

LIETUVOS TEISĖS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

RENATA CHMELEVSKIENĖ
TEISĖ IR VALDYMAS

GYVENTOJŲ UŽIMTUMO TEISINIAI SANTYKIAI:
SUBJEKTAI IR TURINYS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2006

TURINYS

ĮVADAS	3
1. Lietuvos gyventojų užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pagrindai	6
1.1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų įtaka užimtumo teisinių santykių reglamentavimui	8
1.2. Europos Sąjungos užimtumo strategijos įtaka užimtumo teisinių santykių reglamentavimui	14
2. Gyventojų užimtumo teisinių santykių samprata	25
2.1. Gyventojų užimtumo teisinių santykių subjektai	27
2.2. Gyventojų užimtumo teisinių santykių turinys.....	37
2.2.1. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant aktyvios darbo rinkos politikos priemones	45
2.2.1.1. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir neformalų švietimą.....	45
2.2.1.2. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant paramą darbo vietoms steigti.....	50
2.2.1.3. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant remiamąjį įdarbinimą.....	56
2.2.1.4. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant darbo rotaciją	61
2.2.2. Užimtumo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai	62
IŠVADOS.....	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	66
SANTRAUKA	76
SUMMARY	77
PRIEDAS	79

IVADAS

Temos aktualumas. 1990 m. atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, iškilo viena iš opiausių pasaulyje problemų – nedarbas. Šios problemos atsiradimas siejamas su orientacija į rinkos ekonomiką ir gamybos apimčių mažėjimu. Nedarbas laikomas kaip negalimybė atlikti prigimtinės pareigos t.y. neleidžia žmogui kurti (gaminti) ir per kūrybą (darbą) žmogaus vertu būdu pasirūpinti pačiu savimi, savo teisėmis. Nedarbas kaip dvasinė asmenybės griūtis, nes kėsina ir į pačią žmogaus esmę¹.

Valstybei vykdant užimtumo politiką, skatinant įvairiomis priemonėmis užimtumą, susiklosto visuomeniniai santykiai (ekonominiai, socialiniai), kurių dauguma įgyja teisinių santykių formą. Šie užimtumo teisiniai santykiai apibrėžiami kaip sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, siekdamos užimtumo, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Užimtumo teisinių santykių objektas – socialinė vertybė – asmens teisė į darbą. Ji yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, garantuojančiame kiekvienam piliečiui teisę į darbą: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti <...> socialinę apsaugą nedarbo atveju“². Šią teisę į darbą kiekvienas asmuo gali įgyvendinti tiesiogiai kreipiantis į darbdavį ir sudarydamas darbo sutartį arba įgyvendinti šią teisę tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms³.

Dauguma aktyvių žmonių, turinčių kvalifikaciją, atitinkančią šiuolaikinės rinkos poreikius, savo teisę į darbą įgyvendina patys, nesikreipiant pagalbos į valstybines įdarbinimo institucijas. Tačiau ne visi asmenys gali rasti sau tinkamą darbą dėl įvairių priežasčių, pvz.: pakankamai aukštas nedarbo lygis, praktinės patirties neturėjimas, ypač ką tik įgijusių specialybę, turimos kvalifikacijos neatitikimas rinkos reikalavimams, nepaklausios specialybės ir pan. Tokiems asmenims padėti įsidarbinti yra sukurta speciali įdarbinimo tarpininkavimo sistema, kuri disponuoja specialiais įgaliojimais šioje srityje⁴. Tai viena iš svarbiausių valstybės užimtumo politikos priemonių.

Konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimo užtikrinimui valstybė taiko darbo rinkos politikos priemones. Plačiąja prasme darbo rinkos politika – tai sudedamoji užimtumo politikos dalis. Siaurąja prasme darbo rinkos politikos pagrindiniai uždaviniai - nedarbo problemos sprendimas ir socialinė bedarbių apsauga. Šiuos uždavinius atitinka aktyvi ir pasyvi darbo rinkos politikos kryptys. Aktyvi darbo rinkos politika apima valstybinę socialinių ir ekonominių

¹ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000. P.467.

² Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002. P.43.

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

priemonių sistemą, kurios paskirtis – apsaugoti dirbančiuosius nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį, reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje⁵. Pasyvi darbo rinkos politika – tai valstybės priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas siekiant aprūpinti bedarbius pašalpomis ir kitokia materialine parama, kuri užtikrintų jam ir jo šeimai bent minimalų gyvenimo lygį.

Pastaraisiais metais vyksta greitas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių plėtimas ir daugelis valstybių, siekdamos padėti bedarbiams integruotis į darbo rinką, teikia pirmenybę „aktyvioms“ priemonėms⁶. Ši tendencija atsispindi ir Lietuvos užimtumo teisinių santykių reglamentavime. 2006 m. birželio 15 d. priimtame Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (toliau - Užimtumo rėmimo įstatymas) nustatytos naujos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Darbo tikslas – apibrėžti užimtumo teisinius santykius, susiklostančius įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones. Atskleisti šių teisinių santykių subjektus bei išnagrinėti turinį vadovaujantis naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu.

Darbe iškeltam tikslui įgyvendinti sprendžiami šie uždaviniai:

1. apžvelgti užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pagrindus, išryškinant juos įtakojančius tarptautinius dokumentus;
2. apibrėžti užimtumo teisinių santykių sąvoką bei šių santykių subjektus;
3. išnagrinėti užimtumo teisinių santykių turinį, atskleidžiant šių santykių dalyvių subjektines teises ir pareigas per aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą;
4. apibrėžti gyventojų užimtumo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo teisinius pagrindus.

Hipotezė. Taikoma vis daugiau priemonių visiško užimtumo skatinimui, sudarant daugiau galimybių bedarbiui įsidarbinti. Tokiu būdu išplečiamas užimtumo teisinių santykių turinys.

Tyrimo šaltiniai. Darbe remtasi svarbiausiais pozityvios teisės šaltiniais: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymu, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais. Darbe taip pat remtasi tarptautiniais dokumentais: Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktais užimtumo srityje.

Mokslinio tyrimo aktualumą taip pat pabrėžia tai, kad mokslinėje literatūroje nebuvo

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. / Bužinskas G. Dambrauskienė G. Davulis T. Vilnius: Justitia, 2004. T.2. D.3. P.13.

⁵ Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998. P.32.

⁶ Promoting employment. Policies, skills, enterprises. International Labour office Geneva. First edition 2004. P.84.

nagrinėti užimtumo teisiniai santykiai, o ypač priėmus naują Užimtumo rėmimo įstatymą. Darbe remtasi mokslininkų, nagrinėjusių atskiras užimtumo ir nedarbo problemas, G. Dambrauskienės, P. Čiočio, J. Tartilo, H. Davidavičiaus, T. Davulio, V. Tiažkijaus, D. Pieters ir kitų darbais.

Tyrimo metodai. Rašant darbą, taikyti dokumentų analizės, lyginamasis, istorinis, sisteminės analizės, apibendrinimo metodai.

Dokumentų analizės metodas taikomas aptariant pagrindinius užimtumą reglamentuojančius teisės aktus, TDO konvencijas bei ES teisės aktus susijusius su Europos užimtumo strategija. Lyginamasis metodas taikomas analizuojant Lietuvos Respublikoje teisinę bazę užimtumo srityje ir joje padarytus pakeitimus bei papildymus. Istorinis metodas taikomas apžvelgiant užimtumo teisinių santykių reglamentavimo raidą. Nagrinėjant užimtumo teisinių santykių turinį, taikytas ir sisteminės analizės metodas. Apibendrinant kitų autorių teiginius bei darant šio darbo išvadas taikomas apibendrinimo metodas.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, bendroji ir tiriamoji dalys, išvados, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei priedas.

1. Lietuvos gyventojų užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pagrindai

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis garantuoja kiekvienam piliečiui teisę į darbą: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti <...> socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁷. Šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę t.y. asmens galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti jį dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją <...> teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju⁸. Laisvė pasirinkti darbą reiškia galimybę dirbti tiek fizinį, tiek protinį darbą už atlyginimą susitarus su kita šalimi arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla, o taip pat galimybę savo noru nedirbti⁹.

Šios konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimo užtikrinimui valstybė turi sudaryti visas sąlygas produktyviam ir laisvai pasirenkamam asmenų užimtumui. Užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pagrindus apžvelgsime per šių santykių reglamentavimo raidą.

Pradiniame darbo rinkos raidos etape, atsižvelgiant į šalies ekonomines galimybes ir pereinamojo laikotarpio ypatumus, reikėjo sukurti darbo rinką reglamentuojančią teisinę bazę bei darbo rinkai reguliuoti valstybines institucijas.

Siekiant nustatyti socialines garantijas asmenims, kurie dėl pasikeitusios politinės situacijos ir ekonominės reformos liko be darbo ir prarado darbo užmokestį, 1990 m. pabaigoje priimtas Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas¹⁰. Šio įstatymo pagrindu buvo įsteigta Lietuvos darbo birža ir teritorinės darbo biržos – valstybinės įdarbinimo tarpininkavimo institucijos.

Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo (toliau - Gyventojų užimtumo įstatymas) preambulėje apibrėžta, jog šis įstatymas nustato Lietuvos Respublikos piliečių konstitucinės teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas¹¹.

Šiuo įstatymu valstybė garantavo piliečiams nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas, nemokamas darbo biržos paslaugas įsidarbinant, nemokamą mokymą, permokymą ir perkvalifikavimą nedarbo atveju, galimybę nedarbo atveju dirbti viešuosius darbus, gauti bedarbio pašalpą. Įstatymo 3 straipsnyje numatyti du teisės į darbą įgyvendinimo būdai: 1) piliečiai teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai kreipiantis į darbdavius; 2) darbo biržos tarpininkavimu. Samdos sutartis sudaroma asmens ir

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002. P.43.

⁸ Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras. / red.K.Jovaišas. Vilnius: Teisės institutas, 2000. T.1. P.424.

⁹ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2002, Nr. 25(17). P.20.

¹⁰ Čiočys P. Bedarbio statuso teisinio reguliavimo Lietuvoje tobulinimo perspektyvos // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P.309.

darbdavio susitarimu.

Pagal Gyventojų užimtumo įstatymo 5 straipsnį bedarbiais buvo laikomi darbingi piliečiai, kurie dėl ne nuo jų priklausančių aplinkybių neturi uždarbio, yra užsiregistravę gyvenamosios vietos darbo biržoje kaip norintys ir galintys dirbti tam tikrą darbą arba pasirengę mokytis bei persikvalifikuoti, jeigu darbo birža nepasiūlė darbo, kuris atitinka jų profesinį pasirengimą, ankstesnę profesinę veiklą bei sveikatos būklę. Dr. doc. P. Čiočio nuomone ši bedarbio sąvoka palieka galimybę nevienareikšmiškai traktuoti atskirus jos požymius, be to, neapibrėžtas aktyvios darbo paieškos reikalavimas¹². Bedarbio sąvoka formuluota taip, kad dirbtinai būtų mažinamas bedarbių skaičius. Nedirbantys asmenys skirstomi į ieškančius darbo ir bedarbius. Bedarbio statusą įgijo tik tie asmenys, kurie turėjo teisę į bedarbio pašalpą, o jai gauti buvo nustatyti šie reikalavimai: asmuo iki užsiregistruodamas darbo biržoje, pastaruosius trejus metus turėjo ne mažesnę kaip 24 mėn. socialinio draudimo stažą (dabar – 18 mėn.), jei darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jo profesinį pasirengimą ir sveikatos būklę, arba profesinio mokymo.

Teisę į bedarbio pašalpą turėjo piliečiai, įstatymo pripažinti bedarbiais: atleisti iš darbo darbdavių iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, grįžusieji iš krašto apsaugos tarnybos, grįžusieji iš įkalinimo vietų, o taip pat vidurinių bendrojo lavinimo, profesinių technikos, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai bei asmenys, kurie įstatymų numatytais atvejais laikinai nedirbo augindami mažamečius vaikus. Šiai asmenų grupei priskiriami ir pripažintų neveiksniais asmenų globėjai bei I ir II grupių invalidų slaugytojai pasibaigus globai (slaugai).

Pagrindinė sąlyga į teisę gauti bedarbio pašalpą yra ta, jog nedarbas yra nesavanoriškas ir ne paties asmens inicijuotas. Priešingu atveju pašalpa gali būti neskiriama, sumažinama arba jos mokėjimas sustabdomas kelioms savaitėms ar mėnesiams¹³.

Bedarbio pašalpa, pradedant aštunta diena po užsiregistravimo buvo mokama ne daugiau kaip 6 mėnesius per 12 mėnesių laikotarpį. Per pirmuosius du mėnesius mokėjo - 70 procentų, per kitus du mėnesius - 60 procentų, dar per tolesnius du mėnesius - 50 procentų ankstesnėje darbovietėje gauto *vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio* dydžio bedarbio pašalpą.

Gyventojų užimtumo įstatymo 11 straipsnyje nustatyta darbdavių pareiga informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, o šios viešai jas skelbti. Buvo numatyta darbdavių atsakomybė pažeidus laisvų darbo vietų registravimo tvarką – sumokėti organizacijos darbuotojų vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio baudą už kiekvieną neregistruotą laisvą darbo vietą. Taip pat šio įstatymo 7 straipsnyje nustatyta darbdavio pareiga įdarbinti darbo biržos siūstus

¹¹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.

¹² Čiočys P. Bedarbio statuso teisinio reguliavimo Lietuvoje tobulinimo perspektyvos // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P.310.

¹³ Pieters D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius: Eugrimas, 1998. P.79.

asmenis į kvotuotas vietas. Socialiai pažeidžiamų piliečių įdarbinimui darbo biržos teikimu savivaldybės kasmet darbdaviams nustatydavo įdarbinimo arba darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas iki 5 procentų bendro darbuotojų skaičiaus. Darbdaviams, kurie nevykdavo darbo vietų steigimo arba įdarbinimo kvotų, buvo numatyta į Užimtumo fondą mokėti oficialiai skelbiamo ūkio darbuotojų 12 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio įmokas¹⁴. Pagal vėlesnę šio straipsnio redakciją darbdaviai už kiekvieną neįdarbintą neįgalų mokėdavo 15 minimalių mėnesinių algų dydžių įmokas, išskyrus atvejus, kai darbo birža nesikreipdavo dėl jų įdarbinimo¹⁵.

Teritorinė darbo birža organizuoja įdarbinimą į laisvas darbo vietas, parenkant pretendentes iš bedarbių ir ieškančių darbo asmenų tarpo pagal darbdavio keliamus kvalifikacinius ir dalykinius reikalavimus ir kt¹⁶.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo įstatymu akcentuojama valstybės paramos forma - pasyvios darbo rinkos politikos priemonė. Numatytos didelės bedarbio pašalpos, siekiančios net 70 proc. buvusio uždarbio, neskatino bedarbių aktyviai ieškoti darbo.

Užimtumo teisinių santykių reglamentavimo tolesnę raidą įtakojo šie reikšmingi veiksniai:

- Lietuvai atkūrus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje (toliau - TDO) ir ratifikuojant šios organizacijos konvencijas bei jas inkorporuojant į Lietuvos teisės sistemą, reikėjo suderinti galiojančius teisės aktus, reguliuojančius užimtumą, su tarptautinėje bendruomenėje pripažintais darbo teisės standartais;
- Lietuvai siekiant tapti Europos Sąjungos (toliau - ES) nare, reikėjo suderinti nacionalinės teisės aktus su galiojančiais ES teisės aktais.

Šie veiksniai įtakojo darbo teisės kodifikacijos pradžią, siekiu turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią ir neprieštaraujančią darbo teisės sistemą. 1991 m. priimtas Seimo nutarimas dėl darbo grupės, rengsiančios Darbo Kodekso (toliau - DK) projektą, sudarymo¹⁷.

1.1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų įtaka užimtumo teisinių santykių reglamentavimui

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnyje nurodoma, kad Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos

¹⁴ Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457.

¹⁵ Valstybės žinios. 2001, Nr. 2-51.

¹⁶ Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Vilnius, 2006. P.29.

¹⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 5-144.

teisinės sistemos dalis¹⁸. Vadovaujantis šia konstitucine nuostata, 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Konstitucinis Teismas konstatavo, kad ratifikuotos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys turi įstatymo galią¹⁹. Remiantis 1999 m. birželio 22 d. Tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalimi, įsigaliojusi ratifikuota tarptautinė sutartis kolizijos su įstatymais atveju turi aukštesnę galią nei įstatymas²⁰.

Užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pokyčius įtakojo Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos TDO konvencijos, nurodytos 1 lentelėje.

