apie įspėjimą dėl atleidimo yra negaliojantis, jei tai yra susiję su moters nėštumu.

Remiantis Švedijos Diskriminacijos įstatymu (The Discrimination Act)[65] draudžiama atleisti darbuotojus dėl priežasčių, susijusių su jų neįgalumu. Šalies Neįgalių asmenų diskriminacijos draudimo darbe įstatyme (Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act)[66] nustatyta, kad darbdavio įspėjimas apie atleidimą iš darbo laikomas negaliojančiu.

Švedijos Profesinių sąjungų atstovų įstatyme (The Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act)[67] reglamentuojama, kad darbuotojui, profesinės sąjungos atstovui, įteikus įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą esant darbo trūkumui, tokiems darbuotojams turi būti suteikiama pirmenybė likti darbe, jei tai ypatingai svarbu profesinės sąjungos veiklai.

Veiksniai, įtakojantys užimtumo saugumo griežtumą įprastoms sutartims[68]:

- Sudėtingos procedūros: atleidžiant iš darbo darbuotoją dėl asmeninių priežasčių arba dėl darbo jėgos pertekliaus, apie tai turi būti pranešta darbuotojo profesinei sąjungai, o pastaroji turi teisę pradėti derybas dėl tokio asmens atleidimo. Visa tai gali užtrukti iki 6 mėnesių ir tokiam

[64] The Parental Leave Act (SFS 1995:585) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf; prisijungimo laikas: 2011-02-25
[65] The Discrimination Act (SFS 2008:567) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/81/87/f6e1a2b8.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25
[66] The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act (SFS 1999:132) http://www.ebiblioteka.lt/resursai/Uzsienio%20leidiniai/Countries/Sweden/Integration/2002/mi2002_05.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-23
[67] The Trade Union Representative (Status at the Workplace) Act (SFS 1974:358) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/31/29/d9708fdd.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01
[68] OECD Economic Surveys Sweden: January 2011, P. 83-84 http://www.docstoc.com/docs/70160694/OECD-Economic-Surveys-Sweden-2011, prisijungimo laikas: 2011-10-05

darbuotojui negali būti įteikiamas įspėjimas apie sutarties nutraukimą tol, kol nebus galutinio derybų sprendimo.

- Numatytos didelės kompensacijos esant neteisėtam atleidimui iš darbo, o teisėto atleidimo iš darbo apibrėžimas šalyje yra labai griežtas bei konkretus. Esant darbo jėgos pertekliui, atleidimas iš darbo yra teisėtas tik tuo atveju, jeigu darbuotojų atleidimas vykdomas pagal „pirmas priimtas, paskutinis atleistas“ principą. Darbuotojui atleistam dėl jo darbingumo, atleidimas iš darbo yra teisėtas tuo atveju, jei darbdavys anksčiau bandė sušvelninti problemą atliekant tam tikrus koregavimus darbo vietoje, jį reabilituojant arba perkeliant darbuotoją į kitą tinkamą darbo vietą ar pareigas. Šios taisyklės gali būti apeinamos derantis su profesinėmis sąjungomis bei firmoms, turinčioms mažiau nei dešimt darbuotojų, pastarosioms yra nustatyti švelnesni reikalavimai, tačiau laikas, praleidžiamas derantis vis tik sudaro nemažas sąnaudas atleidžiant darbuotojus iš darbo. Didelės kompensacijos už neteisėtą atleidimą iš darbo suteikia profesinėms sąjungoms svertą gauti nemenkas išeitines išmokas, visa tai gali paaiškinti, kodėl tiek mažai bylų, susijusių su darbuotojų atleidimu iš darbo yra nagrinėjama teismuose. Atleidimo iš darbo procedūros ir apmokėjimas yra sutariamas tarp darbdavių ir profesinių sąjungų kiekvienu konkrečiu atveju, visa tai sukelia neaiškumą dėl atleidimo iš darbo išlaidų bei nelygybę tarp darbuotojų.
- Ilgas įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminas palyginti su kitomis OECD narėmis.

Iš viso to matyti, kad Švedijoje egzistuoja griežtas užimtumo saugumas, kadangi yra apsunkintos darbo sutarties nutraukimo procedūros bei gana ilgi įspėjimo apie sutarties nutraukimą terminai atsižvelgiant į metų skaičių išdirbtų tam pačiam darbdaviui. Žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos, užimtumo teisės aktais jam yra suteikiamos pakankamos judumo galimybės pereiti iš vienos darbo vietos į kitą. Mažiau lankstumo tenka darbdaviui norinčiam atleisti iš darbo darbuotoją dirbantį jam ilgiau nei dvejus metus dėl ilgėjančių įspėjimo terminų. Akivaizdu, kad didesnis dėmesys skiriamas darbo vietos, o ne užimtumo saugumui, nors EK komunikate[69] akcentuojama, kad didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas užimtumo garantijoms, o ne darbo vietos išlaikymo garantijoms. Autorės nuomone, įspėjimo apie atleidimą termino sumažinimas (pvz. iki 2 savaičių kaip tai numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse) darbuotojams norintiems pakeisti savo darbą kitu, sudarytų dar palankesnes sąlygas jiems migruoti iš vienos darbo vietos į kitą. Taipogi, reikėtų keisti atleidimo iš darbo procedūras susijusias su profesinių sąjungų informavimu. Iš kitos pusės, darbuotojams nesuinteresuotiems dažnai keisti savo darbo vietos, toks užimtumo užtikrinimas suteikia galimybę būti saugiam dėl savo darbo vietos.

[69] Europos Komisijos komunikatas 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“, KOM (2007) 359 galutinis

2.1.2. LANKSČIOS DARBO ORGANIZAVIMO FORMOS

Pastaruoju metu ES darbo rinkoje populiarėja taip vadinamosios lanksčios darbo organizavimo formos, kuriomis yra nukrypstama nuo įprastų sutarčių. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo nuomone, yra būtina tobulinti šias darbo organizavimo formas norint pasiekti ekonominį augimą[70]. Lanksčios darbo organizavimo formos dar kitaip vadinamos netipinėm arba nestandartinėm darbo organizavimo formomis.

ES lygmeniu priimta įvairių teisės aktų įtvirtinant lanksčias darbo organizavimo formas: 1989 m. Socialinė chartija, direktyvos dėl darbo ne visą darbo dieną[71] ir dėl darbo pagal terminuotas sutartis[72]. Priėmus šias direktyvas ES socialinių partnerių bendrieji susitarimai, nustatantys vienodų sąlygų, taikomų ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, principą, tapo teisiškai įpareigojantys[73]. 2000 m. Europos Komisija pradėjo pirmojo etapo socialinių partnerių konsultacijas dėl darbo santykių modernizavimo, po kurių 2002 m. priimtas bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo (ang. Framework Agreement on Telework)[74].

Švedijoje, kaip ir daugumoje ES šalių, darbdaviai gali samdyti darbuotojus pasitelkdami įvairias sutarčių rūšis bei įvairiai organizuodami darbo laiką. Norint išsiaiškinti ar Švedijos darbo santykiai yra lankstūs, reikia apžvelgti esamas sutarčių rūšis ir darbo organizavimo formas bei jų paplitimą praktikoje.

Šioje Skandinavijos valstybėje egzistuoja įvairios darbo sutarčių rūšys. Galima išskirti šias sutartis: neterminuota, terminuotoji, sezoninė, laikinoji, darbo pagal iškvietimą, bandomojo laikotarpio.

Terminuotos sutarties sąvoka Švedijos teisės aktuose nėra apibrėžiama. Šios sutarties apibrėžimas išplaukia iš Europos Bendrijos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyvos Nr.

---

[70] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita Nr. EF/10/09/LT 1 „Lanksčios darbo organizavimo formos – „labai netipiškos“ sutartys: santrauka“ http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/lt/1/EF10091LT.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25

[71] Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva Nr. 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 14, 1998. 01. 20. P. 9

[72] Tarybos 1998 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 99/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. OL L 175, 1999. 07. 10. P. 43

[73] Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: 2006. 11. 22. KOM (2006) 708 galutinis. P. 6.

[74] The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE) European Framework Agreement on Telework, 2002 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20%20ETUC%20interpretation%20guide%20EN.pdf; prisijungimo laikas: 2011-09-03

1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis 3 punkto, kuriame apibrėžiamas darbuotojas dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį. Remiantis šia sąvoka, terminuota darbo sutartis – tai sutartis, sudaroma tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo ir jos baigtis priklauso nuo objektyvių sąlygų, tokių kaip tam tikros datos suėjimas, tam tikros užduoties įvykdymas arba tam tikras įvykis.

Pagal Švedijos Darbo apsaugos įstatymo 5 str. terminuota darbo sutartis gali būti sudaryta:

- bendrajam terminuotam darbui,
- laikinam darbui,
- sezoniniam darbui,
- darbuotojui sulaukus 67 metų amžiaus.

Šio įstatymo 6 str. nustatyta, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojus, priimtus dirbti pagal terminuotą sutartį, apie laisvas darbo vietas sudarant neterminuotas ar bandomojo laikotarpio sutartis.

Terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram apibrėžtam laikotarpiui ir baigiasi suėjus terminui arba atlikus darbą, dėl kurio buvo sudaryta tokia sutartis, nenumatant įspėti darbuotojo apie darbo sutarties pasibaigimą (ŠDAĮ 4 str.). Švedijos Darbo apsaugos įstatymo 15 str. numatyta, jog darbuotojui, su kuriuo sudaryta terminuota darbo sutartis, turi būti ne anksčiau nei prieš mėnesį iki sutarties pabaigos pranešta, kad su juo sutartis nebus pratęsiama. Toks pranešimas turi būti įteikiamas raštu darbuotojui išdirbusiam darbdaviui daugiau nei dvylika mėnesių per pastaruosius trejus metus. Darbuotojui, su kuriuo sudaryta sezoninio darbo sutartis, ir kuris dirbo darbdaviui tam tikrą sezoną daugiau nei šešis mėnesius per pastaruosius dvejus metus, apie tai, jog jis nebus įdarbinamas naujam sezonui, turi būti pranešama likus mažiausiai mėnesiui iki naujojo sezono pradžios. Taip pat darbdavys privalo apie tai pranešti darbuotojo profesinei sąjungai.

ŠDAĮ 28 str. įtvirtinta pareiga darbdaviui, saistomam kolektyvinės sutarties, įdarbinus darbuotoją pagal terminuotą darbo sutartį dėl darbo, kuris yra reglamentuojamas kolektyvinės sutarties nuostatomis, nedelsiant informuoti profesinę sąjungą apie tokios darbo sutarties sudarymą. Toks informavimas nėra būtinas sudarant terminuotą darbo sutartį trumpiau nei mėnesiui.

Terminuotos sutarties sudarymui nėra reikalaujama objektyvios priežasties, tad darbdavys gali laisvai sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotoju. ŠDAĮ numatyta piktnaudžiavimo paeiliui sudaromoms terminuotoms sutartims prevencinė priemonė – maksimali bendra paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių trukmė, t.y. jei darbuotojas yra išdirbęs pagal bendrąją

terminuotą bei laikinojo darbo sutartį daugiau nei dvejus metus per penkerių metų laikotarpį pas tą patį darbdavį, sutartis tampa neterminuota. Pasak EK, šita priemonė nėra pakankama siekiant apsaugoti asmenis nuo piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis. 2010 m. kovą Europos Komisija pateikė Švedijai pranešimą[75], kuriuo atkreipė dėmesį į terminuotų sutarčių sudarymą ir jų trukmę, atsižvelgiant į tai, jog Švedijos Darbo apsaugos įstatymas nenumato pakankamų priemonių užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudaromoms terminuoto darbo sutartims ar sezoninio darbo sutartims bei darbuotojams sulaukusiems 67 metų. Atsiranda rizika, jog skirtingų rūšių terminuotos darbo sutartys gali pakeisti viena kitą, taip padidinant galimą piktnaudžiavimą terminuotomis sutartimis. Europos Komisiją kaip vienintelę priemonę, užkertančią kelią tokių sutarčių piktnaudžiavimui Švedijos darbo teisėje, įvardija dviejų metų terminą, po kurių sutartis tampa neterminuota. Pavyzdžiui galima situacija, kai darbdavys samdo darbuotoją šešiems mėnesiams pagal sezoninio darbo sutartį, vėliau 23,5 mėnesio pagal bendrą terminuoto darbo sutartį, po to 23,5 mėnesiui laikinam darbui, ir galiausiai dar šešiems mėnesiams pagal sezoninio darbo sutartį – taigi, iš viso beveik 5 metus paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. Be kita ko, nustatyta didžiausia trukmė yra taikoma tik bendroms terminuotoms ir laikino darbo sutartims, neįtraukiant į teisės normą nei sezoninių sutarčių, nei sutarčių, skirtų apriboti paeiliui sudaromas darbo sutartis su darbuotojais, kurie yra sulaukę 67 metų amžius. Taigi tiek sezoninės sutartys, tiek terminuotos sutartys su asmenimis sulaukusiais 67 metų amžiaus Švedijoje gali būti sudaromos visada, be apribojimų. Nepaisant kelerius metus trukusių apsikeitimų nuomonėmis tarp Švedijos valdžios institucijų ir Europos Komisijos, šis klausimas vis dar nėra išspręstas, taigi vis dar galimi piktnaudžiavimai sudarant terminuotas darbo sutartis.

