

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETO
INFORMATIKOS IR STATISTIKOS KATEDRA

GINTARĖ PARAŽINSKAITĖ
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA

NUOTOLINIS DARBAS LIETUVOJE: TEISINIAI ASPEKTAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Profesorius dr. Rimantas Petrauskas

Darbo konsultantė –
Docentė dr. Eglė Kažemikaitienė

Vilnius, 2008

Turinys

DARBE VARTOJAMOS SANTRUMPOS	3
I V A D A S.....	4
1 SKYRIUS. BENDROSIOS NUOTOLINIO DARBO CHARAKTERISTIKOS.....	8
1.1. NUOTOLINIO DARBO SAŲOKA IR SAMPRATA	8
1.2. GALIMOS NUOTOLINIO DARBO KLASIFIKACIJOS	12
1.3. NUOTOLINIO DARBO NAUDA IR PRITAIKYMO GALIMYBĖS	15
1.4. NUOTOLINIO DARBO RAIDA PASAULYJE.....	21
2 SKYRIUS. NUOTOLINIS DARBAS PASAULYJE.....	28
2.1. NUOTOLINIS DARBAS EUROPOS SĄJUNGOJE.....	28
2.2. JUNGTINIŲ AMERIKOS VALSTIJŲ PATIRTIES NUOTOLINIO DARBO KLAUSIMAIS APŽVALGA IR ANALIZĖ.....	32
2.3. AUSTRALIJOS PATIRTIES NUOTOLINIO DARBO SRITYJE APŽVALGA IR ANALIZĖ	38
3 SKYRIUS. NUOTOLINIO DARBO TEISINĖ APLINKA LIETUVOJE.....	43
3.1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA IR SAŲOKA LIETUVOS TEISĖS AKTUOSE.....	44
3.1.1. Tyrimo pristatymas.....	45
3.1.2. Tyrimo rezultatai	46
3.2. NUOTOLINIS DARBAS TEISĖS NORMINIUOSE AKTUOSE IR ATSAKINGOS KONTROLĖS INSTITUCIJOS LIETUVOJE	49
3.3. INDIVIDUALIUS NUOTOLINIUS DARBO TEISINIUS SANTYKIUS REGLAMENTUOJANTYS AKTAI	55
4 SKYRIUS. JAV IR AUSTRALIJOS NUOTOLINIO DARBO MODELIŲ PALYGINIMAS IR GEROSIOS PATIRTIES PRITAIKYMAS LIETUVOJE.	60
4.1. NUOTOLINIO DARBO SAŲOKA.	60
4.2. NUOTOLINIO DARBO KLASIFIKACIJOS	61
4.3. KONTROLĖS INSTITUCIJOS.....	62
4.4. NUOTOLINIO DARBO VYSTYMO PROCESO ETAPAI.....	64
4.5. NUOTOLINIŲ DARBŲ REGLAMENTUOJANTYS TEISĖS NORMINIAI AKTAI	65
MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO IŠVADOS:	71
MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO PASIŪLYMAI:	73
NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	75
SANTRAUKA	80
SUMMARY	81
PRIEDAI	82

DARBE VARTOJAMOS SANTRUMPOS

ATAC - Australijos Nuotolinio darbo patariamasis komitetas (ang. *Australian Telework Advisory Committee*)

AWA – Australijos darbovietės sutartis (ang. *Australian Workplace Agreement*)

IVPK – Informacinės visuomenės plėtros komitetas prie LR Vyriausybės

BPD – bendrasis programavimo dokumentas

DCITA - Australijos Komunikacijos departamento informacinių technologijų skyrius (ang. *The Department of Communications, Information Technology and the Arts*)

EES – Europos užimtumo strategija (ang. *European Employment Strategy*)

FP – bendroji programa (ang. *framework programme*)

IRT – Informacinės ir ryšių technologijos – procesai, kurių metu kompiuteriniais įrenginiais renkama, saugoma, analizuojama, pertvarkoma, siunčiama ir pateikiama vartotojams įvairi informacija, pagrindinį dėmesį skiriant ne duomenų prasmei, o patiems tvarkymo veiksmams bei technologijai¹.

ISDN – tarptautinis skaitmeninio komunikacijų tinklo standartas (ang. *Integrated Services Digital Network*)²

ITAC – Tarptautinė nuotolinio darbo Asociacija ir Komisija (ang. *the International Telework Association and Council*)

IT – Informacijos technologijos – veiklos sritis, kompiuterinių informacinių sistemų kūrimas, priežiūra, pardavimas, susiję moksliniai ir kiti tyrimai ar (kompiuterinės) informacinės sistemos, jų komponentai³.

ITT – Informacinės technologijos ir telekomunikacijos

LDB – Lietuvos darbo birža

OPM – Jungtinių Amerikos Valstijų Personalo Vadybos Įstaiga (ang. *The Office of Personnel Management*) – už nuotolinio darbo vystymą JAV federalinėje valdžioje atsakinga institucija.

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

VRM – LR Vidaus reikalų ministerija

¹ Vidžiūnas A ir kt. Informacinių technologijų taikymas. Kaunas, 1999. cit pagal: Petrauskas R. Informacinių technologijų taikymas viešajame administravime. Vilnius, LTU, 2001. P. 6.

² Vikipedija laisvoji enciklopedija. ISDN. <http://lt.wikipedia.org/wiki/ISDN> . Prisijungimo laikas: 2008-12-10.

³ Vikipedija laisvoji enciklopedija. Informacinės technologijos. Prieiga per: http://lt.wikipedia.org/wiki/Informacin%C4%97s_technologijos. Prisijungimo laikas: 2008-11-30.

IVADAS

Spartėjanti žinių visuomenės plėtra veikia daugelį kasdienio gyvenimo sričių. Visame pasaulyje valstybės ieško būdų, kaip prisitaikyti prie naujų visuomeninių pokyčių, panaudoti informacinės visuomenės, žinių ekonomikos siūlomas galimybes. Todėl į skirtingas gyvenimo sritis integruojamos informacinės technologijos: pavyzdžiui, verslo srityje – tai elektroninė prekyba (ang. *e-commerce*), medicinos srityje – telemedicina, nuotolinė medicina (ang. *telemedicine, distance medicine*), švietimo ir mokymo srityje – nuotolinis mokymas (ang. *distance training, distance learning, e-learning*), viešojo administravimo ir valdžios srityje – e. vyriausybės ir e. valdžios iniciatyvos (ang. *e-government and e-governance*).

Pastebimos permainos ir darbo srityje. Pritaikius informacines technologijas darbo procese, atsiranda naujų galimybių: perkelti darbą į namų aplinką, efektyviau derinti darbą ir poilsį. Tai ypač aktualu toms asmenų grupėms, kurioms dideli atstumai, brangstantis transportas, neįgalumas, vaikų ar kitų šeimos narių priežiūra bei kitos priežastys lemia, kad jie nedirba ar turi nuolatinių sunkumų pasiekti savo darbo vietą. Kita vertus, virtualių darboviečių (biurų, organizacijų ar darbo vietų) atsiradimas išsprendžia brangstančios darbo vietos, patalpų bei kamščių miestų gatvėse problemas.

Dideli pokyčiai vyksta ir pačių informacinių technologijų srityje: jos tampa lengviau prieinamos, pigesnės, spartesnės ir tai tik dar labiau skatina jų plėtrą ir integraciją į visas gyvenimo sritis. Informacinės ir ryšių technologijos yra vienas iš pagrindinių nuotolinio darbo plėtros variklių. Dėl šių priežasčių ir užsienio šalyse ženkliai augančio nuotolinių darbuotojų skaičiaus, daugelio valstybių valdžios institucijos pradėjo kreipti atitinkamą dėmesį į nuotolinį darbą, kuria, skatina bei inicijuoja naujas programas nuotolinio darbo plėtojimui.

Vis tik labai svarbu, kad naujų formų, lankstaus užimtumo priemonių diegimas darbo procesuose neatsiliktų nuo teisinės reglamentacijos. Netgi atvirkščiai – būtent valstybės pozicija, išreikšta teisiniuose aktuose bei konkrečios normos ar jau egzistuojančių normų plečiamasis aiškinimas turėtų stiprinti naujų reiškinių plėtrą valstybėje. Pasaulyje nuotolinis darbas išsivystė iš namudinio darbo, tiesa, ilgą laiką nuo jo ir nebuvo skiriamas. Tačiau valstybėse, kuriuose šiuo metu pastebimas jo populiarėjimas, nuotolinis darbas jau seniai nebėra laikomas ir reglamentuojamas kaip namudinis, o tapęs savarankiška darbo rūšimi. Taip yra dėl informacinių technologijų reikšmės ir galinčių kilti padarinių šiame procese. Nors nuotolinis darbas turi daug teigiamų bruožų, jis tuo pačiu gali sukelti ir tokius pašalinius reiškinius kaip socialinę atskirtį, izoliaciją, nelygiavertį traktavimą darbo santykiuose, lyčių nelygybę. Visi šie klausimai turi būti sprendžiami teisės norminių aktų pagalba, kuri patvirtintų valstybės poziciją bei užtikrintų silpnesniosios pusės – darbuotojo – apsaugą.

Kitas svarbus klausimas – tai nuotolinio darbo sąvokų, sampratų ir terminologijos nesuderinamumas. Pasaulyje egzistuoja daugybė terminų tapačiam reiškiniui apibrėžti, kai kurie jų, žinoma, turi tam tikrų skirtumų, tačiau Lietuvoje visi šie reiškiniai apibendrintai vadinami nuotoliniu darbu. Kol nuotolinis darbas galėjo būti tapatintinas su namudiniu, tai nebūtų buvusi didelė problema. Tačiau šiuo metu egzistuoja gausybė paties nuotolinio darbo atmainų. Verstinių terminų naudojimas tiek mokslinėje literatūroje, tiek teisės aktuose kelia daug painiavos, tačiau ši problema pačiame magistriniame darbe buvo išspręsta daugeliu atvejų prie vartojamo lietuviško termino paliekant ir terminą anglų kalba. Vis tik kai kuriose tiesioginėse citatose iš mokslinių leidinių bei teisės aktų paliekamas ir verstinis nenaudotinas „teledarbo“ terminas.

Būtent dėl tokių priežasčių magistriniam darbui buvo pasirinkta iki šiol mažai Lietuvoje analizuota nuotolinio darbo tema, siekiant išsiaiškinti, koks tai reiškinys, apžvelgti jo sampratą, raidą bei vystymo ir reglamentavimo praktiką pasaulyje bei apibendrinti nuotolinio darbo situaciją, teisinę reglamentaciją Lietuvoje, pateikiant rekomendacijas, kurios galėtų sekti iš sėkmingos užsienio praktikos šioje srityje.

Lietuvoje nebuvo jaučiamas didelis susidomėjimo nuotoliniu darbu – tik kur ne kur yra užsimenama apie perspektyvumą ir tendenciją skatinti, prieš keletą metų buvo bandomą analizuoti šį reiškinį bendruose su užsienio partneriais projektuose. Šiame darbe nėra siekiama atsakyti į klausimą, kiek ir kam gali būti reikalingas nuotolinis darbas, o konstatuojama esama situacija pasaulyje bei Lietuvoje teisinio reglamentavimo klausimai: tiek valstybės mastu, tiek individualių santykių lygyje. Todėl darbe bus nagrinėjama nuotolinio darbo kaip lanksčios darbo formos įgyvendinimo Lietuvoje **problema**, didžiąja dalimi paliečiant teisinio reglamentavimo, teisinės sąvokos aiškumo, pagaliau diegimo procese kylančias teisines problemas.

Nuotolinio darbo tema **aktuali** šių dienų visuomenėje, kadangi reiškinio skatinimas padėtų siekti valstybės strategijose numatytų tikslų – pvz. „*Mažinant socialinės, turtinės, geografinės ir kt. padėties sąlygojamas skirtingas šiuolaikinių informacinių technologijų panaudojimo galimybes: šalinti miesto ir kaimo ITT infrastruktūros netolygumus suteikiant visiems šalies gyventojams vienodas galimybes naudoti informacines technologijas asmeninėms ir visuomeninėms reikmėms; kurti viešus interneto prieigos taškus; sudaryti bibliotekų skaitytojams galimybes naudotis informacijos ištekliais internetu; plėtoti nuotolinio darbo, persikvalifikavimo ir įsidarbinimo galimybes*“⁴. Daugelyje strategijų (pvz., Nacionalinėje gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo⁵,

⁴LR Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“// Nr. IX-1187; Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888&p_query=%22nuotolinio%20darbo%22&p_tr2=2
Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

⁵ LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“//Nr. 737, 2004-06-14; Valstybės žinios: 2004-06-17 Nr.95-3501. Prieiga per:

Nacionalinėje darnaus vystymosi⁶, Nacionalinėje demografinės (gyventojų) politikos⁷ ir kitose Lietuvos mokslininkai atlikę SSSG analizę būtent tai tiesiogiai ir nurodo kaip galimybę: suteikti lankstumo organizuojant darbą, išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir pan. Yra ir kitų temos aktualumo aspektų. Visų pirma nuotolinio darbo tema apskritai nėra Lietuvoje plačiai analizuota. Jei teisės norminiuose aktuose galima rasti šiokių tokių užuominų, taip pat buvo vykdyta keletas projektų, kuriuose analizuota tam tikri aspektai, tai mokslinės literatūros lietuvių kalba šiuo klausimu ypač maža. Tam tikrus pritaikymo neįgalųjų integracijai į visuomenę aspektus apžvelgia Mykolo Romerio universiteto mokslininkai⁸, šia tema ruošiami ir daktaro disertacija. Vilniaus Gedimino technikos universiteto nuotolinėms studijoms yra parengtas modulis „Elektroninis darbas“⁹. Mykolo Romerio universitete, Politologijos katedroje buvo parašytas ir 2003 metais apgintas magistrinis darbas tema „ES strateginės kryptys plėtojant nuotolinį darbą“¹⁰. Bet kol kas nėra teisminės praktikos nuotolinio darbo klausimais. Tuo tarpu ypač gausu mokslinės literatūros, studijų šiuo klausimu užsienio kalbomis¹¹. Kitas aktualumo aspektas – kad tema nagrinėjama ir teisiniu aspektu: reiškinių reglamentavimo, individualių santykių sureguliuavimo ir pan. problemos. Pagaliau iš to seka dar vienas aktualumo požymis – tarpdiscipliškumas: darbo objektu tapo informacinių technologijų taikymo reiškinyje, tačiau analizuojami jo teisiniai ir kai kurie valdymo-vadybiniai aspektai, strateginio planavimo klausimai, kai tuo tarpu anksčiau šiuo reiškiniu buvo domėtasi vien vadybiniais klausimais.

Magistrinio darbo **objektas** yra nuotolinio darbo teisinė aplinka Lietuvoje. Teisinė aplinka šiuo atveju suprantama kaip visuma teisės aktų ir taikymo praktikos pavyzdžių.

Baigiamojo darbo **tikslas** nustatyti, kokie yra šiuo metu nuotolinio darbo teisinės aplinkos ypatumai ir kokie pakeitimai reikalingi ateityje, kalbant apie nuotolinio darbo taikymą tiek privačiajame, tiek viešajame sektoriuose.

Darbo tikslui pasiekti yra keliami tokie **uždaviniai**:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=235511&p_query=%22nuotolinis%20darbas%22&p_tr2=2 .
Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

⁶ LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo“ // Nr. 1160, 2003-09-11; Valstybės žinios, 2003-09-19, Nr. 89-4029 . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217644&p_query=%22nuotolinis%20darbas%22&p_tr2=2.

Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

⁷ LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo“ //Nr. 1350, 2008-03-12 . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=316289. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

⁸ Petrauskas R.A., Bilevičienė T. Neįgalųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis // Informacijos mokslai, 2007 42-43. P.56-61.; Kažemikaitienė E. Opportunities of Integration of Disabled Persons to Labour Market in Conditions of Information Society. Baltic IT & T review : a business journal for the information society. Riga : Data Media Group. 2008, Nr. 2, P. 1-5.

⁹ Bigelis Z. Elektroninio darbo samprata ir apibrėžimai. VGTU modulių mokymų medžiaga studentams. Prieiga per: <http://193.219.145.99/its/modules/EIDarbas.pdf> . Prisijungimo laikas: 2008-06-07.

¹⁰ Jepifancevaitė A. ES strateginės kryptys plėtojant nuotolinį darbą: magistro baigiamasis darbas. Vilnius, 2003. Prieiga per: http://aleph.library.lt/F/T4GLJ1GUVIAJQC25TE1BM8PEC2L69DKDQPITX1IUL6BA1TUQK9-00358?func=full-set-set&set_number=548532&set_entry=000002&format=999 . Prisijungimo laikas: 2008-11-30.

¹¹ Autoriai: V. Di Martino , H.J. Weissbach, P. Jackson, I. Bertin, M.Blake ir kt.

1. Apžvelgti skirtingų šalių nuotolinio darbo sampratų, sąvokų įvairovę, klasifikacijas, galimą naudą bei pritaikymo galimybes ir raidą.
2. Išnagrinėti ir apžvelgti informaciją apie teisinius nuotolinio darbo įgyvendinimo modelius JAV, Australijoje bei Europos Sąjungoje.
3. Išnagrinėti ir apžvelgti šiuo metu susiklosčiusią nuotolinio darbo teisinę situaciją Lietuvoje.
4. Pagal nustatytus kriterijus palyginti Lietuvos ir užsienio šalių teises situacijas nuotolinio darbo srityje, pateikti pasiūlymus kaip tobulinti situaciją Lietuvoje, atsižvelgiant į minėtų valstybių gerąją praktiką.

Pagal keliamus uždavinius numatoma ir atitinkama magistrinio darbo struktūra: įvadas, keturi skyriai su poskyriais, išvados bei pasiūlymai. Pirmajame magistrinio darbo skyriuje bus apžvelgta mokslinės literatūros įvairovė bendraisiais nuotolinio darbo klausimais. Toks skyrius yra būtinas formuojant bendrą supratimą apie nagrinėjamą reiškinį. Tik atlikus apibendrinimą pasaulio mastu, pasitelkus lyginamąjį metodą, galima pereiti prie konkrečios šalies situacijos analizės.

Antrasis skyrius skirtas bendrai JAV ir Australijoje įdiegto nuotolinio darbo praktikai bei diegimo procesui (apibendrinant – pagal pasirinktus kriterijus apžvelgti modeliai). Kadangi nuo 2004 metų Lietuva yra ir Europos Sąjungos narė, o nuotolinis darbo klausimas yra vienas iš ES prioritetų, bus domimasi ir ES teisės aktais.

Trečiajame skyriuje bus atlikta nuotolinio darbo Lietuvoje raidos, sampratos bei teisinio reglamentavimo apžvalga ir analizė.

Ketvirtajame skyriuje atliekama lyginamoji pasirinktų užsienio šalių bei Lietuvos situacijų analizė. Remiantis šia analize bei Tarptautinės darbo organizacijos, kurios narė yra Lietuva, konvencija ir rekomendacija, pateikiami pasiūlymai.

Magistriniame darbe naudojami teoriniai ir empiriniai tyrimo **metodai**. Teorinės analizės, dedukcijos metodo pagalba iš žinių apie nuotolinį darbą visumos išskirtą tiesiogiai su nagrinėjama tema susijusi informacija. Itin plačiai naudotas lyginamasis metodas. Pasitelkus apibendrinimo metodą, buvo pateiktos išvados bei pasiūlymai. Pagrindinis darbe naudotas empirinio tyrimo metodas – teisinių dokumentų analizė. Taip pat aprašomasis bei kiekybinis – siekiant nustatyti, kaip dažnai teisinėse duomenų bazėse publikuojamuose teisės aktuose pasitaiko nevertotini terminai.

1 SKYRIUS. BENDROSIOS NUOTOLINIO DARBO CHARAKTERISTIKOS.

1.1. Nuotolinio darbo sąvoka ir samprata

Egzistuoja daugybė nuotolinio darbo apibrėžimų ir sampratų. Tuo pačiu egzistuoja daugybė terminų reiškiniams tapatiems ar panašiams į nuotolinį darbą apibrėžti. Todėl šio poskyrio vienas iš tikslų yra išsiaiškinti, kas yra nuotolinis darbas ir koks jo santykis su kitomis vartojamomis sąvokomis – tai sinonimai ar skirtingi reiškiniai.

Jau 1990aisiais Tarptautinė darbo organizacija (toliau TDO) (ang. *International Labour Organisation*) išskyrė literatūroje, ataskaitose bei straipsniuose 50 skirtingų apibrėžimų. Pagrindinė to priežastis, kad vartojant šią sąvoką dažnai omeny turimi skirtingi dalykai. Anot NUTEK parengtos apžvalgos¹², nuotolinis darbas apskritai nėra užsiėmimo forma, o būdas užsiimti tam tikra profesija ar veikla per (geografinį) atstumą. Todėl žodis nuotolinis darbas (ang. *telework*) ir turi priešdėlį „tele“, kilusį iš graikų kalbos ir reiškiantį „tolimas, nutolęs“ arba „atstumas“¹³. Taigi, šių mokslininkų požiūriu priešdėlis „tele“ jokia būdu nėra sietinas su telekomunikacijų naudojimu darbo procese kaip būtų galima tikėtis iš pirmo žvilgsnio, bet su atstumu geografinė prasme, dėl ko nuotolinis darbas (ang. *telework*) gali būti sinonimu tokioms sąvokoms kaip nuotolinis darbas (ang. *remote work*) ar darbas per atstumą (ang. *distance work*).

Vis tik TDO, o pagal ją ir dauguma autorių (pvz., V. Di Martino¹⁴, И.Я.Киселев¹⁵) nuotolinį darbą traktuoja kaip turintį atitikti du požymius: atliekamą per atstumą ir bet koku laiku (erdvės ir laiko požymiai) bei informacinių technologijų pagalba (priemonių požymis): „Tai darbo forma, kuomet (a) darbas yra vykdomas vietoje, nutolusioje nuo centrinės kontoros ar gamybos vietos, tokiu būdu darbininkas yra atskiriamas nuo asmeninio kontakto su bendradarbiais ten; o (b) naujų technologijų pagalba šis atskyrimas yra pakeičiamas bendravimu per atstumą“¹⁶. Panašus apibrėžimas pateikiamas ir nuotolinio darbo studijoje, paruoštoje Europos Sąjungos užsakyму: „Darbas, įvykdytas asmens (tarnautojo, dirbančio pagal individualios veiklos pažymėjimą, namudininko) daugiausia ar didžiąją dalį laiko (a) vietoje (vietose) kitose nei tradicinės darbovietės, kai į procesą įtraukiamas telekomunikacijų ir pažangių informacijos technologijų naudojimas kaip

¹² Telework – good practice for the future! Telework in theory and practice based on 100 European cases and Telework '97. Stockholm: NUTEK, 1998. P.24-25.

¹³ <http://www.zodziai.lt/lib/description.php?id=22475>, prisijungimo laikas 2008-02-23.

¹⁴ V. Di Martino. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.11-12.

¹⁵ И.Я.Киселев.Новый облик трудового права стран запада. Москва: 2003. P.113

¹⁶ ILO, Conditions of Work Digest on Telework, Vol. 9, 1, 1990, ILO, Geneva. P.3 .

būtina darbo ypatybė¹⁷. Jungtinės Karalystės Prekybos šakų Sąjungos Kongresas (ang. *The UK Trades Union Congress*) pateikia dar lakoniškesnį apibrėžimą: „Darbas per atstumą, palengvinamas informacijos ir ryšių technologijų“¹⁸. Toks nesukonkretintas apibrėžimas apima ypatingai daug skirtingų atveju, todėl galėtų būti traktuojamas kaip apibrėžtis plačiąja prasme.

Svarbu išsiaiškinti, kokios priežastis lemia tokią sąvokų įvairovę. Darbas bet kokiomis priemonėmis per atstumą per daug neapibrėžta sritis, be to, bent kol kas neįveikiamas didelis jos reglamentavimo poreikis. Taip pat tai būtų ne darbo forma (pvz. kaip namudinis darbas ar namudinio darbo porūšis), o darbo būdas (pvz., per atstumą), kuomet reiškinys turi iš esmės tik vieną išskirtinį požymį, o darbo formos atveju egzistuoja reiškinio požymių visuma, dėl ko jau reikalinga atskiras teisinis reglamentavimas. Kaip kad yra su darbu per atstumą technologijų pagalba. Jau pats technologijų panaudojimo faktas yra svarbi aplinkybė, dėl kurios valstybė turėtų teisiškai reglamentuoti tokius santykius, kad būtų apsaugotos jos piliečių teisės ir interesai.

Deja, net ir toks iš pažiūros prieitas susitarimas dėl dviejų esminių reiškinio požymių, nepalengvina paties reiškinio supratimo ir apibrėžimo. Egzistuojančių nuotolinio darbo formų įvairovė bei pasirodančios vis naujos kombinacijos, kelia sunkumų kuriant paprastą visiems priimtina konkrečių apibrėžimą. Galimos nuotolinio darbo klasifikacijos ir skirtingų elementų variacijos bus apžvelgtos vėlesniame poskyryje.

Kita priežastis, lemianti sąvokų skirtingumą yra rėmimasis viena ar kita egzistuojančia nuotolinio darbo tradicija. Turima omeny, kad nuotoliniam darbui kaip reiškiniui prasidėjus Jungtinėse Amerikos Valstijose ir tik vėliau išplitus į Europą, susiformavo šiek tiek skirtingas šio reiškinio traktavimas, reglamentavimas ir įgyvendinimas. Apie reglamentavimo ypatumus bus šnekama antrajame bei trečiajame šio darbo skyriuose, o šiuo atveju reikėtų apžvelgti bent kelis JAV mokslininkų siūlomus nuotolinio darbo apibrėžimus.

JAV Personalo valdymo tarnybos (ang. *U.S. Office of Personnel Management*, toliau darbe OPM) pateiktame apibendrinime nuotolinio darbo klausimais yra formuluojama tokia nuotolinio darbo samprata: „Nuotolinis darbas (ang. *telework*) – taip pat žinomas kaip nuotolinis darbas (ang. *telecommuting*), lankstus darbas (ang. *flexiwork*) ir lanksti darbo vieta (ang. *flexiplace*) yra alternatyvus darbo susitarimas tarnautojams dirbti visą ar dalį jų darbo laiko toli nuo pirmajilės darbovietės. Ši sąvoka gali būti pritaikyta darbo patirties įvairovei. Darbo vieta galėtų būti

¹⁷ R. Blanpain, *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union*, Consolidated report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997.

¹⁸ TUC (Economic and Social Affairs Department), *New Information and Communications Technologies at Work*, January 1998. P.21.

gyvenamąją vietą, nuotolinis centras, kontora arčiau tarnautojo gyvenamosios vietos ar kita priimtina vieta.“¹⁹

Kitame JAV mokslininkų straipsnyje nuotolinio darbo tema yra išskiriami net keturi nuotolinio darbo sampratos lygmenys²⁰:

- Pirmas lygmuo įvertina darbo vietą. Nuotolinis darbas yra darbas, kuris įvyksta kažkur, bet ne centralizuotoje organizacijos kontoroje. Darbuotojas visą arba dalį darbo laiko kontoroje pakeičia darbu kitose vietose, pvz. namuose, nutolusioje kontoroje.
- Antras lygmuo yra IRT svarbumas. Dažniausiai vartojamuose apibrėžimuose darbas ne kontoroje (ang. *out-of-office work*) turi būti atliekamas technologijų pagalba, kad būtų laikytinas nuotoliniu darbu.
- Buvimo darbo vietoje laiko dalijimas yra trečias lygmuo. Ankstesnėje nuotolinio darbo sampratoje buvo akcentuojama, kad visas darbo laikas turi būti dirbamas ne kontoroje. Šiuolaikiniai tyrinėjimai jau yra linkę įtraukti į nuotolinio darbo kategoriją ir tuos individus, kurie reguliariai leidžia reikšmingą dalį jų darbo laiko kitose vietose, bet kurie taip pat dirba ir centrinėje įstaigoje.
- Ketvirtas matmuo yra sutartinis santykis tarp darbininko ir darbdavio. Skirtingumai tarp skirtingų nuotolinio darbo tipų yra kartais pagrįsti tuo, ar darbininkai yra nuolatiniai tarnautojai, ar dirbantys pagal verslo liudijimus, ar pagal terminuotas sutartis.

Pagal tokią keturių lygių sampratą sukonstruotas apibrėžimas labai taikliai apibendrina daugelį nuotolinio darbo apibrėžimų bandymų. Kadangi realybėje gausu įvairių nuotolinio darbo rūšių ir atmainų, visų keturių lygmenų vienoje vietoje praktiškai neįmanoma atrasti. Taip pat iš šios keturių lygmenų teorijos galima plėtoti galimas nuotolinio darbo klasifikacijas, kas ir bus daroma antrajame šio skyriaus poskyryje.

Be kita ko, reikėtų apžvelgti ir nuotolinio darbo (ang. *telework*) termino skirtumą bei tapatumą su nuotolinio darbo (ang. *e-work*, Z. Bigelio vadinamu elektroniniu darbu) sąvoka.

Anot Zigmo Bigelio²¹, apibendrinusio keletą šaltinių šiuo klausimu, elektroninis darbas ir nuotolinis darbas (ang. *telework*) nėra tapatūs terminai. Nuotolinis darbas dažnai yra vartojamas

¹⁹ “Telework: A Management Priority A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators” by U.S. Office of Personnel Management, May 2003. Prieiga per http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp Prisijungimo laikas 2008-02-29.

²⁰ R. Kelly Garrett, James N. Danziger. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance.// Social Science Computer Review Volume 25 Number 1 Spring 2007. <http://ssc.sagepub.com/cgi/content/abstract/25/1/27>. Prisijungimo laikas 2008-01-11.

²¹ Z. Bigelis, Elektroninio darbo samprata ir apibrėžimai. VGTU modulių mokymų medžiaga studentams. Prieiga per: <http://193.219.145.99/its/modules/EIDarbas.pdf>. Prisijungimo laikas: 2008-06-07.

kaip elektroninio darbo sinonimas. Tačiau iš tikrųjų jo nuomone, nuotolinis darbas turėtų būti traktuojamas kaip siauresnė sąvoka. Elektroninis darbas – tai:

- darbo praktika, naudojant informacines ir ryšių technologijas padidinti darbo našumą, lankstumą (laiko ir darbo vietos atžvilgiu) bei subalansuoti išteklių panaudojimą
- bet kokia veikla, kurioje informacija apdorojama ir pateikiama naudojant nuotoliniais ryšiais ir ši veikla vykdoma už pagrindinės darbovietės ribų.

Tuo tarpu, anot Zigmo Bigelio, nuotolinis darbas – tai organizavimo ir darbo vykdymo forma, kai naudojamos informacinės technologijos, dirbama pagal darbo sutartį, tačiau darbas vykdomas ne darbdavio patalpose, bet už jų ribų. Tačiau palyginus šiuos du apibrėžimus esminio skirtumo darbo autorė tarp jų nemato.

Z. Bigelio minimame Europos Komisijos leidinyje „Collaboration @Work“ 2003 numeryje²², pateikiamas toks išaiškinimas dėl vartojamų terminų: „egzistuoja daugybė nuotolinio darbo bei elektroninio darbo (ang. *e-work*, *telework*) apibrėžimų, kas visuomet sukelia sunkumų, kai norima palyginti skirtingų nuotolinio darbo apžvalgų bei mokslinių tyrimų rezultatus. Tačiau svarbiausi nuotolinio darbo sąvokos elementai yra kompiuterių ir kitų telekomunikacijų naudojimas darbo procese bei geografinė prasme pakeista darbo vieta. Šio termino pirmtakas yra nuotolinio darbo (ang. *Telecommuting*) terminas, pristatytas Jack Nilles. Terminas nuotolinis darbas (ang. *telework*) Europoje buvo išpopuliarintas Europos Komisijos 8 dešimtmečio pabaigoje, 9 pradžioje. Tuomet buvo atlikta keletas tyrimų, kurių tikslas buvo ištirti nuotolinį darbą kaip pelningą veiklos rūšį bei jo pagalba sukurti darbo vietas atskirtose (dažn. kaimo) vietovėse ar vietose, turinčiose ir ekonominių problemų. 1999 metais buvo priimta naujoji – eEuropos – iniciatyva bei prasidėjo nauja Europos bendradarbiavimo kuriant informacinę visuomenę fazė. Plečiant IRT paremtų darbų sąrašą buvo pasiūlytas angliškasis „e-work“ arba elektroninio darbo terminas“. Tačiau kaip minėta darbo įvade bei bus kalbama trečiajame darbo skyriuje, pagal Lietuvoje galiojančius terminijos standartus visos susijusios sąvokos turi būti vadinamos nuotoliniu darbu.

Taigi, tvirtinti, kad egzistuoja esminis skirtumas tarp minėtų terminų, negalima. Visos minėtos sąvokos referuoja apie darbą per atstumą informacinių technologijų pagalba, tiesiog pasaulyje teisiniuose aktuose bei mokslinėje literatūroje dažniau vartojamas nuotolinio darbo (ang. *telework*) terminas, o Europos Sąjungos dokumentuose po eEuropos iniciatyvos pradžios – nuotolinio darbo (elektroninio darbo) (ang. *e-work*) terminas.

²² „Collaboration@Work“, The 2003 report on new working environments and practices. European Commission., October 2003. Prieiga per:
http://ec.europa.eu/information_society/activities/atwork/hot_news/publications/documents/collab_at_work2003en.pdf
Prisijungimo laikas: 2008-06-23. P. 254.