Ratifikavimo data	TDO konvencijos		
	Metai	Nr.	Pavadinimas
1994-09-26	1948	88	„Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“
	1975	142	„Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“
	1983	159	„Dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo“
1997-10-07	1973	138	„Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“
2003-11-03	1964	122	„Dėl užimtumo politikos“
2004-02-12	1997	181	„Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“.

1 lentelė. TDO konvencijos, įtakojusios Lietuvos užimtumo teisinių santykių reglamentavimą

TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ – viena iš svarbiausių užimtumo teisinius santykius reguliuojanti Konvencija, nustatanti pagrindinę valstybinės įdarbinimo tarnybos pareigą kartu su kitomis suinteresuotomis valstybinėmis ir privačiomis institucijomis kiek galima geriau organizuoti užimtumo rinką²¹. Svarbiausias užimtumo tarnybų valdymo ir užimtumo politikos formavimo elementas – trišalės konsultacijos.

Konvencija nustato svarbiausius įdarbinimo tarnybos uždavinius: darbo vietų paieška, darbuotojų perkvalifikavimo organizavimas, darbuotojų teritorinio užimtumo skatinimas, materialinė parama nedirbantiems bei darbo rinkos prognozė. Įdarbinimo tarnybų personalo teisinė padėtis ir tarnybų sąlygos nepriklauso nuo vyriausybės, jos yra laisvos nuo neteisėto kišimosi iš šalies. Svarbiausias įdarbinimo tarnybų personalui keliamas reikalavimas – kvalifikaciniai sugebėjimai atlikti pareigas. 1948 m. priimta Konvencijos rekomendacija Nr. 83, kurios nuostatos papildė Konvencijos nuostatas ir turėtų būti taikomos kartu su jomis²².

Šioje Konvencijoje numatytų taisyklių buvo laikomasi sudarant Lietuvos įdarbinimo tarpininkavimo tarnybų sistemą ir nustatant jų teikiamas paslaugas. Konvencijos nuostatomis vadovautasi priimant DK, Gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimus bei Užimtumo rėmimo įstatymą, Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatus.

TDO konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant

¹⁸ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

¹⁹ Valstybės žinios. 1995, Nr. 9-199.

²⁰ Valstybės žinios. 1999, Nr. 60-1948.

²¹ Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.

²² Rekomendacija Nr. 83 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, 1948 // <http://www.socmin.lt/index.php?1859273023>; prisijungimo laikas: 2006-09-12.

žmogaus išgales“ nurodo, kad kiekviena TDO narė priima ir plėtoja visapusišką ir koordinuotą profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu, per valstybines užimtumo tarnybas²³. Organizacijos narė turi plėtoti atviras ir lanksčias, viena kitą papildančias bendrojo ir profesinio techninio mokymo, švietimo ir profesinio orientavimo bei profesinio rengimo sistemas. Šios sistemos turi būti prieinamos vaikams, jaunuoliams ir suaugusiems, įskaitant atitinkamas programas asmenims su fiziniais ir protiniais sutrikimais. Profesinio orientavimo ir mokymo sistemos turi būti nuolat modernizuojamos, kad jauni ir suaugę žmonės galėtų gauti visų kvalifikacijos lygių profesinį mokymą. Šiuo metu Konvencija taikoma kartu su 2004 m. patikslinta rekomendacija Nr. 195²⁴.

Konvencijos nuostatos atitinka Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymą, o taip pat jomis vadovautasi rengiant užimtumo politiką bei priimant Užimtumo rėmimo įstatymą.

*TDO konvencija Nr. 159 „Dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir užimtumo“*²⁵ įpareigoja kiekvieną TDO narę sudaryti neįgaliajam galimybę gauti profesinę reabilitaciją, išsaugoti tinkamą darbą, kilti tarnyboje, kartu skatinant jo socialinę integraciją. Kiekviena TDO narė, atsižvelgdama į savo nacionalines sąlygas, praktiką ir galimybes, rengia, įgyvendina ir periodiškai peržiūri nacionalinę politiką dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir užimtumo. 1983 m. priimta Konvencijos rekomendacija Nr. 168²⁶.

Konvencijos nuostatas įgyvendina DK, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos, Užimtumo rėmimo, Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymai.

Ratifikuotos šios TDO konvencijos bei ryškėjanti bedarbystės didėjimo tendencija (ypač 1995 m. sparčiai didėjantis bedarbių skaičius) suponavo gyventojų užimtumo teisinių santykių reglamentavimo keitimo būtinybę.

Reiktų pažymėti, kad viena iš gyventojų užimtumo teisinio reglamentavimo keitimo priežasčių buvo ta, jog valstybė negalėjo užtikrinti gyventojų užimtumo, nes Užimtumo fondo lėšų nepakako mokėti įstatyme numatytas bedarbio pašalpas.

Lietuvos Respublikos Seimas priėmė pataisas Gyventojų užimtumo įstatyme, kuris buvo papildytas ir pavadintas Bedarbių rėmimo įstatymu²⁷. Pakeistas ne tik pavadinimas, bet ir naujai apibrėžta bedarbio sąvoka, kuri atitiko tarptautinius teisinius dokumentus. Šiuo įstatymu daugiau galimybių sudaryta bedarbių profesiniam pasirengimui, jų darbinei motyvacijai skatinti, taip pat darbdaviams, kuriantiems naujas darbo vietas, skatinti. Įstatyme pakeista bedarbio

²³ Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-738.

²⁴ R195 Human Resources Development Recommendation, 2004 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R195>; prisijungimo laikas: 2006-10-03.

²⁵ Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741.

²⁶ R168 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168>; prisijungimo laikas: 2006-10-05.

²⁷ Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457.

pašalpos dydžio skaičiavimo metodika, nustatant priklausomybę nuo bedarbio valstybinio socialinio draudimo stažo bei darbo netekimo priežasties. Bedarbio pašalpa visais atvejais neturėjo viršyti dviejų minimalių gyvenimo lygių. Atsisakyta bedarbio pašalpos mokėjimo diferencijavimo. Bedarbio pašalpa (tokio paties dydžio) mokama kas mėnesį, bet ne ilgiau kaip 6 mėnesius per 12 mėnesių laikotarpį. Šių nuostatų įgyvendinimas nebuvo efektyvus, nes negalėjo užtikrinti darbo netekusiui asmeniui pragyvenimui būtinų pajamų, be to, šešis mėnesius mokama pastovaus dydžio bedarbio pašalpa neskatino bedarbių aktyviai ieškotis darbo.

Pagal Bedarbių rėmimo įstatymą bedarbiais buvo laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi. Šioje sąvokoje atsirado naujas požymis – asmenys, ieškantys darbo. Tuo pabrėžiama, kad asmenys turi ieškotis darbo, o ne pasyviai laukti kada darbo birža jiems pasiūlys tinkamą darbą. Tačiau bedarbio sąvoka nebuvo tobula, nes asmuo, nedirbantis pagal darbo sutartį, nors ir turintis savo verslą ar kitą pajamų šaltinį, galėjo kaip bedarbis registruotis darbo biržoje ir gauti bedarbio pašalpą²⁸. Šis netikslumas buvo ištaisytas priėmus naują DK.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1996 m. priėmė nutarimą Nr. 907²⁹, kuriuo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai (toliau – SADM) buvo pavesta parengti naują DK projektą. Pagrindiniai DK iškelti tikslai buvo: apjungti pagrindines ES ir TDO teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą bei įtvirtinti socialinės partnerystės principą. Šis projektas buvo nuolat tobulinamas ir taisomas iki DK priėmimo 2002 metais. Pagrindinė priežastis – reikėjo suderinti DK projekto nuostatas su ES ir TDO darbo teise.

Siekiant panaikinti vaikų darbą, Lietuvos Respublikos Seimas 1997 m. spalio 7 d. ratifikavo³⁰ *TDO konvenciją Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“*³¹. Ratifikavusi šią Konvenciją, valstybė įsipareigojo laikytis nacionalinės politikos, kuria siekiama panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių iki lygio, suderinamo su visišku jaunų asmenų fiziniu ir protiniu išsivystymu. Minimalus amžius, remiantis Konvencija, neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis negu 15 metų. Jauniems žmonėms nuo 13 iki 15 metų, o taip pat ir sulaukusiems 15 metų, kurie dar nėra baigę privalomojo mokslo, gali būti leidžiama atlikti tam tikrą lengvą darbą, esant tam tikrom sąlygom, kurios turi būti apibrėžtos. Konvencijoje pabrėžiama, kad dėl minėtų priemonių turi būti konsultuojamasi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, jei jos yra. Šios

²⁸ Tiačkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P.289.

²⁹ Valstybės žinios. 1996, Nr. 74-1778.

³⁰ Valstybės žinios. 1997, Nr. 95-2380.

³¹ Valstybės žinios. 1997, Nr. 95-2383.

Konvencijos rekomendacija Nr. 146 priimta 1973 m.³².

Konvencijos nuostatos perkeltos į šiuos užimtumą reglamentuojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus³³: DK, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimą Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimą Nr. 139 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“.

Siekiant plėtoti Lietuvos Respublikos užimtumo politiką ir ją įgyvendinti tarptautinius standartus atitinkančiomis priemonėmis, Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo:

- 2003 m. lapkričio 3 d. TDO konvenciją Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“³⁴;
- 2004 m. vasario 12 d. TDO konvenciją Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“³⁵.

TDO konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ įpareigoja kiekvieną TDO narę numatyti ir vykdyti politiką, skatinančią ekonomikos augimą ir plėtrą, gyvenimo lygio kilimą, sprendžiančią nedarbo mažinimo ir užimtumo didinimo problemas³⁶. Kiekviena TDO narė, atsižvelgdama į šalies ekonomikos būklę ir lygį, taip pat į užimtumo tikslų bei kitų ekonominių ir socialinių tikslų tarpusavio santykį, siekia užtikrinti, kad kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbą. Be to, Konvencija nustato, kad toks darbas turėtų būti kuo našesnis ir užimtumas būtų laisvai pasirenkamas. Kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias, gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė. Kartu su Konvencija buvo priimta ir rekomendacija Nr. 122³⁷.

Šios Konvencijos nuostatomis buvo vadovaujamosi rengiant užimtumo politiką ir priimant Užimtumo rėmimo įstatymą.

TDO konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ priimta, atsižvelgiant į darbo rinkos lankstumo svarbą, pripažįstant, kad privačios įdarbinimo agentūros gali turėti didelės reikšmės gerai veikiančioje darbo rinkoje, ir atsižvelgiant į būtinybę ginti darbuotojus nuo išnaudojimo, garantuoti jiems teisę į laisvę jungtis į asociacijas ir skatinti kolektyvines

³² R146 Minimum Age Recommendation, 1973 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146>; prisijungimo laikas: 2006-09-17.

³³ Ataskaita dėl 1973 m. Konvencijos Nr. 138 Dėl minimalaus amžiaus, kurios ratifikavimas užregistruotas 1997 m. spalio 7 d. (nuo 2003 m. gegužės mėn. iki 2005 m. gegužės mėn.) // <http://www.socmin.lt/index.php?2065540243>; prisijungimo laikas: 2006-09-14.

³⁴ Valstybės žinios. 2004, Nr. 36-1171.

³⁵ Valstybės žinios. 2004, Nr. 40-1291.

³⁶ Valstybės žinios. 2004, Nr. 36-1181.

derybas bei socialinį dialogą, kaip būtiną sklandžiai veikiančios darbo santykių sistemos dalį³⁸.

Šios Konvencijos tikslas – didinti darbo rinkos lankstumą, gerinti teikiamų paslaugų kokybę, sudaryti teisinį pagrindą „personalo nuomos“ veiklai reglamentuoti.

Konvencija nurodo, kad privati įdarbinimo agentūra reiškia fizinį ar juridinį asmenį, nepriklausantį nuo valstybinės valdžios institucijų, teikiantį vieną ar keletą darbo rinkos paslaugų. Tai *paslaugos*, susijusios su pasiūlymu dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi, darbuotojų įdarbinimo *paslaugos*, tikintis, kad jos taps prieinamos trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos bei kitos su darbo paieška susijusios *paslaugos*, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis.

Ši Konvencija taikoma visoms privačioms įdarbinimo agentūroms, taip pat visų kategorijų darbuotojams ir visoms ūkinės veiklos rūšims. Ji nereglamentuoja jūrinių samdos ir įdarbinimo. Darbuotoju pagal Konvenciją laikomas ieškantis darbo asmuo.

1997 m. birželio 19 d. TDO priėmė ir rekomendaciją Nr. 188 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“³⁹, kuri papildo minėtą Konvenciją. Rekomendacijoje pabrėžiama, jog įgyvendinant nacionalinę darbo rinkos politiką, turėtų būti skatinamas valstybinių įdarbinimo tarnybų ir privačių įdarbinimo agentūrų bendradarbiavimas. Nors pripažįstama, kad gali atsirasti koordinavimo ir bendradarbiavimo problema⁴⁰.

Ratifikuojant Konvenciją buvo tikėtasi, kad bus imtasi priemonių reglamentuoti Lietuvos darbo rinkoje veikiančių įdarbinimo tarpininkavimo agentūrų veiklą, užtikrinti darbdaviams bei darbo ieškantiems asmenims teikiamų paslaugų kokybę, pagerinti įdarbinimo agentūrų veiklos kontrolę, privačių įdarbinimo agentūrų ir valstybinės darbo biržos apsikeitimą informacija, kuri būtų naudinga darbo rinkos analizei ir monitoringui⁴¹.

Reikia pažymėti, kad šiuo metu teisiškai reguliuojamos veiklos sąlygos tik tų įmonių, kurios tarpininkauja dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje. Tačiau kaip iki Konvencijos ratifikavimo taip ir po jos, Lietuvos Respublikos teisės aktai nereglamentuoja privačių įdarbinimo agentūrų, teikiančių paslaugas gyventojams Lietuvos teritorijoje, veiklos.

Šios Konvencijos nuostatas įgyvendina DK, SADM patvirtinta „Licencijų tarpininkauti

³⁷ R122 Employment Policy Recommendation, 1964 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R122>; prisijungimo laikas: 2006-10-24.

³⁸ Valstybės žinios. 2004, Nr. 40-1298.

³⁹ Rekomendacija Nr. 188 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, 1997 // <http://www.socmin.lt/index.php?1859273023>; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

⁴⁰ Promoting employment. Policies, skills, enterprises. International Labour office Geneva. First edition 2004. P.87.

⁴¹ Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. 2004 01 14. Nr. IXP-3187. //

dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje tvarka“.

Reikia pažymėti, kad Lietuva nėra ratifikavusi vienos užimtumo srityje svarbios TDO konvencijos – 1988 m. konvencijos Nr. 168 „Dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo“⁴². Šia Konvencija kiekviena TDO narė įpareigota tinkamomis priemonėmis koordinuoti savo apsaugos nuo nedarbo sistemą ir užimtumo politiką. TDO narė turi užtikrinti, kad jos apsaugos nuo nedarbo sistema, ypač pašalpų bedarbiams suteikimo metodai, prisidėtų prie visiško, produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo skatinimo ir neatimtų noro darbdaviams siūlyti, o darbuotojams siekti produktyvaus darbo. Valstybei, kuri Konvencijos neratifikavo, tos Konvencijos (taip pat ir rekomendacijos) nuostatos turi tarptautinių normų reikšmę⁴³.

Apibendrinant galima teigti, kad ratifikuotų TDO konvencijų nuostatos suponuoja užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pokyčius.

1.2. Europos Sąjungos užimtumo strategijos įtaka užimtumo teisinių santykių reglamentavimui

ES šalyse nedarbas laikomas svarbia socialine problema, reikalaujančia pozityvių ir efektyvių priemonių vieningai plėsti aktyvią darbo rinkos politiką. ES užimtumo politikos atskaitos pradžia laikoma 1997 m. spalio 2 d. priimta Amsterdamo sutartis, įpareigojanti valstybes nares ir ES plėtoti suderintą užimtumo strategiją, ypač keliant darbuotojų kvalifikaciją ir darbo rinkos prisitaikymą prie ekonominių pokyčių⁴⁴. Į sutartį buvo įtrauktas naujas skyrius, skirtas užimtumui, o užimtumo politika paskelbta bendru ES uždaviniu.