Lyginant šią Skandinavijos valstybę su Lietuva, Lietuvoje yra numatyta, kad terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos ne ilgiau kaip penkeriems metams (DK 110 str. 1d.), taip pat numatomos garantijos darbuotojui dirbančiam pagal tokią sutartį bei draudimas sudaryti terminuotą sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, tuo tarpu Švedijoje nėra apribojimų norint sudaryti tokio pobūdžio darbo sutartį su darbuotoju. Lietuvos darbo kodekse apibrėžiami atvejai, kuomet terminuota darbo sutartis tampa neterminuota (darbo sutarties terminas baigėsi, darbo santykiai faktiškai tęsiami toliau, nė viena iš šalių iki termino pabaigos nereikalavo šios sutarties nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui; taipogi tokia sutartis tampa neterminuota išnykus aplinkybėms, dėl kurių ji buvo sudaryta). Švedijoje, kaip minėta anksčiau, terminuota sutartis (atkreiptinas dėmesys, kad tik bendroji terminuota ir laikino darbo sutartis) gali tapti neterminuota išdirbus pagal tokią sutartį daugiau nei dvejus metus ir tai tėra vienintelė

[75] The European Commission 2007/483, K(2010) 1434 http://www.tco.se/47b8e3cc-a75c-44af-a5ae-4addd2f9cf13.fodoc prisijungimo laikas: 2011-10-06

priemonė, užkertanti kelią tokių sutarčių piktnaudžiavimui. Lietuvos darbo teisėje įtvirtintas papildomas apsaugos nuo piktnaudžiavimo tokiomis sutartimis mechanizmas, kuris užtikrina, kad jeigu sutartis pasibaigus terminui nėra pratęsiama arba nutraukiama, tačiau ne vėliau kaip per 1 mėnesį su tokiu darbuotoju vėl sudaroma terminuota sutartis tam pačiam darbui, tai tokia sutartis esant darbuotojo reikalavimui pripažįstama neterminuota (DK 111 str. 3 d.).

Pasaulinės ekonominės krizės laikotarpiu Švedijoje plačiai paplito ši darbo sutarties rūšis darbdaviams nesant tikriems dėl savo ateities, bet siekiant išlaikyti asmenis darbo rinkoje. Dauguma darbdavių įdarbina asmenis pagal terminuotas darbo sutartis, taip sumažinamas nedarbas. Per pastaruosius trejus metus šioje šalyje daugiau nei su 1,2 milijonu žmonių dirbančių pagal terminuotas sutartis buvo sudarytos neterminuotos darbo sutartys, taip užtikrinant asmenims didesnį užimtumo saugumą[76]. Didžioji dalis asmenų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, yra jaunimas bei žemos kvalifikacijos darbuotojai. Šiems darbuotojams svarbu įgyti praktikos darbo vietoje, tačiau Švedijos patirtis rodo, kad tokiems darbuotojams darbdaviai suteikia mažesnes kvalifikacijos tobulinimo galimybes. Visa tai kenkia pažeidžiamų grupių galimybėms padidinti savo bei visos ekonomikos produktyvumą. Švedijoje, kaip ir daugumoje valstybių, moterys daugiau nei vyrai dirba terminuotą darbą[77]. Tokią situaciją galima būtų pagrįsti tuo, jog dauguma moterų siekia suderinti šeimyninį gyvenimą su darbu. Darbdaviai taipogi labiau linkę neterminuotam darbui priimti vyrus nei moteris, atsižvelgiant į tai, jog moterys dažniau išeina motinystės atostogų bei labiau linkusios derinti darbinį ir šeimyninį gyvenimą.

Laikinasis darbas Europos darbo rinkoje įgyja vis didesnę svarbą, ne išimtis ir Švedija, kurioje pastebimas žymus tokios užimtumo formos pagausėjimas. Švedijos įstatymuose nėra apibrėžta laikinojo darbo sąvoka, apsiribojama laikinojo įdarbinimo įmonių apibrėžimu. Švedijos Privačių įdarbinimo agentūrų ir laikinojo darbo įstatyme (The Private Employment Agencies and Temporary Labour Act)[78] pateikiama tokia laikinojo įdarbinimo įmonių sąvoka – tai įmonės, kurių tikslas surasti darbą kandidatams arba darbuotojus darbdaviams ir neapimanti darbuotojų samdos. Šių įmonių tikslas surasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojus savo klientams, kad šie laikinai dirbtų kliento naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant. Tokiu atveju susiklosto trišaliai santykiai tarp darbuotojo, darbdavio ir kliento. Tokios laikinojo įdarbinimo įmonės neteikia darbuotojams darbo priemonių bei nenustato jiems darbo metodų, jos apsiriboja

[76] Karlsson P. Temporary employment an important springboard. Svengst Naringsliv, 2011 http://www.svensktnaringsliv.se/english/news/temporary-employment-an-important-springboard_142117.html prisijungimo laikas: 2011-11-15

[77] Ronnmar M. Labour Policy on Fixed-term Employment Contracts in Sweden. Japan: The Japan Institute for Labour policy and Training, 2010, P. 55

[78] The Private Employment Agencies and Temporary Labour Act (SFS 1993:440) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/83/6d28f37e.pdf prisijungimo laikas: 2011-06-15

tinkamos kvalifikacijos darbuotojų aprūpinimu klientui. Švedijoje, steigiant laikinojo įdarbinimo įmonę, teisės aktai nenustato reikalavimo įsigyti licenciją siekiant verstis darbuotojų laikinu įdarbinimu, kaip tai numatyta daugelyje kitų ES valstybių (pvz. Latvijoje, Vokietijoje, Austrijoje), joms galioja tie patys reikalavimai kaip ir kitoms verslo įmonėms.

Laikinasis įdarbinimas šalyje įstatyminiu lygmeniu nėra aiškiai reglamentuojamas, Švedijos Privačių įdarbinimo agentūrų ir laikinojo darbo įstatyme tėra vos 7 straipsniai reguliuojantys laikinuosius darbo santykius. Visa atsakomybė reglamentuojant įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones klausimus tenka socialiniams partneriams. Svarbu pažymėti, jog profesinių sąjungų judėjimas Švedijoje turi didelę įtaką formuojant darbo rinkos politiką šioje šalyje (apie 71% darbuotojų yra profesinių sąjungų nariais, kai tuo tarpu Prancūzijoje 8%, Lietuvoje 9%, Vokietijoje 20%, Ispanijoje 16 %, Jungtinėje Karalystėje 27%, Lenkijoje 15% darbuotojų[79]). Apskritai socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį įgyvendinant darbo rinkos lankstumą ir užimtumo saugumą Švedijoje. Svarbiausia priemone, turinčia įtakos formuojant ir įgyvendinant darbo teisės politiką, laikytinos kolektyvinės derybos nacionaliniu, sektoriniu bei lokaliu lygmeniu. Kolektyvinių sutarčių paplitimas šioje Skandinavijos valstybėje labai platus, jos apima visus santykius susijusius su įdarbinimu (pvz. darbo užmokestis, darbo sąlygos, įdarbinimo trukmė ir darbo sąlygos) ir atlieka svarbų vaidmenį reguliuojant santykius tarp darbdavių ir darbuotojų, kadangi darbo teisės aktai nustato tik minimalius šių teisinių santykių standartus. Dauguma darbdavių yra darbdavių asociacijos nariais, tad kolektyviniai susitarimai yra teisiškai privalomi ne tik jas pasirašiusioms šalims, bet ir darbuotojams nesantiems profesinės sąjungos nariais.

Nacionaliniame lygmenyje laikinojo įdarbinimo srityje egzistuoja dvi kolektyvinės sutartys: darbininkams (ang. „blue-collar“ workers), bei darbuotojams dirbantiems biure (ang. „white-collar“ workers). Šios kolektyvinės sutartys apima darbo užmokesčio garantijas, kompensacijas už viršvalandžius, darbo laiką, atostogas, ligos pašalpas. Kolektyvinė sutartis skirta darbininkams numato, kad tokiems laikiniems darbuotojams turi būti garantuotas toks pat darbo užmokestis, kaip ir nuolatiniams darbuotojams dirbantiems kliento įmonėje. Taipogi numatoma garantija užtikrinanti laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojams 90% vidutinio jo darbo užmokesčio per pastaruosius trejus mėnesius tuo atveju, kuomet jis negali būti išsiųstas klientui. Tokia nuostata atitinka Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones[80] reglamentuojamą vienodo požiūrio principą, kuris numato, kad laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos būtų bent tokios, kokios būtų

[79] The gateway to information on worker participation issues in Europe http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2 prisijungimo laikas: 2011-10-25

[80] Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. Nr. 2008/104/EB direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008. 12. 05. P. 9-14

taikomos, kuomet įmonė būtų juos pati tiesiogiai įdarbinusi. Tuo tarpu kolektyvinis susitarimas, skirtas darbuotojams dirbantiems biure, reglamentuoja, kad atlyginimas laikiniems darbuotojams yra mokamas atsižvelgiant individualiai į jų kvalifikaciją bei kompetenciją. Savo ruožtu tai reiškia, kad pavyzdžiui du laikinieji darbuotojai dirbantys tą patį darbą kliento įmonėje gali gauti skirtingus atlyginimus.

Atsižvelgiant į tai, jog laikinojo įdarbinimo įmonės Švedijoje yra traktuojamos kaip ir visos kitos verslo įmonės, laikinieji darbuotojai gali būti įdarbinami tiek neterminuotai, tiek terminuotai, tačiau kolektyviniuose susitarimuose egzistuoja nuostata, kad laikinieji darbuotojai įdarbinami neterminuotai, jei nėra nurodyta kitaip. Numatomas terminuotų sutarčių įdarbinant laikinuosius darbuotojus termino ribojimas iki 6 mėnesių (Lietuvoje šis terminas yra du mėnesiai), kuris gali būti pratęstas dar iki 6 mėnesių patvirtinus vietinio lygmens darbuotojų asociacijai. Švedijos Užimtumo įstatymo (The Employment (Co-determination in Workplace) Act)[81] 38-39 str. nustato pareigą darbdaviui informuoti vietos profesinę sąjungą prieš samdant laikinuosius darbuotojus, o kai kuriais atvejais profesinė sąjunga turi teisę vetuoti tokių darbuotojų priėmimą dirbti (pvz. jei tai galėtų pažeisti teisės aktų nuostatas ar kolektyvinius susitarimus, arba tokiais veiksmai galėtų būti pažeista nusistovėjusi praktika). Šios pareigos įtvirtinimas įstatyme apsunkina darbdavio galimybes įdarbinti laikinuosius darbuotojus. Įtvirtinus laikinojo įdarbinimo sutartį kaip vieną iš lankstaus darbo organizavimo formų ir kartu įstatyme nustatant pareigą informuoti profesinę sąjungą dėl laikinojo darbuotojo įdarbinimo, sumažinamas tokios sutarties lankstumas ir apsunkinama galimybė darbdaviui lengvai priimti į darbą darbuotojus. Lietuvos darbo teisėje tokia pareiga nėra įtvirtinta, tad šiuo atžvilgiu Lietuvoje lengviau įdarbinti laiknuosius darbuotojus.

Švedijos Privačių įdarbinimo agentūrų ir laikinojo darbo įstatymas nereglamentuoja atsakomybės kylančios iš laikinųjų darbo santykių, tad nėra aišku, kas turėtų būti atsakingas už darbo teisės pažeidimus.

Švedijos darbo teisėje kol kas nėra priimto naujo įstatymo reguliuojančio įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, kuris įgyvendintų ES direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatas (Lietuvoje Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas priimtas 2011 m. gegužės mėn.). ES direktyvos nuostatų įgyvendinimo reglamentavimas paliktas socialinių partnerių rankose, tačiau atsižvelgiant į tai, jog darbuotojai, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis, nebus apsaugoti nuo piktnaudžiavimo trumpalaikėmis sutartimis, būtina laikinąjį įdarbinimą reglamentuoti ir įstatyminiu lygiu siekiant apsaugoti visų laikinųjų darbuotojų interesus.