Apibendrinant galima būtų išskirti tokias tris labiausiai pasaulyje vartojamas nuotolinio darbo sąvokas ir sampratas:

- Nuotolinis darbas (ang. *distance work*) – apibendrinanti sąvoka, reiškianti darbą per atstumą (neakcentuojant darbo vietas). Užsienio literatūroje naudojama daugiausiai namudiniam darbui apibūdinti, neakcentuoja IT naudojimas šiame darbo procese.
- Nuotolinis darbas (ang. *e-work*) – Europos Sąjungos eEuropa iniciatyvoje minima nuotolinio darbo sąvoka, sinonimas sąvokai nuotolinis darbas (ang. *telework*).
- Nuotolinis darbas (ang. *telecommuting*) – pirmoji nuotolinio darbo kaip darbo per atstumą ir IRT pagalba sąvoka, ypač populiaru JAV. Šiuo metu dažnai vartojama ir turint omeny darbą per atstumą bei iš nuolat kintančios vietos.
- Nuotolinis darbas (ang. *telework*) – labiausiai paplitusi nuotolinio darbo sąvoka, kuri apibūtinama darbą, dirbama per atstumą nuo pagrindinės darbovietės (iš namų, nuotolinio centro ar kt. nei pagrindinis biuras vietos) ir kai dirbama IRT pagalba.

1.2. Galimos nuotolinio darbo klasifikacijos

Kaip minėta pirmajame poskyryje, nėra vieningo sutarimo dėl nuotolinio darbo sąvokos bei sampratos. Todėl ne mažiau sudėtinga situacija yra ir su nuotolinio darbo klasifikacijomis. Darbo autorė apžvelgusi kelis šaltinius šiuo klausimu, apibendrins esminius kriterijus, kurių pagalba galima būtų parodyti galimas nuotolinio darbo klasifikacijas, per kurias atskleidžiami skirtingi galimi šio reiškinio bruožai.

Pirmasis išskirtinas klasifikavimo kriterijus yra **darbo trukmė**. Anot JAV atsakingos institucijos parengtų gairių²³, nuotolinis darbas galėtų būti skiriamas į:

- Nuotolinį darbą kaip nuolatinį užsiėmimą (ang. *full time telework*) – darbuotojas visas ar beveik visas savo pareigas vykdo už savo biuro ribų. Darbas gali būti atliekamas namuose, kliento biure ar nuotoliniame centre, o centriniame biure apsilankoma tik pakvietus į planavimo susitikimus ar ataskaitoms pateikti. Tokia darbo forma padeda sutaupyti nuomos išlaidas, nes reikia mažesnio ploto biuro. Kaip viena iš grupių į kurias gali būti orientuotas toks darbo tipas minima

²³ ²³ “Telework: A Management Priority A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators” by U.S. Office of Personnel Management, May 2003. Prieiga per: http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp . Prisijungimo laikas 2008-02-29.

užsienio reikalų ministerijos bei karinių pajėgų darbuotojų sutuoktiniai, kurie negali lankytis biure dėl geografinio nesutapimo.

- Nuotolinis darbas kaip dalinis darbas (ang. *part time telework*) – darbuotojas dirba nuotolinį darbą pagal reguliarių tvarkaraštį. Tai gali būti kartą per savaitę, kas antrą savaitę ar kelias dienas per mėnesį. Tai taip pat suteikia galimybę taupyti biuro erdvę, jei nuotoliniai darbuotojai esamomis darbo vietomis dalinasi rotacijos pagrindu.
- Atsitiktinis arba situacinis nuotolinis darbas – nuotolinis darbuotojas dirba šiuo būdu nereguliariai. Nuotolinio darbo galimybė gali būti suteikta dėl medicininių problemų, dėl darbo vietos ar gyvenamosios vietos pokyčių ar esant reikalui susitelkti ties ypatingu projektu. Taip pat galimos ir kitos situacijos, kurioms esant darbuotojas ir jo vadovas gali susitarti dėl epizodinio nuotolinio darbo. Nuotolinis darbas JAV ypač svarbus institucijose, kurios turi dirbti net tuomet kai pasiekti būstinę yra neįmanoma (pvz., Pasaulio bankas per masines demonstracijas), todėl čia nuotolinio darbo galimybė turi būti numatyta visų institucijų Operacijų tęstinumo planuose (ang. *The plano of Continuity of Operations* – trumpinys COOP).

Kitas klasifikavimo kriterijus – **darbo vieta**. Pagal tai gali būti skiriama²⁴:

- Darbo vieta dalinai nepriklausoma nuo kompanijos, rangovų, klientų, resursų buvimo vietos.
- Darbo vieta laikinai ar nuolat yra arti gyvenamosios vietos, bet toli nuo kompanijos, rangovų, klientų, resursų buvimo vietos.

Bei papildomai gali būti skiriama pagal tai kur konkrečiai dirbama:

- Namie
- Nuotoliniame centre
- Kitose vietose, bet ne biure.

Pagal **informacinių technologijų ir kitų technologijų naudojimo lygį** skiriama:

- Žemas – naudojama telefonas, į tinklą nesujungti kompiuteriai, darbo užduotys bei rezultatai perduodami paštu.
- Aukštas – telefonas, faksas, e. paštas, personaliniai kompiuteriai ar terminalas pajungti prie bendros tarnybinės stoties (ang. *server*) ar to paties pagrindinės įrangos komplektų (ang. *mainframes*), užduotys ir darbo rezultatai perduodami per šį telekomunikacijų tinklą.

²⁴ ²⁴ Telework – good practice for the future! Telework in theory and practice based on 100 European cases and Telework '97. Stockholm: NUTEK, 1998. P.25.

Pagal nuotolinio darbo **įmonės organizacinį pobūdį** gali būti:

- Nuolat savo veiklą į vietas į vietą perkelianti įmonė
- Užsiimanti rangos darbais ar teikianti nuotolines paslaugas (ang. *teleservice*²⁵) (pvz., pagalbos linijos vaikams)

Pagal **darbo organizavimo pobūdį**:

- Namudininkai
- Papildomas užsiėmimas
- Mobilus nuotolinis darbas
- Nuotolinio darbo centras

Autorės nuomone, labiausiai išbaigta ir mokslinę bei praktinę vertę turinti kitas klasifikacijas apibendrinanti sistema yra pateikiama R.K. Garnet bei J.R. Danziger straipsnyje nuotolinio darbo klausimais²⁶. Antrajame skirsnyje minėtos keturių nuotolinio darbo sampratos požymių lygių (darbo vieta, darbo laikas, IRT, darbo santykio pobūdis tarp darbuotojo ir darbdavio) pagrindu yra skiriama klasifikacija, kuri apibendrintai pateikiama lentelėje Nr.1.

Lentelė Nr. 1.

„Nuotolinio darbo klasifikacija“

	Sutartiniai santykiai	
Darbo vieta	Organizuotai vykdomas įdarbinimas (samdomi darbuotojai):	Savarankiškai vykdomas įdarbinimas (laisvai samdomi darbuotojai):
Namai ar nutolęs biuras	Turintys nuolatinę darbo vietą	Laisvai samdomi dirbantys nuolatinėje vietoje
Bet kokia kita aplinka	Nuolat kintanti darbo vieta (mobilūs nuotoliniai darbuotojai)	Laisvai samdomi mobilūs darbuotojai
Namai, biuras, kita aplinka	Derinantys kelias darbo vietas rūšis	Laisvai samdomi derinantys kelias darbo vietas

Šioje lentelėje pateikiami įvairūs nuotolinių darbuotojų tipai, suskirstyti pagal du esminius kriterijus:

- darbuotojų ir darbdavių sutartinių santykių pobūdį
- darbo vietos kitimą.

²⁵ Plačiau apie telepaslaugas (ang. *teleservice*) žr. <http://www.aasf.org/forms/Teleservice.pdf>. Prisijungimo laikas: 2008-06-15.

²⁶ R. Kelly Garrett, James N. Danziger. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance.// Social Science Computer Review Volume 25 Number 1 Spring 2007. <http://ssc.sagepub.com/cgi/content/abstract/25/1/27>. Prisijungimo laikas 2008-01-11. P.30.

Pirmasis kriterijus padeda atskirti samdomus organizacijų darbuotojus (ar valstybės tarnautojus) nuo dirbančiųjų savarankiškai, kurie šiuo atveju vadinami laisvai samdomais (nors gali užsiimti savisamda, dirbti pagal verslo liudijimus, autorines sutartis ir pan.).

Antrojo kriterijaus pagrindu darbuotojai atskiriami pagal tai, kurioje vietoje (kuriose vietose) jie dirba ir kaip jas derina. Pagal darbo vietos kriterijų išskiriami dirbantys namuose ar nuotoliniuose biuruose, kita kategorija – dirbantys įvairiose tam nepritaikytose vietose (pvz., kliento biure, automobilyje ir pan.), bei trečioji kategorija – derinantys darbą pagrindiniame biure su darbu namuose, nutolusiuose centruose ir kitose vietose.

Straipsnio autoriai atkreipia dėmesį²⁷, kad šioje klasifikacijoje neatkreipiamas dėmesys į dar du svarbius kriterijus, pagal kuriuos būtų galima klasifikuoti nuotolinius darbuotojus:

1. Nuotolinis darbas kaip pakaitalas darbui biure ir nuotolinis darbas kaip papildomas darbas prie darbo biure: tokiu atveju nėra atsižvelgiama į laiko faktorių, kuris planuojant tokių reiškinių teisinę reglamentaciją yra pakankamai svarbus. Pateiktoje klasifikacijoje kategorija „turintys nuolatinę darbo vietą“ apima tiek tradicinius amerikietiškus nuotolinius darbuotojus (angl. *telecommuters*) (asmenis, kurie dirba bent vieną dieną per savaitę ne centriniame biure), tiek tuos, kurie nedirba biure tik kelias valandas per dieną, kadangi kai kurie darbuotojai nusprendžia pakeisti darbą biure darbu bet kokioje kitoje vietoje tiesiog tam, kad nereikėtų daryti pertraukos darbo procese dėl judėjimo iš vienos vietos į kitą. Nors nuotolinis darbas kaip pakaitinė darbo forma ir nuotolinis darbas kaip nuolatinė darbo forma yra du skirtingi dalykai, tačiau abiem darbuotojų grupėms turėtų būti vienodas priėjimas duomenų, šaltinių, analogiškai turėtų būti paskirstoma ir vadovo priežiūra.
2. Laikas, praleidžiamas keliaujant į darbo vietą ir iš jos. Šis kriterijus ypač svarbus teisiniame santykių reguliavime: turi būti atsižvelgiama į traumas darbo metu, kelionės į darbo vietą ir iš jos atvejus ir pan.

1.3. Nuotolinio darbo nauda ir pritaikymo galimybės

Nuotolinio darbo šalininkai teigia, kad tai yra „abipusio laimėjimo“ (angl. „*win, win*“) situacija. Kitaip tariant, iš nuotolinio darbo naudos turi ir darbdaviai, ir darbuotojai. Kai kurie autoriai teigia, kad nauda net ir visai visuomenei: nuotolinis darbas tokiu atveju yra „visapusiško laimėjimo“ (angl. „*win, win, win*“) scenarijus. Vis dėlto yra argumentų ir nuotolinio darbo

²⁷ R. Kelly Garrett, James N. Danziger. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance.// Social Science Computer Review Volume 25 Number 1 Spring 2007. <http://ssc.sagepub.com/cgi/content/abstract/25/1/27>. Prisijungimo laikas 2008-01-11. P.31.

nenaudai: jis gali padidinti izoliaciją, atskirtį ir socialinį išsklaidymą. Tai pat gali paskatinti plėtojimą darbo vietų, kurios nėra tinkamai paruoštos tokiai darbo formai.

Leidinyje „Tiesiausias kelias į nuotolinį darbą“ (ang. *The high road to teleworking*)²⁸, paruoštame Tarptautinės darbo organizacijos užsakymu, pateikiama tokia nauda ir žala apibendrinanti lentelė (žr. lentelę Nr. 2):

Lentelė Nr.2

„Teigiami ir neigiami nuotolinio darbo bruožai“

Teigiami ir neigiami nuotolinio darbo bruožai	
Nauda visuomenei	Žala visuomenei
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pasiiekiamas geresnis regioninis balansas ▪ Padidinamas veiklų decentralizavimas ▪ Padaugėja darbo galimybių ▪ Sumažinamas važiuojančiųjų į darbą skaičių, dėl ko: <ul style="list-style-type: none"> ✓ mažėja tarša ✓ sumažėja nukentėjusiųjų per eismo įvykius ✓ sutaupomas važiavimo laikas ✓ sumažinama nepalankių padarinių sveikatai ✓ sumažinama energijos vartojimas ✓ sumažinimas nusidėvėjimo laikotarpis automobiliams bei įrangai 	<ul style="list-style-type: none"> • Didėja socialinis išsklaidymas • Didėja skirtumai lyties pagrindu • Sumažėja darbo vietų, susijusių su paslaugų teikimu, skaičius • Didėja nesaugių darbo vietų skaičių • Didėja darbo vietos įrengimo technologijomis kainos
Nauda kompanijoms	Žala kompanijoms
<ul style="list-style-type: none"> • Padidėja organizacinis lankstumas • Išlaikoma esama kvalifikuota darbo jėga, bei atsiranda naujos potencialios darbo jėgos grupės • Padidėja produktyvumas • Sumažėja kaštai (išlaidos priemonėms, priežiūrai, transportavimui, ir t.t). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tradicinės vadybos perorientavimo poreikis • Kontrolės ir priežiūros srities sunkumai • Mažėja tapatinimasis su kompanija bei sunkiau skatinti išlaikyti ištikimybę • Aukštos apmokymo ir perkvalifikavimo kainos • Izoliacija • Atskirties grupių atsiradimas kompanijos viduje
Nauda darbuotojams	Žala darbuotojams
<ul style="list-style-type: none"> • Daugiau nepriklausomybės • Daugiau organizuojant ir planuojant savo darbo laiką • Sumažėja išlaidų bei streso, susijusio su kasdieniu važiavimu į/iš darbo vietos • Geresnis balansas tarp dirbančio laiko ir laisvalaikio • Daugiau laiko privačiai veiklai, namams ir šeimai • Padidintos darbo galimybės • Padidinta kvalifikacija • Geresnės darbo sąlygos • Mažesnė įtampa, susijusios su darbu 	<ul style="list-style-type: none"> • Izoliacija • Mažiau galimybių asmeniniam tobulėjimui • Apribojamas socialinis gyvenimas • Dirbančio laiko ir laisvo laiko susidubliavimas • Sumažėja laisvalaikio • Mažesnė darbo sauga, mažiau sutartinių išpareigojimų, daugiau nepatikimo darbo • Pavojus paversti darbą nekvalifikuotu • Mažiau tinkamos darbo sąlygos • Padidėjusi darbinė įtampa

Iš pateiktos lentelės matyti, kad tiek naudos, tiek žalos faktoriai pagal savo pobūdį gali būti skirstomi į tris grupes:

- teisinio reglamentavimo (pvz., dirbančiojo darbo laiko ir laisvo laiko apskaita, darbų sauga ir pan.)

²⁸ Di Martino V. *The high road to teleworking*. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.65.

- vadybinio (tradicinės vadybos perorientavimo poreikis, perkvalifikavimo, kvalifikacijos kėlimo ir pan.)
- psichologinio-socialinio (įtampos susijusios su darbu didėjimas/mažėjimas, socialinio gyvenimo apribojimas ir pan.)

Teisinio reglamentavimo instrumentais gali būti sprendžiamos visos pirmosios kategorijos problemos, dalis antrosios, tačiau psichologinio-socialinio pobūdžio problemų sprendimas didžiaja dalimi priklauso nuo pačios asmenybės bei organizacijos teikiamos psichologinės socialinės orientavimo programos.

Skiriamos kelios asmenų grupės, į kurias galėtų būti orientuotas nuotolinis darbas:

- moterys;
- neįgalieji;
- senyvo amžiaus asmenys;
- užsieniečiai.

Leidinio „Tiesiausias kelias į nuotolinį darbą“ autorius penktajame skyriuje akcentuoja tris grupes²⁹:

- moteris
- neįgaliuosius
- senyvo amžiaus asmenis

Autoriaus teigimu, nuotolinis darbas siūlo naujas darbo galimybes visuomenės sluoksniams, kurie tradiciškai kenčia nuo diskriminacijos darbovietėje.

Santykis tarp nuotolinio darbo ir lyties ir iš to kylančios problemos tyrinėjimų objektu yra jau beveik du dešimtmečius. Anksčiau buvo susitelkta ties namudiniais darbais, imant atskaitos tašku faktą, kad daug tradicinio darbo namie (sektoriuose tokiuose kaip tekstilės) buvo istoriškai atlikta moterų, o namudininkai, nuolat kenčia dėl išnaudojimo ir blogų darbo sąlygų. Anot Ursula Huws³⁰, namudinis darbas yra pristatomas kaip pageidaujamas pasirinkimas, suteikiantis darbuotojui galimybę kontroliuoti savo gyvenimą, jungti darbą su kitomis veiklomis. Tačiau dažnai gyvenime pateikiamas kitoks požiūris – rodoma, kad namudininkas yra labiau išnaudojamas, izoliuojamas, dažnai į spaudą iškeliami analogiški skandalai. Nuotolinio darbo šalininkai sako, kad naujos technologijos suteikia naujas karjeros galimybes moterims, kurios nori derinti darbą ir asmenines pareigas. Jo priešininkai teigia, kad naujų darbo namie formų išsivystymas paprasčiausiai prives prie darbo užmokesčio mažinimo, mažesnio saugumo bei biuro darbuotojų poreikio sumažėjimo.

²⁹ V. Di Martino. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.80-88.

³⁰ U. Huws, The New Homeworkers, Low Pay Unit, London 1984, P. 10.

Ta pati autorė teigia, kad³¹, kalbant apie nuotolinį darbą, neturėtų būti skiriamos tam tikros grupės asmenų, kuriems jis yra reikalingesnis ar mažiau reikalingas, kurias veikia labiau teigiamai, kurias – mažiau. Svarbiau yra atsakyti į klausimą, kaip informacinių technologijų pagalba galima padėti šiems žmonėms kompensuoti jų negalias, susiklosčiusias nepalankias aplinkybes, t.y. kokias specialias savybių grupes turi šie asmenys, dėl kurių su jais turėtų būti skirtingai elgiamasi. Nes visuomet nuotolinio darbo klausimas yra neatsiejamas nuo lygybės temos

Apibendrinant apžvelgtą medžiagą bei tyrimus, matomos dvi esminės priežastys:

- Visų pirma skirtumas tarp dirbančių vyrų ir moterų pasireiškia tuo, kad moterys savo darbo grafiką paprastai derina prie šeimos veiklų grafiko, kai tu tarpu vyrai dienos grafiką konstruoja pagal savo poreikius ir darbinę situaciją. Moterims visuomet lengviau pavyksta prisitaikyti su savo dienos tvarka. Be to, jos daug labiau nei vyrai, yra linkusios dirbti dalį darbo dienos³².
- Kita svarbi aplinkybė yra vaikų priežiūra – kai kuriems asmenims yra paprasčiau dirbti namų aplinkoje, kai jie bet kuriuo metu gali pereiti nuo darbo prie kitų pareigų vykdymo. Taip pat nuotolinis darbas būtų patraukli alternatyva, kai vaikas serga ar kai turi tam tikrą šeimyninių pareigų (pvz., renginys vaiko mokykloje). Nuotolinis darbas šiuo atveju gali padėti moteriai nedaryti darbinės pertraukos dėl nėštumo ar vaiko priežiūros, ar greičiau grįžti į mokamą darbą, nei po visiškai pasibaigusių vaiko priežiūros atostogų. Beje, autorė U.Huws³³ kaip priežastį nurodo ne tik vaikų, bet ir vyresniųjų, pavyzdžiui, sergančių tėvų, priežiūrą.

Apibendrinamas V. Di Martino teigia, kad lyčių lygybės klausimu, nuotolinis darbas turi potencialą sustiprinti tradicinius lytims priskiriamus vaidmenis ir mesti jiems iššūkį. Kad būtų surastas tiesiausias kelias į nuotolinio darbo įgyvendinimą, turi būti apmąstyti metodai bei sukurta tinkama politika. Pasauliniu mastu visos nuotolinės darbuotojos gali būti skirstomos į dvi grupes: turinčios aukštą išsilavinimą ir dirbančios gerai apmokamą bei kvalifikuotą darbą IT pagalba, bei nedaug uždirbančios individualia veikla užsiimančios moterys, kurių lyginant su pirmosiomis žymiai daugiau³⁴. Būtina keisti šią pusiausvyrą.

³¹ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P. 8.

³² U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P. 12.

³³ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P. 4.

³⁴ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P. 15.

Kita grupė asmenų grupė, kuriems galėtų būti siūlomas nuotolinis darbas kaip darbo forma – tai neįgalieji. Anot V. Di Martino, turintiems tiek fizine, tiek protine negalia³⁵. Pavyzdžiui, šiuolaikinės technologijos leidžia žmonėms su regėjimo negalia paversti tekstą garsu, o žmonėms su klausos negalia – atvirkščiai. Fizinė jėga ir galėjimas judėti daugeliu atveju praranda svarbą, kadangi vis daugiau veiklų yra perkeliama į virtualią erdvę. Užuoat turėję važiuoti, (kas sukelia sunkumų dėl netinkamų priemonių bei vėliau nepritaikytų darbo vietų), asmenys su judėjimo sutrikimais gali užsiimti nuotoliniu darbu namuose ar netoli namų. Tokia darbo forma užtikrintų jų nepriklausomumą nuo kitų asmenų, padidintų lankstumą darbo procesuose, suteiktų galimybę dirbti jiems patogiu metu bei pagal jų poreikius tinkamiausiomis sąlygomis.

Kaip rašo U.Huws³⁶, nuotolinio darbo siūlymo neįgaliesiems atveju akcentuojama daugybė plusų, pamirštant paminėti tam tikrus trūkumus ir pavojus. Visų pirma visi neįgalieji apibendrinami į vieną kategoriją neatsižvelgiant į jų negalios pobūdį ir laipsnį. Didžioji dauguma neįgaliųjų kaip tik siekia išsivežti iš namų aplinkos, tapti pilnaverčiais visuomenės nariais, susirasti naujų draugų bei pamatyti naujų vietų. Taigi, kai kuriems jų nuotolinis darbas ne tik kad nepadėtų, bet tik kenktų. Čia tampa svarbus neįgaliųjų nuo gimimo ir tokiais tapusių vėliau atskyrimas – antrieji paprastai turi jau tam tikrą kvalifikaciją ir jiems, be kita ko, būna lengviau adaptuotis. Nors nuotoliniu darbu siekiama neįgalų asmenį įtraukti į dirbančiųjų asmenų tarpą, suteikti jam pasitikėjimo ir finansinio palaikymo, tuo pačiu kitų dirbančiųjų atžvilgiu jis lieka ypatingas ir, gali būti, dėl to nuo kitų bendradarbių atskirtas. Šiuo atveju svarbu formuoti ir visuomenės bei kolektyvo nuostatas bei požiūrį į tokį darbuotoją. Kitas daroma klaida – kai teigiama, kad visiems neįgaliesiems turi būti sudaromos vienodos sąlygos. Tai ypač jautri asmenų grupė, kiekvieno asmens poreikiai yra individualūs. Žinoma, juos reikia bandyti klasifikuoti kiek įmanoma, bet visuomet turi būti palikta daug erdvės ir individualiam pritaikymui.

V. Di Martino šiuo klausimu siūlo tokias priemones³⁷:

- galimybės periodiškiems vadybininkų vizitams ir susitikimais su virtualiais bendradarbiais;
- galimybė dirbti nepilną darbo dienos ir kitų lankstaus darbo priemonių, kad patenkintų ypatingus neįgaliojo darbuotojo poreikius, taikymas;
- elektroninės sąsajos su kompanija ir kolegomis, tam tinkamai įrengta darbo erdvė namuose;
- mokymas ir persikvalifikuojantis;
- ypatinga medicininė pagalba .

³⁵ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.82.

³⁶ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P. 21.

³⁷ V. Di Martino. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.83.

Pagaliau trečia grupė asmenų, į kuriuos galėtų būti orientuotas nuotolinis darbas – tai vyresnio amžiaus asmenys. JAV ir Jungtinėje Karalystėje atliktuose moksliniuose tyrimuose yra išskiriamos dvi labiausiai tikėtinos tokio darbo formos amžiaus grupės³⁸: 36-45 ir 46-55. Jaunesniems paprastai dar nėra poreikio, o vyresnieji paprastai yra iš tos darbuotojų kartos, kurie yra menkai susipažinę su kompiuteriais ir kitomis technologijomis. Todėl darbo autorės nuomone, į šią asmenų grupę nuotolinis darbas galėtų būti orientuojamas po kelių dešimtmečių, kai dabartiniai puikiai IT besinaudojantys trisdešimtmečiai priklausys vyresniojo amžiaus darbuotojų kategorijai.

Ursula Huws³⁹, pranešime Europos Komisijai „Lygybė ir nuotolinis darbas Europoje“, pateikia problemų sąrašą, į kurias turėtų būti atkreiptas dėmesys, kas garantuotų, kad nuotolinis darbas būtų prieinamas visiems darbuotojams nepriklausomai nuo amžiaus:

- Garantuoti, kad atrankos kriterijai nuotoliniams darbuotojams nepriklausytų nuo amžiaus;
- Organizuoti mokymus, o orientuotus į vyresnių darbuotojų profesinius poreikius;
- Atlikti įgūdžių kontrolinius patikrinimus, kad identifikuotų paslėptus vyresnių darbuotojų talentus;
- Išvystyti patarėjų ir bičiuliavimo sistemas, kad sumažintų socialinę izoliaciją ir padrasintų dalinimąsi žiniomis tarp patyrusių darbuotojų ir naujokų;
- Padrasinti darbdavius identifikuoti pranašumus (patirtis, gebėjimai prieš jaunatvišką entuziazmą ir žavesį);
- Skatinti laipsnišką išėjimą į pensiją – nuotolinio darbo pagalba galima pradėti dirbti nepilną darbo dieną;
- IT mokomosios ir internetu pagrįstos paslaugos, į kurias skiriama dirbti vyresnių žmonių.

Kaip mini U.Huws savo ataskaitoje⁴⁰, nėra atlikta studijų kiek nuotolinis darbas gali būti sietinas su migracijos procesais, tačiau tai dėmesio vertas klausimas. Anot jos, šiuo metu akivaizdu, kad ekonominiai imigrantai visiškai iškrenta iš potencialių nuotolinių darbuotojų tarpo, kadangi jų išsilavinimas, finansinės galimybės bei ekonomikos sektoriai, kuriuose jie dirba nėra tie, kuriuose būtų taikomas nuotolinis darbas. Jungtinėje Karalystėje atliktais tyrimais nustatyta, jog nuotoliniais darbuotojais labiau linkę tapti baltaodžiai nei kitų rasių atstovai. Migracijos bei taip vadinama protų nutekėjimo problema yra aktuali daugeliui ES šalių, tame tarpe ir Lietuvai. Todėl būtų svarbu plėtoti tyrimus šia pritaikymo linkme.

³⁸ V. Di Martino. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.85.

³⁹ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14.

⁴⁰ U.Huws. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14. P.24-27.

Kaip rašo V. di Martino ⁴¹, šiuo metu pastebima tendencija, kad nuotolinis darbas tampa globaliniu reiškiniu. Tai galbūt nevyksta tokiu greičiu kaip buvo planuota, tačiau pastebimas nuolatinis augimas. Vis daugiau sparčiai besivystančių ar naujai išsivysčiusių šalių priima nuotolinį darbą kaip naują darbo formą. Žemos technologijų kainos, nauji įgūdžiai ir nauji požiūriai paverčia tai realybe, patogumas ir maži kaštai tampa patraukliausiu pasirinkimo kriterijumi. Nuotolinis darbas gali greitai vystytis, nes nereikalingas stambios infrastruktūros investicijos, be to, gali sugražinti į darbo rinką asmenis, kurie šiuo metu joje nedalyvauja.

Minėtas autorius daro tokius pastebėjimus:

- Nuotolinis darbas vienas iš svajonės pereiti nuo žemės ūkio prie informacinės visuomenės pavyzdžių.
- Vystymui svarbūs ne tik kainos ar technologiniai, bet taip pat ir organizaciniai bei požiūrio į tam tikras visuomenės grupės faktoriai.
- Kai kuriose šalyse nuotolinis darbas vis dar yra “svarstymo” stadijoje, jis kol kas neegzistuoja ar nepripažįstamas, tačiau daugelyje šalių jau yra palaikomas politikų.

1.4. Nuotolinio darbo raida pasaulyje

Nuotolinio darbo kaip darbo per atstumą atvejai žinomi jau daugiau nei pusantro šimto metų. Kelis iš tokių faktų pateikia Zigmas Bigelis, 2002 metais paruoštame pristatyme nuotolinio darbo klausimais⁴²: „Pirmas federalinis JAV teledarbuotojas Klara Barton (Clara Barton), JAV Patentų ir prekybos ženklų tarnybos darbuotoja. Pradėjo dirbti namuose 1854 m.“, „1877 pirmas teledarbuotojas buvo Bostono banko prezidentas, kuriam buvo įrengta atskira telefono linija į namus iš jo biuro. Niekas jo nevadino teledarbuotoju, bet tai buvo puikus verslas“, „1963 ARPANETO projekto programuotojo žmona laukėsi vaiko ir buvo sunkioje būklėje. Jis turėjo likti namuose ir ją prižiūrėti. Projekto komandos narys pasiūlė įrengti specialią telefono liniją, kuri jam leido jam programuoti naudojant teletaipą. Dėkingas tėvas dirbo po 18 val. per dieną. Ir vaikas sėkmingai gimė, ir projektas buvo padarytas laiku“. Jei pirmasis pavyzdys viso labo iliustruoja darbą per atstumą, tai antrajame, o ypač trečiajame jau matoma ir IRT bei IT panaudojimas procese, taigi jie atitiktų šiuolaikinio nuotolinio darbo sampratą.

Anot 1996-1999 metais vykdyto tarptautinio projekto „*New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States*“

⁴¹ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.45.

⁴² Bigelis Z., TELEDARBAS (Telework): Terminija, istorija, būklė, tendencijos. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

puslapyje pateikiamos trumpos nuotolinio darbo istorijos⁴³, pirmasis, paminėjęs reiškinį ypač panašų į nuotolinį darbą, buvo kibernetikos tėvas Norber Wiener, kuris 1950 aprašė atvejį, kai Europoje gyvenantis architektas fakso pagalba prižiūrėjo pastato statybą JAV. Tokiu būdu N. Wiener parodė, kad informacijos perdavimas gali būti lengviau išsprendžiama problema, nei materialijų medžiagų atvežimas ar asmenų atvykimas į konkrečią vietą.

Vis tik labiausiai nuotolinio darbo atsiradimo istorija sietina su nuotolinio darbo termino vartojimo pradžia. Beveik visuose šaltiniuose nuotolinio darbo klausimu nuotolinio darbo termino kūrėju vadinamas Jack Nilles⁴⁴, tiesa paties termino įvedimo data svyruoja nuo 1970 iki 1975. Kitas svarbus faktas, kad JAV, kur pirmą kartą paminėtas šis terminas, tai buvo nuotolinis darbas (ang. *telecommuting*) ir tik vėliau Europoje jis buvo pervadintas nuotoliniu darbu (ang. *telework*)⁴⁵. Kaip teigia Zigmas Bigelis, „1973 Terminas “teledarbas” (*telecommuting*) buvo sukurtas Džeko Nilo (Jack Nilles), dirbusio palydovų komunikacijos projekte Los Andžele. Jis nutarė koncentruotis perduodant darbą, o ne keliaujant darbuotojams, taip siekdamas sutaupyti degalų krizės metu. Jis tapo teledarbo propaguotoju, parašė kelias knygas ir dalyvavo kuriant korporacijų teledarbo programas“⁴⁶. Jack Nilles dirbo tyrėju Pietų Kalifornijos universitete, jo tyrimų sritis – telekomunikacijų plėtra. Vėliau nuotoliniu būdu konsultavo raketas kuriančius mokslininkus JAV Karinių oro pajėgų Kosmoso programoje 1960-ųjų pradžioje. Dėl jo sėkmingų tyrinėjimų, publikacijų ir kitos profesinės veiklos jis yra pramintas "Nuotolinio darbo (ang. *Telecommuting/Telework*) Tėvu“⁴⁷.

Po 1970-ųjų prasidėjo pirmoji nuotolinio darbo diegimo bandymų banga daugelyje vakarų pasaulio šalių. Štai 1980 Alvin Toffler parengė trijų stadijų planą, kuriame vadino nuotolinį darbą vienu iš pagrindinių elementų tuomet prasidedančiame naujame IT technologijų periode. Jis numatė, kad su nauja informacija pagrįsta gamybos sistema, milijonai darbuotojų persikels dirbti iš

⁴³ BRIEF HISTORY. New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States. Prieiga per <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html>. Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

⁴⁴ Bigelis Z., TELEDARBAS (Telework): Terminija, istorija, būklė, tendencijos. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt Prisijungimo laikas: 2008-03-04.; <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html> Prisijungimo laikas: 2008-03-04; R. Kelly Garrett, James N. Danziger. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance.// Social Science Computer Review Volume 25 Number 1 Spring 2007. <http://ssc.sagepub.com/cgi/content/abstract/25/1/27>. Prisijungimo laikas 2008-01-11.

⁴⁵ HISTORY. New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States.. <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html>. Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

⁴⁶ Bigelis Z., TELEDARBAS (Telework): Terminija, istorija, būklė, tendencijos. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

⁴⁷ “Telework: A Management Priority A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators” by U.S. Office of Personnel Management, May 2003. Prieiga per http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp Prisijungimo laikas 2008-02-29.

darboviečių į savo namus⁴⁸. Tais pačiais metais kompanija „Mountain Bell“ pradėjo nuotolinio darbo projektą savo vadovams, taip pat prie šio bandomojo projekto prisijungė JAV armija. 1990 metais nuotolinio darbo projektai pradėti JAV valstybinėse (federalinėse) institucijose. Tuo pačiu metu nuotolinis darbas pradėjo plisti Europoje, Australijoje ir Azijoje. 2000 m. Dauguma JAV kompanijų jau turėjo ženklų nuotolinių darbuotojų skaičių⁴⁹. Anot V. Di Martino⁵⁰, šis skaičius 1999-2000 metais galėjo siekti 19,6 – 23,3 milijono žmonių (tokius duomenis pateikia institucijų užsakymu atliktos telefoninės apklausos).