Pasirašius Amsterdamo sutartį, Liuksemburgo Viršūnių Taryba 1997 m. lapkričio mėn. priėmė pirmąją istorijoje „užimtumo gairių“ rinkinį, kurio tikslas – skatinti veiksmingesnės darbo rinkos politikos kūrimą. Vadovaujantis šiomis gairėmis buvo susitarta neapsiriboti vien pinigine parama bedarbiams, o rūpintis ir prevencinėmis priemonėmis. Tuo tikslu suformuoti keturi užimtumo politikos ramsčiai:

- užimtumo gebėjimų tobulinimas;
- verslininkystė ir darbo vietų plėtra;
- verslo ir dirbančiųjų prisitaikymo prie darbo rinkos pokyčių skatinimas;
- lygių galimybių vyrams ir moterims stiprinimas.

ES užimtumo gairėse akcentuojama, jog svarbiausiu prioritetu yra kova su nedarbu ir

http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=225241&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

⁴² Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298.

⁴³ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2001. P.25.

⁴⁴ Amsterdamo Sutartis // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29686; prisijungimo laikas: 2006-05-12.

būtinybė tobulinti darbo jėgos gebėjimus, taip didinant žmonių galimybes ir ES konkurencingumą. Šios gairės dar vadinamos ES užimtumo strategija (toliau - EUS).

EUS yra vienas iš pagrindinių Lisabonos strategijos komponentų. Siekiant didinti užimtumą, stiprinti ekonomines reformas ir socialinę sanglaudą žiniomis pagrįstoje ekonomikoje, 2000 m. kovo 23-24 d. Europos Taryba patvirtino platesnę *Lisabonos strategiją* ir nustatė naują strateginį tikslą – per dešimtmetį ES paversti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis paremta ekonomika pasaulyje, kuri gebėtų išlaikyti darnų ekonomikos vystymą kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei užtikrinant didesnę socialinę sanglaudą⁴⁵. Nustatyti tokius siekius tuomet lėmė pati ES ekonomika, kuri šešerius metus sparčiai ir tolygiai augo, užimtumas didėjo, o darbo našumas kilo.

Pasirengimo tapti ES nare laikotarpiu Lietuva užimtumo politiką derino su ES veiksmais šioje srityje. Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės, šalies politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo buvo ir yra vienas iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės strateginių tikslų.

SADM nuo 2001 m. lapkričio mėn. dvejus metus vykdė PHARE Dvynių projektą „Pasirengimas Europos užimtumo strategijai“⁴⁶. Šis projektas Lietuvai padėjo savo strategiją suderinti su Europos užimtumo politikos gairėmis bei praktika ir pasirengti Europos socialinio fondo teikiamos paramos administravimui. Projekto metu įgyta patirtis padėjo ugdyti užimtumo politiką rengiančių ir įgyvendinančių institucijų valdymo gebėjimus, skatino formuoti kokybiškai naujas darbo rinką reguliuojančias idėjas ir mechanizmus.

Įgyvendindama 2001 m. vasario 9 d. nutarimą Nr. 149⁴⁷, Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programą⁴⁸ (toliau - Užimtumo didinimo programa). Ši programa buvo parengta padedant Danijos specialistams ir atsižvelgiant į ES valstybių vadovų Amsterdamo konferencijoje numatytas pagrindines nuostatas dėl bendros užimtumo politikos strategijos rengimo ir įgyvendinimo. Taip pat atsižvelgta į ES Tarybos rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo kryptių, kurios įgyvendinamos rengiant kasmetinius nacionalinius užimtumo didinimo veiksmų planus.

Užimtumo didinimo programa apibrėžė užimtumo ir darbo rinkos politikos strateginius tikslus, numatančius įveikti neigiamus struktūrinės ūkio reformos ir išorės poveikio padarinius gyventojų užimtumui ir darbo rinkai, didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą ir subalansuoti darbo rinką, prisidėti prie EUS koordinavimo.

⁴⁵ 2004 m. užimtumo Europoje ataskaitos santrauka // http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_summary_lt.pdf; prisijungimo laikas: 2006-06-08.

⁴⁶ Socialinis pranešimas. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001. P.48.

⁴⁷ Valstybės žinios. 2001, Nr. 14-437.

⁴⁸ Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404.

Daug dėmesio programoje buvo skirta aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms. Tuo buvo siekiama, kad žmogus nepasitenkintų gaunama pašalpa, bet įgytų reikiamą profesiją arba persikvalifikuotų, kad pagrindinė jo motyvacija būtų susirasti darbą, gauti atlyginimą ir normaliai gyventi.

Su ES užimtumo ir socialinių reikalų generaliniu departamentu 2002 m. vasario 12 d. parengtas ir pasirašytas bendras Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimo dokumentas⁴⁹. Šiame dokumente surašyti tikslai, kuriuos būtina įgyvendinti norint paspartinti Lietuvos darbo rinkos pakeitimus, toliau sėkmingai tęsti užimtumo sistemos pertvarkymą EUS tikslams įgyvendinti. Šiuo pagrindu, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimu Nr.1819⁵⁰ papildė ir patikslino Užimtumo didinimo programą. Į programą buvo įtrauktos papildomos nedarbo mažinimo priemonės. Numatytos būtinos papildomos priemonės, kurios užtikrintų 2002 m. vasario 12 d. pasirašyto Bendrajame Lietuvos užimtumo politikos įvertinimo dokumente pateiktų rekomendacijų ir priimtų įsipareigojimų vykdymą ir jų priežiūrą⁵¹.

Įgyvendinus Užimtumo didinimo programą, buvo sustabdytas nedarbo didėjimas ir sumažintas registruotas nedarbas, kuris vertinamas kaip esminis persilaužimas Lietuvos darbo rinkoje. 2003 metais oficialiai registruotas nedarbo lygis pirmą kartą po 3,5 metų pertraukos nukrito žemiau dešimties procentų ir rugpjūčio 1 d. sudarė 9,5 procento. Lietuvos darbo rinka tapo lankstesnė, lengviau priimanti integravimosi į ES rinką metamus iššūkius⁵².

Pasirengimo tapti ES nare laikotarpio pabaigą charakterizuoja 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimtas DK, kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. (įgyvendinus Nacionalinę *acquis* priėmimo programą)⁵³. Rengiant DK buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, perkelta didžioji dalis ES direktyvų. Šiame kodekse pirmą kartą Lietuvos istorijoje įtvirtinta socialinės partnerystės samprata ir principai. Naujai apibrėžiamos įdarbinimo, bedarbio sąvokos.

Į bedarbio sąvoką įvesti dar du požymiai – pakankamų pragyvenimo lėšų neturėjimas ir būtinumas pasirengti priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos (DK 91 str.)⁵⁴. Tokiu būdu panaikinta galimybė asmenims, nedirbantiems pagal darbo sutartį, bet turintiems savo verslą ar kitą pajamų šaltinį, registruotis darbo biržoje kaip bedarbiams ir gauti bedarbio pašalpą. Dr. doc. Čiočio nuomone bedarbio sąvokoje nustatytas absoliutus pobūdžio reikalavimas „būti

⁴⁹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 15-582.

⁵⁰ Valstybės žinios. 2002, Nr. 112-5014.

⁵¹ „Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksnių Lietuvos Respublikoje Plano“ tarpinė įgyvendinimo ataskaita // <http://www3.lrs.lt/docs2/ODMVUQC.DOC>; prisijungimo laikas: 2006-09-21.

⁵² Socialinis pranešimas. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004. P.12.

⁵³ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.158.

⁵⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

pasirengusiam priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos“ ne visada gali būti realus⁵⁵. Bedarbiams turi būti užtikrinta teisė į tinkamą darbą. Neturi būti reikalaujama, kad jis priimtų bet kokią pasiūlymą įsidarbinti ar mokytis kitos profesijos.

Reikia pabrėžti, kad DK 91 straipsnyje pateikta bedarbio sąvoka galiojo iki 2006 m. rugpjūčio 1 d. Nors jau nuo 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme (toliau - Nedarbo socialinio draudimo įstatymas) apibrėžta naujai bedarbio sąvoka. Šioje bedarbio sąvokoje atsisakyta požymio „nepakankamų pragyvenimo lėšų neturėjimas“, nes ši nuostata pažeidė draudimo principą. Visi asmenys drausti nuo nedarbo privalo turėti teisę į valstybės paramą nedarbo atveju.

DK 87 straipsnyje apibrėžta įdarbinimo sąvoka. Tai sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Reikia pažymėti, kad įdarbinimo ir įsidarbinimo sąvokos skiriasi. Įsidarbinimas yra tuomet, kai asmuo kreipiasi į darbdavį ir sudaro su juo darbo sutartį. Įdarbinimo santykiai atsiranda, kai asmuo kreipiasi į įdarbinimo įstaigą dėl įdarbinimo. Tai nėra darbuotojo ir darbdavio darbo sutartis, bet visuma organizacinių, teisinių priemonių, padedančių rasti darbą ir sudaryti darbo sutartį. Įdarbinimo santykiai atsiranda pirmiau nei darbo santykiai⁵⁶.

Atsižvelgiant į darbo rinkos politikoje įvykusius pokyčius, vietoje Bedarbių rėmimo įstatymo priimami nauji įstatymai:

- Nedarbo socialinio draudimo įstatymas; priimtas Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. gruodžio 16 d. ir įsigaliojo (su išlygomis) nuo 2005 m. sausio 1 d.⁵⁷;
- Užimtumo rėmimo įstatymas; priimtas 2006 metų birželio 15 d., įsigaliojo nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d.⁵⁸

Nedarbo socialinio draudimo įstatymas priimtas siekiant sukurti stabilią ir patikimą draudimo nuo nedarbo sistemą, kuri užtikrintų apdraustiesiems šia draudimo rūšimi pakankamas pragyvenimui pajamas. Taip pat šiuo įstatymu siekta sustiprinti išmokų pagrįstumo kontrolę ir pagerinti bedarbių motyvaciją aktyviai ieškoti darbo.

Nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį⁵⁹.

Nedarbo socialinio draudimo įstatymui priimti įtakos turėjo svarbiausi tuometinio

⁵⁵ Čiočys P. Bedarbio statuso teisinio reguliavimo Lietuvoje tobulinimo perspektyvos // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P.316.

⁵⁶ Трудовое право: учебник / под редакцией В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. Москва, 2002. С.13.

⁵⁷ Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.

⁵⁸ Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

⁵⁹ Tartilas J. Nedarbo problema. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2005, Nr. 74(66). P.35.

gyventojų užimtumo teisinio reglamentavimo trūkumai⁶⁰:

- *neapibrėžtas draudžiamų asmenų ratas*, išmokos mokamos ir neapdraustiems nedarbo draudimu asmenims;
- *pernelyg mažos bedarbio pašalpos* negali užtikrinti pragyvenimui būtinų pajamų ir suteikti pakankamo prarastų dėl nedarbo pajamų kompensavimo;
- *pašalpu dydžiai nesusieti su mokėtomis draudimo įmokomis*. Pašalpos dydis susietas su valstybės remiamų pajamų ir minimalaus gyvenimo lygio dydžiais bei socialinio draudimo stažo trukme;
- *pašalpos dydis pastovus visus 6 mėnesius*, todėl pašalpos mokėjimo metu neskatina bedarbių aktyviai darbo paieškai.

Šiame įstatyme iš esmės pertvarkyta nedarbo socialinio draudimo išmokos (toliau - nedarbo išmoka) skaičiavimo metodika susiejant nedarbo išmokos dydį su bedarbio buvusiomis draudžiamosiomis pajamomis. Sumažintas būtinojo darbo stažo reikalavimas nedarbo draudimo išmokai gauti nuo 24 iki 18 mėnesių per paskutinius trejus metus. Teisė gauti nedarbo išmoką susiejama su aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vykdymu.

Nedarbo draudimo išmoka apskaičiuojama kaip pastovios ir kintamos dalių suma⁶¹. Pastovios dalies dydį sudaro mokėjimo mėnesį galiojančios valstybės remiamos pajamos, kurias nustato Vyriausybė (185 LT). Kintama išmokos dalis siejama su praradusio darbą asmens buvusiomis draudžiamosiomis pajamomis, ir siekia 40 proc. buvusio atlyginimo, apskaičiuoto per pastaruosius trejus metus. Tačiau visa nedarbo išmoka negali viršyti 70 proc. einamųjų metų draudžiamųjų pajamų (1212 LT).

Įstatyme pakeista bedarbio sąvoka, kurioje nurodyta, kad tai nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Įstatymas aiškina darbingo amžiaus sąvoką. Darbingo amžiaus asmenys – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus.

Šiuo įstatymu sumažintas asmenų, kuriems pagal galiojančią tvarką buvo mokamos bedarbio pašalpos neturint būtino nedarbo draudimo stažo, skaičius. Bedarbiai, kuriems nėra mokama nedarbo išmoka neturint būtino nedarbo draudimo stažo, gauna piniginę paramą pagal Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms

⁶⁰ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo aiškinamasis raštas. 2003, Nr. IXP-2939. // http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=219697&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-04-27.

⁶¹ Tartilas J. Nedarbo problema. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2005, Nr. 74(66). P.36.

(vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymą⁶².

Prof. J. Tartilo nuomone draudimas nuo nedarbo yra pažangesnė socialinės saugos forma už bedarbio pašalpą, nes diferencijuoja draudimo išmokų dydį įvertinant apdraustojo indėlį į darbo veiklą (stažą, gautą atlygį)⁶³.

Reikia pažymėti, kad nedarbo socialinio draudimo įstatymas leidžia geriau derinti aktyvios darbo rinkos politikos priemones su teikiama socialinės paramos sistema.

Siekiant pagerinti bedarbių socialinę apsaugą, 2004 m. gruodžio 22 d. priimti Nedarbo socialinio draudimo įstatymo *pakeitimo ir papildymo*⁶⁴ ir Bedarbių rėmimo įstatymo *pakeitimo ir papildymo*⁶⁵ įstatymai. Šiuo pagrindu, buvo pratęsta nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė bedarbėms moterims nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, bedarbiams, laikinai nedarbingiems dėl ligos arba traumos, o taip pat sudaryta galimybė bedarbiams mokymosi metu gauti didesnę mokymo stipendiją ir jiems priklausančią nedarbo draudimo išmoką.

Nedarbo socialinio draudimo įstatymo įgyvendinimui 2004 m. gruodžio 24 d. patvirtinti *Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai*⁶⁶. Šie nuostatai reglamentuoja nedarbo draudimo išmokų bedarbiams skyrimo, atsižvelgiant į atleidimo iš darbo priežastis, tvarką, bedarbio nedarbo draudimo stažo ir draudžiamųjų pajamų apskaičiavimo tvarką, nedarbo draudimo išmokos skyrimo ir apskaičiavimo tvarką, taip pat nustato nepateisinamas priežastis, dėl kurių neskiriama nedarbo draudimo išmoka.

Sprendžiant labiausiai pažeidžiamų darbo rinkoje asmenų nedarbo problemas, reikėjo rasti naujų būdų. Tuo tikslu, sudarant palankias teisinės prielaidas sunkiai integruojamų į darbo rinką asmenų įdarbinimui, o taip pat skatinant ūkio subjektus sudaryti sąlygas dirbti šiems asmenims, priimtas *Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas* (toliau – Socialinių įmonių įstatymas)⁶⁷. Šiuo įstatymu didinamas žmonių užimtumas, ypač tų, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Tokių asmenų grupei priskiriami neįgalieji, ilgalaikiai bedarbiai, priešpensinio amžiaus žmonės, asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, vieniši tėvai, auginantys mažamečius vaikus. Remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti jų socialinę atskirtį – vienas iš pagrindinių socialinių įmonių steigimo tikslų.

Socialinių įmonių įstatymu nustatyta valstybės pagalbos neįgaliejių įmonėms sistema. Iki šio įstatymo nebuvo apibrėžtų aiškių kriterijų, kuriais remiantis įmonė galėtų būti laikoma valstybės remtina. Pagal skirtingus įstatymus numatyta skirtinga valstybės pagalba neįgaliejių įmonėms buvo teikiama skirtingomis sąlygomis. Kai kurios neįgaliejių organizacijoms

⁶² Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3352.

⁶³ Tartilas J. Nedarbo problema. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2005, Nr. 74(66). P.37.

⁶⁴ Valstybės žinios. 2004, Nr. 188-6997.

⁶⁵ Valstybės žinios. 2004, Nr. 188-6998.

⁶⁶ Valstybės žinios. 2004, Nr. 186-6930.

⁶⁷ Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

priklausančios įmonės buvo valstybės remiamos nepriklausomai nuo to, kiek neįgaliųjų dirbo šiose įmonėse.⁶⁸ Siekiant sudaryti galimybę įmonėms greičiau gauti neįgaliųjų socialinės įmonės statusą, jeigu tik jos atitinka šioms įmonėms keliamus reikalavimus, 2005 m. birželio 30 d. priimtas Socialinių įmonių įstatymo kai kurių straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas⁶⁹.