[81] The Employment (Co-determination in the Workplace) Act (SFS 1976:580) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/17/41/28/59b8df50.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-26

Šalyje yra paplitusios įvairios darbo laiko organizavimo formos. Švedijos Darbo laiko įstatyme (The Working Hours Act)[82] įtvirtintas darbas pagal iškvietimą bei minimas darbas ne visą darbo dieną (koks darbas laikomas darbu ne visą darbo dieną šiame įstatyme nėra reglamentuojama). Statistikos moksle dirbančiais ne visą darbo dieną laikomi tie asmenys, kurie dirba mažiau nei 35 valandas per savaitę[83]. Darbo ne visą darbo dieną apibrėžimas pateiktas Švedijos Diskriminacijos draudimo darbuotojams dirbantiems ne visą darbo dieną bei pagal terminuotas sutartis įstatyme (The Prohibition of Discrimination of Employees Working Part Time and Employees with Fixed-term Employment Act)[84]. Darbuotojais dirbančiais ne visą darbo dieną laikomi asmenys, kurių įprastos darbo valandos per savaitę ar kitą trumpesnį nei vienerių metų laikotarpį yra trumpesnės nei darbuotojo dirbančio visą darbo dieną. Švedijos Darbo laiko įstatymo 5 str. reglamentuoja, jog įprastos darbo valandos neturi viršyti 40 valandų per savaitę.

Švedijos Darbo apsaugos įstatyme įtvirtinta, jog darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, kurie informuoja darbdavį, kad nori didesnio užimtumo, tačiau ne didesnį nei visą darbo laiką, turi pirmenybę į tokį įdarbinimą. Europos Sąjungos mastu Švedija yra antroje vietoje pagal asmenų dirbančių nepilną darbo dieną skaičių. Taipogi yra ženklus skirtumas tarp vyrų ir moterų dirbančių ne visą darbo dieną (42% moterų ir 8,6% vyrų). Šis skirtumas yra todėl, kad vis tik moterys yra labiau linkusios auginant vaikus pasinaudoti teikiamomis vaiko priežiūros atostogomis bei kitomis su motinyste susijusiomis papildomomis lengvatomis. Remiantis Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 3 str. 3-4 p. (The Parental Leave Act)[85] tėvams gali būti sumažintos įprastos darbo valandos trimis ketvirčiais, per pusę, ketvirtadaliu ar aštuntadaliu atitinkamai mokant motinystės (tėvystės) pašalpą bei nemokant pašalpos tėvams, auginantiems vaikus iki aštuonerių metų, darbo valandos gali būti sumažintos ketvirtadaliu. Taigi, tėvams suteikiama galimybė pasinaudoti vaiko priežiūros atostogų teise ir susimažinti darbo valandų skaičių, kad tinkamai suderintų darbą su šeimyniniu gyvenimu.

Darbas pagal iškvietimą remiantis Švedijos Darbo apsaugos įstatymu yra toks darbas, kai darbdavys kviečia darbuotoją atlikti darbus esant poreikiui. Išskiriamos dvi šio darbo rūšys: kuomet darbuotojas būna darbe, bet nedirba, kol nėra iškvietimo, ir kai darbuotojas laukia iškvietimo namie. Pastarasis reiškia, kad asmuo laukia iškvietimo namie, gali būti tariamasi dėl

[82] The Working Hours Act (SFS 1982:673) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01

[83] K. Bishop. Working time patterns in the UK, France, Denmark and Sweden // Labour Market Trends. 2004. P. 115

[84] The Prohibition of Discrimination of Employees Working Part Time and Employees with Fixed-term Employment Act (SFS 2002:293) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/81/79f3e6c8.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-23

[85] The Parental Leave Act (SFS 1995:585) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf; prisijungimo laikas: 2011-02-25

iškvietimo laiko, pvz. nuo 8 iki 20 val. ir pan. Tokia darbo organizavimo forma šalyje plačiai paplitusi viešbučių ir restoranų, medicinos darbuotojų bei paslaugų, susijusių su pagyvenusių bei neįgaliųjų žmonių priežiūra srityje, nors ir nėra specifinio įstatyminio reglamentavimo šioje srityje[86]. Švedijos Darbo laiko įstatyme reglamentuojama, kad jei darbo pobūdis reikalauja, kad darbuotojas būtų darbdavio žinioje darbo vietoje, esant reikalui atlikti tam tikrą darbą, tokio darbuotojo darbo valandos negali viršyti 48 valandų keturių savaičių laikotarpyje arba 50 valandų per mėnesį. Darbas pagal iškvietimą įtraukiamas į darbo laiką ir negali viršyti 48 valandų per savaitę. Lietuvos darbo kodekse toks darbo laiko organizavimas įvardijamas kaip budėjimas ir tokia laiko organizavimo forma galima tik esant ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai. Tokie darbuotojai atsižvelgiant į Švedijos praktiką neturi užimtumo apsaugos, kadangi jų darbo laikas yra skaičiuojamas tik tada, kai jie faktiškai dirba ir tai sudaro apie 20-22 dienas per mėnesį vietoje 30 dienų[87].

Švedija Europos Sąjungoje laikoma valstybe, viena iš labiausiai suteikiančių lanksčias darbo valandas darbuotojams, leidžiančia jiems surasti tinkamiausią balansą tarp darbo ir šeimyninio gyvenimo. Lankstus darbo grafiko organizavimas[88] – toks darbo laiko organizavimas, kai darbuotojui leidžiama kasdien pačiam pagal savo poreikius ir pageidavimus spręsti, kada pradėti ir baigti darbą (pasirinkti darbo pradžią ir pabaigą, bet ne darbo dienos trukmę) paprastai laikantis tam tikrų ribų. Švedijoje darbuotojai turi galimybę pasirinkti, kada jiems pradėti ir baigti darbo dieną su tam tikrais apribojimais (pvz. privalomas darbo dienos laikas nuo/iki tam tikros valandos bei privalomas darbo valandų skaičius) tokios galimybės reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis. Lanksčios darbo valandos labiau įprastos darbuotojams dirbantiems biure (ang. „white-collar“ workers) nei darbininkams (ang. „blue-collar“ workers). Daugumoje Švedijos įmonių, valstybinių įstaigų bei universitetų yra taikomas lankstus darbo laiko režimas. Pavyzdžiui Geteborgo universitete[89] privalomas darbo laikas 09.00-15.00 val., o tarp 07.00-09.00 val. bei 15.00-18.00 val. numatyta galimybė darbuotojui pasirinkti, kada jam pradėti ir baigti darbą, tuo tarpu Stokholmo universitete[90] numatyta galimybė pasirinkti kada pradėti darbą tarp 06.00-09.00 val., o baigti – tarp 15.00-20.00 val. Švedijos mokesčių inspekcijos darbuotojai taipogi turi galimybę pasirinkti savo darbo valandas. Vienose darbovietėse galima nusistatyti

[86] European Working Conditions Observatory. Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements, 2010 http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm prisijungimo laikas: 2011-02-25
[87] Engblom S., Hamskar I. Legal background: Swedish and the EU regulations on fixed-term contracts. TCO 2010 http://www.tco.se/591609a6-f58f-423b-97db-d058b83ef2f4.fodoc prisijungimo laikas: 2012-01-22
[88] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Europos įmonių tyrimas – pirmi rezultatai: santrauka, 2009 m. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/lt/2/EF0997LT.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-25
[89] University of Gothenburg. Flexitime: Flexible working hours at the university of Gothenburg http://www.pa.adm.gu.se/english/employment/Hours_of_work/flexitime/ prisijungimo laikas: 2011-03-06
[90] University of Stockholm. Working Hours http://www.su.se/english/staff-info/you-and-your-workplace/working-hours prisijungimo laikas: 2011-03-04

darbo dienos pradžią ir pabaigą, kitose vienomis dienomis dirbti trumpiau, kitomis ilgiau arba galimybę iš sukauptų laiko kreditų pasiimti poilsio dienas[91]. Lanksčios darbo valandos naudingos ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, kuomet išsaugomas darbo produktyvumas ir teikiama nauda įmonei. Lankstus darbo laikas, pasak Švedijos įmonių konfederacijos atstovės Karinos Ekenger, veikia ne visuose sektoriuose, pvz. tokiuose kaip pramonė, bei sveikatos priežiūros įstaigose, kurioje egzistuoja pamaininis darbas, toks darbo laiko organizavimas nėra galimas[92]. Lietuvoje lankstaus darbo laiko organizavimo forma nėra labai paplitusi, tik nedidelė darbuotojų dalis dirba turėdami galimybė pasirinkti lankstų darbo grafiką.

Dar viena sparčiai plintanti lankstaus darbo organizavimo forma - nuotolinis darbas (ang. telework). Nuotolinis darbas Švedijoje suprantamas taip pačiai kaip ir ES socialinių partnerių susitarime dėl nuotolinio darbo – tai darbo organizavimo forma, kai naudojantis informacinėmis technologijomis darbas yra atliekamas kitoje vietoje nei darbovietė[93]. Lietuvoje ši sąvoka yra kiek platesnė nei ES socialinių partnerių susitarime bei Švedijoje, nuotolinį darbą galima atlikti ne tik taikant informacines technologijas[94]. Švedijoje nėra aiškaus teisinio reglamentavimo nuotolinio darbo srityje, apsiribojama keletu nuostatų Švedijos Darbo apsaugos įstatyme bei Darbo aplinkos įstatyme. Darbo apsaugos įstatyme įtvirtinta nuostata, kad įmonės atitinkamuose padaliniuose mažinant darbo vietų skaičių, darbuotojas dirbantis namuose nėra laikomas atskiru padaliniu, tuo tarpu Darbo aplinkos įstatyme įtvirtinta, kad darbdavys turi apsvarstyti apie galimą riziką darbuotojui dirbant vienam, t.y. ne darbovietėje, vadinasi turi būti sudaroma tinkama darbinė aplinka ir nuotolinio darbo darbuotojams. Tokios darbo formos reglamentavimas paliekamas socialinių partnerių rankose. Švedijos socialiniai partneriai siekiant įgyvendinti ES susitarimą dėl nuotolinio darbo 2003 m. priėmė gaires dėl nuotolinio darbo[95]. Šiose gairėse įtvirtinama nuotolinio darbo sąvoka, kad darbą organizuoja darbdavys, darbo sutarties būtinumas tarp darbuotojo ir darbdavio, darbo aplinkos saugumas, komunikacinių technologijų naudojimas. Darbdaviui tenka atsakomybė organizuojant darbą nuotoliniu būdu sudaryti darbuotojui vienodas

[91] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: European Company Survey, 2009. P. 38 http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-22

[92] Wiles D. Flexitime helps Swedes get the balance right. The official gateway to Sweden, 2006 http://www.sweden.se/eng/Home/Business/Business-culture/Reading/Flexitime-helps-Swedes-get-the-balance-right/; prisijungimo laikas: 2011-03-06

[93] The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE) European Framework Agreement on Telework, 2002 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20%20ETUC%20interpretation%20guide%20EN.pdf; prisijungimo laikas: 2011-09-03

[94] A. Diliautaitė. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. Teisės forumas. http://www.teisesforumas.lt/index.php/darbo-teis/1525-nuotolinis-darbas-nauja-darbo-organizavimo-forma.html prisijungimo laikas: 2011-10-25

[95] Implementation of the European framework agreement on telework: report by the European social partners, 2006 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf prisijungimo laikas: 2011-09-03

sąlygas bei suteikti visas garantijas, kaip ir darbuotojui dirbančiam darbdavio suteiktoje darbo vietoje. Šalies socialiniai partneriai sudarydami kolektyvinius susitarimus privalo vadovautis ES susitarimu dėl nuotolinio darbo.

Švedijoje egzistuoja įvairios lanksčių darbo sutarčių rūšys (bendrosios terminuotos, laikinojo, sezoninio darbo) bei lanksčios darbo laiko organizavimo formos (darbas ne visą darbo dieną, darbas pagal iškvietimą, lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas). Dauguma šių darbo organizavimo formų plačiai paplitusios šalyje, tad svarbu užtikrinti tinkamą šių lanksčių darbo organizavimo formų reglamentavimą šalies teisės aktais, siekiant užtikrinti tokių darbuotojų teises.

2.2. MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ

Išanalizavus lanksčias darbo organizavimo formas Švedijoje, metas paanalizuoti mokymąsi, kaip vieną iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių šioje šalyje ir jo įtaką nedarbo mažėjimui.