Išskiriami keli pagrindiniai faktoriai, lėmę tokį didelį susidomėjimą nuotoliniu darbu 1990-ųjų pradžioje⁵¹:

- **Struktūriniai faktoriai:** 1980-1990 dešimtmetis – tai laikotarpis, kai pereinama į nepramoninę visuomenę, dabar vadinamą Informacine Visuomene. Per šį dešimtmetį tradicinės ekonomikos perorientavimas į paslaugomis pagrįstą ekonomiką ypač padidėjo, jo pabaigoje buvo manyta, kad daugiau kaip 50 % darbo jėgos pramoninėse šalyse dirbo daugmaž tiesiogiai informacijos sektoriuje. Vienas pavyzdžių Prancūzija, kurioje per 1980-1990 dešimtmečio, sumažėjo darbuotojų skaičius 7 %, o ūkininkų – 33 %. Per tą patį periodą, tarnautojų skaičius pakilo 7 % (INSEE – Prancūzijos gyventojų surašymo 1990 metais duomenys). Perėjus prie ekonomikos, labiau grįstos paslaugomis, verslo kompanijoms tenka didinti savo konkurentiškumą. Nuotolinis darbas yra viena iš priemonių racionalizuoti darbą, kuris gali būti naudojamas, kad padėtų įgyvendinti šį naują produktyvumo imperatyvą.
- **Ekonomika pagrįsti faktoriai:** pramoninėse šalyse po 1980-ųjų prasidėjo ekonominis nuosmukis ir stiprėjantis lenktyniavimas. Daug kompanijų buvo priverstos iš naujo nagrinėti savo organizacijų politiką, norėdami padidinti lankstumą. Šiame kontekste, tiek valstybinės institucijos, tiek verslo kompanijos atrado nuotolinį darbą kaip naują galimybę, kuri leis jiems:
 - ✓ sumažinkite pridėtines išlaidas ir, ypač, turto mokesčius
 - ✓ palaikyti vietinį darbą, nepaisant to, kad tam tikru laipsniu reikia jį pertvarkyti

⁴⁸ BRIEF HISTORY. New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States. Prieiga per <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html> . Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

⁴⁹ Bigelis Z., TELEDARBAS (Telework): Terminija, istorija, būklė, tendencijos. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

⁵⁰ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.29.

⁵¹ BRIEF HISTORY. New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States. Prieiga per <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html> . Prisijungimo laikas: 2008-03-04.

- ✓ padidinti firmos konkurencingumo potencialą, panaikinant darbuotojų įgūdžiams erdvinius apribojimus
 - ✓ perkelti veiksmą į arčiau esančias rinkas ar sritis, naudingas ekonominiu požiūriu
 - ✓ padidinti produktyvumą (tai buvo įvertinta tuo laiku, kai nuotolinis darbas galėjo pakelti tarnautojo produktyvumą 20 %) ir pan.
- **Technologiniai pokyčiai:** tinklų vystymas (ypač ISDN paplitimas), technologinė pažanga, krintančios sudedamosios kainos, sumažinimas įrangos, sunaikino vieną po kitos kliūtis nuotolinio darbo plėtrai. Naudojimas įrankių tokių kaip faksas, asmeniniai kompiuteriai ir elektroninis paštas tapo įprastais šiame dešimtmetyje. 1990-ųjų pabaigoje kilo nešiojamųjų telefonų bumas ir proporcingai ėmė daugėti interneto vartotojų. Kompanijos ir privatūs namų ūkiai buvo sujungti optiniais tinklais ir sukurtos greitos "informacijos magistralės", kuriomis galima buvo perduoti garsą, atvaizdą ir duomenis. Taisuteikė daugiau galimybių ir sukėlė tokias pasekmes:
 - ✓ Greita informacijos sklaida pagrįstas darbas
 - ✓ Išaugęs skaičius sričių ir grupių asmenų, kurioms nuotolinis darbas tampa potencialia galimybe įsijungti į visuomenę.
 - **Geografinis pusiausvyros nebuvimas:** "neoficialiame" 15 Europos Ministrų susitikime 1995 m. kovą dėl regioninio planavimo buvo konstatuota tokios problemos:
 - ✓ Populiacijos augimas pagrindiniuose miestuose su priemiesčiais
 - ✓ Didesnis darbo judrumas
 - ✓ Aplinkos blogėjimas
 - ✓ Tam tikrų geografinių zonų kiekvienoje šalyje patrauklumo sumažėjimas ir daug periferinių sričių Vakarų ir Pietų Europoje su blogu pritaikymu neįgaliesiems.

Apie 1990-ųjų vidurį, transporto infrastruktūra skirtingose Europos šalyse buvo nevienodai išvystyta, o besaikė urbanizacija sukėlė netiesiogines socialines problemas (socialinės atskirties, izoliacijos ir pan.). Visuomet kai svarstomi regioninio planavimo klausimai, nuotolinis darbas yra pristatomas kaip viena iš pagrindinių padėties taisymo priemonių.

Nuotolinio darbo užuomazgos ir istorija Europoje yra trumpai apžvelgiamos autorių kolektyvo vadovėlyje „Informacinės visuomenės kūrimo, informacinių technologijų taikymo ir

informacinių technologijų teisės plėtros tendencijos Europos Sąjungoje⁵². Nuotolinis darbas turėtų būti traktuojamas kaip sudėtinė informacinės visuomenės dalis, todėl šiame poskyryje bus rašoma apie informacinę visuomenę, kiek tai siejasi su nuotolinio darbo tematika.

Šioje monografijoje autoriai pripažįsta, kad vienas iš pirmųjų ryškių žingsnių link informacinės visuomenės, o tuo pačiu ir nuotolinio darbo, buvo žengtas Japonijoje. Čia 1972 metais buvo pateiktas Vyriausybei išsamus dokumentas „Informacinės visuomenės planas: Japonijos nacionaliniai tikslai 2000 m.“. Plane buvo pateikta vizija ir koncepcija informacinės visuomenės kūrimui iki 1985 metų. Integruotam planui apimančiam daug skirtingų projektų vadovavo J. Masuda. Tiesiogiai šiame plane nebuvo minimas nuotolinis darbas ar panašūs į jį reiškiniai. Tačiau iš šio darbo koncepcijos bei kitų šio mokslininko tyrinėjimų išryškėja požiūris, kad informacinės visuomenės plėtojimo vienas iš galimų rezultatų būtų padidinti galimybes pasirinkti darbą, realizuoti save per mėgstamą darbą ir pan. Kita vertus, viena iš plano dalių – Darbuotojų perkvalifikavimo centras (ang. *Labour Re-development center*) savo vienu tikslų laikė pagyvenusių žmonių sugražinimą į darbo rinką⁵³.

Tuo tarpu Europa smarkiai atsiliko nuo Japonijos informacinės visuomenės kūrimo klausimais. Pirmas rimtas žingsnis Europoje buvo žengtas 1976 metais, kuomet buvo pavesta specialistams parengti apžvalgą apie kompiuterių ir naujų ryšių technologijų įtaką Prancūzijos visuomenei. 1978 metais buvo parengtas pranešimas, kuriame kompiuteriai buvo apibūdinti kaip technologinė naujovė bei faktorius, greitinantis visuomenės raidą, padedantis spręsti ekonomines bei socialines problemas⁵⁴.

Devintajame XX a. dešimtmetyje informacinės visuomenės kūrimas tapo vienu iš pagrindinių Europos Sąjungos (toliau ES) prioritetų. Vienas iš svarbiausių darbų buvo Martino Bangemano vadovaujamos grupės pranešimas „Rekomendacijos Europos Tarybai. Europa ir globali informacinė visuomenė“. Pranešime pabrėžiama, kad informacinės ir ryšių technologijos pagimdė naują industrinę revoliuciją, kuri labai padidina žmogiškojo intelekto galimybes ir sukuria naujus išteklius, kurie pakeis tiek darbų pobūdį, tiek ir žmonių gyvenimo būdą. Europa visada dalyvavo šioje revoliucijoje, tačiau labai fragmentiškai, nepakankamai koordinuotai, o tai savo ruožtu mažino naudą, kurios buvo galima tikėtis iš šios naujos revoliucijos. Informacinė visuomenė yra priemonė pasiekti daugelį ES tikslų. Šalys, kurios pirmosios sukurs informacinę visuomenę, susilauks didžiausio atpildo. Jos nurodys gaires visiems, kas seks joms iš paskos. O šalys kurios dels ar priims

⁵² Keras A., Kurapka E., Petrauskas R. Informacinės visuomenės kūrimo, informacinių technologijų taikymo ir informacinių technologijų teisės plėtros tendencijos Europos Sąjungoje. Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 6-18, 25-31.

⁵³ Masuda Y. The Information society as post-industrial society. Vašingtonas, 1981. P. 3-8. Prieiga per http://books.google.lt/books?id=yknm1xFIG3AC&printsec=titlepage&dq=masuda+information+society&psp=1&source=gbp_toc_s&cad=1#PPPI_M1. Prisijungimo laikas: 2008-06-03.

⁵⁴ Keras A., Kurapka E., Petrauskas R. Informacinės visuomenės kūrimo, informacinių technologijų taikymo ir informacinių technologijų teisės plėtros tendencijos Europos Sąjungoje. Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 12.

neryžtingus sprendimus, gali greičiau negu per dešimtmetį susilaukti pražūtingo investicijų mažėjimo ir sunkumų išlaikant darbo vietas. Informacinė visuomenė gali pagerinti Europos gyventojų gyvenimo kokybę, padidinti socialinių ir ekonominių organizacijų efektyvumą, sustiprinti visuomenės susitelkimą. Sujungus tradiciškai atskirtus išteklius, informacinė infrastruktūra sudarys neribotas galimybes įgyti žinių, kurti naujoves, plėtoti kūrybą⁵⁵.

Pranešime nurodomos svarbiausios naujos paslaugos, kurios turi būti prieinamos šalių narių gyventojams. O tarp prioritetinių krypčių pirmu numeriu yra paminėtas nuotolinis darbas⁵⁶. Čia numatoma sudaryti sąlygas nuotoliniam darbui namuose ir įstaigų filialuose. Iš čia, naudodamasis kompiuteriu, darbuotojas gali lengvai elektroniniu būdu susijungti su bet kuriuo ir bet kur esančiu jam reikiamu informacijos šaltiniu. Tai būtų patogu skirtingo dydžio firmoms ir valdžios institucijoms – tiek darbdaviams, tiek ir darbuotojams. Tačiau kiltų ir tam tikrų problemų – visų pirma sumažėtų žmonių socialiniai ryšiai. Tuo metu buvo išskelti tokie uždaviniai:

- Iki 1995 metų sukurti eksperimentinius nuotolinio darbo centrus, kuriuose dirbtų ne mažiau kaip 20000 nuotolinių darbuotojų.
- Iki 1996 metų 2% tarnautojų siektina, kad taptų nuotoliniais darbuotojais.
- Pagal tuomečius planus, 2000 metais Europoje turėjo dirbti 10 milijonų nuotolinių darbuotojų. Kaip teigia V. Di Martino⁵⁷, šis siekis 2000 metais buvo beveik realizuotas: Vokietijoje vykdyto projekto tyrimo metu buvo nustatyta, kad tuo metu Europos Sąjungoje dirbo beveik 9 milijonai nuotolinių darbuotojų, kas sudarė apie 6 % visos darbo jėgos.

Vis tik vertėtų atkreipti dėmesį, kad dalyje „Kas turėtų būti padaryta“ akcentuojama, jog „nuotolinis darbas namuose ir įstaigų filialuose turėtų būti steigiamas, kad darbuotojams nebereikėtų į darbą keliauti ilgą atstumą“⁵⁸. Firmos ir valdžios institucijos gautų naudos, nes padidėtų produktyvumas, lankstumas bei būtų sumažinti kaštai. Visuomenei nauda iš sumažėjusios taršos, eismo intensyvumo bei sutaupyta energijos. Darbuotojams patogiau, nes galėtų susidaryti lankstesnį darbo grafiką, taip pat tiems, kuriems yra problemiškas išvykimas iš gyvenamosios vietos ar dėl didelių atstumų sudėtinga atvykti į darbą. Be socialinių ryšių susilpnėjimo akcentuojama ir teisinio reglamentavimo bei socialinės apsaugos klausimų sprendimo svarba.

⁵⁵ Keras A., Kurapka E., Petrauskas R. Informacinės visuomenės kūrimo, informacinių technologijų taikymo ir informacinių technologijų teisės plėtros tendencijos Europos Sąjungoje. Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 25-31.

⁵⁶ Recommendations to the European Council: Europe and the global information society. Brussels, 26 May 1994. Prieiga per: <http://www.rewi.hu-berlin.de/jura/proj/dsi/report.html> . Prisijungimo laikas: 2008-06-03.

⁵⁷ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.35.

⁵⁸ Recommendations to the European Council: Europe and the global information society. Brussels, 26 May 1994. Prieiga per: <http://www.rewi.hu-berlin.de/jura/proj/dsi/report.html#A1> . Prisijungimo laikas: 2008-06-03.

Dabartinė nuotolinio darbo situacija Europoje gan niūriai, tačiau realistiškai apžvelgiama Karsten Gareis pranešime⁵⁹ bei bendraautorių straipsnyje⁶⁰ 12 Tarptautiniame nuotolinio darbo seminare. Anot autorių, pastebima tendencija, kad nuotolinis darbas pastaruoju metu po truputėlį nyksta: kas reiškia, kad anksčiau pradėti projektai užbaigti, programos vystomos kitomis linkmėmis, o naujo susidomėjimo banga kol kas neatėjusi. Keli to pavyzdžiai pateikiami minėtame pranešime⁶¹:

- Europos nuotolinio darbo asamblėjos (ang. *European Assembly on Telework*) darbas nutrauktas po 2002 metų.
- Europos Komisijos ruošiami kasmetiniai pranešimai – iki 1999 metų vadinosi „Europos nuotolinio darbo padėties apžvalga“ (ang. *Status report on European telework*), 2000-2002 metais – „Nuotolinio darbo padėties apžvalga“ (ang. *Status report on eWork*), 2003-2006 metais „Bendradarbiavimo darbe padėties apžvalga“ (ang. *Status report on collaboration@work*). Po 2007 metų kasmetiniai pranešimai neberuošiami.
- Informacinės visuomenės generalinis direktoratas iki 2007 metų turėjo „Naujos darbo aplinkos“ padalinį.
- Nuotolinis darbas pateko į Šeštosios bendrosios mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros programos (ang. *Framework Programme 6*, toliau FP 6), patektų ir į Septintosios bendrosios mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros programos (ang. *Framework 7*) prioritetines kryptis bei tenkina vieną tikslų – skatinti Europos užimtumą ir didinti konkurencingumą, tačiau niekas mokslinių tyrimų šioje srityje nebesiima⁶².

Tačiau kai kurie šios srities mokslininkai paneigia pesimistines nuomones, kad nuotolinis darbas yra jau praeities reiškinys. Štai Svein Bergum⁶³ apklausęs nuotolinio darbo srities ekspertus bandė patikrinti hipotezę, kad nuotolinis darbas išnyko, smarkiai paplito tarp organizacijų arba modifikavosi. Tyrimo rezultatai buvo apibendrinti straipsnyje, kuriame teigiama, kad didžioji

⁵⁹ K.Gareis. The state of eWork in Europe today. 12th International Workshop on telework. 2007 Norway. Prieiga per: [http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote\(final\).pdf](http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote(final).pdf) . Prisijungimo laikas: 2008-08-05.

⁶⁰ K.Gareis, T.Hanhike, P.Ylostalo. eWork and Pro-Active Work Organisation: Reaping the Benefits of ICT-based Forms of Working. . 12th International Workshop on telework. Prieiga per: <http://www.empirica.com/publikationen/documents/gareis+hanhike+ylostalo.pdf> . 2008-08-05.

⁶¹ K.Gareis. The state of eWork in Europe today. 12th International Workshop on telework. 2007 Norway. P.3. Prieiga per: [http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote\(final\).pdf](http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote(final).pdf) . Prisijungimo laikas: 2008-08-05.

⁶² Šeštoji bendroji programa smulkiau. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/page_56_lt.html . Prisijungimo laikas: 2008-09-21. BP7 Rytojaus atsakymai prasideda šiandien. Europos Komisija. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-factsheets_lt.pdf . Prisijungimo laikas: 2008-09-21.

⁶³ Bergum S. What has happened to telework?// The Journal of E-working. 2007, Vol.1. P.13-44. Prieiga per: <http://www.merlien.org/oj/index.php/JOE/article/view/2> . Prisijungimo laikas: 2008-09-20.

dauguma su nuotoliniu darbu dirbančių ekspertų patvirtino dvi paskutiniąsias hipotezes arba netgi pasiūlė jų kombinaciją. Viena vertus, jis yra paplitęs tarp daugelio organizacijų, tačiau daug kur integruotas tik iš dalies (vadybos, strateginio planavimo procesuose). Taigi jei laikinai ir pastebimas susidomėjimo nuotoliniu darbu sumažėjimas, vis tik šioje srityje dirbantys ekspertai mato jame didelį ateities potencialą.

2 SKYRIUS. NUOTOLINIS DARBAS PASAULYJE

2.1. Nuotolinis darbas Europos Sąjungoje

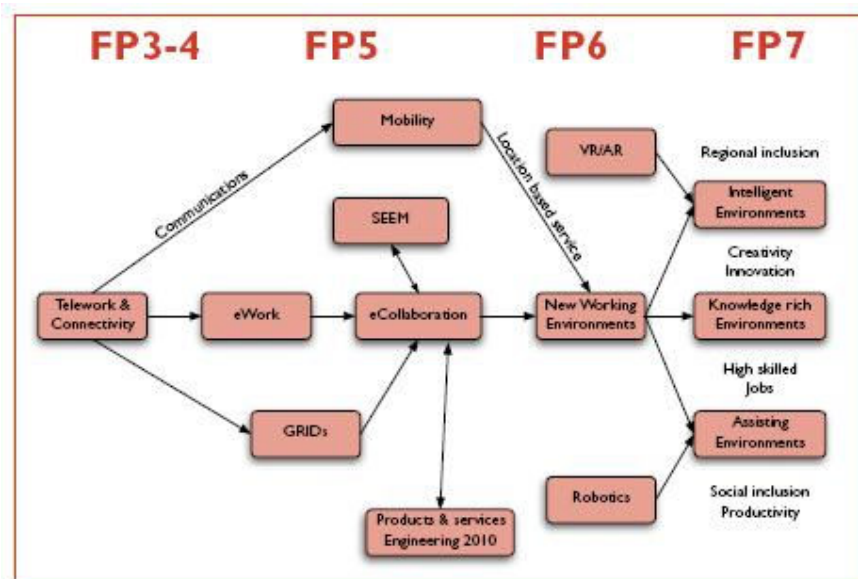
Anot Europos Fondo Gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti (ang. *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), jau 2002 metais 3.8 procento samdomų darbuotojų nuolat, o 7.5 procento kartais dirbdavo iš namų. Iš viso 2002 metais Europos Sąjungoje buvo suskaičiuota apie 10 milijonų nuotolinių darbuotojų. Daugiausiai jų tuo metu buvo Nyderlanduose, Suomijoje ir Danijoje. Nyderlanduose ir Švedijoje vyravo nuotolinis darbas iš namų, Šveicarijoje, Suomijoje ir Vokietijoje mobilusis nuotolinis darbas. Savarankiškai dirbančių nuotolinių darbuotojų daugiausiai Austrijoje ir Vokietijoje⁶⁴.

Kaip jau minėta pirmajame darbo skyriuje, Europoje pirmieji žingsniai link nuotolinio darbo buvo žengti 1976 metais, kuomet buvo pavesta specialistams parengti apžvalgą apie kompiuterių ir naujų komunikacinių technologijų įtaką Prancūzijos visuomenei. Po šio pranešimo tik 9 dešimtmetyje informacinė visuomenė buvo paminėta Martino Bangemano vadovaujamos grupės pranešime „Rekomendacijos Europos Tarybai. Europa ir globali informacinė visuomenė“ ir tapo vienu iš prioritetu.

Tačiau tai buvo prielaidos informacinės visuomenės kūrimui, o ne pačiam nuotoliniam darbui. Kita vertus, nuotolinis darbas nuolat egzistuoja ne kaip pats rėmimo objektas, bet kaip sudėtinė kitų reiškinių dalis. Nuotolinio darbo raidą gerai atspindi 2006 metais Europos Komisijos parengtoje ataskaitoje pateikta lentelė Nr. 1⁶⁵. Iš jos matoma, kad nuotolinis darbas (tuomet vadintas anglišku terminu *telework*) sulaukė dėmesio ir paramos nuo pat pirmųjų Europos Komisijos inicijuotų Bendrųjų programavimo dokumentų (pagrindinių ES rėmimo priemonių) mokslinių tyrimų srityje (vadinamųjų ang. *framework*).

⁶⁴ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.52. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁶⁵ Collaboration@work. The 2006 report on new working environments and practices. European Commission. Prieiga per: http://ec.europa.eu/information_society/activities/atwork/hot_news/publications/documents/collaboration_at_work_report_2006.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-21.



Iš pateiktos lentelės matyti, kad trečiosios ir ketvirtosios Bendrosios programos rėmuose nuotolinis darbas (iš pradžių kaip *telework*, vėliau kaip *ework*), buvo paramos objektas. Tačiau vėliau, matyt nepasiteisinus moksliniams projektams ir į nuotolinį darbą dėtomis viltims, nuo penktosios Bendrosios programos tapo tik pagalbine priemone įgyvendinti kitus tikslus: tai sudėtine bendradarbiavimo (ang. *ecollaboration*), naujos darbo aplinkos (ang. *new working environments*) programų dalimi mokslinių tyrimų krypčių, paskutiniosios – septintosios – Bendrosios programos rėmuose į nuotolinį darbą orientuoti projektai gali būti panaudojami nebent kaip priemonė siekiamiems regionų įtraukties (ang. *regional incusion*) ar socialinės įtraukties (ang. *social inclusion*) tikslams siekti.

Tačiau tai tik netiesioginis įrodymas apie anksčiau teiktą prioritetą ir dabar pasikeitusią situaciją. Vis tik pasinaudojus Eur-lex paieškos sistema su raktiniu žodžiu pagrindiniais raktiniais žodžiais „telework“, „distance work“ bei „ework“ randami tik pavieniai pasisakymai bei aktų projektai. Todėl tenka paminėti tik iš dalies susijusius teisinius aktus:

- Europos užimtumo strategija (ang. *European Employment Strategy*, toliau EES)⁶⁶.
- Kiti teisiniai aktai – eEuropa 2002 (1999 m.), eEuropa 2005 (2002 m.), i2010 (2005 m.)⁶⁷.

⁶⁶ Šeštoji bendroji programa smulkiau. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/page_56_lt.html. Prisijungimo laikas: 2008-09-21. BP7 Rytojaus atsakymai prasideda šiandien. Europos Komisija. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-factsheets_lt.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-21.

- Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI amžiaus uždavinius“.

2000 metais parengtoje apžvalgoje, Hans-Jurgen Weissbach⁶⁸ apibendrina 16 Europos Sąjungos narių patirtį nuotolinio darbo teisinio reguliavimo klausimais. Čia teigiama, kad neegzistuoja sąvoka ir ji neįtvirtinta jokiam teisės akte, taip pat nėra jokios standartinės tarptautinės sampratos. Vietoj to, kiekviena iš šešiolikos šalių turi savo kultūriniais ypatumais pagrįstą supratimą apie nuotolinį darbą. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Austrijoje, Danijoje ir Prancūzijoje nuotolinis darbas yra suprantamas kaip alternatyvi darbo forma, kuria užsiimama iki 1-2 kartų per savaitę. O Jungtinėje Karalystėje, sprendžiant iš sutarčių ir susitarimų, nuotolinis darbas yra tuomet kai dirbama per atstumą ir iš namų (praleidžiant čia ne mažiau kaip 50 procentų darbo laiko). Tuo tarpu Romėnų šalyse nuotolinis darbas suprantamas kaip darbas, atliekamas skirtingais organizavimo būdais (nutolusiuose centruose, skambinimo centruose ar darbas namuose) IRT pagalba. Šiaurės šalyse – nuotolinis darbas apima ir skirtingas mobilios darbo formas, kurios čia daug labiau paplitusios nei įprastas nuotolinis darbas ar nuotolinis darbas kaip alternatyvi darbo forma.

Ne mažiau paini situacija, anot to paties autoriaus, ir su nuotolinio darbo teisinių santykių reguliavimu⁶⁹: jei nuotolinis darbas apskritai yra reguliuojamas, tai tuomet reguliuojamas labai skirtingomis priemonėmis. Be įstatyminio reguliavimo, gali būti reguliuojama socialinių partnerių asociacijų sektoriniu ar šakos lygiu, susitarimais tarp profsąjungų ir kompanijų, tarp kompanijų ir išrinktų darbuotojų atstovauti atstovų kompanijose, departamentų susitarimais ar pagaliau individualiomis sutartimis (ar jų priedais) tarp darbuotojų ir darbdavių.

Dar 2004 metais LR Darbo kodekso komentare prof. I.Nekrošius teigė⁷⁰, kad būtinybę atsižvelgti į namudinių darbuotojų ypatumus yra iškelusios ir ES institucijos. Nors Europos Bendrijoje iki šiol nėra priimta specialaus šios srities norminio teisinio akto (reglamento, direktyvos), tačiau ES socialiniai partneriai jau bandė sureguliuoti kai kurias namudinio darbo rūšis⁷¹ tarpusavio sutartimis. Pvz., 2002 m. buvo sudarytas „Europos bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo“ (ang.*European Framework Agreement on Telework*)⁷² tarp Europos profesinių

⁶⁷ Šeštoji bendroji programa smulkiau. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/page_56_lt.html . Prisijungimo laikas: 2008-09-21. BP7 Rytojaus atsakymai prasideda šiandien. Europos Komisija. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-factsheets_lt.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-21.

⁶⁸ Weissbach J.H. Telework regulation and social dialogue. Euro-Telework, November 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/weissbach.htm>. Prisijungimo laikas: 2007-12-26. P.2.

⁶⁹ Weissbach J.H. Telework regulation and social dialogue. Euro-Telework, November 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/weissbach.htm>. Prisijungimo laikas: 2007-12-26. P.2.

⁷⁰ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 109.

⁷¹ AUTORĖS PASTABA: Lietuvoje kol kas nuotolinis darbas yra traktuojamas kaip namudinio darbo porūšis – šis klausimas plačiau analizuojamas trečiame ir ketvirtame darbo skyriuose.

⁷² Šeštoji bendroji programa smulkiau. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/page_56_lt.html . Prisijungimo laikas: 2008-09-21. BP7 Rytojaus atsakymai prasideda šiandien. Europos Komisija. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-factsheets_lt.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-21.

sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacijos (UEAPME) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP). Šiame susitarime apibrėžiamas nuotolinis darbas, jį galima dirbti tik savanoriškai, dėl priemonių turi būti susitariama iš anksto, o jos paprastai turi būti suteikiamos darbdavio, užtikrinamos tokios pačios teisės kaip kitiems darbdaviams ir t.t. O pats susitarimas turi būti įgyvendinamas valstybių narių socialinių partnerių susitarimais, sudaromais pagal tų valstybių nacionalinę praktiką ir procedūras. Susitarimo įgyvendinimas iki 2005 metų, 2006 metais turėjo būti pateikta ataskaita.

Pagal ataskaitą, prie šio susitarimo prisijungė 16 valstybių, Lietuvos kartu su septyniomis kitomis valstybėmis jų tarpe nėra⁷³. Likusios valstybės šį susitarimą įgyvendino per kolektyvinius susitarimus, rekomendacinio pobūdžio susitarimus, įstatymus ar jų papildymus bei gaires⁷⁴. Šis susitarimas buvo naujas įstatymų unifikavimo ES lygiu instrumentas, įgyvendintas daugelyje ES valstybių, netobulas, tačiau vertinamas kaip sėkmingas. Galutinių išvadų daryti negali, kadangi tai vis dar vykstantis procesas. Tačiau jo pavyzdžiu buvo pasirašyta ir keli kiti susitarimai tarp partnerių⁷⁵.

Lietuvai neprisijungus prie minėto susitarimo, o kitose ES šalyse nesusiklosčius vieningai praktikai galima teigti, kad nėra aiškaus ir konkretaus nuotolinio darbo įgyvendinimo Europos Sąjungoje modelio bei privalomo įgyvendinti teisinio reguliavimo. Todėl magistro baigiamojo darbo autorė pasirinko apžvelgti labiau išvystytus JAV ir Australijos nuotolinio darbo modelius.

Šių šalių pasirinkimą lėmė du požymiai, kuriuos būtų galima pavadinti sėkmingumo kriterijais. Visų pirma JAV ir Australija daugelyje mokslinių šaltinių minima kaip sėkmingo įgyvendinimo pavyzdžiai ir tai visuomet paremiama atitinkama statistika. Antra, be statistikos galima rasti ir daug pačių valstybių institucijų pateikiamų duomenų: planavimo politikos, teisės aktai, tinklalapiai, parengti nuotolinio vadovai bei veiklos ataskaitos.

Šalių patirtis ir nuotolinio darbo įgyvendinimo bei veikimo modeliai apžvelgiami pagal tokius kriterijus, kurie, autorės nuomone, atspindi svarbiausius reiškinių požymius (kaip pvz., sąvoka ir klasifikacija), kai analizuojamas bet koks teisinis reiškiny, domėjimasis diegimo procesu bei paties teisinio santykio reglamentavimu yra aktualūs šio magistrinio darbo temai – siekiant

⁷³ Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners. September 2006. Prieiga per:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/telework_implementation_report_en.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-11-23.

⁷⁴ Müllensiefen T. PRIMA-EF Stakeholder Workshop. Berlin, 24 January 2008. Prieiga per:

http://209.85.129.132/search?q=cache:Lh8zDOAtyjoJ:prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%2520workshop_M%C3%BCllensiefen_EC.ppt+implementation+of+the+european+framework+agreement+on+telework&hl=lt&ct=clnk&cd=12&gl=lt. Prisijungimo laikas: 2008-12-14.

⁷⁵ Müllensiefen T. PRIMA-EF Stakeholder Workshop. Berlin, 24 January 2008. Prieiga per:

http://209.85.129.132/search?q=cache:Lh8zDOAtyjoJ:prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%2520workshop_M%C3%BCllensiefen_EC.ppt+implementation+of+the+european+framework+agreement+on+telework&hl=lt&ct=clnk&cd=12&gl=lt. Prisijungimo laikas: 2008-12-14.

palyginti su situacija Lietuvoje ir pateikti rekomendacijas, kaip šis procesas turėtų būti vystomas Lietuvoje.

Modelis apžvelgiamas remiantis trimis požymių grupėmis:

- Bendrosios charakteristikos: nuotolinio darbo sąvoka, rūšys.
- Atsakingos kontrolės institucijos ir reglamentavimas viešosios teisės aktuose.
- Individualių darbo santykių sureguliuavimo ypatumai.

2.2. Jungtinių Amerikos Valstijų patirties nuotolinio darbo klausimais apžvalga ir analizė

Nuotolinis darbas yra sparčiai populiarėjantis reiškinys Jungtinėse Amerikos Valstijose⁷⁶. Pavyzdžiui, 2005 Tarptautinė Nuotolinio Darbo Asociacija ir Komisija (ang. *the International Telework Association and Council*, toliau ITAC) apžvalgoje paskelbė, kad buvo 45.1 milijonas namuose dirbančių nuotolinių darbuotojų. Tuo tarpu 2004 apžvalgoje nurodyta tik 24.1 milijonai Amerikos nuotolinių darbuotojų.. Didėjantis nešiojamų kompiuterių ir didelio greičio komunikacijos technologijų plėtra ir paskatino žmonių gebėjimus dirbti bet kur. Pavyzdžiui, pradėjus naudoti plačiajuostį internetą, dirbančiųjų namuose skaičius padidėjo iki 60 procentų per metus.

Kaip teigia Gil E.Gordon⁷⁷ 1999 metų pranešime, pristatytame Ketvirtajame tarptautiniame nuotolinio darbo susitikime, daugelis žmonių jau tada laikė JAV kaip geriausia pavyzdį, kur vystomas nuotolinis darbas. Tai tiesa daugeliu atveju, bet ne visais. Anot jo nuotolinis darbas yra sėkmingai vystomas ir daugelyje kitų šalių. Vienintelis JAV pranašumas yra, kad į šį procesą įtrauktą daug darbdavių bei atsirado daug norinčių dirbti nuotolinį darbą bei tai, kad JAV valdžia yra linkusi pasigirti apie kiekvieną mažiausią laimėjimą šioje srityje.

Kadangi JAV patirtis nuotolinio darbo klausimu gausi, šiuo atveju buvo nuspręsta apžvelgti vieną naujausių ir sėkmingiausių pasiekimų – nuotolinio darbo diegimą federaliniame lygmenyje. 2003 metais kaip naujos politikos šioje srityje kūrimo rezultatas buvo parengtas pirmasis nuotolinio darbo vadovas (ang. *Telework: a management priority a guide for managers, supervisors and telework coordinators*)⁷⁸. Šiuo metu publikuojamas jau pataisytas vadovas

⁷⁶ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.51-52. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03

⁷⁷ What Will Telework Change and What Kind of Future Will it Bring? Today and Tomorrow in the Leading Telework Country (Presented at Fourth International Telework Workshop Tokyo, Japan - September 3, 1999) Gil E.Gordon http://www.gilgordon.com/downloads/tokyo_speech.html 2008-03-04.