Nuo 2005 m. liepos 1 d. įsigaliojo *Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas*, kuris užtikrina neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos įgyvendinimą ir lygias galimybes neįgaliesiems tapti lygiateisiais, visaverčiais visuomenės nariais⁷⁰. Naujoji sistema pagrįsta kitu požiūriu į neįgalų žmogų, kitaip vertinama žmogaus negalia ir jo galimybės. Neįgalusis gali rinktis, ką jis nori ir geba daryti, o visuomenės pareiga – padėti jam to pasiekti.

Laisvam darbo jėgos judėjimui užtikrinti 2004 m. balandžio 29 d. priimtas Lietuvos Respublikos įstatymas „*Dėl užsieniečių teisinės padėties*“⁷¹, kuris panaikino įdarbinimo kvotas užsieniečiams. Šiame įstatyme pakeista užsieniečio sąvoka. *Užsienietis* – asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Užsienietis, turintis vienos iš ES sudarančių valstybių pilietybę, yra ES valstybės narės pilietis. Šios nuostatos atitinka 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyvą 2003/109/EB „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso“⁷².

Lietuva įstojusi į ES, tapo reali EUS įgyvendinimo ir atviro jos koordinavimo proceso dalyvė. Lietuva jau rugsėjo mėnesį Europos Komisijai pateikė pirmąjį „Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planą“, kuriame nurodė Lietuvos Respublikos tikslus EUS nuostatomis įgyvendinti bei atsakomas priemones į užimtumo gaires ir rekomendacijas⁷³.

Be to, Lietuva įgyvendina užimtumui reguliuoti skirtus ES teisės aktus: Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje, Tarybos direktyvą 2000/78/EB nustatant vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo, Tarybos direktyvą 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos ir kt.⁷⁴

Pirmieji penkeri metai parodė, kad Lisabonoje išskeltas tikslas nebus pasiektas. Tokias pasekmes lėmė objektyvios priežastys: pasaulio ekonomikos raida stabtelėjo, o Europos valstybės susidūrė su rimtais sunkumais. Todėl 2005 m. kovo mėn. Europos Vadovų Taryba nusprendė pertvarkyti vadinamąją Lisabonos strategiją ir pagrindines pastangas nukreipti į

⁶⁸ Socialinis pranešimas. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004. P.36.

⁶⁹ Valstybės žinios. 2005, Nr. 85-3137.

⁷⁰ Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.

⁷¹ Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

⁷² Tarybos direktyva 2003/109/EB „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=45872; prisijungimo laikas: 2006-10-04.

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 metų veiklos ataskaita // http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/n0314.pdf; prisijungimo laikas: 2006-06-23.

ekonomikos augimą bei užimtumo didinimą. Šiuo pagrindu, Europos Komisija 2005 m. balandžio mėn. pristatė *Jungtinės gairės 2005-2008 m.*, susidedančias iš Bendrų ekonominės politikos gairių ir Užimtumo gairių.

Užimtumo gairėmis siekiama įgyvendinti užimtumo politikos kryptis, kurių tikslas – užtikrinti visišką užimtumą, gerinti darbo kokybę bei našumą ir stiprinti socialinę bei teritorinę sanglaudą⁷⁵. Gairės remia didesnes ir tinkamesnes investicijas į žmogiškąjį kapitalą bei mokymo ir švietimo sistemų derinimą prie naujų įgūdžiams keliamų reikalavimų, pabrėžia darbo vietų kūrimo svarbą. Jungtinėse gairėse įgyvendinant Lisabonos strategijos užimtumo bei darbo rinkos tikslus vadovaujamosi EUS. Gairėse pripažįstama darbo rinkos lankstumo derinimo su užimtumo užtikrinimu būtinybė ir socialinių partnerių vaidmuo (valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, pagal Lisabonos strategiją vykdo užimtumo politiką)⁷⁶.

Jungtinės gairės tapo prioritetus nustatančiu pagrindu Lietuvos Nacionalinei Lisabonos strategijos įgyvendinimo programai, kurią parengė Ūkio ministerija glaudžiai bendradarbiaudama su kitomis valstybės institucijomis ir socialiniais partneriais. Ši parengta programa, kurią palankiai įvertino Europos Komisija, yra pagrindinė priemonė naujajai Lisabonos strategijai įgyvendinti.

Įgyvendindama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 20 d. nutarimą Nr. 670 „Dėl Lisabonos strategijos įgyvendinimo ir koordinavimo Lietuvoje“⁷⁷ ir atsižvelgdama į Briuselio Europos Vadovų Tarybos 2005 m. kovo 22–23 d. išvadas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. lapkričio 22 d. patvirtino *Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą*. Šioje programoje apibrėžtas vienas iš prioritetų – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Nors Lietuva pagal EUS jau dabar yra pasiekusi kai kurių nustatytų tikslų ir standartų. Pasiektas ES 2010 metams nustatytas tikslas pagal gyventojų vidurinio išsilavinimo įgijimo lygį (85 procentai), moterų ir pagyvenusių (55–64 metų) žmonių užimtumo lygis (atitinkamai 57,8 procento ir 46,9 procento) viršija Lisabonos ir Stokholmo nustatytus tikslus 2005 metams ir visiškai priartėjo prie 2010 metams nustatytų tikslų. Tačiau dar esama opių darbo rinkos problemų, kurioms spręsti telkiamos valstybės institucijų pastangos, o socialiniai partneriai skatinami prisidėti prie jų sprendimo⁷⁸.

Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje nustatyti šie užimtumo politikos tikslai:

⁷⁴ Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / red. Davulis T., Usonis J. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

⁷⁵ 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių 2005/600/EB // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50044&p_query=u%FEimtumo%20gair%EBs&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-09-28.

⁷⁶ Europos užimtumo strategija // http://europa.eu/pol/socio/overview_lt.htm; prisijungimo laikas: 2006-09-28.

⁷⁷ Valstybės žinios. 2005, Nr. 78-2823.

⁷⁸ Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.

- pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas;
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti;
- mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones.

Šių tikslų įgyvendinimui apibrėžti tokie uždaviniai: spartaus darbo jėgos senėjimo problemos sprendimas, ilgalaikio nedarbo ir jaunimo nedarbo lygio mažinimas, užtikrinimas, kad darbo jėga turėtų darbdaviams reikalingą kvalifikaciją, sektorių ir regionų darbo rinkos netolygumų mažinimas ir būtinybė didinti našumą bei skatinti švietimą ir visą gyvenimą trunkantį mokymąsi.

2006 m. sausio 27 d. Europos Komisijos komunikate Pavasario Europos Vadovų Tarybai „Metas judėti sparčiau“, pateiktas Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įvertinimas. Europos Komisija pritaria Lietuvos pasirinktiems užimtumo pagrindinių problemų sprendimo prioritetams, nustatytiems svarbiems ir ambicingiems tikslams, tačiau pabrėžia, kad daugeliui priemonių trūksta konkretumo, ne visuomet aiškus jų ryšys su siekiamais tikslais⁷⁹. Lietuva raginama aktyviau įgyvendinti nacionalinę reformų programą, atkreipiant ypatingą dėmesį į iškeltus Komisijos klausimus, dėl kurių ji pasirengusi diskusijoms su Lietuvos valdžios institucijomis. Tai interpretuojama kaip naujos augimo ir užimtumo partnerystės dalis.

Nepaisant gerų pasiekimų, Lietuva susidūrė su naujais iššūkiais užimtumo politikos įgyvendinime. Neigiamos įtakos darbo rinkai turi gyventojų ir darbo jėgos senėjimas bei padidėję ekonominės migracijos mąštai, vis dar ženklūs teritorinio užimtumo netolygumai, žemas darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas, maži dirbančiųjų atlyginimai, nepakankamas socialinių partnerių vaidmuo, ilgalaikių, nekvalifikuotų bedarbių skaičiaus didėjimas, nepakankamas profesinio rengimo reagavimas į darbo rinkos poreikius ir t.t.⁸⁰

Be to, Bedarbių rėmimo įstatymas nustatė tik SADM ir jos įstaigų veiklą sprendžiant bedarbių užimtumo klausimus, iš dalies reglamentuoja kitų įmonių, įstaigų ir organizacijų tarpininkavimą dėl asmenų įsidarbinimo užsienyje, tačiau nereglamentuoja visų ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų veiklos⁸¹. Taip pat nėra teisiškai nustatyta ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistema, jos tikslai ir uždaviniai.

Sprendžiant šias visas iškilusias problemas, reikėjo priimti naują teisės aktą, kuris

⁷⁹ Komisijos komunikatas pavasario Europos Vadovų Tarybai „Metas judėti sparčiau. Naujoji partnerystė vystymosi ir užimtumo labui“, 2006 m. sausio 27 d. // <http://www.socmin.lt/index.php?-1696365475>; prisijungimo laikas: 2006-10-02.

⁸⁰ Atsakas į darbo rinkos iššūkius – naujasis Užimtumo rėmimo įstatymo projektas // Respublika. 2006-03-02.

⁸¹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2006, Nr. XP-1232. // http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=272590&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-04-27.

pradėtų ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo reformą.

Tuo tikslu, įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. kovo 24 d. nutarimu Nr.315⁸² patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-2008 metų programos įgyvendinimo 393 priemonę „*Parengti įstatymo, reglamentuojančio bedarbiams teikiamų užimtumo paslaugų ir užimtumo paramos formas, gavimo sąlygas ir užimtumo rėmimo institucinę sąrangą, projektą*“, 2006 m. birželio 15 d. priimtas *Užimtumo rėmimo įstatymas*⁸³.

Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimą įgyvendinančių institucijų funkcijas bei užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą.

Atsižvelgiant į ieškančių darbo asmenų problemas, Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnyje patikslintos ir papildytos darbo rinkoje remiamų asmenų grupės. DK 92 straipsnis, nustatęs darbo rinkoje remiamus asmenis iki 2006 m. rugpjūčio 1 d., dabar nurodo, kad ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimą nustato teisės aktai. Prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų priskiriami ir asmenys, pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją bei baigę profesinės rehabilitacijos programas, skatinant juos įsigyti darbo rinkoje paklausią profesiją ir sudaryti palankias sąlygas įsidarbinti, o taip pat asmenys vyresni nei 50 metų, nepriklausomai nuo lyties – vyresnio amžiaus asmenų užimtumui didinti. Į šią asmenų grupę įtraukti ir asmenys, faktiškai auginantys neįgalų vaiką iki 18 metų, bei asmenys, kurie iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbo dvejus ir daugiau metų.

Užimtumo rėmimo įstatyme numatytos visiškai naujos aktyvaus ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo priemonės:

- *bedarbių teritorinio mobilumo rėmimas*. Bedarbiams, įsidarbinus įmonėse nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojama jų kelionių ar apgyvendinimo išlaidos;
- *darbo patirties įgijimo rėmimas*. Labai svarbi priežastis, dėl ko neišdarbina absolventai ir asmenys, įgiję specialybę ar profesiją, yra darbo patirties stoka.
- *darbo rotacija* – dar Lietuvoje netaikyta užimtumo rėmimo priemonė. Šia priemone siekiama sudaryti sąlygas įmonėms jų darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais laikinai apsirūpinti trūkstama darbo jėga pakeičiant juos bedarbiais.

Naujai nustatytos bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, profesinio mokymo ir neformalaus švietimo sąlygos. Neformaliu švietimu siekiama padėti asmenims tobulinti turimą kvalifikaciją, dėl įvairių priežasčių praradusiems profesines žinias ar įgūdžius

⁸² Valstybės žinios. 2005, Nr. 40-1290.

⁸³ Valstybės žinios. 2006, Nr.73-2762.

juos atnaujinti, o siekiantiems įsigyti profesiją ar ją pakeisti – supažindinti su profesijomis.

Padidinta parama darbdaviams steigiantiems ar pritaikantiems darbo vietas neįgaliesiems. Iki šiol subsidijos dydis praktiškai kompensuodavo darbo užmokestį, o ne išlaidas darbo vietų steigimui ar pritaikymui. Tokiu būdu, sudaromos sąlygos žmonėms su negalia lengviau įsidarbinti, jiems specialiai pritaikius darbo vietas.

Įstatymu skatinamas bedarbių savarankiškas užimtumas bei verslumas. Buvusiems bedarbiams, įsteigusiems mikroįmonę, per 36 mėnesių laikotarpį nuo įmonės įregistravimo dienos kuriant naują darbo vietą priimti į darbą pirmuosius darbuotojus iš bedarbių tarpo, numatyta galimybė gauti darbo vietų steigimo ar pritaikymo subsidiją.

Nustatytas užimtumo rėmimo paslaugų (informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įsidarbinant ir bedarbių užimtumo rėmimo veiklos planavimo) turinys, nurodyta, kad šias paslaugas gali teikti valstybės institucijos ir nevalstybinės įmonės, įstaigos ar organizacijos.

Įgyvendinant užimtumo politikos tikslus, t.y. Vyriausybės prioritetą „*Didinti užimtumą, užtikrinti teisingus darbo santykius, tinkamas darbo sąlygas ir mažinti socialinę atskirtį*“ SADM vykdo šias programas: užimtumo didinimo, neįgaliųjų socialinės integracijos, socialinių paslaugų infrastruktūros plėtros ir kitas programas⁸⁴.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. liepos 24 d. nutarimo Nr. 744 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą“⁸⁵ deleguotais įgaliojimais, SADM patvirtino naujus aprašus (žr. Priedą). Šiais priimtais teisės aktais remsimės nagrinėjant užimtumo teisinių santykių turinį.

Apibendrinant Lietuvos užimtumo teisinių santykių reglamentavimo pagrindus, galima teigti, kad jiems įtakos turėjo ne tik nacionaliniai procesai, bet ir TDO užimtumo politika bei ES užimtumo strategija.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomos programos. // <http://www.socmin.lt/index.php?-1423799381>; prisijungimo laikas: 2006-09-07.

⁸⁵ Valstybės žinios. 2006, Nr. 82-3276.

2. Gyventojų užimtumo teisinių santykių samprata

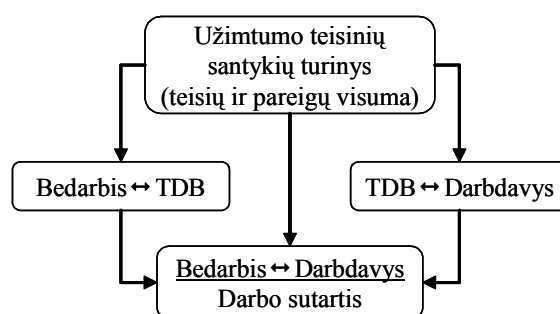
Visuomenėje tarp individų susiklosto įvairiapusiai santykiai: moraliniai, politiniai, giminystės, ekonominiai ir kitokie. Visus šiuos santykius bendrai vadiname visuomeniniais santykiais, nes susiklosto tarp žmonių, jiems bendraujant visuomeniniame ar asmeniniame gyvenime. Tačiau šie santykiai dėl žmonių skirtingų interesų tampa ne tik prieštariniais, bet ir sudėtingais. Jie tada yra ne tik gėris, bet ir grėsmė žmogaus teisėms. Todėl svarbiausi žmonių santykiai verčiami teisiniais, suteikiant jiems privalomos teisių ir pareigų vienovės pavidalą.

Teisinius santykius prof. A. Vaišvila apibrėžia kaip teisės normomis ar teisės principais sureguliuotus ir dėl to socializuotus žmonių santykius, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų vienovės, kurią gina valstybė⁸⁶. Tik valstybei reikšmingi visuomeniniai santykiai gali virsti teisiniais santykiais.

Valstybėje susiklostantys santykiai gali būti skirstomi į bendrus ir konkrečius teisinius santykius. Bendri teisiniai santykiai atsiranda iš įstatymo. Įstatymas yra ir juridinis faktas, kurio pagrindu atsiranda teisinis santykis. Kiekvienam piliečiui ar pareigūnui nustatoma pareiga laikytis atitinkamų draudimų, o valstybė gauna teisę reikalauti atlikti pareigas. Konkretūs teisiniai santykiai atsiranda teisinių faktų pagrindu – poelgių, konkretaus poelgio aktu, pvz. sudarant sutartis.

Teisinių santykių pagrindą sudaro subjektų subjektinės teisės ir teisinės pareigos, kurios nustato konkrečią laisvės apimtį, teisinių santykių dalyvių interesų ir jų elgesio reguliavimą. Žmogaus laisvė tampa subjekutine teise, o jos ribos – pareiga, draudimu ar teisiniu ribojimu⁸⁷.