Mokymasis visą gyvenimą – tai visa mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje[96].

EK komunikate 2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje vienas iš iškeltų prioritetų yra integracinis augimas – didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas. Siekiama ne tik užtikrinti aukštą užimtumo lygį, bet ir investicijas į įgūdžius. Lankstumo ir užimtumo garantijos, kurių reikia norint kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, iš esmės yra galimos tik užtikrinus, jog visi piliečiai įgytų bendruosius gebėjimus ir visą gyvenimą atnaujintų savo įgūdžius[97].

Švietimas ir mokymas yra svarbūs veiksniai siekiant įgyvendinti strategijos „Europa 2020“ tikslus. Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginė programa („ET 2020”) apima visą švietimo sistemą atsižvelgiant į mokymosi visą gyvenimą perspektyvą. Visą gyvenimą trunkantis mokymas apima formalųjį, neformalųjį mokymąsi bei savišvietą, taipogi visus lygius nuo ikimokyklinio vaikų ugdymo ir mokyklų iki aukštojo mokslo, profesinio švietimo ir mokymo bei suaugusiųjų švietimo[98]. 2010 m. kaip atsaką į strategijos „Europa 2020“ raginimą stiprinti profesinio mokymo patrauklumą EK priėmė komunikatą: Naujasis postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“. Šiame komunikate teigiama, kad profesinis mokymas turi atlikti dvejopą funkciją – būti priemone, kuri padėtų tenkinti artimiausius ir būsimus Europos įgūdžių poreikius, ir kartu mažinti krizės socialinį poveikį bei padėti po jos atsigauti[99].

---

[96] Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymas NR. ISAK-2795/A1-347 Dėl švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymo Nr. ISAK - 433/A1-83 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 122-4647

[97] Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Mokymasis visą gyvenimą – žinioms, kūrybiškumui ir naujovėms skatinti“. KOM(2007) 703 galutinis

[98] Tarybos 2009 m. gegužės 12 d. išvados Nr. 2009/C 119/02 dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“). OL C 119, 2009.05.28. P. 3

[99] Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Naujasis postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“. KOM(2010) 296 galutinis

Išskiriami šie profesinio rengimo ir mokymo politikos prioritetai Švedijoje[100]:

- sumažinti bedarbystę jaunimo tarpe; šie asmenys neturintys vidurinio išsilavinimo yra ypatingai pažeidžiami. Vykdoma vidurinio lavinimo reforma, į kurią patenka ir pirminis profesinis rengimas ir mokymas (ang. I-VET), turėtų padidinti vidurinį išsilavinimą įgijusių asmenų skaičių bei geriau paruošti juos darbo rinkos poreikiams;
- gerinant vidurinio profesinio mokymo ir rengimo užbaigimo rodiklius užkirsti kelią socialinei atskirčiai bei skatinti integraciją derinant švedų kalbos mokymą imigrantams su kitomis priemonėmis, palaikančiomis integraciją. Kitos svarbios priemonės – praktinis profesinis rengimas darbo vietoje bei trumpi profesinio mokymo kursai.
- mokytojų bei profesinio rengimo ir mokymo specialistų kvalifikacijos tobulinimas; numatoma reformuoti tokių mokytojų bei specialistų rengimo sistemą. Vyriausybė pateikė pasiūlymą dėl naujų mokytojų rengimo programų, kuriuo siūlo bakalauro bei magistro mokslo laipsnius pakeisti keturiais naujais profesiniais laipsniais: ikimokyklinio ugdymo, pagrindinio ugdymo, disciplinos bei profesinio mokymo profesiniais laipsniais[101];
- gerinti pirminį profesinį rengimą ir mokymą po vidurinio išsilavinimo;
- sukurti aiškesnę kvalifikacijų pripažinimo sistemą, skatinančią socialinę įtrauktį, palengvinančią patekimą į darbo rinką bei mobilumą tarp profesijų;
- plėsti pirminio ir po vidurinio profesinio rengimo ir mokymo kursus bei programas suaugusiems, atsižvelgiant į jų individualius poreikius; tai padės jiems patekti ir grįžti į darbo rinką bei išspręsti ateityje įgūdžių trūkumus, kylančius dėl gyventojų senėjimo.

Švedija siekdama įgyvendinti prioritetus imasi veiksmų reformuojant švietimo sistemą šalyje: naujojo švietimo įstatymo priėmimas, mokymosi visą gyvenimą strategiją, naujos mokytojų rengimo programos vidurinio lavinimo mokyklose, įskaitant profesinį mokymą, profesinio mokymo ir rengimo po vidurinės mokyklos tobulinimas bei kitos reformos.

Švedijos Vyriausybė 2010 m. pateikė Parlamentui (Riksdag) naujo Švietimo įstatymo projektą, siekiant patobulinti bei modernizuoti 1985 m. priimtą įstatymą[102]. Įstatymas buvo patvirtintas ir pradėtas taikyti 2011 m. birželio mėn. Naujame Švietimo įstatyme visi iki tol buvę įstatymai, Švedijos Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės aktai sujungti į vientisą teisės aktą. Aktas apima visas ugdymo formas nuo iki mokyklinio iki suaugusiųjų švietimo.

---

[100] European Centre for the Development of Vocational Training. Vocational education and training in Sweden: Short description. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. P. 16

[101] Ministry of education and research. Top of the class – new education programmes, 2010 http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/14/09/51/1748713e.pdf Prisijungimo laikas: 2011-10-02

[102] Government Offices of Sweden. The new Education Act – for knowledge, choice and security http://www.sweden.gov.se/sb/d/12996/a/142342 prisijungimo laikas: 2011-07-16

Švedijos mokymosi visą gyvenimą strategijos[103] tikslas yra išvystyti Švediją kaip žinių visuomenę bei ekonomikos visuomenę[104]. Joje teigiama, kad suaugusiųjų mokymas turi būti nukreiptas ne tik kompensuoti žinių trūkumą, bet ir padidinti galimybes kompetencijos kėlimui. Visi asmenys turi lygias teises į mokymąsi. Teisinis pagrindas suaugusiųjų švietimui ir profesiniam mokymui yra Švedijos Švietimo įstatymas (The Education Act). Švedijos Švietimo įstatymo 1 skyriaus 9 str. teigia, kad nacionalinė suaugusiųjų švietimo programa turi suteikti suaugusiems asmenims galimybę, atsižvelgiant į individualius norus, patobulinti kvalifikaciją. Pirmiausia, asmenims su mažesniu išsilavinimo lygiu, turi būti suteikiama galimybė sustiprinti savo pozicijas darbiniame, kultūriniame ir politiniame gyvenime[105].

2001 m. Švedijos Parlamentas nusprendė įsteigti profesinio rengimo ir mokymo kaip aukštesniojo mokslo formą šalies švietimo sistemoje. Nuo to laiko profesinio rengimo ir mokymo sistema šalyje buvo tobulinama ir vis dar numatoma ją tobulinti, kol bus pasiektas optimalus rezultatas. Siekiant sumažinti atotrūkį tarp profesinio mokymo ir bendrojo lavinimo imtasi pertvarkyti vidurinio lavinimo sistemą. Vidurinio lavinimo sistema išskaidyta į akademines programas, profesinio rengimo ir mokymo programas bei pirminio profesinio rengimo ir mokymo kartu su praktika programas. Ši reforma pradėta vykdyti 2011 m. rugsėjį. Vyriausybė taipogi ėmėsi reformų sutelkiant visas po vidurinio profesinio mokymo ir rengimo formas po vienu stogu, tai reiškia, kad aukštesnįjį profesinį mokymą, papildomą ugdymą bei povidurinį profesinį mokymą administruoja centrinės valdžios agentūra Švedijos Nacionalinė aukštojo profesinio mokymo tarnyba.

Švedijos Valstybinė užimtumo tarnyba siūlo pagrindinį bei papildomą profesinį rengimą ir mokymą darbo ieškantiems asmenims. Mokymas teikiamas per subrangovus, pvz. mokymo bendroves, savivaldybes bei kitas organizacijas.

Egzistuoja įvairių formų parama siekiant remti jaunimą ir suaugusiuosius, norinčius išlikti darbo rinkoje ar į ją įžengti, tai ir valstybės remiamas nemokamas mokymas, universalus studentų finansavimas, darbo rinkos politika ir kt.

Švedijoje, kaip ir visoje ES, egzistuoja pirminis ir tęstinis profesinis rengimas ir mokymas. Pirminis profesinis rengimas ir mokymas (I-VET) ir tęstinis profesinis rengimas ir mokymas (C-VET) ES rengiamas siekiant bendro dvejopo tikslo: prisidėti prie galimybių

[103] The Swedish strategy for lifelong learning. A summary of principles and orientations, 2007, U2007/ 3110/ SAM http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/asemeducationandresearchhubforlifelonglearning/nationallllstrategies/resources_3338.pdf prisijungimo laikas: 2011-11-02

[104] Country report on the Action Plan on Adult Learning: Sweden, 2011, P. 5 http://adultlearningbudapest2011.teamwork.fr/docs/Country-report_SE_final.pdf prisijungimo laikas: 2011-04-01

[105] The Education Act (SFS 1985:1100) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/02/15/38/1532b277.pdf prisijungimo laikas: 2011-03-31

įsidarbinti didinimo bei ekonomikos augimo ir spręsti bendro pobūdžio visuomenės problemas, visų pirma skatinti socialinę sanglaudą[106].

Pirminis profesinis rengimas ir mokymas Švedijoje teikiamas trimis lygiais[107]:

- Viduriniu lygiu, kuris suteikia besimokantiesiems pagrindinius įgūdžius būtinus kasdieniame gyvenime bei darbe, bei paruošia juos tolimesniam mokymuisi. Dauguma tokio pobūdžio programų trunka trejus metus ir suteikia pagrindinį išsilavinimą bei galimybę studijuoti universitete ar kitose po vidurinio lygmens mokymosi įstaigose;
- Po viduriniu lygiu: aukštesnysis profesinis rengimas ir mokymas, yra po vidurinio švietimo forma sukurta siekiant, kad būtų įgyta kompetencija reikalinga darbiniame gyvenime;
- Trečiosios pakopos lygmuo: visas aukštasis išsilavinimas teikiamas kursuose savarankiškai arba derinį sudaro vienas iš trijų aukštojo mokslo laipsnių (bakalauras, magistras bei daktaras) bei aukštojo mokslo diplomas.

Pirminis profesinis mokymas turi jaunimui suteikti kintančioms darbo rinkoms būtinų įgūdžių, kaip antai elektroninių įgūdžių, ir labai išvystytų bendrųjų gebėjimų, kaip antai skaitmeninio ir daugialypės terpės (ang. multimedia) raštingumo, kuriuo siekiama skaitmeninių žinių; jis turi atlikti svarbią funkciją sprendžiant didelio jaunimo nedarbo Europoje problemą[108].

Šiuo metu Švedijoje yra 17 vidurinio lavinimo programų, iš jų 13 orientuotų į profesinį mokymą bei trunkančių trejus metus. Pastarosios sudaro mažiausiai 15 savaičių darbinės praktikos už mokyklos ribų, taip vadinamas mokymas darbo vietoje. Apskritai profesinis mokymas ir rengimas šalyje trunka nuo 1-3 metų, kurio ne mažiau nei 1/3 sudaro praktika darbo vietoje. Autorės nuomone praktika darbo vietoje turėtų užimti didesnę dalį mokymosi laiko, nei mokymas mokykloje tam, kad besimokantis asmuo įgytų daugiau praktinių įgūdžių, būtinų įsitvirtinti darbo rinkoje. Švedija turėtų imtis reformų keičiant profesinio mokymo programas ir ilginant mokymosi darbo vietoje trukmę. Profesinio mokymo programos po viduriniame lygmenyje yra skirtos patenkinti darbo rinkos poreikį šalyje ir apima tokias sritis kaip informacinės technologijos, ekonomika, sveikatos priežiūra, turizmas, statybos, amatų bei kt.[109] Aukštesniojo profesinio rengimo ir mokymo programos įprastai trunka dvejus metus, tačiau

[106] Briugės komunikatas dėl glaudesnio Europos bendradarbiavimo profesinio rengimo ir mokymo srityje 2011-2020 m., 2010 m. gruodžio 7 d. redakcija http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_lt.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-05

[107] European Quality Assurance in Vocational Education an Training. Introduction to the VET system in Sweden. http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/sweden.aspx prisijungimo laikas: 2011-10-05

[108] Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. „Naujasis postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“. KOM(2010) 296 galutinis

[109] Country report on the Action Plan on Adult Learning: Sweden, 2011, P. 10 http://adultlearning-budapest2011.teamwork.fr/docs/Country-report_SE_final.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-05

egzistuoja ilgesnės bei trumpesnės trukmės programos. Į mokymosi trukmę įeina ir atliekama praktika darbo vietoje.