⁷⁸ "Telework: A Management Priority A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators" by U.S. Office of Personnel Management, May 2003. Prieiga per http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp .Prisijungimo laikas 2008-02-29.

„Nuotoliniam darbui Federalinės valdžios institucijose“ (ang. *A guide to telework in the Federal government*)⁷⁹. Taip pat yra įkurtas tinklalapis <http://www.telework.gov/>, kuriame pateikiama visa svarbiausia susijusi informacija. Už nuotolinio darbo vystymą JAV federalinėje valdžioje yra atsakingas Jungtinių Valstijų valdyba Personalo valdymo klausimams (ang. *US Office of Personnel Management*, toliau OPM).

Anot OPM⁸⁰, nuotolinio darbo populiarinimas federalinėse valdymo institucijose prasidėjo dar 1990, kuomet Prezidento suburta taryba Vadybos tobulinimo klausimams patvirtino gaires vienu metų projektui pavadintam „Lankščios darbo vietos federalinėse institucijose eksperimentinis projektas“ (ang. *Federal Flexible Workplace Pilot Project*). OPM įgyvendino šį eksperimentinį projektą, siekdama išsiaiškinti, ar lankstaus darbo susitarimai būtų aktualūs, motyvuojantys ir padedantys išsaugoti darbuotojus bei galbūt padėtų išspręsti problemas, kylančias dėl išlaidų esant nedarbingumo atostogomis, darbo vietos trūkumui ir transportavimo problemoms. Šis eksperimentinis projektas buvo sėkmingas, kadangi susitarimai dėl nuotolinio darbo atnešė tu rezultatus, kurių ir buvo tikėtasi.

1994 metais buvo parengta Prezidento direktyva visiems Vykdomosios valdžios departamentams ir institucijoms. Šios direktyvos tikslas buvo paskatinti programų, remiančių lankstaus ir šeimai-draugiško darbo laiko susitarimų plitimą apimant ir nuotolinį darbą. 1996 buvo paremta kita iniciatyva, skatinanti nuotolinių darbuotojų skaičiaus didėjimą tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje. Prezidentinė Vadybos Taryba patvirtino „Nacionalinę dirbančiųjų namie naudojantis ryšių priemonėmis iniciatyvą“ (ang. *a National Telecommuting Initiative*). Bei tais pačiais metais Vykdomosios valdžios departamentai ir institucijos buvo įpareigoti peržiūrėti praktiką jų skyriuose ir sukurti veiksmų planus lankstaus darbo laiko politikų sėkmingam įgyvendinimui. Tarp 1995 ir 1997, žmonių, dirbančių nuotolinį darbą, skaičius išaugo iki 3 milijonų. Pagaliau 2000 metais, buvo priimtas Valstybinis įstatymas Nr. 106-346, 359 skyrius (Public Law 106-346, Section 359), kuriuo anksčiau minėtos institucijos buvo įpareigtos sukurti politikas, remiančias nuotolinio darbo galimybes bei smarkiai padidinti nuotolinių darbuotojų skaičių.

Kiti viešosios teisės aktai, reglamentuojantys nuotolinio darbo federalinėse institucijose klausimus yra pateikiami OPM inicijuotame tinklalapyje www.telework.gov⁸¹. Tai:

⁷⁹ A guide to telework in the Federal government. Prieiga per : http://209.85.135.104/search?q=cache:IRxib_DCgycJ:www.opm.gov/pandemic/agency2a-guide.pdf+guide+to+telework+in&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt. Prisijungimo laikas 2008-08-24.

⁸⁰ Telework: a management priority a guide for managers, supervisors and telework coordinators 1 skyrius What is telework? Prieiga per: http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp, Prisijungimo laikas 2008-02-29.

⁸¹ The list of Public laws on telework in federal institutions. http://www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_legislation/index.aspx Prisijungimo laikas: 2008-08-25.

- Valstybinio įstatymo Nr. 104-52, 620 skyriaus 31 USC 1348 išnaša (ang. *31 USC 1348, note from Public Law 104-52, § 620*): suteikia galimybę institucijoms naudoti tam tikrų fondų lėšas, kad būtų įrengtos telefono linijos ir/ar kita būtina technika darbuotojo namuose, kas suteiktų jam galimybes čia dirbti.
- Valstybinio įstatymo Nr. 105-277 Kelių sričių asignavimų skyrimo aktas, IV dalis, 630 skyrius (ang. *Public Law 105-277, Omnibus Appropriation Act, Title IV, § 630*): Įpareigoja Vykdomosios valdžios institucijas sukurti atskirus fondus darbuotojų poreikiams darbui nuotoliniuose centruose tenkinti.
- Valstybinis įstatymas Nr. 106-346, 359 skyrius (ang. *Public Law 106-346, § 359*): Įpareigoja visas Vykdomosios valdžios institucijas sukurti nuotolinio darbo įgyvendinimo politikas.
- Valstybinis įstatymas Nr. 108-199, B dalies, 627 skyrius bei įstatymas Nr. 108-447, B dalies, 622 skyrius (ang. *Public Law 108-199, Division B, § 627 and Public Law 108-447, Division B, § 622*): numato keletą papildomų nuotolinio darbo ataskaitų bei programų kūrimui skirtų reikalavimų Prekybos departamentui, Teisingumo, Valstybės, Teisminei, Vertybinių popierių ir valiutos Komisijoms bei Smulkiojo verslo administravimo institucijai aktualiams finansiniams metams.

2007 metų kovo mėnesį JAV Senate senatorius Ted Stevens pristatė įstatymo projektą (ang. *A bill to enhance the Federal Telework Program*)⁸². Šiuo aktu siekiama pagerinti nuotolinio darbo programos Federalinėse institucijose veikimą. Projekte numatoma, kad kiekvienos Federalinės institucijos vadovas turės sukurti politiką, kuri užtikrintų kuo didesnę federalinių darbuotojų dalyvavimą šioje programoje, tačiau neturi būti mažinama darbuotojo funkcijų ar siaurinant jo veikimo sritį. Taip pat turi būti paskirtas pareigūnas nuotolinio darbo procesų valdymui. Nuo nuotolinio darbo turėtų būti atleidžiami tie, į kurių kasdienes pareigas įeina darbas su slaptais dokumentais, kasdienis kontaktas su specialia įranga ar pareigos susijusios su privalomu buvimu darbo vietoje. Taip pat nuotolinio darbo negali dirbti asmenys, kurie atlieka darbus, susijusius su nacionaliniu saugumu ir žvalgyba ar atlieka funkcijas, kurios kitaip nesuderinamos su nuotoliniu darbu ar bendra nuotolinio darbo politiką jų neapima. Taip pat šiuo aktu institucijų vadovai yra įpareigojami rengti nuotolinio darbo mokymus bei juos įtraukti į naujų darbuotojų apmokymo programą, vykdyti periodines peržiūras, ar nuotolinis darbas yra suderinamas su darbuotojo pareiginiu aprašu. Kita grupė pareigū yra numatoma Vyriausiojo auditoriaus pareigybei

⁸² The library of Congress. Information on bills, resolutions. A bill to enhance the Federal Telework Program. Prieiga per <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d110:SN01000:@@@L&summ2=m&>. Prisijungimo laikas: 2008-09-13.

– turi būti sukurta nuotolinio darbo politikos ir dalyvavimo vertinimo sistema bei paruošta kasmetinė ataskaita apie politikos sėkmingumą bei dalyvavimą programoje.

Aktas šiuo metu dar nėra priimtas. Kaip teigiama teisės aktų apžvalgos svetainėje⁸³, šis įstatymas yra pirmoje įstatymų leidybos proceso stadijoje. Pristatyti projektai visų pirma pristatomi komitetuose, kur jie peržiūrimi bei apsvarstomi, vėliau perduodami bendriems debatams. Dauguma tokių projektų iš komiteto niekur kitur ir nebepatenka, kartais užstringa dėl svarstymų, kartais tampa kitų įstatymų dalimi. Panašu, kad būtent toks likimas bus ištikęs ir šio įstatymo projektą, kadangi paskutinis svarstymas vyko 2007 m. birželio 6 d., Šalies saugumo ir valdymo reikalų komitete, kuris svarstymui šį dokumentą perdavė į Valdymo vadybos pakomitę.

Kol šis papildomas aktas nepriimtas, belieka vadovautis egzistuojančiais aktų papildymais. Sprendžiant iš Nuotolinio darbo federalinėse institucijose 2007 metais ataskaitos programa vyksta sėkmingai ir be šių papildymų.

Naujausia valdžios pozicija dėl nuotolinio darbo sampratos yra išsakoma vadove „Nuotoliniam darbui Federalinės valdžios institucijose“⁸⁴. Čia nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip susitarimas dėl darbo, kuomet darbuotojas nuolat vykdo jam numatytas darbinės pareigas, o oficialiai deklaruota jo darbo vieta yra namai arba kita darbo vieta, geografiškai artima darbdavio buvimo vietai. Tokiu atveju nuotolinis darbas suprantamas kaip būdas atlikti darbo pareigas iš skirtingų vietų. Tačiau jis neapima vadinamojo darbo dienos pratęsimo (kai dirbama namuose po darbo laiko darbovietėje) – teoriškai tai yra nuotolinis darbas, tačiau federalinė reglamentacija jo neapima. Kitas į šią apimtį nepapuoiantis reiškinys – mobilus darbas, kuris reglamentuojamas JAV atskirais susitarimais. Nuotoliniai darbuotojai JAV federalinėse institucijose yra dviejų tipų: dirbantys dalį darbo laiko arba dirbantys visą darbo laiką. Šių yra labai mažai. Pagal darbo laiko trukmę jie yra klasifikuojama į tris grupes:

- Daugiau nei trys dienos per savaitę
- 1-2 dienos per savaitę
- Mažiau nei kartą per savaitę, bet bent kartą per mėnesį.

Išskiriamos kelios priežastys, dėl kurių toks darbo būdas gali būti naudingas JAV Federalinės valdžios požiūriu:

⁸³ GovTrack.us. S. 1000--110th Congress (2007): Telework Enhancement Act of 2007, GovTrack.us (database of federal legislation). Prieiga per: <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=s110-1000> Prisijungimo laikas: 2008-08-31.

⁸⁴ A guide to telework in the Federal government. Prieiga per : http://209.85.135.104/search?q=cache:IRxib_DCgycJ:www.opm.gov/pandemic/agency2a-guide.pdf+guide+to+telework+in&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt. Prisijungimo laikas 2008-08-24.

- Pritraukimui ir išlaikymui pačios kvalifikuočiausios darbo jėgos – dažniausiai naujų darbuotojų, kurie susidomėję technologizuotos ateities darbuviets idėja bei bet kurių kitų darbuotojų, kurie siekia geresnio darbo/gyvenimo balanso.
- Sprendimui tokių problemų, kurios susijusios su atvykimu į darbo vietą ir pan. Kurių ignoravimas kitu atveju lemtų išėjimą iš federalinės tarnybos ar mažintų darbo efektyvumą.
- Mažinant transporto kamščius ir žalą aplinkai miestuose.
- Taupomos mokesčių mokėtų lėšos mažinant Valdžios turto išlaikymo išlaidas.
- Užtikrinama pagrindinių Valdžios funkcijų vykdymas net ir kritinių situacijų atvejais (pvz., gamtos stichijos, epidemijos).

Taigi, tikslas dvejopas – tiek paversti nuotolinį darbą įprasto darbo dalimi, tiek įtraukti nuotolinį darbą į kritinių situacijų sprendimo planus. Beje, atkreiptinas dėmesys, kad nuotolinis darbas nėra tarnautojo teisė, o Federalinis įstatymas reikalingas, kad agentūros turėtų nuotolinio darbo programas, bet tai nesuteikia atskiriems tarnautojams juridinės teisės į nuotolinį darbą.

2000 m. buvo apibendrinta egzistuojanti teisinė praktika ir Valstybinis įstatymas, kuris įpareigoja programoje dalyvaujančias federalines institucijas sukurti institucijos politiką, o jose numatyti visas esmines sąlygas nuotoliniam darbui. Tokia politika apima: numatomus pagrindinius įgyvendinimo lygio matavimo kriterijus, užtikrinami vadybiniai, logistiniai ir organizaciniai aspektai, pašalinamos kitos kliūtys, galinčios trukdyti teledarbo plėtrą institucijoje. 2004 metais dar buvo papildyta Valstybiniais įstatymais kai kuriom konkrečioms institucijoms.

Sekantis žingsnis institucijoje – turi būti paskiriamas asmuo, kuris eis nuotolinio darbo koordinatoriaus pareigas. Jam pavaldūs keli vadybininkai. Koordinatorius atsakingas už politiką bei teisingą procedūrų vykdymą (t.y. susitarimų sudarymą, įrangos parūpinimą ir pan.). Rašytiniai susitarimai privalomi nepriklausomai nuo pasirinkto nuotolinio darbo rūšies. Jie turi būti peržiūrėti ir atnaujinami mažiausiai kartą per metus. Prieš pasirašant susitarimą dėl nuotolinio darbo vyksta vadybininko ir darbuotojo susitikimas, kurio metu turi būti aptarti sekantys klausimai:

- Kaip vadybininkas supras, kad darbuotojas dirba (prisijungimo/atsijungimo procedūra)
- Kaip vadybininkas žinos, kad darbai pabaigti
- Kokiomis priemonėmis bus palaikomas kontaktas
- Kokią įrangą siūlo agentūra ir kokią – darbuotojas
- Kas teikia techninę priežiūrą gedimų atveju

- Koks bus nuotolinio darbavimosi savaitinis/mėnesinis grafikas, kaip grafikas bus atnaujinamas ir kaip apie tai viena pusė informuos kitą
- Koks bus dieninis nuotolinio darbo grafikas, ar sutaps darbo grafikas su darbo grafiku pagrindinėje darbovietėje
- Ar nuotolinio darbuotojo darbo vieta atitinka saugumo reikalavimus
- Kokiais būdais tikimasi susisiekti su nuotoliniu darbuotoju (telefonas, el. paštas)
- Teledarbo susitarimo terminą nustato vadybininkas ar darbuotojas ir pan.

Susitarimas dėl nuotolinio darbo turi apimti tokius punktus:

- Darbo vietą
- Darbo įrangą
- Darbo užduotis
- Darbo grafiką
- Kontaktinę informaciją
- Saugumo reikalavimų numatymas ir atitikimo patvirtinimas
- Sąlyga dėl nuotolinio darbo ypatingų situacijų atveju.

Susitarimas turi būti pakeistas pasikeitus aplinkybėms, vadybininkas ir darbuotojas turi kartu spręsti susijusias situacijas, peržiūrėti jį kartu periodiškai.

Paskutinė svarbi sutarties sąlygų grupė yra darbuotojo saugumas darbo vietoje ir duomenų apsauga. Darbuotojai, patyrę traumas darbo metu ar susijusias su darbu yra ginami pagal trijuose pagrindiniuose aktuose nustatytą tvarką: Karinių pajėgų tarnautojų ir civilių tarnautojų ieškinių teikimo įstatymas, Federalinis deliktinių ieškinių įstatymas ir Federalinių tarnautojų kompensacijų įstatymas (ang. *Military Personnel and Civilian Employees Claims Act, the Federal Tort Claims Act, the Federal Employees' Compensation Act*).

Apibendrinant vadybininko pareiga yra su darbuotoju aptarti visus svarbiausius klausimus. Jis taip pat turi teisę lankyti darbuotoją jo darbo vietoje, jei taip numatyta institucijos politikoje. O darbuotojas turi pareigas pasirūpinti tinkama darbo vieta (ergonomiškais kėde, stalu ir kompiuterine įranga), pildyti pavyzdinį saugumo sąlygų sąrašą su savo vadybininkus, kuris nors ir nėra teisiškai įpareigojantis, tačiau padeda geriau pasiruošti tokiam darbo būdai bei nedelsiant pranešti apie bet kokius incidentus susijusius su darbu bei pateikti savo vadybininkui medicinos įstaigos išvadas.

Svarbiausios nuostatos dėl duomenų apsaugos yra integruojamos iš jau kurį laiką veikiančių JAV teisės aktų. Kadangi federaliniams darbuotojams nepriklausomai nuo jų darbo vietos išlieka pareiga saugoti federalinės institucijos turtą bei informaciją, nuotolinio darbo politikos turi būti sukurtos taip, kad užtikrintų tokio pat aukšto lygio saugumą, koks yra darbuotojui dirbant

įprastoje darbo vietoje. Pagal 2002 metų Federalinės informacijos saugumo valdymo aktą (*ang. The Federal Information Security Management Act*), informacijos saugumas suprantamas kaip informacijos ir informacinių sistemų apsaugojimas nuo neteisėto prisijungimo, naudojimo, paskelbimo, ardymo, modifikavimo ar sunaikinimo, siekiant išlaikyti jų vientisumą, konfidencialumą bei prienamumą. Nuotolinio darbo atveju saugumas turi būti užtikrintas ir popieriniams dokumentams bei visoms kitoms laikmenų formoms ir kitai komunikavimo įrangai. Su darbu susijusi informacija turi būti laikoma atskirai nuo asmeninės informacijos.

Naujausi praktiniai duomenys, iš kurių galima spręsti apie realią nuotolinio darbo padėtį JAV federalinėse institucijose, yra OPM parengta 2007 m. ataskaita Kongresui⁸⁵. Ataskaitoje apžvelgiama situacija nuo 2006 sausio 1d. iki gruodžio 31 d. pagal duomenis, kuriuos pateikė 80 federalinių institucijų. Šiuo periodu čia dirbo beveik 111 tūkst. darbuotojų (lyginant su 2005 skaičius išaugo), didžioji dalis – po 2-3 dienas per savaitę.

JAV internetinėje spaudoje galima rasti visokių pasisakymų nuotolinio darbo klausimais – tiek palaikančių ir teigiančių, kad visa JAV visuomenė jaučią didelę naudą iš nuotolinio darbo⁸⁶. Tiek neigiamų pasisakymų – dėl vadybininkų trūkumo, prastos vadybos, kuriai tobulėti trukdo institucijų politikų siaurumas ar nepilnai įgyvendinamų priemonių kritinių situacijų metu ar pagaliau užstrigusio teisės akto, kuris geriau reguliuotų situaciją⁸⁷.

Apibendrinant galima iš JAV patirties galima susidaryti aiškų vaizdą, kokios stadijos praeinamos, kad naujovė būtų įdiegta, bei akcentuotina, kad toks procesas trunka ilgą laiko tarpą. Remiantis „Nuotolinio darbo įgyvendinimo akto“ apžvalga galima numatyti, kokie svarbiausi teisinio reglamentavimo klausimai yra spręstini.

2.3. Australijos patirties nuotolinio darbo srityje apžvalga ir analizė

Australijos patirties apžvalga atliekama remiantis Australijos Nuotolinio darbo patarimo komiteto 2006 metų ataskaita⁸⁸ bei nuotolinio darbo tiksliniais tinklalapiais⁸⁹.

⁸⁵ Status of telework in Federal Government. Report to the Congress. US Office of Personnel Management, 2007. Prieiga per: http://www.telework.gov/Reports_and_Studies/Annual_Reports/2007_TeleworkReport.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-14.

⁸⁶ Jeff Erlichman. Telework Into the Future. Federal News Radio. 2008-04-08. Prieiga per: <http://www.federalnewsradio.com/?nid=169&pid=&sid=1383105&page=1>. Prisijungimo laikas: 2008-09-14.

⁸⁷ Telework Exchange. 2007 May. Prieiga per: <http://www.teleworkexchange.com/teleworker-05-07.asp>. Prisijungimo laikas: 2008-08-31.

⁸⁸ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁸⁹ Australian government webpage for employment and workplace relations for australians. Prieiga per: <http://www.workplace.gov.au/workplace/Programmes/WorkFamily/Teleworktaskforce.htm>; Telework Australia webpage. Prieiga per: <http://www.teleworkaustralia.net.au/>. Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

Anot Australijos Vyriausybės duomenų⁹⁰, apie 2.3 milijonų darbuotojų (24 procentai visų darbuotojų) Australijoje dirba bent kelias valandas iš namų. Iš jų 725 tūkstančiai dirba daugiausiai arba tik iš namų. Būtent tokie skaičiai ir pakankamai sėkmingai įgyvendinta nuotolinio darbo įvedimo sistema lėmė pasirinkimą analizuoti Australijos patirtį nuotolinio darbo srityje.

Tačiau pačių tyrėjų nuomone, yra sudėtinga nustatyti kiek tikslesnį nuotolinių darbuotojų skaičių, kadangi skirtingi tyrimai pateikia skirtingas nuotolinio darbo apibrėžtis ir sampratas. Jie varijuoja nuo darbo atliekamo ne pagrindinėje darbovietėje iki darbo atliekamo išskirtinai tik namuose. Kartais nuotolinis darbas yra siejamas su IT naudojimu, kartais ne, taip pat skiriasi įtraukiamų darbuotojų tipai: tik įmonės darbuotojai, arba ir darbdaviai bei dirbantys savarankiškai ar mobilūs darbuotojai. Dėl tokios įsivyravusios painiavos, Australijos Komunikacijos Departamento Informacinių technologijų skyriaus (ang. *The Department of Communications, Information Technology and the Arts* (DCITA)) įpareigojimu buvo atliktas nuotolinio darbo tyrimas, kurio ataskaitoje (ang. *The Sensis Telework Insights Report*) 2005 metais buvo pateiktas detalizuotas nuotolinio darbo Australijai apibrėžimas. Jame nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip darbas „kitoje nei įprastinė darbo vieta įprastomis darbo valandomis, kai dirbama informacinių technologijų pagalba“. Apibrėžiant nuotolinį darbą tokių požymių visuma nustatyta, kad 2005 30 procentų dirbančių savarankiškai ir 34 procentai mažojo bei vidutinio verslo įmonių naudoja nuotolinį darbą kaip darbo būdą tam tikra apimtimi.

Australijos Nuotolinio darbo patariamojo komiteto (toliau ATAC) pateiktoje ataskaitoje nuotolinio darbo apibrėžimas ir sampratos suformavimas buvo iškeltas kaip pirmas ir svarbiausias tikslas⁹¹. Atlikę medžiagos apžvalgą, priėjo prie išvados, kad žymiai naudingiau ir patogiau būtų į nuotolinį darbą žvelgti kaip į vieną iš daugelio socialinių ir darbo vietos tendencijų, kurias įtakojo Informacinių ryšių technologijų pažanga. Ir esminis šios tendencijos požymis yra tradicinio ryšio tarp apmokamo darbo ir jo atlikimo vietos sugriovimas. ATAC ataskaitoje pritaikoma tokia nuotolinio darbo samprata, kuri apima tiek visą darbo dieną, tiek dalį dienos ar net kartais dirbamą darbą, tiek darbuotojų, tiek savarankiškai dirbančiųjų veiklą, kuri yra atliekama ne nuolatinėje darbo vietoje, įskaitant namus bei per bet kokias IRT, įskaitant mobiliąją telefoniją. Taigi nuotolinio darbo samprata Australijoje apima ypač daug skirtingų situacijų.

ATAC rekomendacijos yra parengtos taip, kad būtų maksimizuota nuotolinio darbo nauda, todėl jos apima tiek dideles kompanijas, smulkias ir vidutines įmones ar dirbančiuosius

⁹⁰ Australian government webpage for employment and workplace relations for australians. Prieiga per <http://www.workplace.gov.au/workplace/Pages/ContentPage.aspx?NRMODE=Published&NRORIGINALURL=/workplace/Programmes/WorkFamily/TeleworkingorHomeBasedWork.htm&NRNODEGUID={895AAEEF-8F02-49CF-B9B3-D9E67709902B}&NRCACHEHINT=Guest#australia> Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁹¹ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.6,13. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

savarankiškai. Bei pabrėžiama, kad viešasis sektorius taip pat galėtų būti vieta, kur šis darbo būdas būtų taikomas. O pats nuotolinis darbas turėtų būti orientuojamas į nutolusių vietovių gyventojus, slaugančiuosius invalidus, žmones su negalia bei vyresnio amžiaus asmenis. Šios tikslinės grupės buvo nustatytos per viešų konsultacijų procesą, kuomet buvo diskutuojama tiek su pramonės sektoriumi, tiek su viešuoju sektoriumi. Tokiu būdu siekta sėkmingiau identifikuoti segmentus, kurie potencialiai gautų naudos iš nuotolinio darbo.

Anot ATAC, dažniausiai nuotolinis darbas traktuojamas kaip lankstaus darbo forma. Tuo tarpu jie savo tyrimų metu nustatė keturias tokio darbo rūšis:

- Namuose dirbantys darbuotojai nuolat ar iš dalies (nustatytomis dienos ar *ad hoc* atveju), bet naudojantys kai kurias IT formas;
- Namuose savarankiškai dirbantys asmenys, nuolat dirbantys iš namų ir naudojantys IT;
- Mobilūs nuotoliniai darbuotojai – dirbantys bent 10 valandų per savaitę ne savo nuolatinėje darbo vietoje (namuose ar darbdavio suteiktose kitose vietose) ir naudojantys IT;
- Ang. „*day extender*“ – darbo dienos tęsėjai – asmenys, kurie paprastai dirba darbo vietoje, o po darbo ar savaitgaliais darbą atlieka iš savo namų.

Iš šios keturių dalių tipologijos išvedami tokie esminiai požymiai⁹²:

- Darbas atliekamas kitoje, nei centrinis biuras, vietoje (namuose, kitame biure ar netgi ne darbo vietoje, o telefonu);
- Naudojamos IRT;
- Suderintas su Australijos ekonomikos poreikiais;
- Apima nuolatinį, dalinį ar atsitiktinį darbą;
- Per formalius bei neformalius susitarimus;
- Savanoriškas arba privalomasis.

Australijoje nuotolinis darbas valstybės institucijų pagalba ypač aktyviai imtas populiarinti ir remti 2005 metais. Nors ir iki to laiko šalyje buvo pakankamai gausu iniciatyvų. Tų metų kovą Australijos Vyriausybė įsteigė Australijos Nuotolinio darbo patariamąjį komitetą (ang. *Australian Telework Advisory Committee*)⁹³. Pagrindiniai šio komiteto uždavinys buvo parengti strateginį planą, kaip Australijoje turėtų būti vystomas nuotolinis darbas, kad padėtų geriau įgyvendinti

⁹² Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.14. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁹³ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.6-11. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

darbuotojų ir darbdavių poreikius. Tam ATAC turėjo paruošti rekomendacija, kurioje apžvelgtų visus susijusius su nuotoliniu darbu Australijoje klausimus: apimant pagrindines tendencijas viešajame ir privačiajame sektoriuose, rezultatus, kurių būtų galima sulaukti, jei nuotolinis darbas būtų aktyviau remiamas. Taip pat buvo paruoštos rekomendacijos nuotolinio darbo įsisavinimui, apimant kultūrinius, techninius bei teisinio reglamentavimo skatinančius veiksmus bei trukdžius ir pateiktos idėjos kaip efektyviai vystyti nuotolinio darbo susitarimus.

Vienas iš ATAC veikimo būdų buvo vieša konsultacija. Buvo sukurti forumai (adresu <http://www.dcita.gov.au/ie/telework2>), paskirtas elektroninio pašto adresas (telework@dcita.au.gov) bei rengti susitikimai su valstybinėmis ir teritorinėmis valdžios institucijomis (kadangi Australija yra federacinė valstybė), taip pat privačiomis įstaigomis. Iš šių viešų diskusijų paaiškėjo bendra padėtis, trukdžiai bei poreikiai.

Situacijos tyrimo pagrindu ATAC suformavo rekomendacijas Vyriausybės politikai nuotolinio darbo klausimu. Jos apėmė šešis veiksmus:

- Skatinti vadybininkų ir vadovų ruošimą nuotolinio darbo valdymui;
- Skatinti technologinį išsivystymą;
- Sukurti centralizuotą nuotolinio darbo informacijos centrą internete;
- Skatinti ir remti nuotolinį darbą Australijos viešajame sektoriuje;
- Toliau vystyti mokslinius tyrimus bei kurti galimus įgyvendinimo modelius;
- Reklamuoti nuotolinio darbo naudą ir gerąją praktiką.

Atsižvelgiant į ATAC rekomendacijas buvo kuriama ne tik nuotolinio darbo vystymo strategija, bet tuo pačiu metu imtasi veiklos ir kitose susijusiose srityse: parlamentinis tyrimas dėl šeimos ir darbo santykio subalansavimo, inicijuota Nacionalinė plačiajuosčio interneto strategija bei Australijos Vyriausybės komitete inicijuota IRT pagalba užtikrinant lanksčias darbo formas.

Pačių individualių nuotolinio darbo santykių reglamentavimo klausimu, ATAC pasisakė ataskaitos skyriuje, pavadintame „Kliūtys nuotoliniam darbui darbo vietoje“⁹⁴. Kadangi minimu laikotarpiu Australijoje nuotolinio darbo reguliavimas nebuvo tiksliai reglamentuotas, daugelis darbdavių susidurdavo su tokiomis problemomis kaip viršvalandžių apmokėjimoklausimai, nuobaudų galimybės, darbo laiko apskaita ir pan.

Nuo 1996 metų Australijoje buvo įvesta Australijos darbo vietos sutartis (ang. *Australian Workplace Agreement*, toliau AWA)⁹⁵ – asmens raštiška sutartis dėl darbo terminų ir sąlygų tarp

⁹⁴ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.25-30. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁹⁵ Internetinė enciklopedija Wikipedia Australia. Prieiga per: http://en.wikipedia.org/wiki/Australian_Workplace_Agreement. ABC naujienos. Prieiga per: <http://www.abc.net.au/news/stories/2008/03/19/2193974.htm>. Prisijungimo laikas 2008-08-09.

darbdavio ir tarnautojo, pagal Darbo vietos santykių 1996 įstatymą (ang. *the Workplace Relations Act*). AWA nustatytos taisyklės būdavo viršesnės už darbo sąlygas, numatytas valstybės ar teritorijos įstatymuose, išskyrus sąlygas, susijusias su profesine sveikata ir saugumu, darbuotojų kompensacijomis ar mokymais. AWA sutartys turėjo apimti ginčų išsprendimo procedūrą, būdavo sudaromos 5 metų terminui ir užregistruotos darbovietės bendrame registre.

AWA klausimas buvo ilgai svarstomas ir turėjo daugybę prieštarų nuomonių. Pagal pranešimą australų laikraštyje 2007 m. kovą, apytiksliai penki procentai visos darbo jėgos naudojami AWA, bet šis skaičius yra daug aukštesnis Vakarų Australijoje, kur iki 52 procentų yra dirbantys pagal AWA. Tuo tarpu darbuotojų sąjungos teigė, kad AWA kenkia profsąjungų deryboms su darbdaviais. Jie taip pat mano, kad tuo metu, kai prekybos teisė ir nerašytas įstatymas numato padorumą ir besiderančios valdžios lygybę, AWA yra skirti tam, kad skatintų nelygybę tarp darbdavio ir jo darbo jėgos dėl mokesčio ir sąlygų. Anot profsąjungų, AWA turi būti panaikintas, kas 2008 m. kovo 19 d. ir buvo padaryta.⁹⁶

Iki tol su nuotoliniu darbu susijusios specifinės sąlygos galėdavo būti efektyviai įtraukiamos į šiuos susitarimus. Ir, anot 2005 metų duomenų iš ATAC ataskaitos, jau pačioje pradžioje buvo susitarimų su darbuotojais, kuriuose būdavo įtraukiama darbo iš namų sąlyga. Nors tuo metu vis dar buvo daugybė neformalių susitarimų. Net ir šiuo metu neformalūs susitarimai dėl nuotolinio darbo yra žymiai populiariesni už rašytinius⁹⁷. O vieningo susitarimo, tokio kaip AWA, panaikinimas turėtų dar labiau tokių susitarimų skaičių padidinti. Diskutuotina, ar žodiniai susitarimai padeda geriau ginti darbuotojų teises nei minėti buvę rašytiniai.

Vis tik svarbiausi klausimai, tokie kaip sveikatos ir saugumo klausimai, darbo vietos saugumas, nėra palikti individualiam susitarimui. Šie klausimai reguliuojami bendraisiais Australijos darbo teisės aktais.

Taip pat nemažai iniciatyvų ėmėsi ir Australijos Vyriausybė. Buvo sukurtas puslapis www.business.gov.au⁹⁸ – jame paruošta skiltis Verslas iš namų (ang. *Home-based business*), kuriame pateikiama visa svarbiausia informacija, reikalinga pradėti tokiam verslui:

- Patarimai ir pagalba
- Planavimas
- Veiksmai pradžiai

⁹⁶ ABC naujienos. Prieiga per: <http://www.abc.net.au/news/stories/2008/03/19/2193974.htm> . Prisijungimo laikas 2008-08-09.

⁹⁷ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.27. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

⁹⁸ Australian Government initiative. Home-based business webpage. Prieiga per: <http://www.business.gov.au/Business+Entry+Point/Business+Topics/Home-based+business/> . Prisijungimo laikas: 2008-08-09.

- Registracija ir licencijos
- Mokesčiai
- Draudimas ir apsauga.

Apžvelgus minėtą medžiagą galima išskirti tokias darbu, kurie gali būti dirbami per atstumą, sąrašas:⁹⁹

- pardavimai (nuotolinis marketingas ir mobilus komercinis darbas);
- žmogaus išteklių vadyba, mokymas ir palaikymas;
- klientų aptarnavimas ir palaikymas (informavimas, konsultacijos);
- apskaita ir kitos finansinės paslaugos;
- duomenų apdorojimas;
- programinės įrangos išsivystymas, techninis palaikymas ir palaikymas;
- vedamasis straipsnis, projektas ir kūrybiškos funkcijos, apimdamas tyrinėjimą ir vystymą.