Siauraja prasme užimtumo teisinius santykius galėtume apibūdinti taip: tai santykiai, kurie atsiranda kai asmenys kreipiasi į valstybines institucijas, atsakingas už įdarbinimą, siekdami užimtumo.



1 schema. Užimtumo teisiniai santykiai siauraja prasme

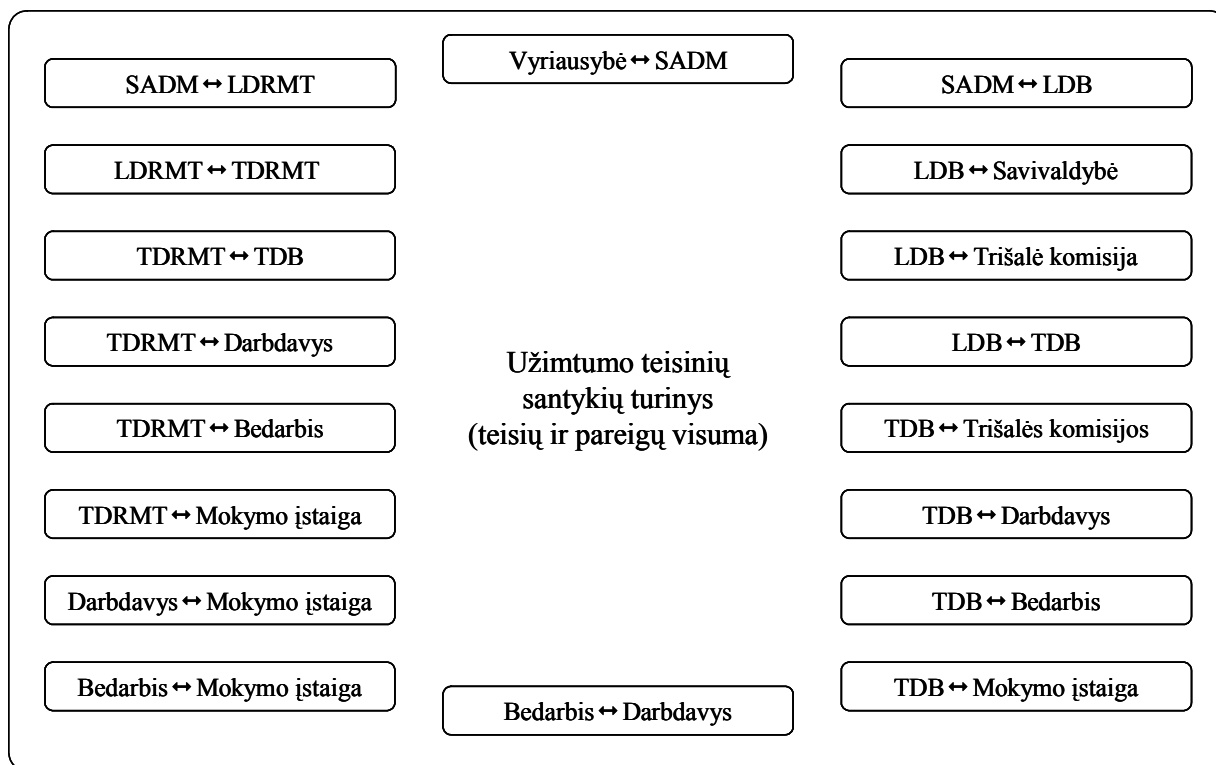
Užimtumo teisiniai santykiai atsiranda tarp bedarbio (darbuotojo) ir teritorinės darbo biržos, į kurią kreipiasi dėl tarpininkavimo įdarbinant, o taip pat teritorinės darbo biržos

⁸⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P.402.

⁸⁷ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. P.213.

tarpininkaujant dėl įdarbinimo ir darbdavio, registruojančio laisvas darbo vietas, atsiranda darbo teisiniai santykiai, sudarius bedarbiui su darbdaviu darbo sutartį (žr. 1 schemą).

Valstybei vykdant užimtumo politiką, skatinant įvairiomis priemonėmis užimtumą, susiklosto visuomeniniai santykiai (ekonominiai, socialiniai), kurių dauguma įgyja teisinių santykių formą. Todėl *plačiąja prasme* užimtumo teisinius santykius galėtume apibūdinti taip: tai sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, siekdamos užimtumo ir padedančios sudaryti darbo sutartį.



2 schema. Užimtumo teisiniai santykiai plačiąja prasme

Tokiu būdu, tarp subjektų susiformuoja ne tik užimtumo, darbo teisiniai santykiai, bet ir užimtumo valdymo teisiniai santykiai, formuojant ir įgyvendinant užimtumo politikos nuostatas, mokymo teisiniai santykiai ir pan. (žr. 2 schemą).

Plačiąja prasme užimtumo teisinius santykius galima suskirstyti pagal subjektus:

- Valdymo teisiniai santykiai, kai subjektai yra valstybė ir valstybinės institucijos;
- Įdarbinimo teisiniai santykiai, kai subjektai yra teritorinė darbo birža, darbdavys, bedarbis ir darbuotojas, išpėtas apie atleidimą iš darbo.
- Mokymo teisiniai santykiai, kai subjektai yra darbo rinkos mokymo tarnyba, darbdavys, mokymo įstaigos, bedarbiai, darbuotojai, išpėti apie atleidimą iš darbo.

Šiame darbe apsiribosime įdarbinimo bei mokymo teisinių santykių, jų subjektų ir turinio išsamiu nagrinėjimu, nes valdymo teisiniai santykiai nėra šio mokslinio darbo objektas.

2.1. Gyventojų užimtumo teisinių santykių subjektai

Užimtumas yra suprantamas kaip teisėta, įstatymų nedraudžiama veikla, kuria asmenys užsiima sutartinių santykių su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai. Reikia pažymėti, kad asmenys turi išimtinę teisę disponuoti savo sugebėjimais gamybiniame, kūrybiniame darbe⁸⁸.

Užimtumo ir darbo sąvokos skiriasi, nes žmogus užimtu laikomas ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: atostogauja, gydos ir pan. Svarbu, kad jis būtų susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, savo versle. Užimtumas yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp asmenų, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Pagal tarptautinę užimtųjų statuso klasifikaciją, pasiūlytą 1986 m. Jungtinių tautų organizacijos statistinės komisijos, skiriamos tokios užimtųjų grupės⁸⁹:

- *darbdaviai* – asmenys, vadovaujantys savo įmonei arba savarankiškai užsiimantys profesine veikla ar verslu ir samdantys ne mažiau kaip vieną darbuotoją;
- *samdomi darbuotojai* – asmenys, dirbantys privačioje ar valstybinėje įmonėje, įstaigoje ir gaunantys darbo užmokestį arba atlyginimą pinigais ar natūra;
- *asmenys, dirbantys sau* – asmenys, vadovaujantys savo įmonei arba užsiimantys individualia profesine veikla ar verslu ir nesamdantys darbuotojų;
- *padedantys šeimos nariai* – asmenys, dirbantys savo šeimai arba giminėms priklausančioje įmonėje ir negaunantys darbo užmokesčio;
- *darbuotojai, kurių statusas neapibrėžtas* – asmenys, kurių neįmanoma priskirti jai minėtoms grupėms.

Pagal TDO *užimtais gyventojais* laikomi 15 metų ir vyresni asmenys, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokią darbą ne mažiau kaip 1 valandą, už kurią gavo darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais), ar turėjo pelno (pajamų).

Užimtų gyventojų grupei priskiriami ne tik darbdaviai, savininkai, samdomi darbuotojai, šeimos įmonėse dirbantys šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys, bet ir nurodyto amžiaus smulkūs ūkininkai, neturintys kito pragyvenimo šaltinio, o tik žemę, nesvarbu, ar joje išaugintą produktą naudoja savo reikmėms, ar dalį parduoda.

Bedarbiais laikomi 15-74 metų asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę pradėti dirbti per artimiausias 2 savaites, 4 savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo, t.y. kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus ir gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą.

Bedarbių grupei taip pat priskiriami ir tie moksleiviai, studentai, namų šeimininkės ir

⁸⁸ Трудовое право: учебник / под редакцией О. В. Смирнова. Москва: Проспект, 2006. С.179.

kiti neaktyvūs gyventojai, kurie aktyviai ieškojo darbo ir buvo pasirengę per artimiausias 2 savaites pradėti dirbti.

Reikia pabrėžti, kad bedarbių grupei priskiriami ir užsieniečiai (ES piliečiai, trečiųjų šalių piliečiai). Pažymėtina, kad užsieniečiai, nuolat gyvenantys Lietuvoje, laikomi paprastais Lietuvos darbo rinkos dalyviais ir darbo santykių plotmėje yra prilyginami Lietuvos piliečiams. Jokie apribojimai dėl įsidarbinimo jiems netaikomi, išskyrus apribojimus, susijusius su darbu valstybės tarnyboje, kur būtinas ypatingas asmens ryšys su valstybe – pilietybė⁹⁰.

Užsieniečių, laikinai atvykusių į Lietuvą, *įdarbinimui* Lietuvoje taikomi ir specialūs reikalavimai, kurie apibrėžti įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties⁹¹. Šio įstatymo 57 straipsnis nurodo, kad užsienietis, ketinantis dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje (toliau – leidimas dirbti). Išimtis nustato šio įstatymo 58 straipsnis, kuomet užsienietis yra atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti. Leidimą dirbti užsienietis privalo gauti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką. Be to, leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas tik tada, kai Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Leidimas išduodamas iki dviejų metų nurodant darbą (pareigas) ir įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje užsienietis dirbs.

Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką nustato SAD ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas“⁹². Šis aprašas taikomas užsieniečiams, neturintiems leidimų nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje arba kuriems turimas leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje nesuteikia teisės dirbti pagal darbo sutartį ir atvykstantiems dirbti pagal darbo sutartį į Lietuvos Respubliką. Taip pat šis aprašas taikomas užsieniečiams, atsiųstiems laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, kai jo nuolatinė darbo vieta yra užsienyje. ES valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams šis aprašas netaikomas.

ES valstybių narių piliečių įsidarbinimo tvarka skiriasi nuo kitų užsieniečių. Pagal įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 97 straipsnio 1 dalį užsienietis, esantis vienos iš ES valstybės narės pilietis, gali atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje iki 3 mėnesių per pusę kalendorinių metų, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos, o toks užsienietis, ieškantis darbo arba ketinantis užsiimti teisėta veikla Lietuvos Respublikoje, gali būti dar 3 mėnesius.

Šio įstatymo 99 straipsnyje nustatyta, kad ES valstybės narės pilietis, ketinantis gyventi Lietuvos Respublikoje, privalo gauti Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimą gyventi

⁸⁹ Žmogaus socialinė raida / red. Rimkutė J. Vilnius: Homo liber, 2001. P.48.

⁹⁰ Undžėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2002, Nr. 25(17). P.151.

⁹¹ Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

(toliau – EB leidimas gyventi). ES valstybės narės pilietis turi teisę gauti EB leidimą gyventi, jei atitinka šio įstatymo 101 straipsnio 1 dalyje nustatytus pagrindus. ES valstybės narės pilietis, dirbantis pagal darbo sutartį arba ketinantis užsiimti teisėta veikla, teikti paslaugas arba gauti paslaugų Lietuvos Respublikoje, atleidžiamas nuo pareigos turėti EB leidimą gyventi, jeigu jis numato Lietuvos Respublikoje būti iki 3 mėnesių per pusę kalendorinių metų, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos.

Pažymėtina, kad įstatymo 103 straipsnis nurodo, jog ES valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti.

Teisinis subjektiškumas. Apibrėšime svarbiausių užimtumo teisinių santykių subjektų (bedarbis, darbdavys ir valstybė) teisinį subjektiškumą.

Tam, kad asmuo taptų darbo teisinių santykių subjektu, jis turi turėti darbinį teisinį subjektiškumą, kuris yra specifinis ir skiriasi nuo kitų teisės šakų subjektų⁹³. Darbinį teisinį subjektiškumą apibūdina du elementai: darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas. Darbinis teisnumas – galėjimas turėti darbinės teisės ir pareigas. Darbinis veiksnumas – gebėjimas savo veiksmais darbinės teisės ir pareigas realizuoti.

Darbinis teisinis subjektiškumas priklauso nuo dviejų sąlygų: asmens amžiaus ir jo psichofizinės būklės. Pagal civilinę teisę fizinis asmuo gali būti teisnus nebūdamas veiksnus. Darbinės teisės ir pareigas asmuo gali realizuoti tik pats, o ne per atstovą. Be to, darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda kartu, kai asmeniui sukanka įstatymuose nustatytas amžius ir kai jis be žalos savo sveikatai ir visuomenei gali pradėti dirbti. DK 13 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sulaukusiam šešiolikos metų. Išimtis nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai. DK 227 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmenys iki aštuoniolikos metų negali dirbti tokio darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatai veikiančios medžiagos, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.

2003 m. liepos 1 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas reglamentuoja jaunų asmenų (asmenų iki 18 metų) darbą, jo sąlygas⁹⁴. Įstatymo 36 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes

⁹² Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.

⁹³ Dambrauskienė G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2001, Nr. 20(12). P.51.

⁹⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis Vyriausybės nustatytą įdarbinimo sąlygų. Taip pat nustatyta, kad darbdaviai privalo užtikrinti jauno asmens amžių atitinkančias darbo sąlygas. Jaunam asmeniui suteikiamas darbas privalo būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fizinei ir protinei raidai, nepakenkti mokymuisi. Taip pat jaunas asmuo negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje darbovietėje, jei bendra darbo trukmė viršija Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nustatytą darbo trukmę (4 d.). Darbdaviui atstovaujantis asmuo, priimdamas į darbą jaunos asmenis ir sudarydamas jiems saugias ir sveikas darbo sąlygas, vadovaujasi 2003 m. sausio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 138 patvirtintu Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laiku, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašu (toliau - sąrašas)⁹⁵. Šis sąrašas nustato jaunų asmenų įdarbinimo sąlygas, sveikatos patikrinimą, darbo ir poilsio laiką, jiems draudžiamus dirbti darbus, jauniems asmenims sveikatai kenksmingus ir pavojingus veiksmus, vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų leidžiamus dirbti lengvus darbus.

Apibendrinant galima teigti, kad *darbingo amžiaus apatinė riba* yra keturiolika metų. Tuomet galima daryti išvadą, kad bedarbiu ar darbuotoju gali būti tik asmuo sulaukęs keturiolikos metų (pagal TDO nuo 15 m.).

Reiktų pažymėti, kad bedarbis būdamas fiziškai ir psichiškai veiksnus yra neveiksnus socialiai. Toks asmuo nepajėgia imtis tam tikrų pareigų vykdymo ne dėl to, kad jo pareigos hic et nunc niekam nereikalingos arba jų negalima vykdyti dėl priežasčių, nesusijusių su pačiu asmeniu. Jis yra eliminuojamas iš teisinių rinkos santykių, o tuo pagrindu ir iš kultūros, visuomenės. Socialinio neveiksnumo sąvoka svarbi tuo, kad ji tampa juridiniu faktu, kuris socialinėje teisinėje valstybėje suteikia socialiai neveiksniam asmeniui teisę reikalauti iš valstybės socialinės paramos⁹⁶.

Svarbu pabrėžti kad, užimtumo teisinių santykių subjektui, kad jį tokiu pripažintų svarbus **įsiregistravimo** darbo biržoje **momentas**.

Juridinio asmens teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, nuo jo nuostatų patvirtinimo momento, o tais atvejais, kai juridinis asmuo turi veikti remdamasis bendraisiais tos rūšies organizacijų nuostatais – nuo momento, kai kompetentinga institucija išleidžia nutarimą jį įsteigti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau- CK) 2.34 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad valstybės ar savivaldybės, jų institucijų įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti

⁹⁵ Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

⁹⁶ Vaišvila. A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P.414.

viešuosius interesus vadinami viešaisiais juridiniais asmenimis⁹⁷. CK 2.74 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad viešieji juridiniai asmenys turi specialųjį teisnumą, t.y. jie gali įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams. Jų veiklos tikslai, nurodyti įstatuose (nuostatuose) turi būti apibūdinti aiškiai ir išsamiai nurodant veiklos sritį ar rūšį.

Valstybės institucijų teisinis subjektiškumas yra ypatingas tuo, kad jos vykdo valdžios deleguotus įgaliojimus. Valstybės institucijos turi teisę duoti kitiems teisės subjektams privalomus paliepimus ir jų vykdymą užtikrinti teisine valstybės prievarta. Jų teisinį subjektiškumą sudaro specialaus teisės akto nustatyta jų kompetencija.