Tęstinis profesinis mokymas apima keturias kategorijas[110]:

- Viešai skatinamas tęstinis mokymas, apimantis 4 elementus: suaugusiųjų švietimą ir mokymą, po vidurinį ir aukštesnįjį profesinį rengimą ir mokymą, darbo rinkos profesinį mokymą bei kvalifikacijos kėlimą ir profesinį tobulėjimą;
- Bedarbių ir kitų pažeidžiamų asmenų grupių mokymas: darbo rinkos profesinis mokymas yra prieinamas bedarbiams ir apima pagrindinį bei papildomą ugdymą;
- Tęstinis profesinis rengimas ir mokymas privačiose mokymo įstaigose arba skatinamas socialinių partnerių: dauguma darboviečių savanoriškai teikia visapusiškas mokymo paslaugas darbuotojams, visuose organizacijos padaliniuose. Tokio pobūdžio mokymas gali apimti viską nuo praktinių profesinių įgūdžių iki plačių teorinių studijų;
- Individualių iniciatyvų tęstinis profesinis rengimas ir mokymas: Švedijoje visi darbuotojai nuo 1975 m. remiantis įstatymu turi teisę į nemokamas mokymosi atostogas, su sąlyga, kad jie dirbo pas darbdavį ne mažiau kaip 6 mėnesius arba 12 mėnesių per pastaruosius 2 metus.

Atsižvelgiant į tai, kad tradicinę gyvenimo seką „mokymas–darbas–pensija“ pakeis gyvenimo vidurio karjeros ir profesijų pokyčiai, suaugę žmonės galėtų atnaujinti įgūdžius ir gebėjimus per tęstinį profesinį mokymą[111].

Tęstinis profesinis mokymas suaugusiems yra nemokamas ir finansuojamas iš savivaldybių biudžeto (savivaldybių remiamas profesinis suaugusiųjų rengimas ir mokymas) bei valstybės dotacijomis (kaip antai aukštasis profesinis mokymas). Švedijoje tęstinis profesinis mokymas įmonėse yra vienas intensyviausių Europoje. Ši mokymosi forma daugiau reguliuojama kolektyviniais susitarimais nei įstatymais. Dauguma darbdavių Švedijoje linkę kelti darbuotojų profesinę kvalifikaciją, tad nemažai jų siunčia savo darbuotojus į kvalifikacijos kėlimo kursus. Valstybė gali skirti dotacijas tęstiniam profesiniam mokymuisi siekiant padėti darbo rinkos mokymui.

2008 m. prasidėjus pasaulinei ekonominei krizei, Švedija ėmėsi veiksmų švietimo sistemoje padidindama laisvų vietų studijų programose skaičių bei didindama jų finansavimą, kad kuo daugiau asmenų įgytų išsilavinimą bei galimybę persikvalifikuoti, taip padidinant jų

[110] European Quality Assurance in Vocational Education an Training. Introduction to the VET system in Sweden. http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/sweden.aspx prisijungimo laikas: 2011-10-05

[111] Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Naujasis postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“. KOM(2010) 296 galutinis

galimybes įsidarbinti atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Švietimo ir mokslo ministerija ėmėsi šių iniciatyvų[112]:

- Suaugusiųjų profesinio mokymo ir rengimo iniciatyva; ši iniciatyva buvo skirta 2009-2011 m. periodui, buvo numatyta sukurti daugiau nei 20 000 papildomų vietų suaugusiųjų profesiniam rengimui ir mokymui savivaldybių suaugusiųjų švietimo sistemoje. Numatytos papildomos dotacijos savivaldybėms siekiant įgyvendinti šią iniciatyvą.
- Aukštasis (ne trečiosios pakopos) profesinis rengimas ir mokymas; papildomomis valstybės dotacijomis buvo numatyta remti tiek ilgalaikį, tiek trumpalaikį aukštąjį profesinį rengimą ir mokymą.
- Trečiosios pakopos; skirtos valstybės dotacijos skirtos papildomoms 10 000 studijų vietoms universitetuose bei kitose aukštojo mokslo įstaigose per 2010-2011 metus.

Prasidėjus pasaulinei ekonominei krizei, asmenys turintys žemesnį išsilavinimo lygį itin pajuto krizės poveikį, nedarbas jų gretose ypatingai padidėjo, tad ekonomikos nuosmukis tapo galimybe suteikti šiems asmenims reikalingą išsilavinimą taip suteikiant galimybę grįžti į darbo rinką. Didelis asmenų, įtrauktų į mokymąsi, skaičius turi potencialą sumažinti struktūrinį nedarbą, kas yra svarbu esant dideliam nedarbui šalyje. Švedijoje atlikti tyrimai[113] parodė, kad darbo rinkos profesinis mokymas sumažina nedarbo trukmę, vadinasi asmenims baigusiems profesinio mokymo programą atsiranda didesnė galimybė greičiau sugrįžti į darbo rinką. Taigi, profesinio mokymo iniciatyvos, kurių ėmėsi Švedijos Vyriausybė yra teigiamos priemonės, norint sumažinti bedarbystę šalyje. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (toliau OECD) išanalizavusi šias iniciatyvas priėjo prie išvados, kad vis tik išlieka keletą pavojų, su kuriais gali susidurti Švedijos valstybė[114]:

- Išlaikyti mokymosi kokybę padidėjus studentų skaičiui;
- Išlieka rizika, kad kompanijoms pradinėje jų atsigavimo stadijoje bus sudėtinga rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų, kadangi dauguma besimokančių asmenų gali teikti pirmenybę studijų užbaigimui nei grįžimui į darbo rinką; toks pavojus iškyla Vyriausybei priėmus sprendimą padidinti finansinę paramą asmenims nusprendusiems pratęsti studijas vietoje sugrįžimo į darbo rinką.

[112] Sweden VET in Europe – Country report, 2010, P. 29 http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2010_CR_SE.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-05

[113] Forslund A., Fredriksson P., Vikstrom J. What active labour market policy works in recession? Working paper 2011:2 http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2011/wp11-02-What-active-labor-market-policy-works-in-a-recession.pdf prisijungimo laikas: 2011-12-28

[114] OECD Economic Surveys: Sweden: January 2011, P. 78-79 http://www.docstoc.com/docs/70160694/OECD-Economic-Surveys-Sweden-2011, prisijungimo laikas: 2011-10-05

- Norint užsitikrinti profesinio mokymo sėkmę labai svarbu, kad programos atitiktų darbo rinkos poreikį. Profesinio mokymo administravimas padalinamas tarp Švedijos Nacionalinės aukštojo profesinio mokymo tarnybos ir savivaldybių, kur pastarosios gerai žino vietinės darbo rinkos poreikius, tačiau neanalizuoja specifinių įgūdžių reikmės kituose regionuose.
- Svarbu, kad studijos apimtų ir mokymąsi darbo vietoje, tačiau Vyriausybė nėra priėmusi įsipareigojimo savo programose suteikti tokios praktikos atlikimą.

Nepaisant kai kurių trūkumų, reformos Švedijos švietimo sistemoje, ypatingai susijusios su profesiniu rengimu ir mokymu, yra reikšmingos, kadangi esant dideliam nedarbui, svarbu sudaryti kuo palankesnes galimybes asmenims įgyti trūkstamą išsilavinimą, tobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti, taip suteikiant didesnes galimybes jiems įsidarbinti.

Autorės nuomone mokymasis visą gyvenimą yra svarbus veiksnys norint sumažinti nedarbą ir išlaikyti asmenis darbo rinkoje bei įgyvendinti strategijoje „Europa 2020“ numatytą siekį užtikrinti aukštą užimtumo lygį. Švedijos veiksmai, siekiant įtraukti kuo daugiau asmenų į darbo rinką, suteikiant jiems galimybių mokytis, tobulinant savo darbinius įgūdžius, užtikrina asmenims galimybę išlikti darbo rinkoje.

2.3. SOCIALINĖ APSAUGA: NEDARBO IŠMOKOS

Svarbu, jog be lankstumo darbo rinkoje, būtų užtikrinamas pajamų saugumas praradus darbą kaip pajamų šaltinį. Asmeniui (darbuotojui) tapus bedarbiu ir netekus pajamų šaltinio yra reikalingos pajamos vartojimo išlaidoms padengti. Švedijoje, kaip ir kitose ES valstybėse, pajamų praradimo atveju bedarbiams yra skiriama bedarbio pašalpa, kurios tikslas suteikti jiems kompensaciją, siekiant padėti šiems asmenims išlaikyti pakankamą vartojimo lygmenį, darbo paieškos laikotarpiu. Pažymima, kad tokia pašalpa turi būti pakankamai didelė, kad neskatintų asmens netekusio darbo nedelsiant susirasti naują darbą neatitinkančio jo kvalifikacijos, tuo pačiu ne per daug didelė, kad sulaikytų asmenį nuo naujo darbo paieškos.

Bedarbio pašalpa Švedijoje tam tikrais aspektais skiriasi nuo kitų šalių valstybinio draudimo sistemų, nes kitaip nei daugumoje ES valstybių nedarbo draudimas nėra valstybinio socialinio draudimo dalis, tai – darbo rinkos politikos dalis. Bedarbystės pašalpa yra reglamentuojama Švedijos Nedarbo draudimo įstatymu (The Unemployment Insurance Act)[115]. Draudžiami ir samdomieji darbuotojai, ir savarankiškai dirbantys asmenys (pvz. Lietuvoje ir Nyderlanduose šie asmenys nėra draudžiami nedarbo draudimu). Pastariesiems yra taikomos tam tikros specialios nuostatos.

Nedarbo draudimą valdo nedarbo draudimo fondai, apimantys skirtingas veiklos sritis (profesijas, sektorius ir t.t.), jų šalyje yra 30[116]: ALFA draudimo fondas, Elektrikų draudimo fondas, Farmacijos darbuotojų draudimo fondas, Viešbučių ir restoranų darbuotojų draudimo fondas, Mokytojų draudimo fondas ir kt. Bedarbiams apsidraudusiems draudimo fonde pašalpas moka fondas, kurio narys jis yra, o asmenims, nesantiems apdraustiems jokiame fonde, bazinę sumą moka ALFA fondas.

Remiantis Švedijos Nedarbo draudimo įstatymo 4 str. nedarbo draudimas susideda iš bazinio dydžio ir su pajamomis siejamomis išmokomis.

Pagrindiniai reikalavimai su pajamomis siejamoms pašalpoms ar bazinei sumai gauti (Švedijos Nedarbo draudimo įstatymo 9 str.):

1. galėti dirbti ne mažiau nei 3 valandas per dieną ir 17 valandų per savaitę;
2. galėti priimti tinkamo darbo pasiūlymą;
3. užsiregistruoti įdarbinimo agentūroje kaip ieškantis darbo asmuo;
4. dalyvauti rengiant individualų veiklos planą kartu su įdarbinimo agentūra;

[115] The Unemployment Insurance Act (SFS 1997:238) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/04/38/62/dbe7bac1.pdf; prisijungimo laikas: 2010-06-01;
[116] The Swedish Unemployment Insurance Board. The Swedish Unemployment Insurance Funds (competent institutions) http://www.iaf.se/English/List-of-the-Swedish-Unemployment-Insurance-Funds-competent-institutions/ prisijungimo laikas: 2011-03-10

5. aktyviai ieškoti tinkamo darbo.

Taigi, darbo netekęs asmuo norėdamas gauti nedarbo draudimo išmoką turi atitikti įstatyme numatytus reikalavimus, t.y. dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ir būti pasirengusiu dirbti tam tikrą valandų skaičių per dieną.

Su pajamomis siejama pašalpa mokama asmenims, kurie: bent dvyliką mėnesių yra apdrausti nedarbo fonde (draudimo reikalavimas); dvylikos mėnesių laikotarpyje prieš tampant bedarbiais vertėsi atlyginama veikla ne mažiau nei šešis mėnesius po 80 valandų per kalendorinį mėnesį arba vertėsi atlyginama veikla ne mažiau kaip 480 valandų per nepertraukiamą šešių mėnesių laikotarpį ir ne mažiau kaip po 50 valandų kiekvieną mėnesį (darbingumo reikalavimas). Priešingai nei Lietuvoje, kuomet buvo prailgintas darbingumo laikotarpis, kuris šiuo metu yra 18 mėnesių per 36 mėnesių laikotarpį[117], norint gauti bedarbio pašalpą, Švedijoje 2009 m. šis laikotarpis buvo sutrumpintas nuo 12 mėnesių iki 6 mėnesių šitaip suteikiant asmenims pajamų saugumą nedarbo laikotarpiu. Nustatytas reikalavimas būti išdirbus ne mažiau nei 80 valandų per šešis mėnesius atima galimybę asmenims dirbantiems mažiau nei nustatytą valandų skaičių gauti bedarbio pašalpą didesnę nei nustatyta bazinė suma.