Apibendrinant, Iš Australijos patirties galima būtų pasimokyti, kaip nuotolinio darbo diegimo procesas turėtų būti pradedamas nuo institucinio lygmens: komisijos ir ataskaitos rengimo patirtis, strateginių dokumentų ruošimas. Institucijų pasirinkto plataus apibrėžimo atveju galima išvelgti tiek plusų, tiek minusų. Vengtinas nereguliuojamas ir žodinis susitarimas dėl nuotolinio darbo.

Iš esmės abu apžvelgti modeliai neturėtų būti lygintini, kadangi Australijos apžvalga yra atlikta nuotolinio darbo steigimo valstybės lygiu, o JAV – jau konkrečiame valdžios lygyje. Ir vis tik kai kuriuos esminius požymius autorė nusprendė apibendrinti lentelėje, pateikiamoje priede Nr.1. Lentelės duomenų pagrindų ketvirtajame darbo skyriuje lyginama Lietuvos ir Australijos bei JAV patirtis.

3 SKYRIUS. NUOTOLINIO DARBO TEISINĖ APLINKA LIETUVOJE

Nuotolinio darbo dabartinė būklė Lietuvoje bus apžvelgta pagal jau anksčiau naudotą (Australijos ir JAV nuotolinio darbo sistemos apžvalgai) svarbiausių autorės nuomone požymių visumą, kuri skiriama į tris svarbiausias dalis:

- Bendrosios charakteristikos: nuotolinio darbo sąvoka, rūšys.
- Atsakingos kontrolės institucijos ir reglamentavimas viešosios teisės aktuose.

⁹⁹ Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. P.26. Prieiga per: http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf Prisijungimo laikas: 2008-08-03

- Individualių darbo santykių sureguliuavimo ypatumai.

Apžvelgus šiuos esminius kriterijus turėtų paaiškėti, kokia vyraujanti sąvoka ir samprata Lietuvoje, kokie teisės aktai reglamentuoja šį reiškinį ir kokios spragos turėtų būti taisomos.

3.1. Nuotolinio darbo samprata ir sąvoka Lietuvos teisės aktuose

Šį poskyrį vertėtų pradėti nuo atsakymo paieškos, kodėl Lietuvoje vartojama nuotolinio darbo, o ne teledarbo (ang. telework) – kaip didžiojoje dalyje pasaulio, ar e. darbo (ang. e-work) – kaip šiuo metu šis reiškinys vadinamas Europos Sąjungoje, sąvoka.

Lietuvos Respublikoje oficialus šaltinis terminologijos klausimais yra internetinis Eurovoc žodynas, pateikiamas Lietuvos Respublikos Seimo tinklalapyje¹⁰⁰. Šio internetinio žodyno lange įvedus anglišką žodį teleworking žodynas pateikia tokias sąsajas: „liet. nuotolinis darbas, vok. Fernarbeit, pranc. travail à distance“¹⁰¹. Atlikus terminų lietuvių kalba paieška (pateikta užklausa „nuotolinis darbas“) – gaunamas toks rezultatas: „nuotolinis darbas (angl. teleworking, vok. Fernarbeit, pranc. travail à distance) nuotolinis darbas (angl. distance working) nuotolinis darbas (angl. telecommuting)“¹⁰².

Taip pat žodynas pateikia ir oficialiai patvirtintą nuotolinio darbo apibrėžimą – iš čia nuotolinis darbas¹⁰³ – tai „Darbas per atstumą naudojantis nuotolinių ryšių paslaugomis bei kompiuteriais“. Taip pat priskirtinas nurodoma termino sąsaja su kitais terminais, kuri matoma iš žemiau pateiktos puslapio lentelės¹⁰⁴:

Lentelė Nr. 4.

„Nuotolinis darbas EUROVOC žodyne“

¹⁰⁰ Eurovoc žodynas. Prieiga per: <http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.

¹⁰¹ Eurovoc žodynas. Prieiga per: <http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.query?w=teleworking&l=2&b=Ie%F0koti>. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.

¹⁰² Eurovoc žodynas. Prieiga per: <http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.query?w=nuotolinis+darbas&l=1&b=Ie%F0koti>. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.

¹⁰³ Eurovoc žodynas. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.disph?l1=1&l2=2&l3=3&l4=4&a_term=3552. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.

¹⁰⁴ Eurovoc žodynas. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.disph?l1=1&l2=2&l3=3&l4=4&a_term=4299. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.

Pradžia

- **užimtumo struktūra** (*angl.* employment structure, *vok.* Beschäftigungsstruktur, *pranc.* structure de l'emploi)
 - MT **4406 užimtumas** (*angl.* 4406 employment, *vok.* 4406 Beschäftigung, *pranc.* 4406 emploi)
 - NT1 **darbas dviuose vietose** (*angl.* holding of two jobs, *vok.* Doppelbeschäftigung, *pranc.* double occupation)
 - NT1 **neatlyginamas darbas** (*angl.* unpaid work, *vok.* unentgeltliche Tätigkeit, *pranc.* travail non rémunéré)
 - NT1 **jaunimo užimtumas** (*angl.* youth employment, *vok.* Arbeit von Jugendlichen, *pranc.* travail des jeunes)
 - NT1 **moterų darbas** (*angl.* female work, *vok.* Frauenarbeit, *pranc.* travail féminin)
 - NT1 **užimtumas visa darbo laika** (*angl.* full-time employment, *vok.* Vollzeitarbeit, *pranc.* travail à plein-temps)
 - NT1 **uždarbiavimas** (*angl.* moonlighting, *vok.* Schwarzarbeit, *pranc.* travail au noir)
 - NT1 **vaiku darbas** (*angl.* child labour, *vok.* Kinderarbeit, *pranc.* travail des enfants)
 - NT1 **nestandartinės darbo formos** (*angl.* non-standard employment, *vok.* atypische Beschäftigung, *pranc.* travail atypique)
 - NT2 **laikinas darbas** (*angl.* temporary employment, *vok.* Zeitarbeit, *pranc.* travail temporaire)
 - NT2 **nuotolinis darbas** (*angl.* teleworking, *vok.* Fernarbeit, *pranc.* travail à distance)
 - NT2 **namudinis darbas** (*angl.* home working, *vok.* Heimarbeit, *pranc.* travail à domicile)
 - NT2 **dalinis užimtumas** (*angl.* part-time employment, *vok.* Teilzeitarbeit, *pranc.* travail à temps partiel)
 - NT2 **sezoninis darbas** (*angl.* seasonal employment, *vok.* Saisonarbeit, *pranc.* travail saisonnier)
 - NT2 **atsitiktinis užimtumas** (*angl.* casual employment, *vok.* fallweise geleistete Aushilfsarbeit, *pranc.* travail occasionnel)
 - NT1 **savisamda** (*angl.* self-employment, *vok.* selbstständige Tätigkeit, *pranc.* activité non salariée)
 - RT **darbo rinka** (*angl.* labour market, *vok.* Arbeitsmarkt, *pranc.* marché du travail)
 - RT **darbo jėga** (*angl.* labour force, *vok.* Arbeitskräfte, *pranc.* main-d'œuvre)

Iš šios lentelės paaiškėja, kad nuotolinis darbas yra „Užimtumo“ dalies „Nestandartinės darbo formos“ porūšis.

Iš pateiktos informacijos aišku, kad visuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose turėtų būti vartojamas nuotolinio darbo terminas, jis turėtų būti apibrėžiamas kaip – darbas per atstumą naudojantis nuotolinių ryšių paslaugomis bei kompiuteriais, o teisės aktuose reglamentuojamas kartu su užimtumo reiškiniu kitomis nestandartinėmis darbo formomis, t.y. laikinu darbu, namudiniu darbu, daliniu užimtumu, sezoniniu darbu, atsitiktiniu užimtumu. Tačiau kyla klausimas, ar būtent tokia situacija ir yra.

Siekiant nustatyti, kokia sąvoka vartojama teisės norminiuose aktuose, kaip nuotolinis darbas apibrėžiamas čia magistrinio darbo autorė atliko sąvokos naudojimo teisės aktuose bei sampratos formavimo tyrimą.

3.1.1. Tyrimo pristatymas

Tyrimo tikslas ir uždaviniai:

Tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, nuotolinio darbo termino ir sąvokos ypatumus Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Taip pat numatyti uždaviniai:

1. Per Lietuvos Respublikos Seimo dokumentų paieškos sistemą. išsiaiškinti, ar vartojamas nuotolinio darbo terminas, kokie dar alternatyvus terminai vartojami.
2. Sužinoti, ar yra pateikiama nuotolinio darbo ar susijusių terminų apibrėžtis teisės aktuose.

Uždaviniams įgyvendinti, buvo atliktas tyrimas: atlikta paieška lrs.lt teisės aktų paieškos sistemoje. Pasirinktas kiekybinio pobūdžio tyrimas bei turinio analizė.

Tiriamųjų aprašymas

Buvo pasirinkta analizuoti oficialią ir populiariausią teisės aktų paieškos sistemą, kurioje turi būti talpinami visi teisės aktai: tiek aktualios redakcijos, tiek kita susijusi informacija.

Tyrimo metodika

1. Per Lietuvos Respublikos Seimo dokumentų paieškos sistemą buvo ieškoma terminų „nuotolinis darbas“, „teledarbas“, „e. darbas“ tiek teisės aktų pavadinimuose, tiek pačiuose teisės aktų tekstuose.
2. Suskaičiavus, kiek kokių terminų kokuose aktuose vartojama, analizuota, kokiame kontekste šiame teisės akte sąvoka pavartota, ar iš to galima teigti, jog yra formuojama atitinkama samprata apie nuotolinio darbo reiškinį.

3.1.2. Tyrimo rezultatai

Pirmosios tyrimo dalies metu buvo nustatyta, kiek kartų vartojamas terminas „nuotolinis darbas“ teisės norminių aktų pavadinimuose ir pačiuose tekstuose (atmesta pasikartojantys variantai). Taip pat nustatyta, kad vartojamas teisės norminiuose aktuose ir terminas „teledarbas“. Nenustatyta termino „e.darbas“ vartojimo atvejų. Nevykdant atskiros patikros, LR Vyriausybės nutarimuose „Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo“¹⁰⁵ ir „Dėl LR užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“¹⁰⁶

Tyrimo rezultatai apibendrinami lentelėje Nr. 5, prieduose Nr.2-10 pateikiama informacija iš pačios teisės aktų paieškos duomenų bazės.

Lentelė Nr. 5.

„Sąvokų tyrimo apibendrinimas“

¹⁰⁵ LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo.“// Nutarimas Nr. 935, 2007-03-28. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=239161&p_query=nuotoliniam&p_tr2=2. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

¹⁰⁶LR Vyriausybės nutarimas „Dėl LR užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“//NR. 529. Žin., 2001, Nr. 40-1404. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=231262&p_query=%22distancinis%20darbas%22&p_tr2=2. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

Terminas	Paieškos lange įvestos santrumpos	Vartojimas pavadinime	Vartojimas tekste	Pastabos
Nuotolinis darbas	„Nuotolinis darbas“ „Nuotolinio darbo“ „Nuotolinį darbą“ „Nuotoliniam darbui“	nėra	7 teisės aktai	1. Vartojama tiek naujausiuose, tiek senesniuose teisės aktuose 2. Priskiriama prie lanksčių darbo organizavimo formų 3. Visur nurodoma kaip galimybė
Teledarbas	Teledarbas Teledarbo Teledarbą Teledarbui	nėra	4 teisės aktai	1. Vartojama tiek naujausiuose, tiek senesniuose teisės aktuose – išskirtinis požymis, kad jie visi susiję su ES dokumentais (EQUAL projektas, Lisabonos strategija) 2. Priskiriama prie lanksčių darbo organizavimo formų arba užimtumo formų 3. Rastas vienas teisės aktas, kuriame patikslinama, kad teledarbas – tai darbas naudojant IT.
E. darbas	„E. darbas“ „E. darbo“	nėra	nėra	Pastaba: „e. darbas“ atveju išmetamas vienas rezultatas, tačiau atlikus paiešką dokumente terminas nerandamas (žr. Priedus). „E. darbo“ atveju išmetama 19 rezultatų. Tačiau analogiškai – atlikus paiešką dokumente terminas nerandamas.

Kaip matoma iš lentelėje pateikiamų duomenų, terminai randami tik pačiame teisės akte, bet ne jo pavadinime: „nuotolinio darbo“ terminas pavartojamas septyniuose teisės aktuose, tuo tarpu „teledarbo“ – keturiuose. „E. darbo“ sąvoka nevartojama arba dėl paieškos sistemos ribotumo nerandama. Beje, nutarime „Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo“ nuotolinis darbas patikslinant vadinamas ir distanciniu darbu. Šis terminas verstinis ir taip pat teisės aktuose neturėtų būti vartojamas¹⁰⁷.

Pagal lentelių Nr. 6 ir Nr. 7 duomenis galima atsakyti į antrąjį tyrimui keltą uždavinį – ar pateikiama nuotolinio darbo sąvoka ir samprata teisės norminiuose aktuose.

Lentelė Nr. 6

„Termino „nuotolinis darbas“ vartojimo kontekstas“

¹⁰⁷ Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo. Nutarimas Nr. 935, 2007-03-28. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=239161&p_query=nuotoliniam&p_tr2=2. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

Teisės norminis aktas	Termino „nuotolinis darbas“ vartojimo kontekstas
1. Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 737, 2004-06-14; Valstybės žinios: 2004-06-17 Nr. 95-3501)	Minima kaip viena užimtumo didinimo galimybių
2. Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo (Nutarimas Nr. 1160, 2003-09-11; Valstybės žinios, 2003-09-19, Nr. 89-4029)	Minimas kaip viena iš galimybių
3. Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1350, 2008-03-12)	Minimas kaip viena iš galimybių
4. Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos (Nutarimas Nr. IX-1187, Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029)	Keliant gyventojų kompetencijas numatoma plėtoti nuotolinį darbą
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės PROGRAMA (Programa Nr. XIP-127, 2008-12-04)	Žadama sudaryti sąlygas nuotoliniam darbui, reglamentuoti ir skatinti lanksčių darbo organizavimo formų taikymą (tame tarpe nuotolinio darbo).
6. Dėl Lietuvos plačiajuosčio ryšio infrastruktūros 2005-2010 metų plėtros strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1231, 2008-10-01)	Pagrindžiant plačiajuosčio naudą nurodoma, kad jis sudaro galimybes rengti vaizdo konferencijas ir organizuoti nuotolinį darbą, kuris mažina nedarbo lygį, ir padeda išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus Lietuvoje; taip pat minima prie galimybių.
7. Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo (Nutarimas Nr. 935, 2007-03-28)	Programos 3 kryptyje „Gėbėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas“ buvo numatyta plėtoti lankstesnes darbo organizavimo ir apmokėjimo formas, skatinti įdarbinimą terminuotam, namudiniam ir nuotoliniam (distanciniam) darbui

Lentelė Nr. 7

„Termino „teledarbas“ vartojimo kontekstas“

Teisės norminis aktas	Termino vartojimo kontekstas
1. Dėl 2004-2006 metų Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1458, 2007-10-02, nepublikuotas)	„Kitos lanksčios darbo organizavimo formos diegiamos per lėtai, pavyzdžiui, teledarbas“; Ketvirtroje priemonėje „Mokymosi visą gyvenimą sąlygų plėtojimas“ nurodoma kaip problema „mažai taikomos lanksčios darbo organizavimo formos tame tarpe teledarbas“.
2. Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1047, Valstybės žinios, 2008-10-28, Nr. 124-4718)	10 uždavynys. Modernizuoti darbo rinką, didinant darbo santykių lankstumą ir užimtumo garantijas, stiprinant socialinių partnerių vaidmenį (atitinka 20-22 gaires; 3 PRS): analizuojama namudinio darbo, teledarbo ir kitų darbo sutarčių rūšių įgyvendinimo praktika ir perspektyvos.
3. Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos (Nutarimas Nr. 1270, Aktualu nuo 2008-04-18 iki 2008-10-28)	„Tobulinti atitinkamus teisės aktus, sudarančius sąlygas diegti naujas darbo organizavimo formas – agentūrinį, namudinį darbą, teledarbą (t.y. darbą naudojant informacines technologijas) ir panašiai.“
4. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita (Ataskaita Nr. ES-58, 2007-09-26)	„Didinama užimtumo formų įvairovė. Rengiamas Darbo nuomos įstatymo projektas. Numatoma parengti teisės aktą, reglamentuojantį teledarbą bei supaprastinti jaunų asmenų įdarbinimo reglamentavimą.“

Iš atlikto tyrimo galima daryti išvadą, kad tiesiogiai nuotolinio darbo sąvoka teisės aktuose nepateikiama. Tuo tarpu vienoje iš Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos versijų (aktualioje nuo 2008-04-18 iki 2008-10-28)¹⁰⁸ yra tikslinama kaip suprantamas „teledarbas“ – kaip darbas IT pagalba. Tai iš dalies atitinka EUROVOC sąvoką, netgi IT terminas būtų tikslesnis nei EUROVOC pateikiamas „IRT ir kompiuteriais“ atliekamas darbas. Vis tik akivaizdu, kad net ir naujausiose teisės aktuose pasitaiko netinkamo vartojimo pavyzdžių (kaip yra spalio 28 dieną publikuoto nutarimo „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ tekste).

Tuo tarpu teisės aktuose nuotolinis darbas ir teledarbas suprantamas kaip viena iš lanksčių užimtumo formų, naujų darbo organizavimo formų ar lanksčių darbo organizavimo formų. Kas iš esmės atitinka EUROVOC formuojamą sampratą.

¹⁰⁸ Nutarimas „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=318111&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas 2008-12-07.

3.2. Nuotolinis darbas teisės norminiuose aktuose ir atsakingos kontrolės institucijos Lietuvoje .

Iš jau apžvelgtų Australijos ir JAV naudojamų nuotolinio darbo įvedimo modelių matyti, kad gali būti pasirinktas dvejopas būdas:

- Australijos atveju buvo atlikta daug valstybės veiksmų (studija, susijusios strategijos ir pan.), tačiau vėliau palikta savieigai ir žodiniam reguliavimui.
- JAV atlikti bandomieji tyrimai, parengti teisės aktai bei vykdoma griežta kontrolė, tiesa, kol kas tik viešajame sektoriuje.

Koks reguliavimo būdas pasirinktas Lietuvoje, jei apskritai pasirinktas?

Apžvelgus visą rastą literatūrą šiuo klausimu, susidaro įspūdis, kad nuotoliniam darbui kaip reiškinii apskritai neteikiama didelio dėmesio. Į nuotolinį darbą galima žvelgti per informacinės visuomenės plėtros prizmę bei per užimtumo skatinimo priemonių visumą.

Pirmuoju atveju, nuotolinis darbas, tiesa, vadinamas teledarbu, yra minimas Informacinių technologijų ir telekomunikacijų plėtotos strategijoje¹⁰⁹. Jos skyriuje SSGG analizė, poskyryje „Galimybės“ sakoma: „Mažinti nedarbą ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos *specialistus* naudojant teledarbą“, o skyriuje 1.6. pavadintame „Misija“ teigiama, kad reikia „skatinti teledarbą. Sudaryti sąlygas nutolusių vietovių gyventojams ir neįgaliems žmonėms informacinėmis technologijomis įsitraukti į aktyvią darbo veiklą“. Matyt todėl, kad kol kas įtraukiama viso labo į galimybių sritį, daugiau nuotolinis darbas nėra minimas – nei strateginiuose tiksluose ar uždaviniuose, nei įgyvendinimo programoje. Kita vertus, iki 2015 metų buvo keliami siekiai plėtoti IT, pagreitinti viešojo ir privataus sektoriaus modernizavimą IT pagalba, mažinti netolygumus tarp miesto ir provincijos, pagaliau modernizuoti valstybės ir savivaldybių darbą IT pagalba, bei kita, kas neabejotinai yra pirmieji paruošiamieji žingsniai darbo modernizavimui. Vėlesnėse ūkio plėtros strategijose turi būti sukonkretinti šie tikslai, išsikelti konkretūs uždaviniai. Tačiau kol kas yra parengta tik Ūkio plėtros strategijos iki 2020 metų mokslinis projektas, kuriame minimi užimtumo klausimai, tačiau kol kas nedetalizuojama, be to, nėra patvirtinta Vyriausybės.

Iš atlikto tyrimo pateiktų rezultatų matyti, kad priimta ir daugiau strateginių įvairių sričių dokumentų, kuriuose nuotolinis darbas (ar teledarbas kaip rašoma aktuose) minimi tik kaip galimybės: Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 737, 2004-06-14; Valstybės žinios: 2004-06-17 Nr.95-3501), Dėl Nacionalinės

¹⁰⁹ Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos Informacinių technologijų ir telekomunikacijų plėtotos dalis. // Žin. 2002-06-19, Nr. 60-2424. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/7.%20informaciniu%20technologiju%20ir%20telekomunikaciju%20pletotes%20strategija.doc> . Prisijungimo laikas: 2008-02-20. P.18.

darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo (Nutarimas Nr. 1160, 2003-09-11; Valstybės žinios, 2003-09-19, Nr. 89-4029), Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1350, 2008-03-12), Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos (Nutarimas Nr. IX-1187; Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029), Dėl Lietuvos plačiajuosčio ryšio infrastruktūros 2005-2010 metų plėtros strategijos patvirtinimo (Nutarimas Nr. 1231, 2008-10-01). Tačiau didžioji jų dauguma yra iš užimtumo skatinimo srities.

Tačiau labiausiai reglamentuotas ir remiamas šiuo metu neįgalųjų užimtumas. Šio srities strateginiuose dokumentuose minimas ir nuotolinis darbas. IRT panaudojimo klausimais neįgalųjų integracijai į darbo rinką yra parengtas Mykolo Romerio universiteto mokslininkų straipsnis (R.A. Petrauskas, T. Bilevičienė „Neįgalųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis“), šiuo metu ruošiamas ir daktaro disertacija.

Neįgalųjų integracijos svarba kyla iš dviejų prielaidų. Pirmoji, orientuota į pačius neįgaluosius kaip socialiai pažeidžiamą grupę. Iki Lietuvos nepriklausomybės į neįgaluosius buvo žvelgiama su gailėsčiu, buvo teikiama šokia tokia parama ir iš dalies siekiama juos pašalinti iš visuomenės. Tačiau pasikeitus aplinkybėms ir perėmus kitokį socialinio gyvenimo modelį imta kalbėti, kad ir požiūris į neįgaluosius turėtų keistis. Neįgalieji tampa nebe gailėsčio objektu, o siekiama juos integruoti į visuomenę, kompensuoti jų trūkumą ir suteikiant galimybę jaustis pilnaverčiais visuomenės nariai¹¹⁰. Galimybės dirbti bei užsidirbti kiek įmanoma užtikrinimas yra vienas tokios integracijos tikslų. Ypatingas dėmesys socialiai nuskriaustųjų užimtumui skiriamas Lisabonos strategijoje¹¹¹.

Nemažiau svarbi yra ir antroji priežastis (bendra visoms grupėms, ne tik neįgaliesiems), kuri matoma iš daugelio Lietuvos strateginių dokumentų (pvz., Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių dalyje¹¹²), moksliniuose bei populiariosios spaudos straipsniuose. Lietuvoje pastebima senėjimo, emigracijos tendencijos, trūksta darbo jėgos. Todėl imama atsižvelgti į tam tikras visuomenės grupes, kurias būtų galima integruoti į darbo rinką tuo pačiu teikiant naudą ir šioms socialinėms grupėms: vyresnio amžiaus žmonės, neįgaluosius, moteris, auginančias mažamečius vaikus bei užsienyje gyvenančius asmenis. Tam tikros darbo formos (nuotolinis, namudinis darbas ar

¹¹⁰ Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencija (2006). Prieiga per internetą: http://www.ndt.lt/files/File/viesos_konsultacijos/Neigaliuju_teisiu_konvencija_ir_Protokolas_autent070223.doc Prisijungimo laikas: 2007-05-10.

¹¹¹ Bendri veiksmai augimui ir užimtumui skatinti: Bendroji Lisabonos programa (2005). Europos Bendrijų Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui. KOM(2005)330. Prieiga per: [http://www.futurdeleurope.parlament.gv.at/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2005\)0551_/com_com\(2005\)0551_lt.pdf](http://www.futurdeleurope.parlament.gv.at/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2005)0551_/com_com(2005)0551_lt.pdf). Prisijungimo laikas: 2008-14-22.

¹¹² Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių dalis. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonominiu%20veiksniu%20strategija.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-02-20.

kombinuotas toks darbas su įprastu) būtų patrauklus darbo būdas kai kurioms socialinėms grupėms, paskatintų juos įsilieti į darbo rinką. Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programos (toliau poskyryje – programa) priede yra numatomos 7 užimtumo didinimo įgyvendinimo priemonės¹¹³, trečiu numeriu pažymėtame uždavinyje teigiama: „skatinti žmonių su negalia verslą, nuotolinį, namudinį darbą, teikti lengvatinius kreditus“.

Pagal statistikos departamento duomenis, kurie pateikiami apie neįgaliųjų integraciją 2006 metais¹¹⁴, Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2006 m. įregistruotų bedarbių su negalia skaičius padidėjo 2 tūkst. Jų dalis nuo visų įregistruotų bedarbių išaugo nuo 5,4 procento 2005 m. iki 6,7 procento 2006 m. ir sudarė beveik 11 tūkst. Per praėjusius metus įsidarbino 3,8 tūkst. (2005 m. – 3,2 tūkst.) neįgalių bedarbių, arba 4 procentai (2005 m. – 2,9%) visų įsidarbinusių asmenų.

Anot Lietuvos darbo biržos (toliau darbe – LDB) ataskaitos už 2007 m.¹¹⁵, įsidarbino 80 proc. papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų, iš jų kas penktas ilgalaikis bedarbis arba neįgalusis asmuo. Taigi daroma išvada, kad įdarbinimas subsidijuojant padeda mažinti socialinę atskirtį.

Spartinant neįgaliųjų integraciją į darbo rinką, LDB skyrė finansinę paramą darbdaviams, kurie steigia naujas darbo vietas žmonėms su negalia. 2007 m. įsteigta 300 naujų vietų neįgaliesiems, iš kurių beveik pusė - asmenims, kuriems nustatytas iki 40 proc. darbingumo lygis. Neįgalieji į naujai įsteigtas subsidijuojamas darbo vietas daugiausia įdarbinti vairuotojais, maisto produktų fasuotojais, virėjais - konditeriais, aplinkos tvarkymo darbuotojais, valymo operatoriais, buhalteriais - apskaitininkais ir gamybos vadybininkais .

Tačiau be subsidijavimo siūlomos ir kitos veiksmingos neįgaliųjų užimtumo didinimo programos:

- Profesinė rehabilitacija
- Socialinės įmonės statuso suteikimas
- Savarankiško užimtumo rėmimas

Remiant savarankišką užimtumą buvo įsteigtos 55 naujos darbo vietos. Galimybė įsisteigti sau darbo vietas pasinaudojo 42 neįgalieji, kuriems nustatytas iki 40 proc. darbingumo lygis. Darbdaviai (buvę bedarbiai), kurie per 3 metus sukūrė savo mikroįmonę, įsteigė 13 darbo vietų. Asmenys su negalia sau susikūrė pardavėjų, vairuotojų, muzikantų, fotografų, juvelyrų, masažuotojų darbo vietas ir savarankiškai teikia paslaugas vietos gyventojams. Didelė dalis neįgaliųjų, gavę parama darbo vietai

¹¹³ Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 850 // Žin., 2002-06-12, Nr. 57-2335.

¹¹⁴ Informacinis biuletenis: Neįgaliųjų socialinė integracija 2006 m. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per: http://www.stat.gov.lt/uploads/docs/68_neigaliuju_soc_integracija_2006.doc. Prisijungimo laikas: 2008-04-16.

¹¹⁵ Lietuvos darbo birža. Ataskaita už 2007 metus. Prieiga per: http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm . Prisijungimo laikas: 2008-04-26.

steigti, turi galimybę sėkmingai dirbti namuose. Darbdaviai (buvę bedarbiai) daugiausia darbo vietų įsteigė gamybos sferoje ir įdarbino elektrikus, stalius, šaltkalvius ir kitų profesijų darbuotojus. Žinoma, tokių profesijų darbuotojai negali užsiimti nuotoliniu darbu. Tačiau kas trukdo skatinti kurti tam tinkamų profesijų darbo vietas?

Taigi, remiantis LDB pateikta statistika už 2007 metus, galima daryti išvadą, kad iš programoje numatomo trečio uždavinio „skatinti žmonių su negalia verslą, nuotolinį, namudinį darbą, teikti lengvatinius kreditus“ yra gana sėkmingai ir kryptingai vystoma verslo ir namudinio darbo rūšys. Vis tik nėra vystomas kaip planuota nuotolinis darbas. Nėra rasta efektyvių priemonių padidinti skaičių dirbančiųjų srityse, nepriskirtose socialinių įmonių parama, pvz., teisinė veikla, finansinio tarpininkavimo veikla, prekyba ir t.t.¹¹⁶ Darome prielaidą, kad tai gali būti neefektyviai įgyvendinamo neįgaliųjų švietimo pasekmė arba jei ir efektyviai, tai dar praėję per mažai laiko, kad būtų galima apčiuopti rezultatus. Užsienio literatūroje, kuri apibendrinta 2002 metais vykdytame Telebalt projekte, pateikiamas toks potencialių nuotolinių darbų specialybių sąrašas: reklamos darbuotojas, architektas, teisininkas, buhalteris, mašininkė, surinkėjas, programuotojas, kūrybinis darbuotojas, klientų paslaugų darbuotojas, duomenų surinkėjas, dizaineris, informacinių paslaugų darbuotojas, draudimo brokeris, žurnalistas, politikos analitikas, projekto vadovas, tyrinėtojai, pardavėjas, pardavimų vadybininkas, sisteminis analitikas, telefono operatorius ir pan.¹¹⁷ Kaip matyti iš pateikto sąrašo, daugelis iš šių specialybių paklausios ir reikalingos, tačiau beveik visoms reikia kvalifikuotų darbuotojų. Taigi ir vėl atsimušama į šios srities kaip tęstinės, sekančios po sėkmingo susijusių – švietimo ir kvalifikacijos kėlimo – sričių vystymo.

Svarbu pastebėti, kad už neįgaliųjų socialinę integraciją yra atsakingos trys pagrindinės institucijos: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija, Lietuvos darbo birža. Darbo autorė susipažino su minėtų institucijų veiklos naujausiomis ataskaitomis.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos metinėje ataskaitoje yra išskirta 2.1. programa „Neįgaliųjų socialinė integracija“. Apžvelgus jos priemones su nagrinėjama tema matoma, kad buvo įgyvendinta tik viena susijusi priemonė – neįgaliesiems profesinės reabilitacijos paslaugas. Kitos vykdytos priemonės nėra susijusios su užimtumo ir konkrečiai autorės pasirinktais tikslais iš programos¹¹⁸. Plačiau apie šią įgyvendintą priemonę yra rašoma Lietuvos Darbo biržos metinėje ataskaitoje¹¹⁹. Iš ataskaitos matyti, kad ši institucija vykdė ir daugiau priemonių neįgaliųjų

¹¹⁶ Vyriausybės nutarimas „Dėl socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2004-12-02, Nr. 173-6399 .

¹¹⁷ Bigelis Z., Teledarbas: terminija, istorija, būklė, tendencijos. Telebalt projektas, 2002. Pranešimo skaidrės. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt. Prisijungimo laikas: 2007-11-15.

¹¹⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos ataskaita už 2007 metus. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> . Prisijungimo laikas: 2008-04-27.

¹¹⁹ Lietuvos darbo birža. Ataskaita už 2007 metus. Prieiga per: http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm . Prisijungimo laikas: 2008-04-26.

socialinės integracijos srityje – tai subsidijavimas, profesinė rehabilitacija, socialinės įmonės statuso suteikimas bei savarankiško užimtumo rėmimas, kas jau buvo apžvelgta anksčiau.

Tuo tarpu trečioji atsakinga institucija – Ūkio ministerija pateikia ataskaitą už 2006 metus (nes šioje institucijoje strateginis planavimas vykdomas dviem metams į priekį). Tačiau ši ministerija neturi konkrečios programos susijusios su neįgaliųjų socialine integracija, ją apima bendra verslumo skatinimo, smulkiojo ir vidutinio verslo paramos bei užimtumo didinimo programa¹²⁰.

Iš minėtuose dokumentuose pateiktos informacijos galima daryti tiksliausias išvadas apie šioje srityje vykdomus veiksmus bei ateities planus.

Žmonių su negalia teisinę padėtį reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucija, o tam tikras specifines sritis – atskiri įstatymai ar įstatymų lydymieji teisės aktai, įtvirtinantys specialias teisės normas. Prasidėjus žmonių su negalia integracijos procesui, neišvengta klaidų – siekta teisinę jų padėtį įtvirtinti specialiuose vien jiems skirtuose įstatymuose. Dirbtinai buvo sukurta problema, nes įvairiose gyvenimo situacijose nebuvo taikomi kiti įstatymai (pvz., žmonių su negalia švietimas, užimtumas ir kita).

Programoje numatytas vienas iš efektyvumo kriterijų - visuose visuomenės gyvenimą reguliuojančiose teisės aktuose įtvirtintos žmonių su negalia teisės, pakeistas Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas, kiti jiems svarbūs teisės aktai – yra įgyvendintas iš dalies. Kadangi iki šių metų buvo vykdomi tik pakeitimai neįgaliųjų klausimus tiesiogiai reglamentuojančiuose aktuose, o kitos sritys kol kas neliečiamos. Taigi, vis dar egzistuoja teisinio reglamentavimo trūkumas, kuris turėtų būti ateityje panaikintas.