Pagal DK 16 straipsnį *darbdaviu* laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą. Taip pat darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo ir tokio darbdavio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK.

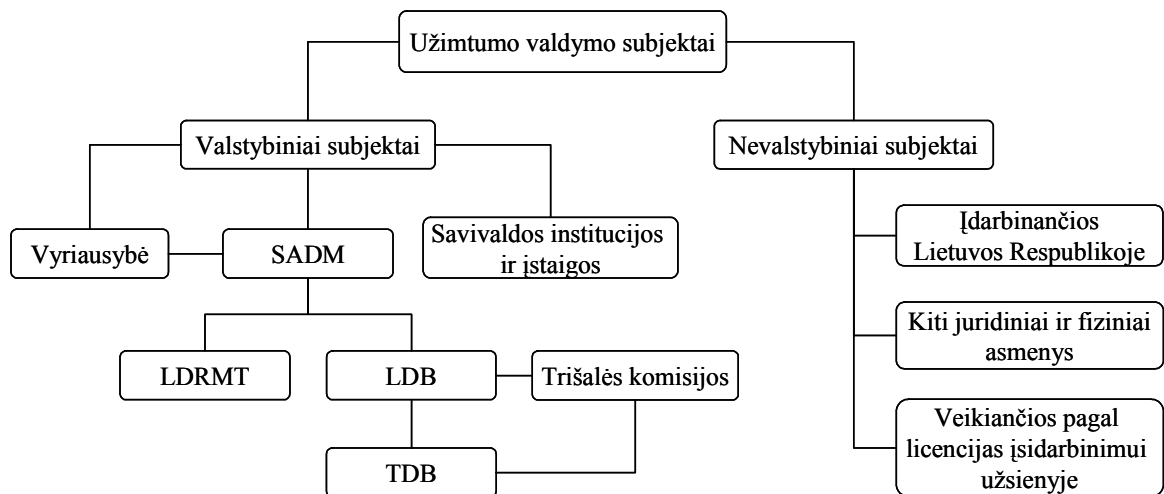
DK 14 straipsnis apibrėžia darbdavių darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą, kurie atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir fiziniai asmenys (darbdaviai) darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys.

Užimtumo valdymo teisinių santykių subjektai. Sprendžiant užimtumo problemas, didelę reikšmę turi valstybės vykdoma užimtumo politika, užtikrinanti asmenų teisę į darbą siekiant visiško, produktyvaus ir laisvai pasirenkamo užimtumo⁹⁸. Lietuvoje veikia užimtumo ir darbo rinkos valdymo sistema, kurios organizacinė struktūra suformuota jau pirmaisiais Nepriklausomybės atkūrimo metais ir iki šiol beveik nepakito.

Gyventojų užimtumo valdymo sistemos subjektai: Lietuvos Respublikos Vyriausybė, SADM ir jai pavaldžios įstaigos bei institucijos, kitos ministerijos, vietos savivaldos institucijos, privačios įdarbinimo įmonės, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys, pavyzdžiui: profesinės sąjungos, Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir kt. (žr. 3 schemą).

⁹⁷ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁹⁸ Трудовое право: учебник / под редакцией О. В. Смирнова. Москва: Проспект, 2006. С.194.



3 schema. Užimtumo ir darbo rinkos valdymo sistema

Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Svarbiausias gyventojų užimtumo ir darbo rinkos politikos kryptis (nuostatas) formuoja ir jų įgyvendinimą užtikrina Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Užimtumo rėmimo įstatymo 6 straipsnyje apibrėžta Vyriausybės kompetencija, numatyta, kad Vyriausybė: teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus, tvirtina valstybės programas užimtumui remti ir priima nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti, o taip pat koordinuoja ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti.

Lietuvos Respublikos SADM. Pagrindinis uždavinys, formuojant ir įgyvendinant socialinės apsaugos ir darbo politiką, tenka SADM. Ministerija formuoja ir įgyvendina tokią politiką, kurios galutinis tikslas – rūpinimasis žmogumi, jo pasirinkimo galimybių didinimas ar lėšų ir paslaugų užtikrinimas, kai žmogus dėl objektyvių priežasčių negali savęs ir šeimos pakankamai aprūpinti iš darbo ar kitokių pajamų. SADM yra viena svarbiausių valstybinių institucijų užimtumo politikos srityje. Nors ir kitų ministerijų programos bei vykdoma politika turi gana nemažą įtaką užimtumo problemų sprendimams. Tai Švietimo ir mokslo ministerija, Ūkio ministerija, Finansų ministerija ir kt.

Pagal SADM nuostatus ministerija yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija, kuri vykdo įstatymų ir kitų teisės aktų jai pavestų socialinės apsaugos ir darbo sričių valstybės valdymo funkcijas ir įgyvendina šiose srityse valstybės politiką⁹⁹.

Užimtumo rėmimo įstatymo 7 straipsnyje nustatyta tokia SADM kompetencija:

- teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo;
- koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal EUS;

⁹⁹ Valstybės žinios. 1998, Nr. 66-1916. 2005, Nr. 97-3670.

- organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą;
- dalyvauja įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką;
- atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Pagal šį įstatymą kitos ministerijos tai pat įgyvendina užimtumo rėmimą vykdydamos įstatymų ir kitų teisės aktų joms pavestos srities valstybės valdymo funkcijas bei veiklą ES struktūrinių fondų ir bendrojo finansavimo lėšoms panaudoti.

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 8 straipsnio 1 dalį užimtumo politiką įgyvendinančios įstaigos prie SADM yra:

- Lietuvos darbo birža prie SADM (toliau – Lietuvos darbo birža) ir jos teritorinės darbo biržos;
- Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie SADM (toliau – Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba) ir jos teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos.

Šio straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir jos teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos yra juridiniai asmenys, turintys savo sąskaitas banke, antspaudus ir simboliką.

Lietuvos darbo birža. Lietuvos Respublika ratifikuodama Europos socialinę chartiją (pataisyta) įsipareigojo užtikrinti teisės į darbą įgyvendinimo veiksmingumą¹⁰⁰. Tuo pačiu įsipareigojo sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikyti jų veiklą, o taip pat organizuoti arba skatinti atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir perkvalifikavimą¹⁰¹.

1991 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsteigė valstybinę įdarbinimo tarpininkavimo tarnybą – Lietuvos darbo biržą. Pagal DK 88 straipsnio 1 dalį Lietuvos darbo birža teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai.

Vadovaujantis Vyriausybės suteiktais įgaliojimais¹⁰², SADM tvirtina Lietuvos darbo biržos nuostatus. Tai pirmoji institucija, pradėjusi vykdyti užimtumo politiką pagal TDO rekomendacijas. Lietuvos darbo biržos prioritetinis uždavinys – užtikrinti valstybines užimtumo garantijas netekusiems darbo asmenims ir aktyviomis politikos priemonėmis siekti subalansuoti darbo rinką.

Lietuvos darbo birža yra valstybės įstaiga, teikianti įstatymais ir kitais teisės aktais nustatytas paslaugas ir paramą bedarbiams bei darbo ieškantiems asmenims, taip pat darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų¹⁰³. Lietuvos darbo biržą sudaro

¹⁰⁰ Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

¹⁰¹ Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1699.

¹⁰² Valstybės žinios. 2003, Nr. 59-2665.

¹⁰³ Valstybės žinios. 2005, Nr. 82-3035.

Respublikinė darbo birža ir 46 teritorinės darbo biržos, kurios yra išlaikomos iš Užimtumo fondo lėšų.

Strateginiai darbo biržos tikslai ir veiklos uždaviniai nustatyti Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintuose nuostatuose (su pakeitimais)¹⁰⁴. Lietuvos darbo birža vykdo ir kitus uždavinius, kuriuos jai deleguoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai.

Užimtumo rėmimo įstatymo 8 straipsnyje apibrėžta darbo biržos kompetencija, numatyta, kad Lietuvos darbo birža:

- įgyvendina užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas, aktyvias darbo rinkos politikos priemones, užimtumo rėmimo programas;
- vykdo darbo rinkos stebėseną;
- kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti;
- teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo ir jo įgyvendinimą reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka;
- organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nustatyta tvarka;
- suderinusi su SADM, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai;
- atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Teritorinė darbo birža aptarnauja jai priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas, atlikdama 1–5 punktuose išvardytas ir kituose teisės aktuose jai nustatytas funkcijas. Teritorines darbo biržas steigia ir jų nuostatus tvirtina Lietuvos darbo birža.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendina pagal kompetenciją ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba bei jos teritorinės darbo rinkos mokymo bei konsultavimo tarnybos. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybą (toliau - LDRMT) įsteigė SADM.

LDRMT veiklos strateginiai uždaviniai ir funkcijos nustatyti nuostatuose, priimtuose 2005 m. liepos 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-197 „Dėl Socialinių darbuotojų rengimo centro prie SADM reorganizavimo“¹⁰⁵. Jais vadovaudamasi nuosekliai ir kryptingai plėtoja suaugusių žmonių profesinį rengimą, orientavimą ir konsultavimą kaip aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kuriomis siekiama didinti bedarbių ir asmenų,

¹⁰⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 82-3759. 2005, Nr. 82-3035.

¹⁰⁵ Valstybės žinios. 2005, Nr. 90-3386.

priklausančių rizikos grupėms, užimtumą bei ugdyti dirbančiųjų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje. LDRMT dalyvauja formuojant profesinio mokymo politiką, atitinkančią darbo rinkos poreikius, prisideda įgyvendinant žmogiškųjų išteklių plėtros programas, aktyviai bendradarbiaudama su socialiniais partneriais vykdo valstybės politikos sprendimus darbo rinkos profesinio mokymo, konsultavimo bei orientavimo srityje.

LDRMT vykdoma veikla siekiama tęstinio profesinio mokymo, orientavimo ir konsultavimo priemonėmis įgyvendinti Lietuvos žmogiškųjų išteklių plėtros politiką.

Užimtumo rėmimo įstatymas nustato LDRMT kompetenciją:

- įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones, konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, taip pat koordinuoja bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę;
- užsiima veikla, užtikrinančia kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį;
- rengia kvalifikacijų poreikio prognozę;
- dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją;
- suderinusi su SADM, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas bei mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokytis;
- atlieka ir kitas teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Teritorinė darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones, teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas jai priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenantiems ir ieškantiems darbo asmenims bei atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas. Socialinės apsaugos ir darbo ministras, remiantis suteiktais įgaliojimais įgyvendinant Užimtumo rėmimo įstatymą¹⁰⁶, patvirtino siuntimo mokytis tvarką 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-225 „Dėl bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“¹⁰⁷. Mokymu siekiama padidinti bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų galimybes konkuruoti darbo rinkoje, suteikiant atitinkančią darbo rinkos poreikius kvalifikaciją, ją tobulinant, įgyjant naują ar papildomą kompetenciją bei ugdant profesinius gebėjimus.

Savivaldybės. Savivaldybės taip pat aktyviai dalyvauja įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones. Vykdo Užimtumo rėmimo įstatymo 9 straipsnyje nurodytą kompetenciją: dalyvauja įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, organizuojant viešuosius darbus, savarankiško užimtumo rėmimą. Taip pat dalyvauja rengiant ir įgyvendinant šias užimtumo rėmimo programas: nedarbo prevencijos, teritorinės užimtumo rėmimo, gyventojų teritorinio

¹⁰⁶ Valstybės žinios. 2006, Nr. 82-3276.

¹⁰⁷ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3382.

mobilumo skatinimo, imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką, darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo ir kitas.

Trišalės komisijos. Visuomeniniais pagrindais prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų, jų nustatyta tvarka, steigiamos trišalės komisijos - patariamąsios institucijos. Trišalių komisijų sudėtį, funkcijas ir teises reglamentuoja nuostatai, patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 23 d. įsakymu Nr. A1-19 „Dėl trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“¹⁰⁸. Šių komisijų veiklos tikslas – nagrinėti darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimus. Trišalės komisijos sudaromos lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų. Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos veiklą organizuoja Lietuvos darbo birža.

Trišalės Respublikinės komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir Trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos vykdo jų nuostatuose numatytus uždavinius ir funkcijas (svarstyti aktualius užimtumo politikos klausimus, teikti rekomendacijas, pasiūlymus dėl teisės norminių aktų tobulinimo ir pan.).

Trišalė taryba. Trišalės tarybos (toliau - Taryba), kuri įsteigta 1995 m. gegužės 5 d., funkcijas, teises, sudarymo, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai¹⁰⁹. Pagal nuostatus Taryba lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, susidedantis iš ne daugiau kaip 15 narių – ne daugiau kaip po penkis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovus. Taryba tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama palaikyti socialinę taiką visuomenėje. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnį Trišalės tarybos (komisijos, komitetai) svarsto įstaigų, prie kurių jos veikia, prioritetines veiklos kryptis, darbo rinkos būklę, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslumą ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, teikia pasiūlymus šioms įstaigoms dėl jų veiklos efektyvumo didinimo.

Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Lietuvai tapus ES nare, Europos Tarybos reglamentai įpareigoja nuolat atlikti gyventojų užimtumo tyrimą, o tyrimų rezultatus skelbti kas ketvirtį. Šiuos tyrimus atlieka Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Tyrimo metu yra vadovaujamosi TDO priimtais užimtų gyventojų ir bedarbių sąvokų apibrėžimais. Visa tai leidžia Europos Bendrijų statistikos tarnybai (Eurostatui) palyginti ES priklausančių valstybių pateiktus gyventojų užimtumo tyrimo rezultatus.

¹⁰⁸ Valstybės žinios. 2004, Nr. 17-509.

¹⁰⁹ Valstybės žinios. 2005, Nr. 15-488.

EURES. Įgyvendinant Lietuvos darbo biržos įsijungimo į *EURES*¹¹⁰ tinklą strateginį planą, 2003 metais Lietuvos darbo biržoje buvo įkurta EURES koordinatoriaus tarnyba bei aštuoni EURES biurai. EURES tinklo darbuotojai teikia informaciją ir konsultacijas ieškantiems darbo asmenims apie įsidarbinimo galimybes, gyvenimo, darbo bei mokymosi sąlygas ES valstybėse, taip pat Lietuvos darbdaviams, ieškantiems darbuotojų kitose ES valstybėse.

Privačios įdarbinimo agentūros. Darbo rinkos valdyme taip pat dalyvauja ir privatūs subjektai – privačios įdarbinimo agentūros. Tačiau šie subjektai gali veikti ir siekti užsibrėžtų tikslų tik tada, kai valstybė suteikia jiems atitinkamus įgaliojimus – licencijas.

DK 90 straipsnis įtvirtina valstybės išimtinę teisę tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje. Ją įgyvendina Lietuvos darbo birža. Kitos įmonės, įstaigos, organizacijos gali tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje turėdamos Vyriausybės įgaliotos institucijos (SADM) išduotas licencijas. Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinta Licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje tvarka (su pakeitimais)¹¹¹ nustato licencijų savininkų pareigas ir atsakomybę ieškančių darbo asmenų atžvilgiu. Vadovaujantis šia tvarka įdarbinami tik Lietuvos Respublikos piliečiai ir nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai.

Apibendrinant užimtumo teisinių santykių subjektų atliktą analizę, galima daryti išvadą, kad pagal Užimtumo rėmimo įstatymą praplėstas užimtumo teisinių santykių subjektų ratas ir apibrėžta naujai jų kompetencija.

2.2. Gyventojų užimtumo teisinių santykių turinys

Gyventojų užimtumo teisinių santykių (kaip ir kitų teisinių santykių) turiniu laikome teisiškai reikšmingą šių teisinių santykių subjektų elgesį. Todėl norint atskleisti šių santykių turinį, reikia apibrėžti užimtumo teisinių santykių subjektų subjektines teises ir jų pareigas, jų tarpusavio sąryšius.

Gyventojų užimtumo teisinių santykių turinį atskleisime per valstybės taikomų užimtumo rėmimo priemonių, padedančių rasti darbą ir sudaryti darbo sutartį, įgyvendinimą. Turinio analizėje vadovausimės Užimtumo rėmimo įstatymu ir su juo susijusiais poįstatyminiais aktais.

Teritorinei darbo biržai (toliau – darbo birža) vykdant savo veiklą, susiklosto reikšmingi *užimtumo teisiniai santykiai* su šiais asmenimis:

1. darbdaviais;

¹¹⁰ EURES - Europos užimtumo tarnybų tinklas, skirtas palengvinti laisvą darbuotojų judėjimą ES/EEE šalyse bei Šveicarijoje.