Pašalpa, bazinei sumai gauti, mokama asmenims, kurie:

- nėra draudimo fondo nariu, arba
- yra draudimo fondo nariu, tačiau neatitinka sąlygų, numatytų gauti su pajamomis susijusias išmokas.

Tokiems bedarbiams būtina būti ne jaunesniam nei 20 metų amžiaus, bei atitikti darbingumo reikalavimą.

Nedarbo draudimo išmoka yra mokama ne ilgiau kaip 300 dienų (10 mėn.) (Lietuvoje priklausomai nuo nedarbo draudimo stažo – nuo 6 iki 9 mėnesių, Danijoje, Ispanijoje – 2 metus, Lenkijoje – nuo 6-12 mėnesių, Estijoje – nuo 180 iki 360 dienų). Numatyta išimtis bedarbiui turint vaikų iki 18 metų, tuomet bedarbio pašalpa mokama 450 dienų (pašalpos mokėjimo laikotarpis). Mokėjimo laikotarpis gali būti pratęsiamas papildomai 300 dienų, jei apdraustasis asmuo neatitinka naujų darbui keliamų reikalavimų ir jei, įdarbinimo tarnybos nuomone, netikslinga jam siūlyti dalyvauti strateginėje darbo rinkos programoje (Švedijos nedarbo draudimo įstatymo 22 str.).

Nustatytas 320 SEK (apie 125 Lt) dienos bazinis dydis, kuris proporcingai mažinamas ne visą darbo dieną dirbusiems asmenims[118]. Remiantis Švedijos Nedarbo draudimo įstatymo 26 str. skiriama su pajamomis siejama pašalpa pirmąsias 200 dienų mokama 80% prieš netenkant darbo gautų pajamų, o likusį laikotarpį – 70% prieš netenkant darbo gautų pajamų. Iki 2007 m. liepos 1

[117] Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26
[118] G. Sjogren Lindquist, E. Wadensjo. Social and occupational security and labour market flexibility in Sweden: the case of unemployment compensation // Discussion Paper Series. 2007, No. 2943. P. 7

d. didžiausia išmokos suma per pirmąsias 200 išmokų mokėjimo dienų buvo nustatyta 730 SEK (apie 287 Lt) per dieną ir 680 SEK (apie 267 Lt) likusias 100 dienų. Nuo 2007 m. liepos 1d. nedarbo draudimo išmokos dydis sumažintas nuo 730 SEK iki 680 SEK per pirmąsias 200 dienų ir dydis išlieka nepakitęs visą pašalpos mokėjimo laikotarpį. Pašalpos nėra mokamos už šeštadienius ir sekmadienius. Nustatytas kitoks reglamentavimas asmenims jaunesniems nei 25 metų amžiaus norintiems gauti nedarbo draudimo išmoką. Jiems pirmąsias 100 dienų mokama 80% prieš netenkant darbo gautų pajamų, kitas 100 dienų – 70%, likusias 200 dienų išmokos dydis yra 65%.

Bedarbiui atsisakius darbo be pateisinamos priežasties nedarbo draudimo išmoka yra mažinama. Pirmą kartą atsisakius darbo mažinama 25% keturiasdešimčiai dienų, antrą kartą 50% keturiasdešimčiai dienų, jei atsisakoma trečią kartą – išmokos mokėjimas nutraukiamas.

Nedarbo draudimo išmoka iš nedarbo draudimo fondų nėra vienintelė išmoka, kurią gali gauti darbo netekęs asmuo. Egzistuoja įvairios papildomos išmokos nedarbo atveju, iš kurių galima išskirti tris pagrindines: susitarimai tarp darbuotojų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, profesinės sąjungos narių draudimas (visi esantys tam tikros profesinės sąjungos nariais yra apdrausti) ir individualūs draudimo polisai išduoti profesinių sąjungų.

Švedijoje egzistuoja keturi susitarimai kartu apimantys 75 procentus visų darbo rinkos darbuotojų:

1) Centrinės valdžios sektoriuje – Darbuotojų apsaugos susitarimas (The Employee Security Agreement)[119]. Šis susitarimas apima tuos darbuotojus, kurių darbo sąlygos reguliuojamos kolektyvinės sutarties tarp Švedijos valstybinių darbdavių tarnybos ir darbuotojų atstovų. Susitarimas suteikia darbuotojams, kuriems įteiktas įspėjimas apie atleidimą iš darbo dėl darbo trūkumo arba dėl atsisakymo persikelti į naują vietą darbovietės perkėlimo atveju, teisę gauti papildomą pašalpą – išeitinę išmoką – jei jie buvo įdarbinti bent metus laiko. Išeitinė išmoka yra mokama tam pačiam laikotarpiui kaip ir nedarbo draudimo išmoka. Darbuotojams, dirbusiems mažiausiai trejus metus pagal terminuotą darbo sutartį ir nepratęsus sutarties dėl darbo trūkumo, taip pat numatyta galimybė gauti išeitinę išmoką. Bedarbiui gaunančiam su pajamomis susijusią nedarbo draudimo išmoką iš nedarbo draudimo fondo, išeitinė išmoka lygi sumai, kuri kartu su bedarbio pašalpa pirmąsias 200 dienų sudaro 80% gauto darbo užmokesčio ir 70% likusias 100 dienų. Tai reiškia, jog išeitinė išmoka nėra mokama asmeniui gavusiam mažesnį atlyginimą nei nustatyta nedarbo draudimo išmokos viršutinė riba. Bedarbiui, turinčiam teisę gauti tik bazinę bedarbio pašalpą, numatyta išeitinė išmoka per pirmąsias 200 dienų sudaro 80%, likusias 100 dienų

[119] G. Sjogren Lindquist, E. Wadensjo. Social and occupational security and labour market flexibility in Sweden: the case of unemployment compensation // Discussion Paper Series. 2007, No. 2943. P. 11

70% skirtumo tarp mėnesinės algos ir sumos, kuri būtų buvus mokama, jeigu darbuotojas turėtų teisę gauti su pajamomis susijusią nedarbo draudimo išmoką.

2) Vietos valdžios sektoriuje – AGF-KL susitarimas[120]. Savivaldybių ir apskričių tarybų darbuotojai gali gauti išeitinę išmoką remiantis AGF-KL susitarimu gavus įspėjimą apie atleidimą iš darbo dėl darbo trūkumo. Išeitinė išmoka susideda iš vienkartinės išmokos ir periodinės išeitinės išmokos. Ši teisė įgyvendinama darbuotojui išdirbus ne mažiau nei 36 kalendorinius mėnesius, esančiam 25 metų ir daugiau, bet nesulaukusiam pensinio amžiaus. Vienkartinė išeitinės išmokos suma lygi 1/3 darbuotojo mėnesinės algos ir padauginta iš metų išdirbtų vietos valdžios sektoriuje. Periodinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus bei metų išdirbtų šiame sektoriuje; žemiausia amžiaus riba šiai išmokai gauti yra 45 metai ir išdirbti 17 metų. Darbuotojas negali gauti kartu ir vienkartinės ir periodinės išmokos. Asmuo, turintis teisę gauti periodinę išmoką, vietoj šios išmokos gali pasirinkti vienkartinę išeitinę išmoką, pagal anksčiau minėtas sąlygas. Darbuotojas, kad gautų šią išmoką, turi būti bedarbis ir įsiregistravęs įdarbinimo tarnyboje, kaip galintis dirbti.
3) Darbininkų (ang. „blue collar“ workers) privačiame sektoriuje – AGB susitarimas[121]. Šis susitarimas apima tuos darbuotojus, kurių darbo sąlygos reguliuojamos kolektyvinės sutarties tarp Švedijos įmonių konfederacijos ir Švedijos centrinio profesinių sąjungų susivienijimo (LO). Taip pat kaip ir ankstesniuose minėtuose susitarimuose, išeitinė išmoka mokama asmenims įspėtiems apie atleidimą iš darbo dėl darbo trūkumo. Darbuotojas turi būti ne jaunesnis nei 40 metų, kuomet su juo nutraukiami darbo teisiniai santykiai ir turi būti išdirbęs ne mažiau nei 50 mėnesių per nepertraukiamą penkerių metų laikotarpį vienoje arba keliose įmonėse, kurias apima AGB susitarimas. Mokama vienkartinė išeitinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus atleidimo iš darbo metu bei nuo dirbto darbo laiko (pvz. jei darbuotojas dirbo 40 procentų nustatytos darbo dienos laiko, išmoka atitinkamai mažinama 40 procentų).
4) Įstaigoje dirbantiems (ang. „white collar“ workers) darbuotojams privačiame sektoriuje – AGE susitarimas[122]. Išmokos dydis katu su bedarbio pašalpa yra 70% mėnesinio darbo užmokesčio pirmuosius šešis mėnesius, vėliau ji sudaro 50% buvusio darbo užmokesčio. Šiame susitarime reglamentuojami kitokie išmokų dydžiai asmenims gaunantiems 20% didesnius atlyginimus nei nustatytos bazinės išmokos dydis. Norintys gauti šią išmoką asmenys turi atitikti tam tikrus reikalavimus: būti įspėtiems apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbo trūkumo, būti sulaukus 40 metų, išdirbus mažiausiai 5 valandas per savaitę per

[120] Idem. P. 12
[121] Idem. P. 15
[122] Idem. P. 16

pastaruosius penkerius metus, būti užsiregistravusiam įdarbinimo tarnyboje kaip asmeniui ieškančiam darbo.

Iš pateiktų duomenų matyti, kad išeitinės išmokos Švedijoje nėra reglamentuojamos teisės aktais, o nustatoma kolektyviniuose susitarimuose. Šios išmokos nustatymas kolektyviniuose susitarimuose sudaro galimybę tam tikruose sektoriuose dirbantiems darbuotojams gauti pajamų netekus darbo ir bent kurį laikotarpį būti užtikrintiems pajamų saugumu. Žinoma, toks reglamentavimas užtikrina didesnį saugumą darbuotojams nei lankstumą darbdaviams, nes tuomet padidėja darbuotojo atleidimo iš darbo kaštai.

Švedijoje be įstatyminio ir kolektyvinių susitarimų, bedarbių asmenų nedarbo išmokos reglamentavimo, egzistuoja ir anksčiau minėtas profesinių sąjungų nedarbo draudimas. Jis apima visus profesinės sąjungos narius, o asmenys nesantys profesinės sąjungos nariais, bet priklausantys nedarbo draudimo fondui gali apsidrausti individualiais draudimo polisais išduotais profesinių sąjungų (ši nedarbo draudimo rūšis Švedijoje sparčiai plinta). Profesinių sąjungų narių draudimas yra panašaus pobūdžio visose profesinėse organizacijose, nors egzistuoja ir tam tikrų skirtumų, tokių kaip kompensacijų „lubos“ ar pašalpos gavimo laikotarpis.

Švedijoje bedarbio pašalpa, autorės nuomone, mokama gana ilgą laikotarpį tam, kad darbo netekęs asmuo būtų saugus dėl savo pajamų tam tikrą laikotarpį, tačiau toks ilgas nedarbo draudimo išmokų mokėjimo laikotarpis bei didelė išmokų suma neskatina asmenų skubėti grįžti į darbo rinką, priešingai – asmenys būna linkę nesiieškoti darbo, nes jaučiasi ekonomiškai saugūs. Nustatyta, kad didelis nedarbo draudimo išmokos dydis didina nedarbą[123]. Nedarbo draudimo išmokų susiejimas su buvusiu darbo užmokesčiu skatina darbuotojus renkantis naują darbą pasirinkti tokį, kuriame būtų mokamas didelis atlyginimas, nes gaunantys mažas pajamas netenka galimybės gauti didesnių nedarbo draudimo išmokų bei atimama galimybė gauti kolektyviniais susitarimais reglamentuojamas išeitines išmokas, o taip pat neskatina asmenų kuo greičiau grįžti į darbo rinką, kuomet pasitaiko galimybė dirbti darbą už nedidelį atlyginimą. Norint paskatinti asmenis greičiau sugrįžti į darbo rinką reikėtų mažinti nedarbo draudimo išmokų mokėjimo laikotarpį ir bedarbio pašalpos siejimą su gautomis pajamomis. Taigi, iš vienos pusės dosni nedarbo draudimo sistema suteikia galimybę asmenims netekusiems pajamų šaltinio būti užtikrintiems dėl pajamų saugumo tam tikrą laikotarpį, iš kitos pusės ilgi pašalpos mokėjimo terminai neskatina bedarbių grįžti į darbo rinką. Kuo ilgesnis nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpis, tuo ilgesnis bedarbystės periodas.