Remtis doc. Dr. B. Gruževskio pranešimu¹²¹ bei T. Bilevičienės straipsniu¹²², Europos šalyse žmonių su negalia užimtumo problemos sprendžiamos trimis kryptimis:

- Steigiamos užimtumo arba globos įmonės
- Skatinama darbinė integracija į valstybines bei privačias struktūras
- Remiamas smulkusis verslas

Minėtuose straipsniuose teigiama, kad Lietuvoje Neįgaliųjų socialinė integracija organizuojama vadovaujantis lygių teisių ir galimybių principais, o Lietuvos užimtumo rėmimo įstatymas priartina neįgaliųjų socialinės integracijos modelį prie Europos Sąjungos šalių modelio, tobulina neįgaliųjų įdarbinimo sistemą, numato remti norinčius dirbti neįgalius asmenis – padeda

¹²⁰ Ūkio ministerijos ataskaita už 2006 metus. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ataskaita/ataskaita-2006.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-04-27.

¹²¹ Gruževskis B. Darbo rinkos ir užimtumo pokyčiai šiuolaikinėje visuomenėje. Darbo ir socialinių tyrimų centras, 2006. Prieiga per: <http://www.solidarumasmokymai.lt/uploads/docs/darbo%20rinka.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-04-28.

¹²² Petrauskas R.A., Bilevičienė T. Neįgaliųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis // Informacijos mokslai, 2007 42-43. P.56-61.

įsteigti darbo vietą, įgyti darbo įgūdžius ar pradėti savo verslą. Ir sprendžiant pagal anksčiau pateiktas Lietuvos darbo biržos metines ataskaitas, yra bandoma dirbti visomis trimis kryptimis.

Šiuo metu neįgaliesiems dar yra sunku konkuruoti naujomis informacinėmis technologijomis pagrįstoje darbo rinkoje. Nors būtent jose matoma didelė ateities perspektyva jiems padedant grįžti į darbą, adaptuotis darbo vietoje, pakeisti darbo sąlygas bei aplinką ar net sumažinti psichologinį krūvį. Tai pat, T. Bilevičienė akcentuoja, kad Statistikos departamento duomenimis, tik 36,9% neįgaliųjų gyvena penkiuose didžiausiuose Lietuvos miestuose, 36,2% neįgaliųjų gyvena kaime, 26,9% – mažesniuose miestuose, tačiau potencialūs darbdaviai, kuriems neįgalieji galėtų dirbti, dažniausiai lokalizuojasi didžiuosiuose Lietuvos miestuose. Šią problemą taip pat gali išspręsti naujomis technologijomis grįstas darbo būdas, pvz. nuotolinis darbas. Darbų įvairovė neįgaliesiems priklauso nuo jų išsilavinimo, mokymo ir studijų proceso būsenos. Nemaža dalis neįgaliųjų galėtų aktyviai įsitraukti į nuotolinį darbą ir e. verslą. Tačiau dėl nepakankamai pritaikytos informacinės aplinkos neįgalieji dažnai negali pasinaudoti šiomis galimybėmis.

Siekiant panaikinti neįgalių informacinę izoliaciją, reikia paspartinti informacinių technologijų pritaikymą prie šių žmonių poreikių bei skatinti švietimą. Tai sudėtingas ir gana ilgas procesas. Kaip rašoma straipsnyje, mažą informacinės aplinkos prieinamumo darbų aktyvumą lemia ne lėšų stygius. Neįgaliesiems atstovaujančios organizacijos dėl žinių, specialistų ir kompetencijos stokos labiau linkusios rinktis kitus projektų prioritetus – socialines, profesinės reabilitacijos, ugdymo tradicines paslaugas, bet ne elektroninių paslaugų neįgaliesiems plėtrą. Kita vertus, išplėtojus šias sferas būtų tinkamai paruošta aplinka naujoms perspektyvoms.

Išanalizavus konkrečios srities (neįgaliųjų integracijos) situaciją, galima padaryti ir aiškesnes išvadas, ko trūksta bendram nuotolinio darbo skatinimo procesui:

- Aiškios valstybės vizijos, ar nuotolinis darbas reikalingas ir kokiose srityse jis būtų naudingiausias.
- Šios vizijos įtvirtinimo strateginiame dokumente (-uose) bei veiksmų programoje (-se). Šiuo metu nurodomas naudingumas ir galimybė, tačiau nėra konkrečių gairių, kuriomis remiantis to būtų imtasi siekti.
- Konkrečių institucijų, atsakingų už šias veiklos sritis numatymo: kontrolės, priežiūros ir pan. Aiškaus funkcijų priskyrimo ir paskirstymo (galbūt įtraukiant ne tik už užimtumą atsakingą Socialinės apsaugos ir darbo, bet ir už Informacinės visuomenės plėtrą atsakingas Vidaus reikalų ministeriją bei Informacinės visuomenės komitetą). Arba atvirksčiai, funkcijų neskaidyti, o numatyti konkrečias asmenų grupes, kurioms galėtų būti taikomas nuotolinis darbas ir jo skatinimo funkcijas priskirti kuo mažesniai susijusių institucijų skaičiui.

Labai svarbu paminėti, kad baigiant ruošti magistro baigiamąjį darbą, buvo patvirtinti keli nauji dokumentai, kuriuose minimas nuotolinis darbas. Vienas tokių – naujosios Vyriausybės programa¹²³, kurios 322 punkte teigiama „Reglamentuosime ir skatinsime lanksčių darbo organizavimo formų taikymą (kaip kad darbas ne visą darbo dieną, terminuotas darbas, nuotolinis darbas ir pan.). Palyginti su ES, Lietuvoje tik labai nedidelė dalis darbuotojų dirba ne visą darbo laiką.“ Čia nuotolinis darbas akcentuojama kaip darbo rinkos ir užimtumo skatinimo priemonė. O 418 Vyriausybės programos punkte žadama „Sudarysime sąlygas nuotoliniam darbui, teiksime nuotolines sveikatos apsaugos, švietimo ir socialinės apsaugos paslaugas (e-paslaugas).“ Tokia priemonė turėtų gerinti gyvenimo kokybę kaimo vietovėse. Projektinėje Vyriausybės programoje buvo užtikrinama, jog šis reiškinys pagaliau bus reglamentuojamas ir teisiškai.

Taip pat spalio 28 d. buvo patvirtinta nutarimas „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“¹²⁴, kuriame dešimtu uždaviniu yra išipareigojama, jog bus „analizuojama namudinio darbo, teledarbo ir kitų darbo sutarčių rūšių įgyvendinimo praktika ir perspektyvos“. Vis tik, panašus išipareigojimas buvo numatytas ir nutarime „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“, galiojusiame iki spalio 28 d.: „Tobulinti atitinkamus teisės aktus, sudarančius sąlygas diegti naujas darbo organizavimo formas – agentūrinį, namudinį darbą, teledarbą“. Iš šių minimų naujų darbo organizavimo formų kol kas labiausiai išvystytas ir reglamentuotas tik agentūrinis darbas. Būtent tai minima ir Metinėje Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaitoje¹²⁵: „Didinama užimtumo formų įvairovė. Rengiamas Darbo nuomos įstatymo projektas. Numatoma parengti teisės aktą, reglamentuojantį teledarbą bei supaprastinti jaunų asmenų įdarbinimo reglamentavimą“.

Todėl šių Vyriausybės programos bei Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos uždavinių įgyvendinimas gali būti tik tolesnių mokslinių tyrimų objektas.

3.3. Individualius nuotolinius darbo teisinius santykius reglamentuojantys aktai.

Kaip jau minėta ankstesniuose skyriuose, nuotolinis darbas pagrindiniuose Lietuvos teisės aktuose nėra minimas. Tačiau jis laikomas viena iš lanksčių arba netradicinių užimtumo formų.

¹²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės Programa Nr. XIP-127. Prieiga per:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=332226&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas: 2008-12-13.

¹²⁴ Nutarimas „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ // Nr.

1047, Valstybės žinios, 2008-10-28, Nr. 124-4718. Prieiga per:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

¹²⁵ Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. Nr. ES-58, 2007-09-26. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=305769&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

Pirminis ir svarbiausias teisinis pagrindas lanksčioms užimtumo formoms – LR Konstitucijos 48 str., kuriame teigiama¹²⁶: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Šiame straipsnyje įtvirtinamos teisės turinys aiškinant plačiaja prasme susideda iš:

- Teisės laisvai pasirinkti darbą, veiklos rūšį bei profesiją
- Galimybės laisvai apsispręsti nedirbti
- Laisvos valios apsisprendimo priimti siūlymą dirbti ar ne
- Teisės reikalauti iš darbdavio saugių ir sveikų darbo sąlygų
- Teisingo atlygio už atliekamą darbą ir socialinių garantijų

Po nepriklausomybės atgavimo ir gerėjant ekonominei situacijai ėmė rasti naujų užimtumo formų, kurių įtvirtinimas teisės aktuose pagerino realią šalies darbo rinkos situaciją. Šiomis dienomis apie lanksčias užimtumo formas vis dažniau rašoma, vyksta teoretikų ir praktikų diskusijos. Tai, beje, skatina ir šiuo metu vystoma Europos Sąjungos lankstumo ir saugumo politika (ang. *flexicurity*).

Vis tik visuotinai pripažinto lanksčios užimtumo priemonės apibrėžimo nėra¹²⁷. Kartais alternatyviai vartojama netradicinės užimtumo formos sąvoka, tačiau ji nėra tiksli dėl tos pačios priežasties – nėra visuotinai priimto apibrėžimo. Be to, tai kas vienu metu yra netradiciška ilgainiui prigijus visuomenėje tampa tradiciniu. Todėl vartotinas lanksčios užimtumo formos terminas, reiškiantis tam tikras išimties sąlygas, kurios pagerina darbuotojo darbo santykių įgyvendinimą.

LR Darbo kodekso straipsnyje išvardijamos kelios sutarčių formos, kurios galėtų būti įvardijamos kaip lanksčios formos (apie kurias netrukus) bei kiti būdai paversti darbą lankstesniu. Prie kitų būdų priskirtina – 146 straipsnyje įtvirtinamas darbas ne visą darbo laiką bei 149 straipsnyje minima suminė darbo apskaita. Nors ir netiesiogiai, tačiau 147 straipsnyje įtvirtinama ir galimybė dirbti pagal lankstų darbo grafiką, tačiau dėl keliamų procedūrinių reikalavimų ir nedetalizuotos normos tai nėra daroma praktikoje dažnai. Šie išvardyti būdai užsienio literatūroje dažnai minimi kaip fakultatyviniai ar su nuotoliniu darbu susiję reglamentuoti klausimai.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 108 straipsnis išvardijamos galimos darbo sutarčių formos¹²⁸. Tai: neterminuotos, terminuotos, sezoninės, dėl papildomų darbų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitos. Pateiktos darbo sutartys skiriamos nevienodais kriterijais¹²⁹: terminuotos, neterminuotos ar sezoninės – pagal trukmę, dėl papildomų pareigų ar namudinės –

¹²⁶ LR. Konstitucija. Žin. 1992, Nr. 33-1014.

¹²⁷ Studija „Viešoji užimtumo politika: lanksčių užimtumo formų taikymas“. Prieiga per: http://www.zeturija.lt/index.php?dest=studijos_ir_knygos_1. Prisijungimo laikas: 2008-11-09.

¹²⁸ LR Darbo kodeksas. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325537. Prisijungimo laikas: 2008-11-08.

¹²⁹ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 77.

pagal darbo pobūdį ar atlikimo pobūdį. Teisės doktrinoje išskiriamos ir tokios darbo sutarčių rūšys – viso ar ne viso darbo laiko, sutartys su nepilnamečiais, neįgaliaisiais ir pan.¹³⁰.

Darbo kodekso minimo skyriaus straipsniuose išskiriamos tik tos sutarčių rūšys, kurios reglamentuojamos kompleksiskai tik to skirsnio normų, arba kurioms reglamentuoti teisėkūros kompetencija yra suteikiama Vyriausybei (ir) ar socialiniams partneriams. Kaip matome 108 straipsnyje nėra minimas nuotolinis darbas. Kita vertus, straipsnyje pateiktas sąrašas nėra išsamus ir baigtinis. Kas reiškia, kad kituose įstatymuose gali būti įtvirtinamos kitos darbo sutarčių rūšys, kartu nustatant specialias tik toms sutartims taikomas normas. Be to, atsižvelgiant į darbo santykių dinamiškumą ir nuolatinę užimtumo formų kaitą, buvo įtvirtintas ne tik tuo metų aktualiausių formų pavyzdinis sąrašas, bet taip galimybė sudaryti kitokio pobūdžio sutartis remiantis 117 straipsniu, kuriame teigiama, kad „sutarčių, sudaromų kitais įstatymų nustatytais atvejais, ypatumus šio Darbo kodekso, kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reglamentuojantys norminiai teisės aktai.“¹³¹.

Plačiau apie atskiras darbo sutarčių formas rašoma Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentare¹³². Čia teigiama, kad darbo teisės normos nustato vienodas teises ir pareigas visiems asmenims, sudariusiems darbo sutartį ir įgijusiems darbuotojo ar darbdavio teisinį statusą, tačiau dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo prielaidų, sutarties šalių tikslų arba darbuotojo atliekamo funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių ir kitų objektyvių priežasčių visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį režimą gali būti ne visada pagrįsta. Kaip teigia komentaro kūrėjai, tam yra keletas priežasčių¹³³:

- Bendrosiomis darbo teisės normomis nėra suteikiama speciali apsauga ar garantijos, kurios tam tikru atveju dėl objektyvių priežasčių gali būti reikalingos.
- Bendrųjų darbo teisės normų taikymas, neatsižvelgiant į minėtus darbo santykių ypatumus, gali pasireikšti neproporcingai didelių ir praktiškai sunkiai įgyvendinamų teisių ir garantijų nustatymu, kad kartais gali apsunkinti asmenų įdarbinimą specifinėms darbo sąlygoms.
- Ekonominis-socialinis darbo sutarčių reglamentavimo diferenciacijos aspektas – darbo sutarčių rūšių nustatymas ir jų diferencijuotas reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos sukurti ir lankstesnes darbo organizavimo formas. Jomis darbo sutarties šalys gali labiau individualizuoti darbo sąlygas ir

¹³⁰ Nekrošius I. Ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, 2008. P.217.

¹³¹ LR Darbo kodeksas. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325537. Prisijungimo laikas: 2008-11-08.

¹³² Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 75.

¹³³ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 75-76.

įgyvendinti abiem šalims priimtinus tikslus, kaip pavyzdžiui, lanksčiai derinti darbą ir poilsį dirbant namuose ar kitoje vietoje.

Tokią būtinybę šiuolaikinės rinkos ekonomikos sąlygomis diferencijuoti darbo sutarčių reguliavimą yra ne kartą pabrėžusios ir ES institucijos:¹³⁴ ES Viršūnių tarybos Esene išvadose pabrėžta, kad būtina imtis priemonių, kurios su ekonomikos augimu leistų didinti ir užimtumo intensyvumą, ypač lanksčiau organizuojant darbą, kad tai patenkintų darbuotojų pageidavimus ir konkurencijos reikalavimus.

Darbo kodekso 115 straipsnio komentare apibūdinama darbo sutartis su namudininkais sutartis¹³⁵: tai darbo sutartis, kurioje nustatyta, kad sulygtą darbo funkciją darbuotojas (namudininkas) atliks namuose, o ne darbdavio nurodytoje vietoje. Namuose gali būti dirbamas tiek nesudėtingas darbas, kuriam nereikia specialių sąlygų (pvz., siuvėjai, sukirpėjai, modeliotojai, smulkieji amatininkai), tiek ir sudėtingesnis darbas, kuriam reikia specialių techninių priemonių (pvz., programuotojai, operatoriai, konsultantai telefonu ir pan.). Tokiam darbui atlikti darbuotojas arba pats turi turėti reikalingą įrangą, arba tai turi suteikti darbdavys. Iš apibūdintų sąlygų matoma, kad nuotolinis darbas papuola į namudinio darbo apimtį, t.y. šie darbo santykiai būtų reguliuojami 115 straipsnio.

Komentuojamame 115 straipsnyje taip pat teigiama, kad tokios darbo sutarties ypatumai turi būti nustatyti Vyriausybės ir kolektyvinių sutarčių. Darbo kodekso komentaro autoriai aptaria darbo sutarties su namudininkais ypatumus¹³⁶, kurie reglamentuojami Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. išleistame Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹³⁷:

- Namudininko naudojamos darbo priemonės turi atitikti norminių teisės aktų nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Prieš darbo sutarties sudarymą darbdavys, susitaręs su darbuotoju, norminių teisės aktų nustatyta tvarka gali atlikti profesinės rizikos įvertinimą namudininko darbo vietoje. Jeigu namudininko namuose gyvena asmenys iki 18 metų, nėščios, neseniai gimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, namudininkui negali būti pavesti darbai, kuriuos atliekant namuose atsirastų draudžiami kenksmingi ar pavojingi veiksniai.
- Namudininkams netaikomos įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklės, tačiau jis pats įpareigojamas rūpintis savo ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl

¹³⁴ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 76-77.

¹³⁵ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 108-110.

¹³⁶ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 108-110.

¹³⁷ Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Žin. 2003, Nr. 81(1)-3690.

netinkamo elgesio, sauga ir sveikata, įskaitant tinkamą medžiagų, mašinų, įrankių ir kitos įrangos naudojimą.

- Namudininkai savo darbo laiką skirsto savo nuožiūra. Jis turi būti įpareigojamas apskaityti pats ir žymėti savo darbo laiką, tačiau tai turi būti daroma kitaip, nei pavyzdinės formos žiniaraštyje. Taip pat draudžiama, kad namudininko darbo laikas būtų ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę.
- Namudininkui netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės.
- Namudinio darbo sutartyje gali būti numatyta, kad namudininkas gaus kompensaciją už su jo darbu susijusias išlaidas – elektros energijos, vandens, ryšių paslaugos, remonto darbai ir pan.

Atkreiptinas dėmesys, kad tokia reglamentavimo konstrukcija neišsprendžia kai kurių svarbių su nuotoliniu darbu susijusių problemų, pvz., tvarkos taisyklių, kurios turėtų reguliuoti darbą namuose, darbo laiko apskaitos (nenurodomi galima apskaitos būdai – tik nurodoma, kad darbo laiką skirsto ir apskaito pats), ir pan. Štai darbo laiko apskaitą (įprasto valandų skaičiaus, suminę) turėtų apibrėžti pasirinktas darbo laiko režimas, kuris gali būti individualus, nenormuotas, suskaidytas, lankstus¹³⁸. Kiekvieno režimo atveju yra sudėtinės režimo dalys, kurios turi būti aptartos darbo sutartyje.

Trečiojo skyriaus apžvalgos ir analizės duomenys apibendrinami žemiau pateikiamoje lentelėje Nr. 8.

Lentelė Nr. 8
„Nuotolinis darbas Lietuvoje“

Kriterijus	Situacija Lietuvoje
Sąvoka	Galima analizuoti vienintelę EUROVOC pateikiamą sąvoką. Joje akcentuojama du požymiai: darbas per atstumą bei darbo priemonės – IRT ir kompiuteris. Užomina apie sąvoką yra nutarime Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos, čia dar kartą akcentuojama, kad darbas turėtų būti dirbamas IT pagalba.
Klasifikacija	Iš EUROVOC pateikiamos informacijos nuotolinis darbas yra viena iš nestandartinių darbo formų, pagal darbo kodekso komentaro aiškinimą – nuotolinis darbas – vienas namudinio darbo („specialių priemonių reikalaujantis“) porūšių. Tuo tarpu nėra pateikiama paties nuotolinio darbo galimų klasifikacijų.
Atsakinga institucija	Skiriamos dvi kryptys: už nuotolinį darbą kaip informacinės visuomenės reiškinių dalį turėtų būti atsakingi Vidaus reikalų ministerija (toliau VRM) ir Informacinės visuomenės plėtros komitetas (toliau IVPK), už nuotolinį darbą kaip vieną iš

¹³⁸ Nekrošius I. Ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, 2008. P.279-281.

	užimtumo skatinimo priemonių (šiuo atveju tik neįgaliųjų) atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo bei Ūkio ministerijos ir Lietuvos darbo birža.
Diegimo procesas	Minima strateginiuose dokumentuose, buvo vykdomi keli projektai, iš dalies reglamentuojama teisės aktuose. Numatoma naujoje Vyriausybės programoje, tame tarpe parengti teisės aktą, kuris reglamentuos šią užimtumo formą. Anot nutarimo „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ turi būti analizuojamos šio reiškinio perspektyvos.
Reglamentuojantys aktai	LR Darbo kodeksas, LR Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“
Individualių santykių reglamentavimo būdai	Nuotolinis darbuotojas įgauna namudininko statusą. Su juo pasirašoma darbo sutartis.
Susitarimo įforminimo būdas	Rašytinis (bendroji Lietuvos Respublikoje galiojanti norma – visi darbo susitarimai turi būti rašytiniai ¹³⁹), tačiau nėra detalizuojama, kas papildomai, lyginant su kitais darbo susitarimais, jame turėtų būti aptariama.

4 SKYRIUS. JAV IR AUSTRALIJOS NUOTOLINIO DARBO MODELIŲ Palyginimas ir gerosios patirties pritaikymas Lietuvoje

Atsižvelgiant į duomenis apie nuotolinio darbo modelius Australijoje, JAV bei Lietuvoje ir jų apibendrinimus lentelėmis (žr. priedą Nr.1 ir lentelę Nr.8), darbo autorė siūlo išskirti tokius kriterijus, pagal kuriuos galima palyginti modelius, bei numatyti pasiūlymus spragoms ištaisyti:

- Nuotolinio darbo sąvoka
- Nuotolinio darbo klasifikacijos
- Kontrolės institucijos
- Nuotolinio darbo vystymo proceso etapai
- Nuotolinį darbą reglamentuojantys teisės norminiai aktai

4.1. Nuotolinio darbo sąvoka

Galimos kelios nuotolinio darbo apibrėžtys: plačioji ir siauroji. Plačiosios atveju nuotolinis darbo samprata yra išplečiama, pati sąvoka nėra konkretizuojama bruožais, klasifikacija yra platesnė. Toks būdas yra pasirinktas Australijoje, kur nuotolinis darbas apibrėžiamas per tris esminius kriterijus – darbo vietą, darbo valandas ir IT naudojimą, bet tuo pačiu klasifikacija apima

¹³⁹ LR Darbo kodeksas. 99 straipsnio 2 dalis. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325537. Prisijungimo laikas: 2008-11-08.

labai daug rūšių. Tuo tarpu JAV yra numatyti du esminiai kriterijai – darbo vieta ir darbo laikas, tačiau labai sumažintas klasifikacijų skaičius (iki dviejų rūšių) (IRT ar IT naudojimas jau yra savaime suprantamas dalykas). Tokiu atveju yra sumažinama reglamentavimo apimtis, konkrečiau apibrėžiami atvejai, laikytini nuotoliniu darbu. Be to, abiejose šalyse sąvokos klausimu diskutuojama mokslo darbuose, o pati sąvoka apibrėžiama ne tik teisės aktuose, bet ir valstybės institucijų inicijuotose tyrimuose.

Palyginimui Lietuvoje sąvoka randama tik teisinių terminų žodyne EUROVOC, kituose teisiniuose aktuose ji neminima, o konkretinama tik viename jų, pabrėžiant IT svarbą, mokslinėje literatūroje kol kas neapžvelgiama. Pateikiamame EUROVOC apibrėžime akcentuojami du požymiai: atstumas ir nuotolinės ryšių priemonės bei kompiuteriai. Sąvokoje vartojamas „darbo per atstumą“ požymis yra per daug nekonkretus. Tuo tarpu nuotolinės ryšių priemonės ir kompiuteriai apibendrintai galėtų būti vadinami IRT. Šiuo atveju pasirinkta daug platesnė priemonių grupė lyginant su aptariama Australijos patirtimi.

Sąvokai sukonkretinti turėtų būti pasitelkus gerąją praktiką įvesti papildomi požymiai dėl darbo vietos ir darbo dažnumo. Tuomet darbo santykiai būtų apibrėžti per trijų požymių visumą.

Sąvoka galėtų būti formuluojama taip: nuotolinis darbas – tai darbas, dirbamas IRT pagalba vietoje kitoje nei pagrindinė darbo vieta nuolat ar dalį viso darbo laiko.

4.2. Nuotolinio darbo klasifikacijos

Kaip jau minėta, užsienio šalių mokslinėje literatūroje išskiriama labai daug įvairių nuotolinio darbo klasifikacijų. Iš užsienio šalių praktikos matyti, kad klasifikacijos buvo sekantis etapas po sąvokos sukonkretinimo. Sąvokos pagrindu Australijoje išskiriamos keturios pagrindinės nuotolinių darbuotojų rūšys, apimant tiek nuolat dirbančius, tiek kartais, dirbančius ir savarankiškai, ir pagal sutartinius santykius, taip pat mobiliuosius darbuotojus ir tuos, kurie dirba nuotoliniu būdu po darbo. JAV klasifikacijos pagrindai daug siauresni ir aiškesni – priklausomai nuo to, kiek laiko dirbama (daugiau nei trys dienos per savaitę, 1-2 dienos per savaitę, mažiau nei kartą per savaitę, bet bent kartą per mėnesį.) bei ar taip dirbama visą darbo laiką ar tik kartais. Kitas svarbus aspektas, kad JAV federaliniame lygmenyje yra kalbama tik apie sutartinius santykius.

Lietuvoje pats nuotolinis darbas kol kas yra namudinio darbo klasifikacijos („namuose gali būti dirbamas tiek nesudėtingas darbas (...), tiek ir sudėtingesnis, kuriam reikia specialių techninių priemonių“¹⁴⁰) dalis, beje, niekur plačiau nedetalizuojama. Todėl labai svarbu apgalvoti, kokia nuotolinio darbo sąvoka – platesne ar siauresne prasme – yra naudinga ir reikalinga. Jei Lietuvoje nuotolinis darbas būtų taikomas viešajame sektoriuje, būtų aktualu griežtesnė ir konkretesnė

¹⁴⁰ Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004. P. 108.

reglamentacija (kaip ir JAV). Kadangi šiuo atveju apie nuotolinį darbą kalbama daugiau privačiame sektoriuje, tiek sąvoka, tiek pačios klasifikacijos autorės nuomone turėtų būti kuo platesnės ir apimti kuo daugiau įvairių darbuotojams naudingų situacijų: sudaryti galimybes dirbti tiek nuolat, tiek kartais (priklausomai nuo situacijos), tiek laiko atžvilgiu – po kelias valandas ar visą darbo dieną. Pagaliau, kad apsauga būtų suteikta tiek dirbantiems savarankiškai (pagal verslo liudijimus, autorines sutartis ir pan.), tiek sutartinių santykių dalyviams, nes bet kuriuo atveju egzistuoja darbdavio-darbuotojo santykis, kuriame darbuotojas yra silpnesnioji pusė.

4.3. Kontrolės institucijos

JAV už nuotolinio darbo diegimą federaliniame lygyje yra atsakinga Jungtinių Valstijų valdyba Personalo valdymo klausimams (OPM). Nuotolinis darbas yra tik viena iš šios institucijos veiklos krypčių. Tačiau šioje srityje OPM funkcijos yra:¹⁴¹

- rinkti statistiką
- organizuoti *online* režimo nuotolinio darbo kursus darbuotojams ir vadybininkams
- teikti konsultacijas

Tuo tarpu Australijoje už nuotolinio darbo vystymą yra atsakingos dvi ministerijos¹⁴²: Komunikacijos ir informacinių technologijų (ang. *Minister for Communications, Information Technology and the Arts*) bei Užimtumo ir darbo santykių (ang. *Minister for Employment and Workplace Relations*). Priėmus sprendimą skatinti nuotolinį darbą, prie Australijos Vyriausybės Komunikacijos ir Informacinių technologijų skyriaus (ang. *The Department of Communications, Information Technology and the Arts* (DCITA)) buvo įsteigtas Australijos Nuotolinio darbo patariamasis komitetas (ATAC). Šio komiteto funkcijos yra¹⁴³:

- nuotolinio darbo situacijos Australijoje ir užsienyje analizė;
- nuotolinio darbo plėtra viešajame ir privačiame sektoriuose;
- nuotolinio darbo įtakos, socialinių ir ekonominių kaštų bei naudos analizė;
- veiksnių, veikiančių nuotolinį darbą analizė bei stebėjimas;
- rekomendacijų efektyviam nuotolinio darbo vystymui bei plėtrai rengimas .

¹⁴¹ Status of telework in Federal Government. Report to the Congress. US Office of Personnel Management, 2007. Prieiga per: http://www.telework.gov/Reports_and_Studies/Annual_Reports/2007_TeleworkReport.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-14.

¹⁴² Australian Telework Advisory Committee. Prieiga per: http://www.archive.dcita.gov.au/2007/11/australian_telework_advisory_committee/australian_telework_advisory_committee_atac_terms_of_reference . Prisijungimo laikas: 2008-12-05.

¹⁴³ Australian Telework Advisory Committee. Prieiga per: http://www.archive.dcita.gov.au/2007/11/australian_telework_advisory_committee/australian_telework_advisory_committee_atac_terms_of_reference . Prisijungimo laikas: 2008-12-05.

Taigi JAV atveju jau egzistuojančiai institucijai buvo priskirtos funkcijos, tuo tarpu Australijoje buvo įsteigta papildoma institucija, kuriai pavesta kuruoti nuotolinio darbo klausimus. Iš esmės šių dviejų institucijų funkcijos yra visiškai skirtingos: JAV institucija orientuota į konkretų procesą, konsultacijas ir statistikos rinkimą, tuo tarpu Australijoje – į planavimą, stebėjimą ir rekomendacijų rengimą.

Lietuvoje suteikus nuotoliniam darbui prioritetinį statusą valstybės politikoje, neišvengiamai turėtų būti peržiūrėta šios srities kuravimo klausimas: sukurta nauja institucija ar svarbiausios funkcijos (politikos kūrimo, įgyvendinimo, priežiūros ir pan.) pavestos jau egzistuojančioms. Reikalingos tiek planavimo, tiek įgyvendinimo ir priežiūros institucijos

Šiuo metu situacija yra gan paini. Visų pirma, nėra aišku, ar nuotolinis darbas traktuojamas kaip lankstaus užimtumo priemonė (kaip yra neigaliųjų integracijos atveju, kur nuotolinis darbas yra labiausiai plėtojamas) ar kaip informacinės visuomenės reiškinys. Pirmuoju atveju, turėtų būti plečiamas ir į kitas sritis (vyresnio amžiaus asmenų įtraukimas, jaunimo skatinimas, moterų). Šios asmenų grupės taip pat papuola į Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos sritį. Tuo tarpu, jei būtų įgyvendinti planai vystyti nuotolinį darbą valstybės tarnyboje, JAV pavyzdžiu šios funkcijos galėtų būti priskirtos Valstybės tarnybos departamentui prie LR Vidaus reikalų ministerijos. Bet koku atveju tiek ši ministerija, tiek minimas departamentas yra atsakingi jau už politikos įgyvendinimą. Kyla klausimas, kas turėtų būti atsakingas už politikos kūrimą.

Išskiriamos dvi pagrindinės institucijos, atsakingos už informacinės visuomenės plėtrą Lietuvoje: Vidaus reikalų ministerija (toliau VRM) ir Informacinės visuomenės plėtros komitetas (toliau IVPK).

Šiuo metu VRM veiklos kryptys yra:¹⁴⁴

- Viešasis saugumas
- Viešasis administravimas
- Regioninė politika
- Informacinės visuomenės plėtra
- Migracija

Tačiau Informacinės visuomenės plėtra siejama tik su:¹⁴⁵

- Asmens duomenų apsauga
- IT sauga
- Elektronine valdžia

¹⁴⁴ LR VRM tinklalapis. Institucijos veiklos kryptys. Prieiga per: <http://www.vrm.lt/index.php?id=795> . Prisijungimo laikas: 2008-12-14.

¹⁴⁵ LR VRM tinklalapis. VRM Informacinės politikos departamentas. Prieiga per: <http://www.vrm.lt/index.php?id=799> . Prisijungimo laikas: 2008-12-14.

Tuo tarpu IVPK ¹⁴⁶ misija: „Planuoti, organizuoti ir koordinuoti informacinės visuomenės plėtros procesus, siekiant atviros, išsilavinusios, nuolat besimokančios ir žiniomis savo veiklą grindžiančios visuomenės, kurios nariai turi galimybę ir geba visose savo veiklos srityse efektyviai naudotis šiuolaikinių ITT priemonėmis, kūrimosi“, o svarbiausieji IVPK uždaviniai yra „dalyvauti formuojant valstybės informacinės visuomenės plėtros Lietuvos Respublikoje politiką ir koordinuoti jos įgyvendinimą; pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus informacinės visuomenės plėtros planavimo dokumentus koordinuoti informacinės visuomenės plėtrą valstybėje – užtikrinti visiems Lietuvoje esantiems asmenims vienodas galimybes naudotis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (toliau vadinama – IRT) ir elektroniniu turiniu, skatinti fizinių ir juridinių asmenų bendravimą elektroninėmis priemonėmis su valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis, didinti viešųjų paslaugų prieinamumą elektroninėmis priemonėmis ir Lietuvos gyventojų kompetenciją IRT naudojimo srityje; koordinuoti elektroninio turinio, IRT infrastruktūros ir IRT inovacijų kūrimą ir diegimą“.

Akivaizdu, kad tiek politikos kūrimas, tiek monitoringas turėtų būti atliekamas IVPK. O priklausomai nuo diegimo masto (skatinami tik privačiame sektoriuje ar diegiama ir valstybiniame), nuo finansavimo dydžio turėtų būti svarstoma ir naujos institucijos ar bent komiteto, skyriaus egzistuojančioje institucijoje steigimo klausimai.