¹¹¹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 82-3760. 2006, Nr. 48-1750.

2. darbuotojais;
3. bedarbiais.

Reiktų pažymėti, kad pagal Užimtumo rėmimo įstatymą darbo biržos teisiniai santykiai susiformuoja ir su kitais asmenimis, ieškančiais darbo bei teisėtai gyvenančiais užsieniečiais ir ES piliečiais.

Darbo biržos teisiniai santykiai su darbdaviais. V. Tiažkijus teigia, kad darbo biržos užimtumo teisinius santykius su darbdaviais reguliuoja administracinės teisės normos¹¹². Tačiau kyla klausimas, ar taip yra, ypač kai nebeliko darbdavio atsakomybės? Pagal Gyventojų užimtumo įstatymo 11 straipsnį darbdaviai, pažeidę laisvų darbo vietų registravimo tvarką, darbo biržos sprendimu mokėdavo į Užimtumo fondą tos įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojų vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio baudą už kiekvieną neregistruotą laisvą darbo vietą. Tačiau nuo 2001 metų gruodžio 21 d. darbdavio atsakomybės už neregistruotą laisvą darbo vietą neliko šiame straipsnyje. Todėl pagrįstai kyla klausimas, kiek darbdavys, kaip privatus asmuo, yra įpareigotas vykdyti valstybinės institucijos paliepiamus. Darbdavys nėra tiesiogiai pavaldus ir vykdo tik valinius valdymo nurodymus. Galime kalbėti apie administracinius santykius tada, kai susiklosto valdymo-pavaldumo santykiai. Todėl negalima teigti, jog šie santykiai yra administracinės teisės reguliavimo dalykas.

Darbdavio pareiga informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas. Skatinant užimtumą, valstybė taiko organizacinę priemonę - laisvų darbo vietų registravimą darbo biržoje. Tokiu būdu, suteikiama galimybė visiems suinteresuotiems asmenims gauti informaciją apie laisvas darbo vietas.

DK 89 straipsnio ir Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsnio 1 d. *įpareigoja darbdavi, ieškantį darbuotojo, informuoti darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržose ir skelbimo sąlygas bei tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministro (toliau – SAD ministro) 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-208 „Dėl Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašo patvirtinimo“¹¹³.*

Pagal galiojusią tvarką iki 2003 m. sausio 9 d. darbdaviai registruodavo laisvas darbo vietas darbo biržoje laisva valia, pagal darbo biržų bei darbdavių susitarimą, privalomai – papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti. Tai reiškia, kad darbdaviai galėjo ir neinformuoti apie laisvas darbo vietas. Jie privalėjo informuoti darbo biržą tik apie laisvas darbo vietas papildomai remiamiems darbo rinkoje bedarbiams įdarbinti. Savo ruožtu darbo birža buvo

¹¹² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P.319.

¹¹³ Valstybės Žinios. 2006, Nr. 84-3322.

įpareigota rinkti informaciją iš darbdavių apie laisvas darbo vietas ir jiems sutikus įregistruoti jas, taip pat susitarti su darbdaviais dėl įdarbinimo datos laisvose darbo vietose. Informaciją apie laisvas darbo vietas darbo birža galėjo skelbti informacijos paieškos sistemoje, internetinėje darbo biržoje, informaciniuose konsultaciniuose centruose ir kitose atviro informavimo vietose. Pastebėtina, kad darbo birža galėjo registruoti laisvas darbo vietas *tik gavus darbdavių sutikimą*. SAD ministras 2002 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. A1-170 pakeitė šias nuostatas, kuriose išbraukė tokias sąvokas kaip „savo valia“, „privalomai“ ir „jiems sutikus“¹¹⁴. Tokiu būdu atsivėrė galimybė turėti išsamesnę informaciją apie laisvas darbo vietas.

Pagal galiojusią iki 2006 m. rugpjūčio 1 d. tvarką buvo griežtai reglamentuota, kad darbdaviui ši pareiga atsiranda esant tokioms aplinkybėms: kai atsiranda darbo vieta, nutraukus su darbuotoju darbo sutartį (jei ši darbo vieta nelikviduojama), taip pat papildomai įsteigta darbo vieta dėl gamybos (paslaugų) plėtimo arba darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams įdarbinti įmonėse įsteigta (pritaikyta) darbo vieta.

Užimtumo rėmimo įstatyme *laisva darbo vieta* laikoma „darbo vieta (pareigos), į kurią įdarbinti (eiti pareigas) darbdavys ieško tinkamo darbuotojo“.

Remiantis Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašu, *darbdavys įpareigojamas* pateikti informaciją darbo biržai apie laisvą darbo vietą per 7 darbo dienas nuo jos atsiradimo jam patogiu būdu, pasirenkant iš keturių nurodytų variantų apraše. Pasikeitus aplinkybėms, įdarbinus asmenį į registruotą laisvą darbo vietą, nusprendus ją panaikinti ar esant kitoms aplinkybėms, *darbdavys turi* nedelsdamas informuoti darbo biržą arba atnaujinti, pakeisti ar panaikinti informaciją apie jo registruotas laisvas darbo vietas Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje.

Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsnio 2 dalyje kaip ir DK 89 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo biržos registruoja laisvas darbo vietas bei jas viešai *skelbia*.

Darbo biržos vykdo šias *pareigas*: nedelsdamos registruoja laisvas darbo vietas laisvų darbo vietų duomenų banke ir, darbdaviui sutikus, viešai jas skelbia savarankiškos informacijos paieškos sistemoje, internetinėje darbo biržoje, EURES darbo vietų duomenų bazėje, informacijos ir konsultacijų bei jaunimo darbo centruose, kitose atviro informavimo vietose. Darbo birža prižiūri, kad duomenys apie laisvas darbo vietas būtų išsamūs bei pretendentams keliami reikalavimai atitiktų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹¹⁵ bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo¹¹⁶ nuostatas. Suderinusi su darbdaviais, darbo birža nedelsdama atnaujina, papildo, keičia ar naikina informaciją apie laisvas darbo vietas laisvų darbo vietų duomenų banke.

¹¹⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 43-1637. 2003, Nr. 2-64.

¹¹⁵ Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

Tokiu būdu galima daryti išvadą, kad darbdavio pareiga registruoti laisvas darbo vietas darbo biržoje gali likti neįgyvendinta, nes nėra apibrėžti teisiniai padariniai (atsakomybė), jei darbdavys nevykdo šios pareigos. Be to, liberaliau reglamentuoti darbdavio pareigos atsiradimo pagrindai – pareiga atsiranda visada, kai darbo vietai užimti ieško tinkamo darbuotojo.

Darbdavio pareigos atleidžiant grupę darbuotojų. Valstybė rengdamasi galimam nedarbui, nustato papildomus įpareigojimus darbdaviui atleidžiant grupę darbuotojų dėl jų skaičiaus sumažinimo arba įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo. DK 130 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga, įstatymų nustatyta tvarka atleidžiant grupę darbuotojų arba nutraukiant įmonės veiklą, raštu prieš du mėnesius pranešti darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams.

Darbdaviui pranešimas yra *privalomas*, jei per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

- dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

DK 130 straipsnio 6 dalis nustato, kad grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino.

Grupės darbuotojų atleidimo tvarkos teisinius pagrindus nustato SAD ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“¹¹⁷. Pagal šią tvarką darbdavys, atleisdamas grupę darbuotojų, *privalo*:

- informuoti raštu ne vėliau kaip prieš 7 kalendorines dienas iki pranešimo pateikimo darbo biržai ir savivaldybei dienos įmonės profesines sąjungas apie numatomų atleidimų priežastis, mastą, laiką ir trukmę bei numatomų atleisti darbuotojų kategorijas;
- konsultuoti įmonės profesines sąjungas dėl numatomų atleidimų, įvertinti jų teikiamus pasiūlymus ir taip pat informuoti jas raštu apie priimtus sprendimus. Jeigu įmonėje sudarytos kolektyvinės sutartys, tai kartu su profesinėmis sąjungomis svarstomas jose numatytų susitarimų įgyvendinimas atleidžiant darbuotojus;

¹¹⁶ Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

¹¹⁷ Valstybės žinios. 2000, Nr. 48-1398.

- nesant įmonėje profesinių sąjungų, apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus darbdavys darbuotojus informuoja asmeniškai arba jų susirinkime.

Darbdavio teikiama profesinėms sąjungoms informacija dėl numatomų grupės darbuotojų atleidimo gali būti panaudota numatant būdus ir priemones išvengti darbuotojų kolektyvinio atleidimo iš darbo, sumažinant atleidžiamų darbuotojų skaičių, numatant priemones, skirtas atleistus darbuotojus įdarbinti arba apmokyti.

Darbo birža, gavusi pranešimą, *turi įvertinti* numatomų atleidimų poveikį vietos darbo rinkai bei galimybes švelninti jų neigiamas pasekmes. Prireikus ji siūlo sudaryti darbo grupę prevencinėms priemonėms numatomų atleidimų pasekmėms sušvelninti parengti. Darbo grupė pariteto pagrindu suformuojama iš darbo biržos, savivaldybės, darbdavio bei įmonės profesinių sąjungų atstovų. Siekdami sušvelninti numatomų atleidimų pasekmes, gali numatyti ir vykdyti priemones, kurias tvirtina Trišalė komisija:

- darbo birža – organizuoti su darbuotojais susitikimus, kuriuose jie informuojami apie padėtį darbo rinkoje, darbuotojų teises ir pareigas; taikyti jiems darbo rinkos politikos priemones (profesinio mokymo, viešųjų darbų, darbo klubų, laikino užimtumo ir kt.);
- savivaldybė – sudaryti papildomas verslo ir savarankiško užimtumo skatinimo sąlygas atleidžiamiems darbuotojams; plėsti viešųjų darbų programas;
- darbdavys – savo įmonėje turi sudaryti sąlygas įmonėje vykdomų priemonių įgyvendinimui;
- profesinės sąjungos – turi dalyvauti organizuojant priemonių įgyvendinimą.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdaviui vykdant įpareigojimus atleidžiant grupę darbuotojų, susiklosto teisiniai santykiai ne tik su darbo birža bet ir kiti įvairūs santykiai tokie kaip tiesioginiai santykiai su darbuotojų kolektyvu ar jų atstovais, jei yra profesinės sąjungos, santykiai su Trišale komisija ir pan.

Darbo biržos teisiniai santykiai su bedarbiais ir darbuotojais. Darbo biržos teisiniai santykiai *su darbuotojais* yra darbo teisės reguliavimo dalykas. Pvz.: siuntimas į įsteigtas darbo vietas, tarpininkavimas įdarbinant asmenis ir t.t. Darbo biržos teisiniai santykiai su *bedarbiais* yra glaudžiai susiję su darbo teisės dalyku, tačiau kaip teigia Tiažkijus, tai yra tiesioginis socialinio aprūpinimo teisės dalykas. Pvz.: teisė gauti bedarbio išmoką, pašalpų mokėjimas bedarbiams ir t.t. Reiktų pabrėžti, kad šie užimtumo teisiniai santykiai, Lietuvoje pradėjus veikti naujai nedarbo draudimo sistemai, pagal kurią vietoje bedarbio pašalpos yra mokama nedarbo socialinio draudimo išmoka, yra visų pirma draudimo teisės reguliavimo dalykas. Be to, darbo biržos teisiniai santykiai su bedarbiais neapsiriboja vien pašalpų mokėjimu, o ypač dabar, kai stengiamasi vis labiau įtraukti bedarbius į aktyvios darbo rinkos politikos

priemonių įgyvendinimą. Ši tendencija – pasyvių priemonių keitimas aktyviomis priemonėmis, ryškėja daugelyje pasaulio valstybių¹¹⁸. Tai atspindi ir Užimtumo rėmimo įstatymo priėmimas.

Ieškančių darbo asmenų teisė registruotis teritorinėje darbo biržoje. Užimtumo rėmimo įstatymo 12 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo biržos registruoja besikreipiančius bedarbius ir išpėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus bei įtraukia į apskaitą kitus ieškančius darbo asmenis, kurie kreipiasi į darbo biržą. Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos darbo biržose sąlygas ir tvarką reglamentuoja *Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašas*, patvirtintas SAD ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-207.¹¹⁹

Darbo biržose registruojami šie ieškantys darbo asmenys:

- nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie neturi darbo, nesimoko pagal dieninę mokymo formą;
- išpėti apie atleidimą iš darbo asmenys;
- asmenys, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie SADM (toliau vadinama – NDNT) nustatė profesinės reabilitacijos paslaugų poreikį;
- kiti asmenys.

Ieškantys darbo asmenys vienu metu gali registruotis tik vienoje darbo biržoje pagal jų nurodytą gyvenamąją vietą, nepriklausomai nuo to turi darbą ar ne.

Darbo birža turi *teisę* reikalauti iš norinčių registruotis asmenų, kad jie pateiktų apraše nurodytus dokumentus, kurie yra skirtingi pagal šias asmenų grupes: nedirbantys Lietuvos gyventojai, nedirbantys ES, EEE ir Šveicarijos Konfederacijos valstybių piliečiai, išpėti apie atleidimą iš darbo asmenys, asmenys, kuriems NDNT nustatė profesinės reabilitacijos paslaugų poreikį bei kiti asmenys. Pavyzdžiui, visi turi pateikti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, išpėti apie atleidimą iš darbo asmenys turi pateikti ir raštišką išpėjimą apie atleidimą iš darbo, o asmenys, kuriems NDNT nustatė profesinės reabilitacijos paslaugų poreikį, turi pateikti papildomai ir NDNT išduotą išvadą dėl profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio ir pan.

Registruojant ieškantį darbo asmenį, suteikiamas vienas iš šių statusų:

- bedarbio – pagal Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio 4 dalyje nustatytus požymius;
- dirbančio ir ieškančio darbo asmens;
- ieškančio darbo asmens ir turinčio išpėjimą apie atleidimą iš darbo;
- besimokančio ir ieškančio darbo asmens;
- pensinio amžiaus ieškančio darbo asmens;

¹¹⁸ Promoting employment. Policies, skills, enterprises. International Labour office Geneva. First edition 2004. P.83.

¹¹⁹ Valstybės žinios. 2006, Nr. 84-3321.

- netekusio bedarbio statuso ieškančio darbo asmens.

Jei asmeniui suteiktas bedarbio statusas, darbo biržos darbuotojas, vadovaudamasis Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsniu, nustato bedarbio priklausomumą darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims. Suteikęs asmeniui bedarbio statusą, darbo biržos darbuotojas ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo asmens įregistravimo kreipiasi į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą dėl duomenų apie asmens darbinę veiklą bei draudžiamąsias pajamas pateikimo.

Darbo biržos *pareiga* yra užtikrinti duomenų apie registruotus bedarbius tvarkymą vadovaujantis Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo¹²⁰ bei kitų teisės aktų nuostatomis. Ieškantys darbo asmenys apskaitomi pagal jiems suteiktą statusą, kuris gali būti stabdomas arba keičiamas priklausomai nuo aplinkybių.

Bedarbiai turi *teisę* dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar profesinės reabilitacijos programoje, taip pat darbo biržos siuntimu arba jai tarpininkaujant įsidarbinti pagal terminuotą darbo sutartį arba lengvatinėmis sąlygomis įsigyti verslo liudijimą (iki 6 mėn.). Pasinaudojus šioms teisėms bedarbiams *bedarbio statusas* sustabdomas dalyvavimo priemonėse ar įsidarbinimo laikotarpiui.

Asmenų teisė į bendrąsias paslaugas. Siekiant padėti *ieškantiems darbo asmenims* planuoti profesinę karjerą, susirasti tinkamą darbą ir įsidarbinti, o *darbdaviams* – apsirūpinti tinkamais darbuotojais, teikiamos užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos, vadovaujantis bendradarbiavimo, kompleksiško, savarankiško skatinimo, racionalumo bei lygių galimybių ir nediskriminavimo principais.

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 17 straipsnį bendrosios paslaugos apima: *informavimą*, siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti darbą ar įgyti paklausias darbo rinkoje profesines žinias; *konsultavimą*, siekiant padidinti ieškančių darbo asmenų motyvaciją įsidarbinti ar mokytis, padėti jiems pasirinkti profesiją ir planuoti profesinę karjerą, atsižvelgiant į asmenines savybes ir darbo rinkos poreikius; *tarpininkavimą įdarbinant*, siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti tinkamą darbą, o darbdaviams – apsirūpinti tinkamais darbuotojais; *užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą*, kurio tikslas – padėti bedarbiams kryptingai planuoti užimtumo veiklą ir priemones, siekiant greitesnės integracijos į darbo rinką, sudarant individualius įsidarbinimo planus.