[123] L. Calmfors. Flexicurity – an answer or a question? // Swedish Institute for European Policy Studies. 2007, Nr. 6. P.3

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas (*flexicurity*) – užimtumo stiprinimo strategija, susidedanti iš tarpusavyje priklausomų lankstumo ir saugumo nukreiptų į pažeidžiamus asmenis esančius darbo rinkoje ar už jos ribų. Iš vienos pusės suteikiant darbdaviams didesnį lankstumą įdarbinant ir atleidžiant darbuotojus, iš kitos pusės suteikiant darbuotojams lankstesnio darbo organizavimo galimybes, pajamų saugumą nedarbo atveju, įgūdžių tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes, pagalbą darbo ieškojimo procese. Danijos „auksinio trikampio“ modelis yra puikus pavyzdys kaip suderinus lankstumą su aktyviomis politikos priemonėmis ir dosnia socialinės apsaugos sistema galima pasiekti aukštą užimtumo lygį. Siekiant didesnio užimtumo *flexicurity* komponentai turi egzistuoti drauge ir papildyti vienas kitą.

2. Švedijos Darbo apsaugos įstatymas reglamentuoja gana trumpą įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą darbuotojui norinčiam pakeisti esamą darbą kitu, tai suteikia darbuotojams pakankamas judumo iš vienos darbo vietos į kitą galimybes. Autorės nuomone, šio termino sumažinimas pvz. iki dviejų savaičių, sudarytų dar palankesnes sąlygas darbuotojų mobilumui. Metai, išdirbti tam pačiam darbdaviui, bei konsultacijos su profesinėmis sąjungomis padidina užimtumo saugumą, tačiau sumažinamas lankstumas darbdaviui norint atleisti iš darbo darbuotoją. Norint sudaryti palankesnes sąlygas darbdaviui priimti į darbą ir iš jo atleisti darbuotojus reikėtų trumpinti įspėjimo terminus, kai darbuotojai dirba darbdaviui ilgiau nei dvejus metus.

3. Švedijos teisės aktais derėtų įtvirtinti didesnį piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis ribojimo mechanizmą reglamentuojant ne tik bendrąsias terminuotas bei laikinojo darbo sutartis, bet apskritai visas tokio pobūdžio sutartis. Galima būtų reglamentuoti, kad pvz. paeiliui sudarant terminuotas (bet kokio pobūdžio) sutartis su tais pačiais darbuotojais 3 kartus iš eilės sutartis tampa neterminuota. Nereikalaujant objektyvaus pagrindimo terminuotos sutarties sudarymui, darbdaviui sudaromos sąlygos lengviau priimti į darbą darbuotojus, tačiau profesinių sąjungų informavimo būtinumas priimant į darbą tokius darbuotojus riboja darbdavio galimybes lengvesniam darbuotojų įdarbinimui pagal terminuotas sutartis.

Laikinojo įdarbinimo reglamentavimas paliktas socialinių partnerių rankose, tačiau atsižvelgiant į tai, jog darbuotojai, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis, nebus apsaugoti nuo piktnaudžiavimo trumpalaikėmis sutartimis, būtina laikinąjį įdarbinimą reglamentuoti ir įstatyminiu lygiu siekiant apsaugoti visų laikinųjų darbuotojų interesus.

Švedijoje darbuotojams sudaromos visos sąlygos lanksčiai organizuoti darbo laiką (darbas ne visą darbo dieną, darbo laiko pradžios-pabaigos schemos, nuotolinis darbas, darbas pagal iškvietimą).

4. Mokymasis visą gyvenimą yra svarbus veiksnys norint sumažinti nedarbą ir išlaikyti asmenis darbo rinkoje. Švedijoje egzistuoja pirminis ir tęstinis profesinis rengimas ir mokymas. Asmenims baigusiems profesinio mokymo programą atsiranda didesnė galimybė greičiau sugrįžti į darbo rinką. Profesinio mokymo programos turi atitikti darbo rinkos poreikį, o praktika darbo vietoje turėtų užimti didesnę dalį mokymosi laiko, nei mokymas mokykloje tam, kad besimokantis asmuo įgytų daugiau praktinių įgūdžių, būtinų įsitvirtinti darbo rinkoje.

5. Švedijoje bedarbio pašalpa mokama gana ilgą laikotarpį tam, kad darbo netekęs asmuo būtų saugus dėl savo pajamų tam tikrą laikotarpį, tačiau toks ilgas nedarbo draudimo išmokų mokėjimo laikotarpis bei didelė išmokų suma neskatina asmenų skubėti grįžti į darbo rinką. Norint paskatinti asmenis greičiau sugrįžti į darbo rinką reikėtų mažinti nedarbo draudimo išmokų mokėjimo laikotarpį ir bedarbio pašalpos siejimą su gautomis pajamomis.

DARBO RINKOS LANKSTUMAS IR UŽIMTUMO SAUGUMAS: ŠVEDIJOS PATIRTIES ANALIZĖ

SANTRAUKA

Daugybė priežasčių turi įtakos gyventojų užimtumui bei verčia darbdavius ir darbuotojus taikytis prie sparčiai besikeičiančių rinkos sąlygų. Pastaruoju metu tai ypač aktualu valstybėms siekiant likviduoti pasaulinės ekonominės krizės padarinius. Švedijai, kaip vienai stipriausių ekonomikos požiūriu ES valstybių, taipogi nepavyko išvengti pasaulinės ekonominės krizės. Svarbu išsiaiškinti ar Švedijoje egzistuoja darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyra, padedanti užtikrinti didesnį asmenį užimtumą šalyje.

Magistro baigiamojo darbo tikslas - išanalizuoti Švedijos vykdomą darbo rinkos politiką ir situaciją darbo rinkoje, pateikiant galimus problemų sprendimus. Pateikiama darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (*flexicurity*) samprata, komponentai, principai bei pavyzdžiu ES laikytinas Danijos „auksinio trikampio“ modelis. Nagrinėjamas darbuotojų mobilumas šalyje bei užimtumo apsauga. Aptariami įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai turintys įtakos darbuotojų mobilumui ir darbo santykių lankstumui bei jo reglamentavimas teisės aktuose. Darbe analizuojamos Švedijoje paplitusios lanksčios darbo organizavimo formos: terminuotos sutartys, laikinasis įdarbinimas, ne visas darbo laikas, darbas pagal iškvietimą, lankstus darbo grafiko organizavimas ir nuotolinis darbas. Nagrinėjama Švedijoje vykdoma mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo politika ir reikšmė užimtumui, taip pat socialinė apsaugos sistema, garantuojanti nedarbo draudimo išmokas, išeitines išmokas.

Darbe analizuojami Švedijos teisės aktai reglamentuojantys darbo santykius, apsaugą nuo nedarbo, šalies vykdoma politika ir situacija darbo rinkoje.

Raktiniai žodžiai: darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas (*flexicurity*), darbo rinka, užimtumas

FLEXICURITY: ANALYSIS OF THE SWEDISH EXPERIENCE

(VIKTORIJA STRAUKAITĖ)

SUMMARY

A number of factors influence employment and make employers and employees adapt to rapidly changing market conditions. This has recently been particularly pertinent to countries seeking to address the consequences of the world economic crisis. Sweden, which is one of the most powerful economic players in the EU, has also failed to avert the crisis. It is important to determine whether in Sweden there is flexicurity, which helps to ensure higher employment rates.

The aim of the thesis is to analyse the Swedish labour market policy and the labour market situation and provide possible solutions to problems. The paper provides the concept, components and principles of flexicurity and the Danish "golden triangle" model, which is considered to be an example by the EU. The paper also examines the mobility of workers within the country and employment protection. Further, it discusses termination of employment contracts in respect of the notice period, which has influence over the mobility of workers and the flexibility of labour relations, and the regulation thereof. The thesis analyses flexible forms of work organisation prevalent in Sweden, i.e. fixed-term employment contracts, temporary employment, part-time employment, on-call work, flexible organization of working time and telework. Finally, the paper focuses on the Swedish lifelong learning policy and its significance to employment, as well as the social security scheme, which guarantees unemployment insurance benefits and severance pay.

The paper analyses Swedish legislation governing labour relations, protection against unemployment, country policy and situation in labour market.

Key words: flexicurity, labour market, employment

FLEXICURITY: ANALYSIS OF THE SWEDISH EXPERIENCE

ANNOTATION

The master's work examines the mobility of workers within the country and employment protection, discusses termination of employment contracts in respect of the notice period. The thesis analyses flexible forms of work organisation prevalent in Sweden, focuses on the Swedish lifelong learning policy and its significance to employment, as well as the social security scheme, which guarantees unemployment insurance benefits and severance pay. The paper analyses Swedish legislation governing labour relations, protection against unemployment, country policy and situation in labour market.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569
2. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26
3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymas NR. ISAK-2795/A1-347 Dėl švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymo Nr. ISAK - 433/A1-83 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 122-4647
4. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva Nr. 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 14, 1998. 01. 20. P. 9
5. The Aliens Act (SFS 2005:716) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/06/61/22/bfb61014.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25
6. The Annual Leave Act (SFS 1977:480) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/86/27725d11.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01
7. The Aliens Ordinance (SFS 2006:97) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/56/18/7cbd265a.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25
8. The Discrimination Act (SFS 2008:567) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/81/87/f6e1a2b8.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25
9. The Education Act (SFS 1985:1100) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/02/15/38/1532b277.pdf prisijungimo laikas: 2011-03-31
10. The Employment (Co-determination in the Workplace) Act (SFS 1976:580) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/17/41/28/59b8df50.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-26

11. The Employment Protection Act (SFS 1982:80) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01
12. The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE) European Framework Agreement on Telework, 2002 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20%20ETUC%20interpretation%20guide%20EN.pdf; prisijungimo laikas: 2011-09-03
13. The Parental Leave Act (SFS 1995:585) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf Prisijungimo laikas: 2011-02-25
14. The Private Employment Agencies and Temporary Labour Act (SFS 1993:440) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/83/6d28f37e.pdf prisijungimo laikas: 2011-06-15
15. The Prohibition of Discrimination of Employees Working Part Time and Employees with Fixed-term Employment Act (SFS 2002:293) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/81/79f3e6c8.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-23
16. The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act (SRS 1999:132) http://www.ebiblioteka.lt/resursai/Uzsienio%20leidiniai/Countries/Sweden/Integration/2002/mi2002_05.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-27
17. The Swedish strategy for lifelong learning. A summary of principles and orientations, 2007, U2007/ 3110/ SAM http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/asemeducationandresearchhubforlifelonglearning/nationallllstrategies/resources_3338.pdf prisijungimo laikas: 2011-11-02
18. The Unemployment Funds Act (SFS 1997:239) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/04/38/62/dbe7bac1.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01
19. The Unemployment Insurance Act (SFS 1997:238) http://www.iaf.se/Global/English/Unemployment%20Insurance%20Act.pdf prisijungimo laikas: 2010-12-01

20. The Trade Unions Representatives (Status at the workplace) Act (SFS 1974:358) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/31/29/d9708fdd.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01
21. The Work Environment Act (SFS 1977:1160) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/76/72d61639.pdf prisijungimo laikas: 2011-09-15
22. The Working Hours Act (SFS 1982:673) http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf prisijungimo laikas: 2010-06-01

Europos Sąjungos teisės aktai:

23. Briugės komunikatas dėl glaudesnio Europos bendradarbiavimo profesinio rengimo ir mokymo srityje 2011-2020 m., 2010 m. gruodžio 7 d. redakcija http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_lt.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-05
24. Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: 2006.11.22. KOM (2006) 708 galutinis. P. 6-7
25. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė Nr. 2006/C 195/12 dėl lankstumo ir užimtumo saugumo – Danijos modelis. OL C 195, 2006. 08. 18. P.48-53
26. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė Nr. 2009/C 318/01 dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros vykstant restruktūrizacijai pasaulio vystimosi kontekste. OL C 318, 2009.12.04. P. 1-5
27. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – problemos ir uždaviniai, 2009 m. EF/07/90/LT http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf prisijungimo laikas: 2011-01-15
28. Europos gyvenimo ir sąlygų gerinimo fondas. Europos įmonių tyrimas – pirmi rezultatai: santrauka, 2009 m. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/lt/2/EF0997LT.pdf prisijungimo laikas: 2021-01-25
29. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita Nr. EF/10/09/LT 1 „Lanksčios darbo organizavimo formos – „labai netipiškos“ sutartys: santrauka „ http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/lt/1/EF10091LT.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-25

30. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui: „Naujasis postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“. KOM(2010) 296 galutinis
31. Europos Komisijos komunikatas 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“. KOM(2007) 359 galutinis
32. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Mokymasis visą gyvenimą – žinioms, kūrybiškumui ir naujovėms skatinti“. KOM(2007) 703 galutinis
33. Europos Komisijos komunikatas 2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM(2010) 2020 galutinis
34. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. Nr. 2008/104/EB direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008. 12. 05. P. 9-14
35. Europos Sąjungos sutartis ir sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos, OL C 83, 2010.03.30. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:LT:PDF prisijungimo laikas: 2010-02-15
36. Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Moterų ir vyrų lygybė (2010 m.). KOM(2009) 694 galutinis
37. Tarybos 1998 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 99/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. OL L 175, 1999. 07. 10. P. 43
38. Tarybos 2009 m. gegužės 12 d. išvados Nr. 2009/C 119/02 dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“). OL C 119, 2009.05.28. P. 2-10
39. Final report of Globalisation Council. Beyond the crisis: how Sweden can succeed in the new global economy. Government offices of Sweden, Ds 2009:21
40. The European Commission 2007/483, K(2010) http://www.tco.se/47b8e3cc-a75c-44af-a5ae-4addd2f9cf13.fodoc prisijungimo laikas: 2011-02-03

Specialioji literatūra:

41. Damidavičius M., Pocius A. ir kt. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998 m.
42. Česynienė R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1996 m.
43. I. Mačernytė Panomarovienė. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje // Jurisprudencija. 2011, Nr. 18 (3). P. 1082-1099
44. Jančauskas E. Valstybės darbo rinkos politika: studijų metodika. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006.
45. Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
46. A. Tangian. Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis. ETUI Policy brief. 2010, Nr. 3
47. European Centre for the Development of Vocational Training. Vocational education and training in Sweden: Short description. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
48. Bredgaard T., Larsen F. Comparing flexicurity in Denmark and Japan. Denmark: Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA), 2007.
49. Bredgaard T., Larsen F., Madsen P. K. The flexible Danish labour market – a review. CARMA research papers 2005:01 http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/1-the_flexibble_Danish.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14
50. Department for Work Science. Final Report 2009: The representation of agency workers in Europe at national level in France, Netherlands, Sweden, Poland and the UK. http://www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf prisijungimo laikas: 2011-08-15
51. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Approaches to flexicurity: EU models. Luxembourg, 2007.
52. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. ERM Report 2010: Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
53. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Part-time work in Europe: European Company Survey, 2009. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf Prisijungimo laikas: 2011-02-23

54. European Working Conditions Observatory. Flexible forms of work: „very atypical“ contractual arrangements, 2010 http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm prisijungimo laikas: 2011-02-25
55. Forslund A., Fredriksson P., Vikstrom J. What active labour market policy works in recession? Working paper 2011:2 http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2011/wp11-02-What-active-labor-market-policy-works-in-a-recession.pdf prisijungimo laikas: 2011-12-28
56. Intensive Programme FLEXEM (ter): Flexicurity = flexibility plus security. Finland, 2007
57. G. Sjogren Lindquist, E. Wadensjo. Social and occupational security and labour market flexibility in Sweden: the case of unemployment compensation // Discussion Paper Series, 2007, Nr. 2943
58. Jorgensen H. Danish „Flexicurity“ in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? International Policy Analysis, 2011. P. 10 http://library.fes.de/pdf-files/id/07911.pdf prisijungimo laikas: 2012-03-05
59. K. E. Anell. Sweden: Public Policy // Global policy brief. 2010, No. 10. P.1-14 http://agingandwork.bc.edu/documents/GPB10_Sweden.pdf. prisijungimo laikas: 2010-05-18
60. K. Bishop. Working time patterns in the UK, France, Denmark and Sweden // Labour Market Trends. 2004, Vol. 112, Nr. 3. P. 113-122
61. Keune M. Flexicurity: the new cure for Europe‘s labour market problems? Brussels: Social Developments in the European Union, ETUI-REHS, 2007. http://csc.ceceurope.org/fileadmin/filer/csc/Social_Economic_Issues/Employment_and_the_Churches/employmentKeune.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14
62. L. Calmfors. Flexicurity – an answer or a question? // Swedish Institute for European Policy Studies. 2007, Nr. 6. P. 1-5
63. OECD Economic Surveys Sweden: January 2011. http://www.docstoc.com/docs/70160694/OECD-Economic-Surveys-Sweden-2011 prisijungimo laikas: 2011-10-05
64. P. A. Joona., E. Wandensjo. A Note on Immigrant Representation in Temporary Agency Work ad Self-Employment in Sweden // Labour. 2008, Vol. 22, Nr. 3. P. 495-507
65. P. Thulin. Labour mobility, knowledge diffusion and regional growth. CESIS Electronic working paper series 2009, No.209. http://cesis.abe.kth.se/documents/CESISWP209.pdf prisijungimo laikas: 2011-02-01
66. Ronnmar M. Labour Policy on Fixed-term Employment Contracts in Sweden. Japan: The Japan Institute for Labour policy and Training, 2010.

67. T. Wilthagen and F. Tros. The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets // Transfer. 2004, Vol. 10, Nr. 2. P. 166-186 http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf prisijungimo laikas: 2012-01-14
68. Voss E. and Dornelas A. European social dialogue 2009-2011: Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. https://ec.europa.eu/employment_social/anticipedia/document/showFile.do?id=3138&idDigest=e4a4f13551c794f3c22781953b2069cd6248dad5 prisijungimo laikas: 2011-12-05
69. Voss E. Joint study of the European Social Partners. „The implementation of flexicurity and the role of the social partners". National fiche: Sweden, 2011. http://www.resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Sweden_Fiche.pdf prisijungimo laikas: 2011-11-15

Elektroniniai šaltiniai:

70. A. Diliautaitė. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. Teisės forumas. http://www.teisesforumas.lt/index.php/darbo-teis/1525-nuotolinis-darbas-nauja-darbo-organizavimo-forma.html prisijungimo laikas: 2011-10-25
71. Europos darbo mobilumo portalas. Profesinio mobilumo veiksmų planas pasitarnaus keliauti nebijantiems žmonėms http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=lt&catId=9409&myCatId=9409&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal prisijungimo laikas: 2010-06-01
72. Lietuvos statistikos departamentas. Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308; prisijungimo laikas: 2011-03-09
73. Sveikatos ekonomikos centras. Socialinės apsaugos terminų žodynas http://www.sec.lt/pages/zodynas/index_.html prisijungimo laikas: 2011-02-01
74. Andersen M. T., Bosch N., Deelen A., Euwals R. The Danish flexicurity model in the Great Recession, 2011 http://www.voxeu.org/index.php?q=node/6332 prisijungimo laikas: 2012-01-16
75. Country report on the Action Plan on Adult Learning: Sweden, 2011 http://adultlearning-budapest2011.teamwork.fr/docs/Country-report_SE_final.pdf prisijungimo laikas: 2011-04-01
76. Directorate General for Research. Working Document. Social and labour market policy in Sweden http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/text1_en.htm prisijungimo laikas: 2011-11-15

77. Engblom S., Hamskar I. Legal background: Swedish and the EU regulations on fixed-term contracts. TCO 2010 http://www.tco.se/591609a6-f58f-423b-97db-d058b83ef2f4.fodoc prisijungimo laikas: 2012-01-22
78. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Tackling the recession: Sweden http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/se0907029q.htm prisijungimo laikas: 2011-03-11
79. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Sweden: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/se0807019q.htm prisijungimo laikas: 2011-08-15
80. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Severance pay (manual workers). http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-AVG-Acirc-NGSBIDRAG-SE.htm prisijungimo laikas: 2011-02-06
81. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Severance pay (white-collar workers) http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-AVG-Acirc-NGSERS-Auml-TTNING-SE.htm prisijungimo laikas: 2011-02-06
82. European Quality Assurance in Vocational Education an Training. Introduction to the VET system in Sweden. http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/sweden.aspx prisijungimo laikas: 2011-10-05
83. Government Offices of Sweden. The new Education Act – for knowledge, choice and security http://www.sweden.gov.se/sb/d/12996/a/142342 prisijungimo laikas: 2011-07-16
84. Karlsson P. Temporary employment an important springboard. Svengst Naringsliv, 2011 http://www.svensktnaringsliv.se/english/news/temporary-employment-an-important-springboard_142117.html prisijungimo laikas: 2011-11-15
85. Nordic social insurance portal. Unemployment benefits http://www.nordsoc.org/en/Sweden/Unemployment1/ prisijungimo laikas: 2011-03-09
86. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Įmonių vidaus lankstumo politikos gerosios patirties gairės: santrauka, 2009 m. EF/09/19/LT 1 http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/191/lt/1/EF09191LT.pdf prisijungimo laikas: 2011-03-15
87. Implementation of the European framework agreement on telework: report by the European social partners, 2006 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf prisijungimo laikas: 2011-09-03

88. Statistics Sweden. Labour Force Survey, P. 17 http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2009A01/AM0401_2009A01_SM_AM12SM1001.pdf. prisijungimo laikas: 2010-05-19
89. Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), March 2010 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____292396.aspx; prisijungimo laikas: 2010-05-19
90. Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), December 2011 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____327410.aspx prisijungimo laikas: 2012-02-15
91. Statistics Sweden. Labour Force Survey (LFS), December 2010 http://www.scb.se/Pages/PressRelease____307399.aspx; prisijungimo laikas: 2011-02-02
92. Sweden VET in Europe – Country report, 2010, P. 29 http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2010_CR_SE.pdf prisijungimo laikas: 2011-10-05
93. Swedish Work Environment Authority http://www.av.se/languages/lietuvos/darbo_teise/arbetsgivarorg.aspx prisijungimo laikas: 2011-11-03
94. Official Danish website for international recruitment https://www.workindenmark.dk/en/Find_information/Information_for_job_seekers/Working_in_Denmark/Unemployment_insurance/Unemployment_benefits prisijungimo laikas: 2012-01-16
95. The Confederation of Danish Employers Flexicurity in Denmark: introduction to the Danish market model http://www.da.dk/bilag/Flexicurity%20in%20Denmark.pdf prisijungimo laikas: 2011-01-18
96. The gateway to information on worker participation issues in Europe http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Union prisijungimo laikas: 2011-10-25
97. The gateway to information on worker participation issues in Europe http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2 prisijungimo laikas: 2011-10-25
98. The Swedish Unemployment Insurance Board. The Swedish Unemployment Insurance Funds (competent institutions) http://www.iaf.se/English/List-of-the-Swedish-Unemployment-Insurance-Funds-competent-institutions/ prisijungimo laikas: 2011-03-10
99. University of Gothenburg. Flexible working hours at the university of Gothenburg http://www.pa.adm.gu.se/english/employment/Hours_of_work/flexitime/ prisijungimo laikas: 2011-03-04

100. University of Stockholm. Working Hours http://www.su.se/english/staff-info/you-and-your-workplace/working-hours prisijungimo laikas: 2011-03-04
101. U.S. Department of State, Bureau of European and Eurasian Affairs. Background Note: Sweden. USA, 2010 http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/2880.htm prisijungimo laikas: 2010-05-17
102. Wiles D. Flexitime helps Swedes get the balance right. The official gateway to Sweden, 2006, http://www.sweden.se/eng/Home/Business/Business-culture/Reading/Flexitime-helps-Swedes-get-the-balance-right/; prisijungimo laikas: 2011-03-06

PRIEDAI

Europos Sąjungos valstybių santrumpos:

Belgija	BE
Bulgarija	BG
Čekijos Respublika	CZ
Danija	DK
Vokietija	DE
Estija	EE
Islandija	IE
Graikija	EL
Ispanija	ES
Prancūzija	FR
Italija	IT
Kipras	CY
Latvija	LV
Lietuva	LT
Liuksemburgas	LU
Vengrija	HU
Malta	MT
Nyderlandai	NL
Austrija	AT
Lenkija	PL
Portugalija	PT
Rumunija	RO
Slovėnija	SI
Slovakija	SK
Suomija	FI
Švedija	SE
Jungtinė Karalystė	UK