4.4. Nuotolinio darbo vystymo proceso etapai

Apibendrinus JAV nuotolinio darbo diegimo federaliniame lygmenyje patirtį, galima išskirti tokią veiksmų seką:

1. Parengta studija, kurios tikslas – išsiaiškinti, ar nuotolinis darbas būtų reikalingas
2. Įgyvendintas bandomasis nuotolinio darbo projektas
3. Paruošti reikiami teisės aktai
4. Parengta bendra nuotolinio darbo diegimo politika
5. Išleisti teisės aktai, įpareigojantys kurti institucijų politikas nuotolinio darbo diegimui, parengtos politikos gairės

Australijoje šis procesas vyko panašiai:

1. Atliktas tyrimas, kurio metu išsiaiškintas nuotolinio darbo paplitimas bei potencialios sritys ir nauda, kurią būtų galima gauti iš šio reiškinio diegimo bei vystymo.
2. Įsteigta institucija, atsakinga už politikos kūrimą bei jos vykdymo priežiūrą, paties nuotolinio darbo plėtrą valstybėje viešajame bei privačiajame sektoriuose

¹⁴⁶ IVPK prie LR Vyriausybės. IVPK veikla. Prieiga per: <http://www.ivpk.lt/main.php?cat=10>. Prisijungimo laikas: 2008-12-14.

3. Parengtos rekomendacijos bei teikiamos konsultacijos
4. Papildyti esami ir parengti nauji strateginiai dokumentai, teisės aktai

Tiek JAV, tiek Australijos atveju valstybė visų pirma ėmėsi esamos situacijos bei poreikio analizės, vėliau buvo pereita prie institucijos steigimo ir teisės aktų kūrimo ar papildymo, pagaliau tuomet buvo paruoštos gairės.

Šiuo metu Lietuvoje egzistuojančią situaciją galima būtų apibūdinti kaip „pirmąsias apraiškas“: nuotolinis darbas minimas mokslininkų darbuose ir teisės aktuose, tačiau nėra aišku, ar tai nėra vien teoriniai svarstymai. Turėtų būti atlikta studija, kurios metu išsiaiškintų kiek yra dirbančiųjų, kokias asmenų grupes būtų galima potencialiai įtraukti. Priklausomai nuo tokios mokslinės studijos rezultatų turėtų būti numatyti tolimesni veiksmai.

Pastaruoju metu padidėjo susidomėjimas nuotoliniu darbu ir valstybės tarnyboje. Jei 2008 metų Valstybės valdymo sistemos tobulinimo komisijos veiklos plane 3 kryptyje „Valstybės valdymui skiriamų žmogiškųjų ir finansinių išteklių efektyvesnis panaudojimas“ 25 priemonė buvo numatyta „Motyvacinių priemonių valstybės tarnyboje kūrimas (lankstus darbo laiko grafikas, rotacija ir kt.)“¹⁴⁷, tai 2008 metų spalio mėnesio 27 dienos susitikime „Saulėlydžio komisija pritarė Vidaus reikalų ministerijos ir komisijos narių pasiūlytomis valstybės tarnautojų motyvacijos priemonėms ir siūlys Vyriausybei įvertinti jų diegimo galimybes bei poreikį“ bei „išskyrė motyvacijos priemonių grupes, tokias kaip valstybės tarnautojų mokymo ir vertinimo sistemų tobulinimas, socialinės garantijos, rotacijos galimybės, lankstus darbo grafikas, nuotolinio darbo galimybė, valstybės tarnybos įvaidžio gerinimas“¹⁴⁸. Galima teigti, kad pradėti pirmieji veiksmai nuotolinio darbo diegimo galimybių valstybės tarnyboje diegimui. Analogiškai JAV patirčiai, išsiaiškinus poreikius, vėliau Valstybės tarnybos departamentui galėtų būti suteiktos panašios į OPM funkcijos šiame procese.

Ar galima pavadinti pirmaisiais konkrečiais veiksmais nuotolinio darbo svarbos iškėlimą penkioliktosios Vyriausybės programoje bei 2008-2010 metų Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje – parodys laikas. Tai svarbūs veiksmai ir daug konkretesni, nei buvo planuojama ankstesniuose programiniuose dokumentuose.

4.5. Nuotolinį darbą reglamentuojantys teisės norminiai aktai

Nors nuotolinis darbas JAV žinomas jau seniai, tačiau pirmųjų veiksmų valstybė ėmėsi tik prieš du dešimtmečius. O 2000 metais buvo atliktas ir pirmasis viešojo įstatymo papildymas, kuriuo

¹⁴⁷ Valstybės valdymo sistemos tobulinimo komisijos 2008 metų veiklos planas. Prieiga per: http://www.lrv.lt/saulelydzio_komisija/2008_komisijos_darbu_planas.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-12-05.

¹⁴⁸ Valstybės tarnybos departamentas. 2008-10-28 dienos naujiena: Saulėlydžio komisijoje – valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos tobulinimas. Prieiga per: <http://www.vtd.lt/index.php?-1904736260>. Prisijungimo laikas: 2008-12-05.

institucijos buvo įpareigos sukurti politikas, remiančias nuotolinio darbo galimybes bei smarkiai padidinti nuotolinių darbuotojų skaičių. Po šio papildymo sekė ir kiti, kurie apžvelgiami magistrinio darbo 2.2. poskyryje. Vis tik vėliau buvo nuspręsta, kad tokie papildymai nėra pakankami, todėl Senatas iniciavo naujo įstatymo, sustiprinsiančio federalinės nuotolinio darbo programos vykdymą, projektą. Šiuo metu šis įstatymas vis dar yra svarstymo stadijoje.

Australija pasirinko kiek kitokį reguliavimo būdą. Visų pirma buvo atliktos mokslinės studijos bei pateiktos rekomendacijos. Būtent šių rekomendacijų pagrindu institucijos ir privačios kompanijos turėtų vystyti nuotolinio darbo skatinimo politikas. Papildymai įstatymuose nebuvo atlikti, tačiau buvo sukurtos naujos strategijos (kaip Nacionalinė plačiajuosčio interneto strategija bei Australijos Vyriausybės komitete inicijuota IRT pagalba užtikrinant lanksčias darbo formas).

Anot V. Di Martino¹⁴⁹, reguliavimo mechanizmai gali būti suskirstyti į kelias grupes, kurių apibendrinimai pateikiami 9 lentelėje.

Lentelė Nr. 9

„Formalūs ir neformalūs reguliavimo mechanizmai“

	Pagrindiniai reguliatoriai	Pagalbiniai reguliatoriai
Formalūs	Teisės aktų nuostatos, kolektyviniai susitarimai, tarptautinis reguliavimas	Politikos gairės, vietiniai susitarimai, individualūs susitarimai
Neformalūs	Tradicijos, paradigminiai modeliai, chartijos, vadovėliai	Praktika, įmonės kultūra

Autorės nuomone, tiek formalūs, tiek neformalūs reguliavimo mechanizmai gali būti tik valstybėse, kuriose nuotolinis darbas yra vystomas pakankamai seniai. Pagal tokią klasifikaciją JAV nuotolinio darbo santykiai reguliuojami per pagrindinius formaliuosius susitarimus, tuo tarpu Australijoje pasirinktas būdas – pagalbiniai formalūs bei neformalūs reguliavimo mechanizmai. Atkreiptinas dėmesys, kad net ir patys susitarimai dėl nuotolinio darbo būdo Australijoje dažnai būna žodinio pobūdžio. Kai tuo tarpu JAV susitarimai gali būti tik rašytinio pobūdžio. Palyginimui, Europos Sąjungoje atlikus mokslinį tyrimą buvo padarytos išvados, kad jei nuotolinis darbas yra apskritai reguliuojamas, tuomet tai daugiausiai daroma per kolektyvinius susitarimus: tarp asociacijų, sektorinių organizacijų, profsąjungų ar kitų socialinių partnerių¹⁵⁰.

Lietuvoje šiuo metu nuotolinis darbas yra minimas strateginiuose dokumentuose, veiklos planuose, jo reguliavimą apima LR Darbo kodekso normos ir jo nuostatas papildantis nutarimas. Tačiau kol kas nėra susiformavusios aiškios tradicijos. Taip pat nors ir stiprinamas socialinis

¹⁴⁹ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.105.

¹⁵⁰ Weissbach J.H. Telework regulation and social dialogue. Euro-Telework, November 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/weissbach.htm>. Prisijungimo laikas: 2007-12-26. P.2.

dialogas, skatinamas trišalis ir dvišalis bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių, kol kas ši sritis Lietuvoje nėra labai paplitusi, nėra gausu ir kolektyvinių susitarimų.

Iš to sektų išvada, kad artimiausiu metu Australijos ir Europos Sąjungos šalių santykių reguliavimo praktika pasinaudoti nėra prielaidų: pirmuoju atveju dėl to, kad kol kas nesusiklosčiusios tradicijos nuotolinio darbo srityje, antruoju atveju – kadangi dar nėra susiklosčiusios tradicijos santykius reguliuoti kolektyvinių susitarimų pagalba. Taigi Lietuvoje turėtų būti pasinaudojama JAV gerą patirtimi: papildomi egzistuojantys įstatymai, esant būtinybei kuriami nauji, skatinamas politikos gairių, strategijų nuotolinio darbo srityje kūrimas.

Be šių šalių praktikos, svarbus būtų ir Tarptautinės darbo organizacijos, kurios nare Lietuva yra nuo 1921 m.¹⁵¹, praktikos perėmimas susijusiose srityse. Kadangi šiuo metu nuotolinis darbas yra reguliuojamas kaip namudinio darbo porūšis, svarbūs yra šioje srityje priimti TDO aktai: Konvenciją Nr. 177 bei Rekomendaciją Nr. 184 (toliau tekste Konvencija ir Rekomendacija), liečiančios namudinį darbą. Nors šiuose teisiniuose aktuose nėra tiesiogiai minimas nuotolinis darbas, tačiau aktuose pateikiamas namudinio darbo aprašymas apima ir kai kurias nuotolinio darbo namuose situacijas. V. Di Martino mini tokią TDO akto ištrauką¹⁵²: „ a) terminas “namudinis darbas“ reiškia darbą, kurį atlieka asmuo, vadinamas namudininku:

- i) savo namuose arba kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą;
 - ii) norėdamas užsidirbti;
 - iii) kurio rezultatas yra darbdavio nustatytas produktas – gaminys arba patarnavimai, nesvarbu, kas aprūpina įrengimais, medžiagomis ar kitais reikalingais ištekliais, išskyrus atvejus, kai asmuo pagal savo šalies įstatymus, nutarimus ar teismo sprendimus yra pakankamai savarankiškas ir ekonomiškai nepriklausomas, kad būtų laikomas nepriklausomu darbuotoju;
- b) asmenys, kurie retkarčiais atlieka savo, kaip darbuotojų, darbą namuose, o ne įprastinėse darbo vietose, nėra namudininkai, kaip tai suprantama pagal šią Konvenciją;
- c) terminas “darbdavys“ reiškia fizinį arba juridinį asmenį, kuris tiesiogiai arba per tarpininką, neatsižvelgiant į tai, ar tarpininkavimas yra leidžiamas pagal šalies įstatymus, ar ne, plėtodamas savo verslą, duoda darbo į namus.“¹⁵³

Mokslininkai šios konvencijos taikymo požiūriu pasiskirstę į dvi stovyklas:

- vieni jų teigia, kad šie TDO teisiniai aktai apima nuotolinį darbą

¹⁵¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Apie Tarptautinę darbo organizaciją. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?985358703> . Prisijungimo laikas: 2008-12-06.

¹⁵² Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.107.

¹⁵³ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Apie Tarptautinę darbo organizaciją. Konvencija Nr. 177. Konvencija dėl namudinio darbo. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?312091507> . Prisijungimo laikas: 2008-11-23.

- kiti – kad namudinis darbas ir nuotolinis darbas šių dokumentų atžvilgiu turi bendrų požymių, tačiau čia nėra minima svarbus skirtumas, kad nuotoliniame darbe darbuotoją ir darbdavį jungia ryšio palaikymas IT pagalba.

Priklausomai nuo pasirinktos nuotolinio darbo įvedimo būdo Lietuvoje (nuotolinis darbas toliau vystomas kaip namudinio darbo porūšis arba populiarinamas pats namudinis darbas) būtų diskutuotinas ir klausimas ar Lietuvoje turėtų būti ratifikuoti šie TDO teisiniai aktai. Bet kokių atveju, patobulinimai namudinio darbo normose reikalingi, net jei nuotolinis darbas būtų vystomas atskirai nuo šios darbo formos.

V. Di Martino akcentuoja kelis aspektus, kodėl būtų svarbus šios Konvencijos ir Rekomendacijos ratifikavimas¹⁵⁴: viena vertus tiek Konvencija, tiek Rekomendacija lanksčiai išsprendžia daugelį svarbių klausimų ir pateikia efektyvias gaires. Konvencija nedetalizuoja reguliavimo, bet skatina Konvenciją ratifikavusias valstybes kurti, įgyvendinti bei periodiškai peržiūrėti nacionalines namudinio darbo politikas. Tokios politikos pagrindinis tikslas turėtų būti kiek įmanoma užtikrinti vienodas sąlygas namudiniams darbuotojams lyginant su kitais būdais užsidirbančiais darbuotojais.

Tuo tarpu TDO priimamos rekomendacijos neturi konvencijų galios, tačiau gali įtakoti nacionalinę teisę. Konkrečiai 184 Rekomendacija¹⁵⁵:

- nustato gaires nacionalinei politikai
- įtvirtina namudininko teisę būti informuotam apie jo/jos ypatingas darbo sąlygas
- numato darbdavių, samdančių namudininkus, registraciją bei tarpininkavimą
- rekomenduoja nustatyti nacionaliniuose įstatymuose minimalaus amžiaus ribą, nuo kurios galima būtų pretenduoti į namudinio darbuotojo vietą
- numato namudininkų teisę organizuoti kolektyvines derybas;
- nustatyti fiksuotą minimalų atlyginimą namudininkams;
- užtikrinti saugumo ir sveikatos apsaugos standartus;
- nustatyti darbo valandas, poilsio periodus ir atostogų galimybes;
- išspręsti socialinės apsaugos ir motinystės klausimus;
- išspręsti atleidimo iš darbo atveju kylančias problemas;
- teikti konsultavimo, mokymų paslaugas bei kitas programas, skirtas specialiai namudiniams darbuotojams.

Iš viso šio gausaus sąrašo ir anksčiau apžvelgtos Lietuvoje egzistuojančios namudinio darbo reglamentacijos akivaizdu, kad teisiniu lygiu yra įtvirtinti tik saugumo ir darbo laiko klausimai, bendruoju lygiu nacionaliniuose aktuose yra reglamentuojama kolektyvinių derybų,

¹⁵⁴ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.107.

¹⁵⁵ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.107.

socialinės apsaugos ir motinystės, atleidimo iš darbo klausimai, tačiau nėra akcentuojama namudinio darbo specifika.

Minima Konvencija šiuo metu, anot Socialinės ir darbo ministerijos pateikiamų duomenų, nėra ratifikuota Lietuvos¹⁵⁶. Tačiau, kaip teigia prof. Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė – Panomariovienė¹⁵⁷, net ir neratifikavusioms valstybėms TDO konvencijos (taip pat ir rekomendacijos) turi tarptautinių normų reikšmę, o „ratifikavimo klausimas – tai ne klausimas apie teisinę konvencijos prigimtį, bet apie kiekvienos valstybės požiūrį vykdant jau egzistuojančias tarptautinės sutarties normas“. Taigi, dar kartą akivaizdžiai galima įsitikinti, jog Lietuvoje neskiriama pakankamai dėmesio namudiniui, tame tarpe ir nuotoliniam darbui.

TDO užsakymu parengtoje studijoje nuotolinio darbo klausimais, V. Di Martino teigia¹⁵⁸, kad teisės aktuose turėtų būti sureguliuoti tokie susiję su nuotoliniu darbu klausimai:

- Įdarbinimo sąlygos ir trukmė: darbo sutartis, darbo aprašymas, darbo valandos ir viršvalandžiai, užmokestis ir priemokos, karjeros galimybės, darbo priežiūra, asmens duomenų apsauga, mokymai
- Socialinė apsauga: priežastys draudimo apmokėjimui, ligos pašalpos, motinystės ir neįgalumo pripažinimas, lygaus traktavimo klausimai, senatvės pensijos klausimai, nelaimingi atsitikimai, nedarbo išmokos ir pan.
- Darbo santykių klausimai: narystė profsąjungoje, konsultacijos, nusiskundimų sistema, derybos, streikai, profsąjungos prieinamumas iš darbo namuose vietos.
- Komunikavimo klausimai: technologinis komunikavimas, periodiškai susitikimai, nuotolinio darbo pagalbos ir konsultavimo grupės, naujienų laikraščiai.
- Darbo aplinkos klausimai: darbo vietos aprašas, gyvenamosios ir darbo vietos atskyrimas darbo namuose atveju, nutolusio biuro ar nuotolinio centro organizavimo klausimai, sveikata ir saugumas darbo vietoje, planavimo klausimų reguliavimas, išlaidos darbo vietos įrengimui
- Įranga/technologijos: įrangos pasirinkimas, įrangos įsigijimas, įrangos išlaikymo išlaidos, įrangos aptarnavimo išlaidos, duomenų apsauga, konsultacijos vartotojams.
- Finansiniai klausimai: mokesčiai, draudimas.

Bendruoju lygmeniu šie klausimai aptariami darbo įstatymuose, kai kurie turėtų būti sukonkretinti nuotolinį darbą reglamentuojančiose normose, o patys santykiai turėtų būti

¹⁵⁶ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Ratifikuotos konvencijos. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717> . Prisijungimo laikas: 2008-11-23.

¹⁵⁷ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001. P. 24-25.

¹⁵⁸ Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001. P.106.

individualizuoti darbo sutartimis dėl nuotolinio darbo ar sutarties priedu. Čia ir išryškėja darbo sutarties reikšmė ir svarba. Bei būtinybė sudarinėti platesnio pobūdžio, labiau konkretizuotą darbo sutartį, į ją įtraukiant daug papildomų klausimų, dėl kurių turi būti apsispręsta.

Šiuo atveju ir vėl reikėtų remtis JAV gerąja patirtimi, kur yra pasirašomos specialios sutartys dėl nuotolinio darbo ar sutarčių priedai, kurie kasmet peržiūrimi.

Apibendrinant ketvirtąjį skyrių autorė remiasi ir 2001-2002 metais atlikto, ES finansuoto tyrimo duomenimis¹⁵⁹. Čia teigiama, kad pagrindiniai nevisišką užimtumą skatinantys veiksniai yra:

- darbo pasiūla: didėjantis moterų užimtumas ir būtinumas derinti darbą ir šeimos funkcijas; didėjanti laisvalaikio vertė (gyvenimo lygio kilimo padarinys); didėjantis pasitenkinimas darbu;
- darbo paklausa (pati gamyba): būtinumas mažinti darbo sąnaudas ir didinti darbo našumą, lanksčiau prisitaikyti prie vartotojų poreikių ir rinkos pokyčių;
- valstybinė užimtumo politika, t.y. būtinumas mažinti nedarbą ir didinti gyventojų užimtumą;
- darbo pobūdžio kaita: 1994 m. Europoje pagal lanksčias užimtumo formas dirbo 1 mln. žmonių; o 2000 m. – jau 10 mln. Nustatyta, kad žmogus lengvai pereina iš tradicinių darbo formų į naujasias, t.y. darbą didelėje įmonėje iškeičia į savo verslą.

Atitinkamus pokyčius skatina dvi priešingos tendencijos: iš vienos pusės, būtinumas liberalizuoti darbo santykių sritį, o iš kitos – mažinti darbdavių piktnaudžiavimus darbo santykių srityje. Todėl tobulinant darbo teisės aktų leidžiančių plėtoti lanksčias užimtumo formas, nuostatas, būtina įvertinti ir vieną, ir kitą tendenciją, tačiau svarbiausia atsižvelgti į realią Lietuvos darbo rinkos padėtį. Anot tyrimo autorių, Lietuvoje yra pakankamas teisinis pagrindas taikyti lanksčias užimtumo formas, tačiau darbo santykių reglamentavimas yra gan painus, pernelyg smulkmeniškasis, o svarbiausia, – dažnai neužtikrinama reikiama įstatymų nuostatų laikymosi kontrolė. Kitaip sakant, turime gerus įstatymus, tačiau neskubame pasinaudoti jų teikiamomis galimybėmis. Siekiant plėtoti lanksčių užimtumo formų taikymą Lietuvoje, būtina tobulinti darbdavių ir darbuotojų interesų derinimą, jų santykius. Kita vertus – didinant jų skaidrumą, lanksčios užimtumo formos turėtų tapti veiksminga užimtumo didinimo priemone, o ne būti naudojamos kaip priedanga mažinti darbo išlaidas ir didinti darbo jėgos išnaudojimą.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Studija „Viešoji užimtumo politika: lanksčių užimtumo formų taikymas“. Prieiga per: [c](#). Prisijungimo laikas: 2008-11-09.

¹⁶⁰ Studija „Viešoji užimtumo politika: lanksčių užimtumo formų taikymas“. Prieiga per: http://www.zeturija.lt/index.php?dest=studijos_ir_knygos_1. Prisijungimo laikas: 2008-11-09.

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO IŠVADOS:

Šio magistrinio darbo tikslas buvo nustatyti, kokie yra šiuo metu nuotolinio darbo teisinės aplinkos ypatumai ir kokie pakeitimai reikalingi. Šiam tikslui pasiekti, pasitelkus teorinius ir empirinius tyrimo metodus, buvo visų pirma apžvelgta skirtingų šalių nuotolinio darbo sampratų, sąvokų įvairovė, klasifikacijos, galima nauda bei pritaikymo galimybės ir raida. Apžvelgus ir išanalizavus valstybių, kuriose nuotolinis darbas labiausiai išvystytas, praktiką, tuo pačiu atlikus situacijos Lietuvoje analizę bei terminijos vartojimo tyrimą, prietos tokios išvados:

1. Mokslinėje užsienio literatūroje ir praktikoje vartojama keli terminai nuotolinio darbo reiškiniui įvardyti bei keliasdešimt skirtingų apibrėžimų. Didžioji dalis apibrėžimų akcentuoja tris pagrindinius požymius, apibūdinančius nuotolinį darbą: erdvės (darbas atliekamas per atstumą, iš vietos, kitos nei pagrindinis biuras – namų, nuotolinio centro ar pan.), laiko (bet koku darbuotojui patogiu laiku) ir priemonių (IRT pagalba). Nuotolinis darbas suprantamas kaip lanksti užimtumo forma – tam tikros išimtinės patogesnės darbuotojui sąlygos, kurios pagerina darbo santykių įgyvendinimą, padeda derinti darbo ir poilsio laiko režimus.

2. Užsienio valstybėse nuotolinis darbas taikomas ypač plačiai privačiame, kiek siauriau – valstybiniame sektoriuje. Skiriama mažiausiai šešios asmenų grupės, į kurias nuotolinis darbas turėtų būti ypač orientuojamas, tačiau šiuo metu moksliniuose tyrimuose akcentuojama, kad ypač dažnai tokia galimybė reikalinga moterims, turinčioms mažamečių vaikų, neįgaliesiems ar juos prižiūrintiems šeimos nariams ir vyresnio amžiaus asmenims. Kitos potencialios grupės – emigrantai, jaunimas, diplomatinio korpuso tarnautojų sutuoktiniai ir pan. Kol kas šios asmenų grupės naudojasi nuotolinio darbo galimybėmis ne taip intensyviai.

3. Pagal 2000 metais atliktą mokslinę studiją, kiekviena iš Europos Sąjungos valstybių turėjo savo nuotolinio darbo įgyvendinimo bei vystymo politiką. Todėl dar 2002 metais Europos Sąjungos lygiu tarp socialinių partnerių (Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacijos (UEAPME) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP)) buvo pasirašytas naujos formos aktas – Europos bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo, kurio pagrindu siekta politikas nuotolinio darbo klausimu suvienodinti. Valstybės narės galėjo pačios pasirinkti, koku būdu įgyvendinti nacionalinėje praktikoje nuostatas dėl nuotolinio darbo sampratos, savanoriškumo pobūdžio, darbo sąlygų, duomenų apsaugos ir kt. 2006 metais ataskaitą apie šio susitarimo įgyvendinimą pateikė 16 Europos Sąjungos valstybių (tame tarpe ir naujai prisijungusių 2004 m.), tačiau Lietuvos ir kitų šešių valstybių jų tarpe nebuvo.

4. Jungtinėse Amerikos Valstijose nuotolinis darbas sėkmingai vystomas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje. Nuotolinio darbo valstybiniame sektoriuje diegimas

prasadėjo apie 2000 metus. Tuo metu buvo atlikti bandomieji projektai, papildyti viešieji įstatymai, Personalo vadybos įstaigai priskirtos įgyvendinimo funkcijos. Taip pat sukurtos stebėsenos bei konsultavimo sistemos, federalinės institucijos įpareigtos sukurti nuotolinio darbo įgyvendinimo politikas. JAV teisės aktai nuotolinio darbo federalinėse institucijose klausimais pasižymi ypač griežta, tiksli ir siaura santykių reglamentacija, nuotolinis darbas šiame sektoriuje traktuojamas ne kaip teisė, bet kaip pareiga. Dėl šių priežasčių ženkliai padidėjo nuotolinių darbuotojų skaičius federalinėse institucijose.

5. Australijoje nuotolinis darbas sėkmingiau plėtojamas privačiame sektoriuje. Tačiau būtent tai lėmė, kad nuotolinio darbo teisinių santykių samprata yra platesnė, apima daugiau skirtingų situacijų: visą darbo dieną, dalį darbo dienos ar kartais dirbamą darbą, taip pat kitas rūšis (kaip pavyzdžiui mobilųjį nuotolinį darbą). Tačiau iš to kyla ir teisinių problemų kaip diskusijos dėl darbo sutarties priedo turinio, dažni žodiniai susitarimai dėl darbo nuotoliniu būdu ir pan. Šias problemas bandoma spręsti ne tik teisinėmis priemonėmis, bet papildomomis vadybinėmis paslaugomis: konsultavimu, informavimu, atsakingų institucijų rekomendacijomis.

6. Lietuvoje šiuo metu esamą situaciją galima būtų pavadinti kaip pirmąsias nuotolinio darbo apraiškas. Vienas pirmųjų ir svarbiausių klausimų buvo išsiaiškinti galimą terminologiją. Pagal EUROVOC oficialus ir vienintelis terminas reiškiniui apibūdinti – nuotolinis darbas. Buvo atliktas tyrimas, kurio buvo siekiama nustatyti, kokie teisės aktuose be nuotolio darbo dar vartojami terminai šiam reiškiniui apibūdinti. Tyrimo rezultatai parodė, jog vartojami mažiausiai du skirtingi terminai (nuotolinis darbas, teledarbas bei dviejuose teisės norminiuose aktuose – distancinis darbas). Taip pat tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad teisės aktuose nėra pateikiama nuotolinio darbo apibrėžimo, nuotolinis darbas suprantamas tiek kaip lankstaus užimtumo forma, tiek kaip darbo organizavimo būdas, nėra skiriama nuotolinio darbo porūšių.

7. Iš teisės aktų ir mokslinės literatūros nuotolinio darbo klausimais Lietuvoje analizės paaiškėjo, kad nuotolinis darbas šiuo metu reglamentuojamas kaip namudinio darbo reiškinio dalis ar porūšis. Nors oficialiame terminologijos ir sampratų klausimų šaltinyje EUROVOC nuotolinis darbas traktuojamas kaip savarankiška užimtumo forma šalia namudinio, laikino, sezoninio ir kitų panašių darbo rūšių. Taip pat ir strateginiuose Lietuvos Respublikos dokumentuose nuotolinis darbas suprantamas kaip savarankiška užsiėmimo rūšis. Vertinant šiuo metu priimtus teisės norminius aktus galima teigti, kad pirminis pagrindas nuotoliniam darbui vystyti yra: nuotolinis darbas minimas daugelyje strategijų, kas parodo, jog suvokiama jo reikšmė ir nauda, tačiau trūksta konkrečių veiksmų įgyvendinimui numatymo, pavyzdžiui, daugumoje strategijų teigiama, kad nuotolinis darbas yra galimybė, tačiau nėra numatoma konkrečių veiksmų jam vystyti, o štai jau Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumente buvo teigiama, kad tai turėtų būti plėtojama, tačiau konkrečių veiksmų taip ir nesiimta.

8. LR darbo įstatymuose nuotolinis darbas traktuojamas kaip namudinio darbo sudėtinė dalis. LR Darbo kodekse bei jo namudinio darbo normas konkretinančiame LR Vyriausybės nutarime aptarti esminiai individualių nuotolinio darbo teisinių santykių aspektai: numatyta svarbiausios sąlygos, kurios turi būti aptartos sutartyje dėl namudinio darbo, t.y. dėl saugos, darbo laiko apskaitos ir darbo taisyklių netaikymo, kompensacijų. Kitais klausimais taikomos bendrosios LR Darbo kodekso ir kitų darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų normos. Tačiau neratifikuoti tarptautinės teisės aktai, kuriuose aptariama daug kitų svarbių šiuose santykiuose aspektų kaip pavyzdžiui: namudininko teisė būti informuotam apie jo/jos ypatingas darbo sąlygas, darbdavių, samdančių namudininkus, registracija bei tarpininkavimas, minimalaus amžiaus riba, nuo kurios galima būtų pretenduoti į namudinio darbuotojo vietą, fiksuoto atlyginimo minimumas ir pan.

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO PASIŪLYMAI:

Atlikus nuotolinio darbo apžvalgą ir išanalizavus situaciją Lietuvoje bei palyginus ją su kitų valstybių praktika, pateikiami tokie pasiūlymai:

1. Turėtų būti ratifikuoti Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai susiję su namudinio darbo įgyvendinimu, taip pat pagal galimybes prisijungta prie Europos Sąjungos iniciatyvų nuotolinio darbo srityje.

2. Nuotolinis darbas visų pirma turėtų tapti mokslinių tyrimų objektu. Remiantis JAV ir Australijos praktika, pirmasis žingsnis turėtų būti mokslinių studijos parengimas, apie nuotolinio darbo perspektyvas, reikšmę, naudą, asmenų grupes, į kurias jis turėtų būti orientuotas. Turėtų būti plačiau moksliniuose straipsniuose analizuojama sąvokos ir teisinio reglamentavimo klausimai. Vystantis šiam reiškiniai turės būti atliekama nuolatinė analizė bei stebėseną. Svarbu, kad būtų pradėti bandomieji projektai, kurių pagrindu vėliau būtų galima plėtoti ir pritaikyti nuotolinį darbą atskiroms asmenų grupėms.

3. Strateginio planavimo srityje reikėtų sukonkretinti nuotolinio darbo įgyvendinimo priemones, numatyti konkrečius terminus, atsakingas už politikos kūrimą, įgyvendinimą ir priežiūrą institucijas.

4. Nors egzistuoja tam tikras teisinis pagrindas nuotoliniam darbui, tačiau tolesniam vystymui jis nėra pakankamas. Visų pirma nuotolinis darbas turėtų būti traktuojamas teisės aktuose kaip savarankiška lankstaus užimtumo forma, o ne namudinio darbo rūšis. Atitinkamai turi būti atlikti pakeitimai egzistuojančiuose teisės aktuose arba taip kaip planuojama penkioliktosios Vyriausybės programoje – sukurti atskirą teisės aktą, šių teisinių santykių reglamentavimui. Jame svarbu jog būtų išspręstas apibrėžimo (sąvokos) klausimas, aptarti tokie svarbūs klausimai kaip:

nuotolinio darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos, alternatyvūs darbo laiko apskaitos, darbo tvarkos taisyklių variantai, garantijos nedarbingumo, atleidimo ir kt. atvejais, darbo valandų ir atostogų klausimai, konsultavimo, mokymų paslaugų galimybės ir kita.

5. Valstybės institucijos, atsakingos už nuotolinio darbo vystymą, su mokslininkais turėtų kurti rekomendacijas, teikti konsultacijas, paruošti pavyzdines darbo sutartis ir jų priedus, nurodant, kokie aspektai turi būti aptarti nuotolinio darbo atveju.

NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

LR teisės aktai, institucijų veiklos ataskaitos

1. LR Konstitucija. // Žin. 1992, Nr. 33-1014.
2. LR Darbo kodeksas. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325537 . Prisijungimo laikas: 2008-11-08.
3. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Nr. 1043 Žin. 2003, Nr. 81(1)-3690.
4. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo“ // Nutarimas Nr. 935, 2007-03-28. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=239161&p_query=nuotoliniam&p_tr2=2 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
5. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl LR užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ // Nr. 529. Žin., 2001, Nr. 40-1404. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=231262&p_query=%22distancinis%20darbas%22&p_tr2=2 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
6. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo“ // Nr. 1160, 2003-09-11; Valstybės žinios, 2003-09-19, Nr. 89-4029 . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217644&p_query=%22nuotolinis%20darbas%22&p_tr2=2 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
7. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo“ // Nr. 1350, 2008-03-12 . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=316289 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
8. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“ // Nr. 737, 2004-06-14; Valstybės žinios: 2004-06-17 Nr.95-3501. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=235511&p_query=%22nuotolinis%20darbas%22&p_tr2=2 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
9. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“ . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=318111&p_query=&p_tr2= . Prisijungimo laikas 2008-12-07.
10. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ // Nr. 1047, Valstybės žinios, 2008-10-28, Nr. 124-4718. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329187&p_query=&p_tr2= . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
11. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa“. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 850 // Žin., 2002-06-12, Nr. 57-2335.
12. Vyriausybės nutarimas „Dėl socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004-12-02, Nr. 173-6399 .
13. LR Vyriausybės nutarimas „ Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Nr. IX-1187; Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029 . Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888&p_query=%22nuotolinio%20darbo%22&p_tr2=2 . Prisijungimo laikas: 2008-12-07.

14. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos Informacinių technologijų ir telekomunikacijų plėtotės dalis. // Žin. 2002-06-19, Nr. 60-2424. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/7.%20informaciniu%20technologiju%20ir%20telekomunikaciju%20pletotes%20strategija.doc> . Prisijungimo laikas: 2008-02-20.
15. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių dalis. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonominiu%20veiksniu%20strategija.doc> . Prisijungimo laikas: 2008-02-20.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Programa Nr. XIP-127. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=332226&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas: 2008-12-13.
17. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. Nr. ES-58, 2007-09-26. Prieiga per: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=305769&p_query=&p_tr2=. Prisijungimo laikas: 2008-12-07.
18. Bendri veiksmai augimui ir užimtumui skatinti: Bendroji Lisabonos programa (2005). Europos Bendrijų Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui. KOM(2005)330. Prieiga per: [http://www.futurdeleurope.parlament.gv.at/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2005\)0551/_com_com\(2005\)0551_lt.pdf](http://www.futurdeleurope.parlament.gv.at/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2005)0551/_com_com(2005)0551_lt.pdf) . Prisijungimo laikas: 2008-14-22.
19. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija (2006). Prieiga per internetą: http://www.ndt.lt/files/File/viesos_konsultacijos/Neigaliuju_teisiu_konvencija_ir_Protokolas_autent070223.doc . Prisijungimo laikas: 2007-05-10.

Kitų šalių bei Tarptautinių organizacijų dokumentai, ataskaitos ir projektai

1. A guide to telework in the Federal government. Prieiga per : http://209.85.135.104/search?q=cache:IRxib_DCgycJ:www.opm.gov/pandemic/agency2a-guide.pdf+guide+to+telework+in&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt . Prisijungimo laikas 2008-08-24.
2. „Collaboration@Work“, The 2003 report on new working environments and practices. European Commission., October 2003. Prieiga per: http://ec.europa.eu/information_society/activities/atwork/hot_news/publications/documents/collab_at_work2003en.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-06-23.
3. GovTrack.us. S. 1000--110th Congress (2007): Telework Enhancement Act of 2007, GovTrack.us (database of federal legislation). Prieiga per: <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=s110-1000> Prisijungimo laikas: 2008-08-31.
4. Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners. September 2006. Prieiga per: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/telework_implementation_report_en.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-11-23.
5. ILO, Conditions of Work Digest on Telework, Vol. 9, 1, 1990, ILO, Geneva.
6. Recommendations to the European Council: Europe and the global information society. Brussels, 26 May 1994. Prieiga per: <http://www.rewi.hu-berlin.de/jura/proj/dsi/report.html> . Prisijungimo laikas: 2008-06-03.
7. “Telework: A Management Priority A Guide for Managers, Supervisors, and Telework Coordinators” by U.S. Office of Personnel Management, May 2003. Prieiga per http://www.telework.gov/documents/tw_man03/prnt/manual.asp Prisijungimo laikas 2008-02-29
8. Telework for Australia Employees and Businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices. Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government. 2006. Prieiga per:

http://archive.dcita.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/37022/ATAC_REPORT.pdf

Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

9. Telework – good practice for the future! Telework in theory and practice based on 100 European cases and Telework '97. Stockholm: NUTEK, 1998.
10. The library of Congress. Information on bills, resolutions. A bill to enhance the Federal Telework Program. Prieiga per <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d110:SN01000:@@@L&summ2=m&>. Prisijungimo laikas: 2008-09-13.
11. The list of Public laws on telework in federal institutions. http://www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_legislation/index.aspx Prisijungimo laikas: 2008-08-25.
12. What Will Telework Change and What Kind of Future Will it Bring? Today and Tomorrow in the Leading Telework Country (Presented at Fourth International Telework Workshop Tokyo, Japan - September 3, 1999) Gil E.Gordon http://www.gilgordon.com/downloads/tokyo_speech.html 2008-03-04.

Knygos ir akademiniai straipsniai

1. Bužinskas G. Ir kt. LR Darbo kodekso komentaras. II dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004.
2. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001.
3. Kažemikaitienė E. Opportunities of Integration of Disabled Persons to Labour Market in Conditions of Information Society. Baltic IT & T review : a business journal for the information society. Riga : Data Media Group. 2008, Nr. 2, P. 1-5.
4. Keras A., Kurapka E., Petrauskas R. Informacinės visuomenės kūrimo, informacinių technologijų taikymo ir informacinių technologijų teisės plėtros tendencijos Europos Sąjungoje. Lietuvos teisės universitetas, 2001.
5. Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius, 2008.
6. Petrauskas R.A., Bilevičienė T. Neigaliųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis // Informacijos mokslai, 2007.
7. Šeštoji bendroji programa smulkiau. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/leaflets/enlargement/page_56_lt.html . Prisijungimo laikas: 2008-09-21. BP7 Rytojaus atsakymai prasideda šiandien. Europos Komisija. Prieiga per: http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-factsheets_lt.pdf. Prisijungimo laikas: 2008-09-21.
8. Vidžiūnas A ir kt. Informacinių technologijų taikymas. Kaunas, 1999. cit pagal: Petrauskas R. Informacinių technologijų taikymas viešajame administravime. Vilnius, LTU, 2001.
9. Bergum S. What has happened to telework?// The Journal of E-working. 2007, Vol.1. P.13-44. Prieiga per: <http://www.merlien.org/oj/index.php/JOE/article/view/2> . Prisijungimo laikas: 2008-09-20.
10. Blanpain R. The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union, Consolidated report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997.
11. BRIEF HISTORY. New Methods of Working for Information Society Technologies Programme Promotion to Commonwealth of Independent States. Prieiga per <http://www.ednes.org/wistcis/tw/ch3.html> . Prisijungimo laikas: 2008-03-04.
12. Gareis K., T.Hanhike, P.Ylostalo. eWork and Pro-Active Work Organisation: Reaping the Benefits of ICT-based Forms of Working. . 12th International Workshop on telework. Prieiga per: <http://www.empirica.com/publikationen/documents/gareis+hanhike+ylostalo.pdf>. 2008-08-05.

13. Gareis K. The state of eWork in Europe today. 12th International Workshop on telework. 2007 Norway. Prieiga per: [http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote\(final\).pdf](http://www.empirica.biz/publikationen/documents/gareis_keynote(final).pdf) . Prisijungimo laikas: 2008-08-05.
14. Garrett R.K., Danziger N.J. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance.// Social Science Computer Review Volume 25 Number 1 Spring 2007. <http://ssc.sagepub.com/cgi/content/abstract/25/1/27>. Prisijungimo laikas 2008-01-11.
15. Huws U. Equality and telework in Europe. The report for the European Commission, 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/huws.doc> Prisijungimo laikas: 2008-06-14.
16. Huws U. The New Homeworkers, Low Pay Unit, London 1984.
17. Weissbach J.H. Telework regulation and social dialogue. Euro-Telework, November 2000. Prieiga per: <http://www.telework-mirti.org/weissbach.htm>. Prisijungimo laikas: 2007-12-26. P.2.
18. Di Martino V. The high road to teleworking. Geneva: International Law Organisation, 2001.
19. Masuda Y. The Information society as post-industrial society. Vašingtonas, 1981. P. 3-8. Prieiga per http://books.google.lt/books?id=ykmlXf1G3AC&printsec=titlepage&dq=masuda+informat+ion+society&psp=1&source=gbs_toc_s&cad=1#PPP1_M1 . Prisijungimo laikas: 2008-06-03.
20. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва: 2003.

Studijos, projektai, baigiamieji darbai, ataskaitos

1. Bigelis Z. Elektroninio darbo samprata ir apibrėžimai. VGTU moduliųjų mokymų medžiaga studentams. Prieiga per: <http://193.219.145.99/its/modules/EIDarbas.pdf> . Prisijungimo laikas: 2008-06-07.
2. Bigelis Z., TELEDARBAS (Telework): Terminija, istorija, būklė, tendencijos. Prieiga per www.infobalt.lt/docs/LRS_0507_TELEBALT_projektas_TELEDARBAS.ppt Prisijungimo laikas: 2008-03-04.
3. Informacinis biuletenis: Neįgaliųjų socialinė integracija 2006 m. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per: http://www.stat.gov.lt/uploads/docs/68_neigaliuju_soc_integracija_2006.doc. Prisijungimo laikas: 2008-04-16.
4. Jepifancevaitė A. ES strateginės kryptys plėtojant nuotolinį darbą: magistro baigiamasis darbas. Vilnius, 2003. Prieiga per: http://aleph.library.lt/F/T4GLJ1GUVIAJQC25TE1BM8PEC2L69DKDQPITX1IUL6BA1TUQK9-00358?func=full-set-set&set_number=548532&set_entry=000002&format=999 . Prisijungimo laikas: 2008-11-30.
5. Lietuvos darbo birža. Ataskaita už 2007 metus. Prieiga per: http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm . Prisijungimo laikas: 2008-04-26.
6. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos ataskaita už 2007 metus. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460> . Prisijungimo laikas: 2008-04-27.
7. Studija „Viešojo užimtumo politika: lanksčių užimtumo formų taikymas“. Prieiga per: http://www.zeturija.lt/index.php?dest=studijos_ir_knygos_1. Prisijungimo laikas: 2008-11-09.
8. Plačiau apie telepaslaugas (ang. *teleservice*) žr. <http://www.aasf.org/forms/Teleservice.pdf> . Prisijungimo laikas: 2008-06-15.
9. Ūkio ministerijos ataskaita už 2006 metus. Prieiga per: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ataskaita/ataskaita-2006.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-04-27.

Papildomi šaltiniai

1. Eurovoc žodynas. Prieiga per: <http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>. Prisijungimo laikas: 2008-11-02.
2. IVPK prie LR Vyriausybės. IVPK veikla. Prieiga per: <http://www.ivpk.lt/main.php?cat=10> Prisijungimo laikas: 2008-12-14.
3. Jeff Erlichman. Telework Into the Future. Federal News Radio. 2008-04-08. Prieiga per: <http://www.federalnewsradio.com/?nid=169&pid=&sid=1383105&page=1>. Prisijungimo laikas: 2008-09-14.
4. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Apie Tarptautinę darbo organizaciją. Konvencija Nr. 177. Konvencija dėl namudinio darbo. Prieiga per: <http://www.socmin.lt/index.php?312091507> . Prisijungimo laikas: 2008-11-23.
5. Tarptautinių žodžių žodynas. <http://www.zodziai.lt/lib/description.php?id=22475>, prisijungimo laikas 2008-02-23.
6. LR VRM tinklalapis. Institucijos veiklos kryptys. Prieiga per: <http://www.vrm.lt/index.php?id=795> Prisijungimo laikas: 2008-12-14.
7. LR VRM tinklalapis. VRM Informacinės politikos departamentas. Prieiga per: <http://www.vrm.lt/index.php?id=799> . Prisijungimo laikas: 2008-12-14.
8. Valstybės valdymo sistemos tobulinimo komisijos 2008 metų veiklos planas. Prieiga per: http://www.lrv.lt/saulelydzio_komisija/2008_komisijos_darbu_planas.pdf . Prisijungimo laikas: 2008-12-05.
9. Valstybės tarnybos departamentas. 2008-10-28 dienos naujiena: Saulėlydžio komisijoje – valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos tobulinimas. Prieiga per: <http://www.vtd.lt/index.php?-1904736260> . Prisijungimo laikas: 2008-12-05.
10. Vikipedija laisvoji enciklopedija. Informacinės technologijos. Prieiga per: http://lt.wikipedia.org/wiki/Informacin%C4%97s_technologijos. Prisijungimo laikas: 2008-11-30.
11. Vikipedija laisvoji enciklopedija. ISDN. <http://lt.wikipedia.org/wiki/ISDN> . Prisijungimo laikas: 2008-12-10.
12. ABC naujienos. Prieiga per: <http://www.abc.net.au/news/stories/2008/03/19/2193974.htm> . Prisijungimo laikas 2008-08-09.
13. Australian Government initiative. Home-based business webpage. Prieiga per: <http://www.business.gov.au/Business+Entry+Point/Business+Topics/Home-based+business/> . Prisijungimo laikas: 2008-08-09.
14. Australian government webpage for employment and workplace relations for australians. Prieiga per: <http://www.workplace.gov.au/workplace/Programmes/WorkFamily/Teleworktaskforce.htm>; Prisijungimo laikas: 2008-08-03.
15. Australian Telework Advisory Committee. Prieiga per: http://www.archive.dcita.gov.au/2007/11/australian_telework_advisory_committee/australian_telework_advisory_committee_atac_terms_of_reference . Prisijungimo laikas: 2008-12-05.
16. Telework Australia webpage. Prieiga per: <http://www.teleworkaustralia.net.au/>. Prisijungimo laikas: 2008-08-03.
17. Telework Exchange. 2007 May. Prieiga per: <http://www.teleworkexchange.com/teleworker-05-07.asp>. Prisijungimo laikas: 2008-08-31.

SANTRAUKA

Nuotolinis darbas Lietuvoje: teisiniai aspektai

Šiame magistro baigiamajame darbe apžvelgiama bei analizuojama nuotolinio darbo Lietuvoje teisinė aplinka. Lietuvoje nuotolinis darbas dar tik besivystantis reiškinys, tuo tarpu šios srities pasaulinė praktika yra gausi ir įvairi. Todėl darbe visų pirma aptariama bendra pasaulinė patirtis nuotolinio darbo srityje ir analizuojama šio reiškinio vystymo strategijos bei teisiniai aktai konkrečiose šalyse. Šios analizės ir palyginimo pagrindu teikiami pasiūlymai Lietuvai.

Pagrindinis darbo įnašas į nuotolinio darbo teisinės aplinkos studijas – aprašymo metodo pagalba apibendrinta užsienio šalių praktika, dabartinės Lietuvos situacijos analizė bei lyginamuoju metodu išskirtos spragos, kurios turėtų būti taisytinės Lietuvos praktikoje.

Šis darbas yra pradinis įnašas į tolimesnius reiškinio tyrimus: apibendrinus bendrąsias sąvokas, sampratos problemas, išskyrus proceso spragas, galima imtis tolesnių vystymo ir netgi konkrečių su nuotoliniu darbu susijusių problemų tyrimo. Tam pagrindą suteikia ir naujausia valdžios institucijų skatinimo politika ką tik priimtuose teisės aktuose.

Reikšminiai žodžiai: nuotolinis darbas, lanksčios darbo organizavimo formos, informacinė visuomenė, užimtumas.

SUMMARY

Legal aspects of telework in Lithuania

This master thesis focuses on the review and analysis of telework legal environment in Lithuania. Telework makes only first steps in Lithuania, meanwhile huge and variable practices already exists worldwide. That is why this master thesis firstly summarizes all basic themes of telework, such as its concept, classifications, etc. Then the practices and legal basics of certain countries is analysed. The suggestions for changes in Lithuania are derived from this descriptive comparative analysis.

This work contributes to the studies of teleworking legal environment by summarizing the practice of foreign countries, reviewing the recent situation of Lithuania and indicating the gaps that should be solved in the national legal basis.

This master thesis is a good start for further research of telework in different domains, such as telework for disabled, women and etc., especially when there are new actions and initiatives of government institutions in Lithuania.

Keywords: telework, employment, flexibility, information society.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

„Nuotolinio darbo Australijoje ir JAV palyginimas.“

	Australija	Jungtinės Amerikos Valstijos
Sąvoka	Apibrėžiama plačiai, priskiriama lankstaus darbo porūšiui, esminiai kriterijai – darbo vieta, darbo valandos ir IT naudojimas	Siaura apibrėžtis, konkrečios charakteristikos – darbo vieta ir dažnumas yra apibūdinantys kriterijai
Klasifikacija	Skiriamos 4 rūšys: darbuotojai, dirbantys namuose nuolat ar kartais; dirbantieji savarankiškai; mobilūs darbuotojai ir dirbantys po darbo	Klasifikuoja pagal 2 kriterijus: nuolat/iš dalies dirbamas nuotolinis darbas ir pagal dažnumą per savaitę ir mėnesį. Kitos dvi klasifikacijos griežtai atmetamos.
Atsakinga institucija	ATAC (Australijos Nuotolinio darbo patariamasis komitetas prie Vyriausybės)	OPM (Personalo valdymo organizacija prie federalinės valdžios)
Diegimo procesas	Tyrimas, atsakingos institucijos įsteigimas, konsultacijos, rekomendacijų kūrimas, strateginių dokumentų ruošimas, priežiūra	Poreikio išsiaiškinimo studija, bandomasis projektas, teisės aktų ruošimas, politikos kūrimas, gairių paruošimas
Reglamentuojantys teisės aktai	Papildymai strateginiuose dokumentuose	Kelių aktų visuma, institucijos vidaus politika, ruošiamas įtvirtinimo akto projektas.
Individualių santykių reglamentavimo būdai	AWA (asmens raštiškas susitarimas dėl papildomų sąlygų) ir bendri teisės aktai dėl darbo santykių	Kasmet peržiūrimas papildomas susitarimas prie darbo sutarties
Susitarimo įforminimo pobūdis	Dažniausiai žodinis	Privalomai rašytinė forma

Priedai Nr. 2-10

„Tyrimo paieškos rezultatai“

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult.l?p_m=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22nuotolinis%20darbas%22&p_pub=&p_denr=&p_inr=&p_rus=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: **laikija paieška** **Tikslinti paieškos parametrus**

- Kalba: Lietuvių
- Paieška: "nuotolinis darbas" (Visi fondžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: Registravimo datą

Iš viso - 2. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:09:45

Eil. nr.	Dokumentas	Data	Iir.	Tipas
1	Dėl Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių veikimo strategijos patvirtinimo. 2004-06-14 737 Nutarimas išgaliojimo nuo 2004-06-18 Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė Vaištybės žinios: 2004-06-17 Nr.95-3501	2004-06-14	737	Nutarimas
2	Dėl Nacionalinės daromaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo Išgaliojimo nuo 2003-09-20 Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė Vaištybės žinios: 2003-09-19 Nr.89-4029	2003-09-11	1160	Nutarimas

1-2
Paieškos užimas - 0,01 s

© Seimo kanceliarija | [PRAĐŽIA](#) | [NAUDIENOS](#) | [RODYKLĖ](#) | [KONTAKTAI](#) | [PAIEŠKA](#) | [SVETAINIS ŽEINĖLAPIS](#)

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22nuotolinio%20darbo%22&p_pub=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška - Windows Internet Explorer

ezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22nuotolinio%20darbo%22&p_pub=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

EN

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: **Nauja paieška** **Tikslinti paieškos parametrus**

- Kalba: **Lietuvių**
- Tekstas: **"nuotolinio darbo"** (Visi žodžiai)
- Rūšuoti rezultatus pagal: **Registravimo data**

15 viso - 8. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:16:13

1-8	Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1	1	Del Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo Aktuali nuo 2008-03-21 Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kancelarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2008-03-12	1350	Aktuali redakcija
2	2	Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita Priėmė: Lietuvos Respublikos Seimas	2007-09-26	ES-58	Ataskaita
3	3	Del Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo Išgalio nuo 2004-11-03 PAKEISTAS [Aktuali redakcija] Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė Valstybės žinios: 2004-11-02 Nr.159-5795	2004-10-28	1350	Nutarimas
4	4	Del valstybės ilgalaikės raidos strategijos Išgalio nuo 2002-11-28 Priėmė: Lietuvos Respublikos Seimas Valstybės žinios: 2002-11-27 Nr.113-5029	2002-11-12	IX-1187	Nutarimas
5	5	Seimo nutarimo "Del Valstybės ilgalaikės raidos strategijos" projekto PRIEDAS Pateikė: Lietuvos Respublikos Seimas; Europos reikalų komitetas	2002-11-11	DXP-1774(25P)	Priedas
6	6	Valstybės ilgalaikės raidos STRATEGIJOS PROJEKTAS Pateikė: Lietuvos Respublikos Seimas; Europos reikalų komitetas	2002-10-31	DXP-1774(2)	Priedas
7	7	Valstybės ilgalaikės raidos STRATEGIJA Pateikė: Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, P. Česna	2002-07-05	DXP-1774	Priedas
8	8	Lietuvos Nacionalinės informacinės visuomenės plėtros STRATEGIJA Pateikė: Seimo narys G.Babravičius, Seimo narys A.Kunčinas, Seimo narys V.Kvietkauskas	2001-11-26	DXP-1211	Priedas

1-8
Paieško lažimas - 0.04 s

start | Lietuvos Respublikos ... | Magistrinis ... | VM_20081207.doc - ... | tyrimas.doc - Microso... | Internet | 100% | 18:17

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22nuotolin%20da rb%E0%22&p_pub_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: [Nauja paieška](#) [Tikslinti paieškos parametrus](#)

- Kalba: Lietuvių
- Tekstas: "nuotolinį darbą" (Visi žodžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: Registravimo datą

Iš viso - 3. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:15:01

Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1	Del Lietuvos placiajuoscio ryšio infrastruktūros 2005-2010 metų pietros strategijos patvirtinimo Aktuali nuo 2008-10-24 Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2008-10-01	1231	Aktuali redakcija
2	Del Lietuvos placiajuoscio ryšio infrastruktūros 2005-2010 metų pietros strategijos patvirtinimo Išgalio nuo 2005-11-20 PAKEISTAS [Aktuali redakcija] Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė Valstybės žinios: 2005-11-19 Nr.137-4920	2005-11-16	1231	Nutarimas
3	Dvidešimt septyntasis (437) posėdis Seimo posėdis: Lietuvos Respublikos Seimas; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Dokumentų departamentas Stenogramos: 2003-11-24 Nr.242	2003-11-13	27(437)	Stenograma

1-3
Paieškos laikas - 0.25 s

[Seimo kanceliarija](#)
[PRADŽIA](#)
[NAUJIENOS](#)
[RODYKLĖ](#)
[KONTAKTAI](#)
[PAIEŠKA](#)
[SVETAINIS ŽEMELAPIS](#)

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22nuotoliniam%20darbui%22&p_pub=&p_met=&p_lr=&p_deni=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_fkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

EN

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: [Nauja paieška](#) [Tikslinti paieškos parametrus](#)

- Kalba: Lietuvių
- Tekstas: "nuotoliniam darbu" (Visi žodžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: Registravimo datą

Iš viso - 1. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:18:00

1-1

Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1	Lietuvos Respublikos Vyriausybės PROGRAMA	2008-12-04	XIP-127	Programa

Pateikė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė, A.Kubilius

1-1
Parapė kūrimas - 0.10 s

© Seimo kanceliarija

[Į PRADŽIĄ](#) [NAUJIEIOS](#) [RODYKLĖ](#) [KONTAKTAI](#) [PAIEŠKA](#) [SVETAINIŲ ŽEMĖLAPIS](#)

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarbas&p_pub=&p_met=&p_inr=&p_dnr=1&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška - Windows Internet Explorer

ter3dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarbas&p_pub=&p_es=0&p_dnr=1&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška

Paieškos parametrai - Nauja paieška Tiksinti paieškos parametrus

- Kalba: Lietuvių
- Paieška: tikslus (Visi žodžiai)
- Atburti rašmenis pagal Registravimo datą

Iš viso - 13. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:22:23

Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1	Dalį 2004-2006 metų Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Aktuali nuo 2007-10-31 Tiesiai šita priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Parengė Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2007-10-02	1458	Aktuali redakcija
2	Dalį Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Aktuali nuo 2007-03-28 Tiesiai šita priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Parengė Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2007-03-28	935	Aktuali redakcija
3	Dalį Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Aktuali nuo 2006-08-01 iki 2007-03-27 Tiesiai šita priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Parengė Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2006-08-01	935	Aktuali redakcija
4	Dalį Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Aktuali nuo 2005-10-18 iki 2006-07-31 Tiesiai šita priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Parengė Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2005-10-18	935	Aktuali redakcija
5	Dalį 2004-2006 metų Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Išgalioje nuo 2004-11-24 PAREIŠTAS Priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Valstybės žinios 2004-11-23 Nr.169-6323	2004-11-17	1458	Nutarimas
6	Dalį Lietuvos 2004-2006 metų bendrojo programavimo dokumento patvirtinus Išgalioje nuo 2004-06-07 PAREIŠTAS Priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė Valstybės žinios 2004-06-06 Nr.123-4486	2004-06-02	935	Nutarimas
7	Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. spalio 22 d. (antradienio) nesilinus planariniu posėdžiu darbotvarkė Pareikė Lietuvos Respublikos Seimas	2002-10-21		Darbotvarkė
8	Lietuvos Respublikos Seimo saulainė Pareikė Lietuvos Respublikos Seimas	2002-09-23		Darbotvarkė
9	Lietuvos Respublikos Seimo saulainė Pareikė Lietuvos Respublikos Seimas	2002-05-06		Darbotvarkė
10	Lietuvos Nacionalinės informacinių visuomenės plėtros STRATEGIJA Pareikė Seimo narys G. Babarauskas, Seimo narys A. Kucinas, Seimo narys V. Kviečkuskas	2001-11-26	DIP-1211	Priedas
11	Įrodymų šaltinis (199) įrašė Lietuvos Respublikos Seimo saulainė Kanceliarija, Dokumentų departamentas Senogramos 1998-06-01 Nr.105	1998-05-21	36(199)	Senograma
12	Saulainė (160) įrašė Seimo posėdis Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Dokumentų departamentas Senogramos 1998-03-05 Nr.85	1998-02-24	7(160)	Senograma
13	Duodšimt dvynaitis (129) įrašė Lietuvos Respublikos Seimo saulainė Kanceliarija, Dokumentų departamentas	1997-11-06	29(129)	Senograma

start | Lietuvos Respublikos ... | Magistrinis visas | VM_20081207.doc - ... | yymas.doc - Microso... | 75% | Internet | 18:23

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarbo&p_pub=&p_met=&p_inr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška - Windows Internet Explorer

inter3dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarbo&p_pub=&p_met=&p_inr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: **Nauja paieška** [Tikslinti paieškos parametrus](#)

- Kalba: Lietuvių
- Tekstas: teledarbo (Visi žodžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: Registravimo data

Iš viso - 3. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:23:27

Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1	Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo Išgalio nuo 2008-10-29 Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė Valstybės žinios: 2008-10-28 Nr.124-4718	2008-10-01	1047	Nutarimas
2	Lietuvos Nacionalinės informacinės visuomenės plėtros STRATEGIJA Pateikė: Seimo narys G.Babravičius, Seimo narys A.Kučinas, Seimo narys V.Kvietkauskas	2001-11-26	IXP-1211	Priedas
3	Dvidešimt dvintasis (129) posėdis Seimo posėdis; Lietuvos Respublikos Seimas; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija. Dokumentų departamentas Stenograma: 1997-11-17 Nr.69	1997-11-06	29(129)	Stenograma

1-3
Paieškos laikas - 0:02 s

Seimo kanceliarija | PRADŽIA | NAUJIEJOS | RODYKLĖ | KONTAKTAI | PAIEŠKA | SVETAINĖS ŽEMLAPIS


Done | Click here to begin | Lietuvos Respublikos ... | VM_20081207.doc - ... | Iyrmis.doc - Microso... | 100% | Internet | 18:23

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarb%E0&p_pub=&p_p_met=&p_inr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška - Windows Internet Explorer

r30d0kpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=teledarb%E0&p_pub=&p_p_met=&p_inr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška



LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: **Nauja paieška** **Tikslinti paieškos parametrus**

- Kalba: **Lietuvių**
- Tekstas: **teledarba** (Visi žodžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: **Registravimo data**

IS viso - 6. Paieškos laikas - 2008-12-07 18:23:57

1-6	Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1		Del Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos Aktualii nuo 2008-04-18 iki 2008-10-28 Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2008-04-09	1270	Aktuali redakcija
2		Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita Priėmė: Lietuvos Respublikos Seimas	2007-09-26	ES-58	Ataskaita
3		Del Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos Aktualii nuo 2007-10-05 iki 2008-04-17 [Aktuali redakcija] Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2007-09-11	1270	Aktuali redakcija
4		Del Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos Aktualii nuo 2007-08-26 iki 2007-10-04 [Aktuali redakcija] Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2007-08-14	1270	Aktuali redakcija
5		Del Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos Aktualii nuo 2006-07-03 iki 2007-08-25 [Aktuali redakcija] Teisės akta priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė; Parengė: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Informacijos technologijų ir telekomunikacijų departamentas	2006-07-03	1270	Aktuali redakcija
6		Del Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos Ispaliojo nuo 2005-11-27 iki 2008-10-28; Negalioja nuo 2008-10-29 MEGALIOJA Priėmė: Lietuvos Respublikos Vyriausybė	2005-11-22	1270	Nutarimas

Click here to begin

start Lietuvos Respublikos ... Magistrinis_ visas lyrimas.doc - Microso...

Internet 100% 18:24

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_n=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22e.darbas%22&p_pu b=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška - Windows Internet Explorer

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.rezult_l?p_n=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=%22e.darbas%22&p_pu b=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=

Lietuvos Respublikos Seimas - Dokumentų paieška

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

EN

Paieškos rezultatai

Paieškos parametrai: **Nauja paieška** [Išskirti paieškos parametrus](#)

- Kalba: Lietuvių
- Tekstas: "e.darbas" (Visi žodžiai)
- Rūšiuoti rezultatus pagal: Registravimo data

Iš viso - 1. Paieškos laikas - 2008-12-13 12:13:36

1-1	Eil. nr.	Dokumentas	Data	Nr.	Tipas
1		Lietuvos Respublikos ir Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujančios Europos Bendrijai, dvišaliame finansavimo sutartis "Dėl specialiosios žemės ūkio ir kaimo plėtros paramos programos (SAPARD)" PAKĖSTAS Priėmė: Tarpinairinius dokumentus pasirašiusios šalys Valstybės žinios: 2001-08-29 Nr.74-2589	2001-03-05		Sutartis

1-1
Paieška užimta - 5.02 s

© Seimo kanceliarija [PRADŽIA](#) [NAUDIENOS](#) [RODYKLĖ](#) [KONTAKTAI](#) [PAIEŠKA](#) [SVETAINIS ŽEMELAPIS](#)

start Lietuvos Respublikos ... Magistris_ skyriaus ... Ilymas.doc - Microso... Internet 100% 12:14

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=148936&p_query=%22e.darbas%622&p_tr2=2

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMAS

Lietuvos Respublikos ir Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujancios Europos Bendrijai, daugiamečė finansavimo sutartis "Dėl specialiosios žemės ūkio ir kaimo plėtros paramos programos (SAPARD)"

Rūšis: Sutartis	Numerus: 2001-03-05	Data: 2001-03-05	Kalba: Lietuvių
Publikavimas: Valstybės žinios, 2001-08-29, Nr. 74-2589	Statusas: Išgalioja nuo 2001-08-29 >>>		
2001-03-05 Priėmė - Tarptautinius dokumentus pasirašiusios šalys	Word 97 dokumentas		
Susiję dokumentai: Susiję Europos Sąjungos teisės aktai Pakeitimai			
Eurovoc 4.2 terminai: EB žemės ūkio fondas, Europos žemės ūkio orientavimo ir garantijų fondas, ūkio plėtros planas, ūkio plėtros planas, žemės ūkio plėtros planas			

[Pažymėti leiskomus žodžius](#) [Nauja paieška](#)

LIETUVOS RESPUBLIKOS IR EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJOS, ATSTOVAUJANČIOS EUROPOS BENDRIJAI, DAUGIAMEČĖ FINANSAVIMO SUTARTIS DEL SPECIALIOSIOS ŽEMĖS ŪKIO IR KAIMO PLĖTROS PARAMOS PROGRAMOS (SAPARD)

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atstovaujanti Lietuvos Respublikai, toliau - Lietuvos Respublika, ir Europos Bendrijų Komisija, toliau - Komisija, atstovaujanti Europos Bendrijai, toliau - Bendrija, toliau šioje sutartyje bendrai vadinamos Sutarties Šalinis, susivėgdamos į tai, kad:

- 1) 1999 m. birželio 21 d. Tarybos reglamentu (EB) Nr. 1268/1999 "Dėl Bendrijos paramos žemės ūkio ir kaimo plėtros priemonėms Vidurio ir Rytų Europos žemės ūkio ir kaimo plėtros paramos programa (toliau - SAPARD), kurioje numatytas finansinis Bendrijos įnašas";
- 2) Lietuvos Respublika atitinka reikalavimus, kurie keltami norint tapti paramos pagal SAPARD programą gavėju;
- 3) Lietuvos Respublika patvirtino žemės ūkio ir kaimo plėtros planą ir pateikė jį Komisijai patvirtinti kaip Programą;
- 4) vadovaujantis Reglamentu (EB) Nr. 1268/1999 4 (5) straipsniu, 2000 m. lapkričio 27 d. priimtu sprendimu nurodytas kaip žemės ūkio ir kaimo plėtros programos ir bet kokių jos patarčių vykdymo Lietuvos Respublikoje sąlygas;
- 5) Programa turi būti vykdoma decentralizuotai, vadovaujantis Komisijos sprendimu, kurio pagalbos valdymo funkcija perduodama Agentūrai Lietuvos Respublikoje. Sprendimas priimtas vadovaujantis 1999 m. birželio 21 d. Tarybos reglamento (EB) Nr. 1266/1999 12 (2) straipsniu dėl pagalbos, skiriamos šalinis kandidatėms pasirengimo stojimui strategijos kontekste, koordinavimo ir kurio keičiamas Reglamentas (EEB) Nr. 3906/89,² SUSITARE.

1 straipsnis
Tikslas

1. Šioje sutartyje yra išdėstytos techninės, teisinės ir administracinės sąlygos, kuriomis Lietuvos Respublikoje bus vykdoma žemės ūkio ir kaimo plėtros paramos programa ir bet koks jos patarais (toliau - Programa). Kai atitinka šią sutartį, laikoma, kad atitinka Programą. Metinę finansavimo sutarčių (sutarčių) ir Komisijos sprendimą, kuris nurodytas Priedo A skyriaus 3 straipsnio 1 dalyje.