Bendrųjų paslaugų teikimo sąlygas ir tvarką nustato *Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas*, patvirtintas SAD ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymu Nr.A1-227¹²¹. Šiame apraše pateikta ieškančio darbo asmens sąvoka: „bedarbiai ir įspėti

¹²⁰ Valstybės žinios. 1996, Nr.63-1479. 2003, Nr. 15-597.

¹²¹ Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3476.

apie atleidimą iš darbo darbuotojai, asmenys, nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo, bei kiti asmenys, siekiantys užimtumo, norintys keisti darbą ar pasirinkti profesiją“. Visi besikreipiantys ieškantys darbo asmenys turi *teisę* gauti informavimo ir konsultavimo paslaugas t.y. informaciją apie laisvas darbo vietas, nustatytus pretendams keliamus reikalavimus, profesinio mokymosi galimybes ir pan.

Teisę į tarpininkavimo įdarbinant paslaugas turi tik darbo biržoje nustatyta tvarka įregistruoti ir apskaitomi ieškantys darbo asmenys. Taip pat šią teisę turi darbdaviai, siekiantys apsirūpinti tinkamais darbuotojais.

Teisę į užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą turi tik darbo biržoje nustatyta tvarka įregistruoti bedarbiai. Teikiant šią paslaugą, darbo birža jiems sudaro individualius įdarbinimo planus.

Bedarbio teisė į užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą. Užimtumo rėmimo įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad bedarbiams įsiregistravusiems darbo biržose yra sudaromi individualūs įsidarbinimo planai, kuriuose nurodomi bedarbio ir darbo biržos *įsipareigojimai* dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bedarbiui taikymo ir jo dalyvavimo ES struktūrinių fondų projektuose siekiant užimtumo. Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarką nustato SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-218 „Dėl individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašo patvirtinimo“¹²².

Individualių įsidarbinimo planų rengimo tikslas – padėti bedarbiui kryptingai planuoti užimtumo veiklą ir priemones, siekiant greitesnės integracijos į darbo rinką.

Darbo biržos ir bedarbio parengtame individualiame įsidarbinimo plane, ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui, turi būti nustatyti bedarbio ir darbo biržos įsipareigojimai. Bedarbis, turintis profesinę kvalifikaciją, darbinės veiklos praktiką, darbo įgūdžius, įsipareigoja siekti įsidarbinimo ar pradėti savo verslą, o neturintis profesinės kvalifikacijos, darbinės veiklos praktikos, darbo įgūdžių ar turinčio ilgą darbinės veiklos pertrauką – siekti pasirengti konkuruoti darbo rinkoje, dalyvaujant aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Siekiant užimtumo, darbo birža įsipareigoja bedarbiui taikyti aktyvias darbo rinkos politikos priemones įskaitant dalyvavimą ES struktūrinių fondų projektuose.

Individualus įsidarbinimo planas yra rengiamas tik išanalizavus kliūtis, kurios trukdo siekti užimtumo, ir įvertinus bedarbio turimą profesinių žinių, darbinės veiklos patirtį bei paklausą darbo rinkoje, poreikius, gebėjimus kitose srityse, kurie gali būti panaudoti siekiant naujos profesijos, motyvacijos įsidarbinti ir (ar) mokytis.

Plačiau užimtumo teisinių santykių turinį atskleisime nagrinėdami aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

2.2.1. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant aktyvios darbo rinkos politikos priemones

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 22 straipsnį aktyvios darbo rinkos politikos priemonės apima: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą, bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalų švietimą, remiamąjį įdarbinimą, paramą darbo vietoms steigti, darbo rotaciją.

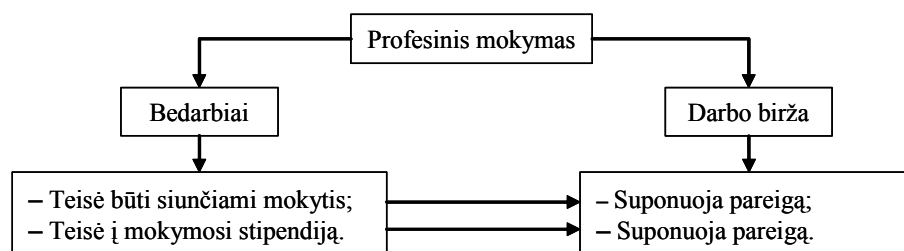
2.2.1.1. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir neformalų švietimą

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesiniu mokymu bei neformaliu švietimu siekiama efektyviai didinti gyventojų ekonominį aktyvumą. Taikant šias aktyvios darbo rinkos politikos priemones, susiklosto mokymo teisiniai santykiai.

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas. Užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnio 2 dalis nustato, kad bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams profesinis mokymas organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) ugdyti profesinius gebėjimus. DK 211 straipsnyje taip pat nustatyta, kad darbuotojai, išpėti apie atleidimą iš darbo, gali būti siunčiami mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba kelti kvalifikacijos.

Pagal Profesinio mokymo įstatymo 34 straipsnio 2 dalį darbo rinkos profesinio mokymo įstaigose mokosi asmenys nuo 18 metų¹²³. Išimties tvarka gali mokytis ir jaunesni asmenys¹²⁴.

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygas ir tvarką nustato SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-225¹²⁵.



4 schema. Subjektų teisės ir pareigos įgyvendinant profesinį mokymą

Bedarbiai įgyja *teisę* būti siunčiami mokytis pagal profesinio mokymo programas, jei nustatyta tvarka įsiregistravo darbo biržoje ir ji negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį

¹²² Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3377.

¹²³ Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478.

¹²⁴ Valstybės žinios. 1999, Nr. 14-368.

pasirengimą bei sveikatos būklę. Poreikis įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ar ugdyti profesinius gebėjimus nustatytas individualiame įsidarbinimo plane, kadangi neturi kvalifikacijos esant teigiamai teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos išvadai dėl tinkamumo pasirinktai profesijai (atitinka mokymo programos reikalavimus, profesinius sveikatos reikalavimus ir yra sulaukę 18 metų amžiaus). Įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai mokytis pagal profesinio mokymo programas gali būti siunčiami, jei gavo įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravo darbo biržoje, atitinka mokymo programos reikalavimus, profesinius sveikatos reikalavimus, yra sulaukę 18 metų.

Tik bedarbiai turi *teisę* į mokymosi stipendiją, o taip pat jiems garantuojamas kelionės išlaidų į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidų apmokėjimas. Jiems už ne ilgesnį, negu yra nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį per pirmuosius 3 mokymosi mėnesius mokama 0,7 dydžio, o per vėlesnius – vienos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos.

Teisės aktuose **nėra aiškiai apibrėžta** darbo biržos pareiga siųsti bedarbius ar darbuotojus, įspėtus apie atleidimą iš darbo, mokytis pagal profesinio mokymo programas. Todėl darome prielaidą, kad bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų teisė būti siunčiami mokytis suponuoja darbo biržos pareigą.

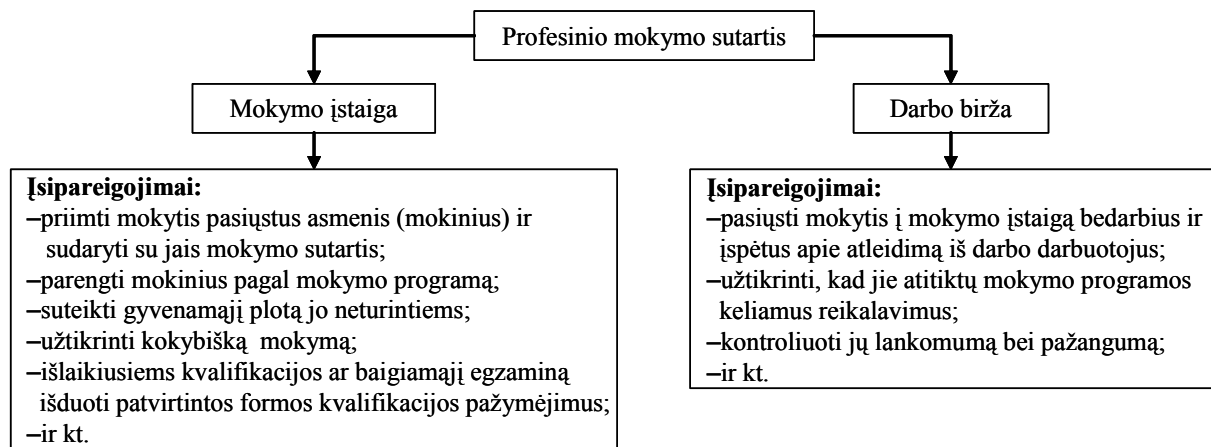
Bedarbius ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus mokytis siunčia darbo biržos pagal vieną ar kelias profesinio mokymo programas, suteikiančias kvalifikaciją, kuri atitinka vietos darbo rinkos poreikius, didinančias jų užimtumo gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, suteikiančias naują profesinę kompetenciją, kuri būtina remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir darbo rotacijos priemonėms taikyti.

Mokymo įstaigas parenka Lietuvos darbo birža arba jos pavedimu teritorinės darbo biržos, vadovaudamosi Viešųjų pirkimų įstatymu¹²⁵ ir kitais teisės aktais.

Siųsdama mokytis bedarbius ar darbuotojus, įspėtus apie atleidimą iš darbo, darbo birža ir konkursą laimėjusi mokymo įstaiga sudaro Profesinio mokymo sutartį.

¹²⁵ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3382.

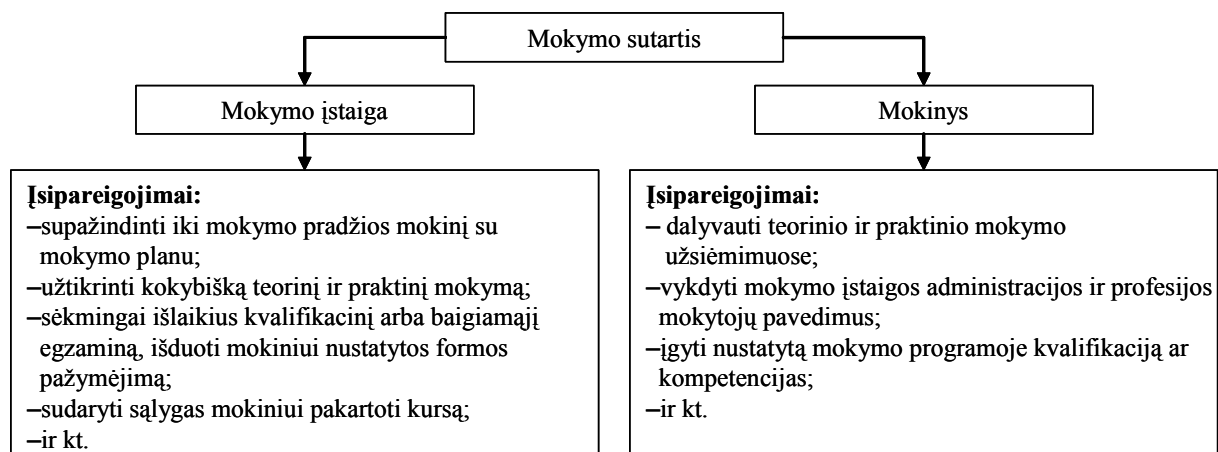
¹²⁶ Valstybės žinios. 1996, Nr. 84-2000. 2006, Nr. 4-102.



5 schema. Profesinio mokymo sutarties šalių įsipareigojimai

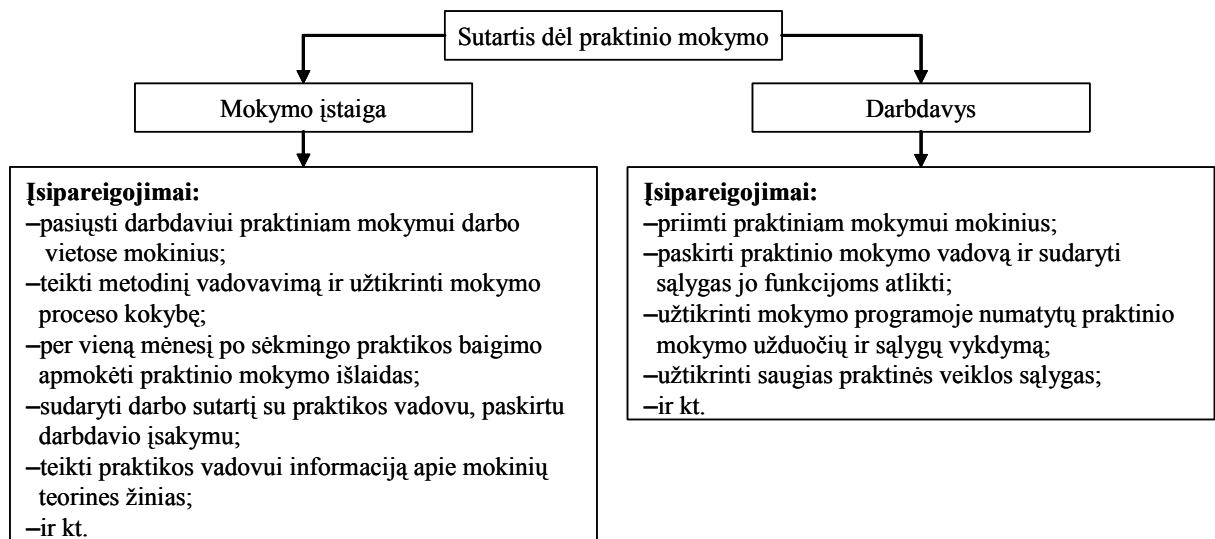
Kiekviena sutarties šalis turi teisę reikalauti, kad kita šalis vykdytų sutartyje numatytus įsipareigojimus, o taip pat turi teisę nutraukti sutartį, jei kita šalis nevykdo prisiimtų įsipareigojimų (nesiima pozityvių veiksmų).

Pagal Profesinio mokymo įstatymo 35 straipsnį mokymo įstaiga su darbo biržos atsiųstu bedarbiu ar darbuotoju, išpėtu apie atleidimą iš darbo, visam mokymo laikui sudaro *Mokymo sutartį*.



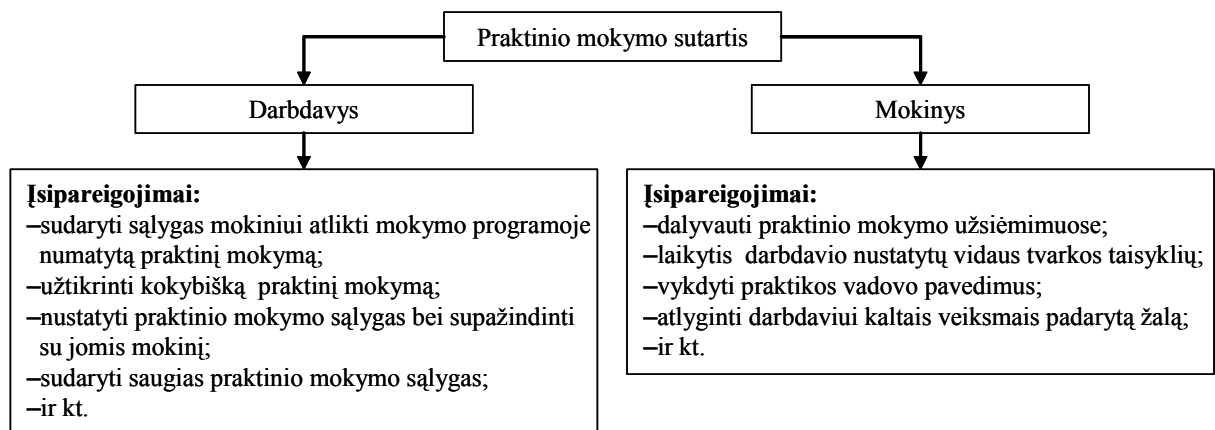
6 schema. Mokymo sutarties šalių įsipareigojimai

Mokymo įstaiga, neturinti realios darbo vietos sąlygų praktiniam mokymui, siunčia mokinius į turinčią tokias sąlygas įmonę, įstaigą, organizaciją, su kuria sudaro *Sutartį dėl praktinio mokymo*.



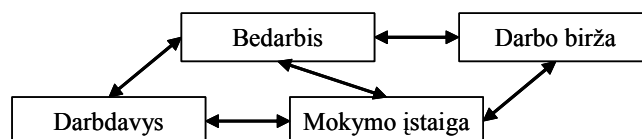
7 schema. Sutarties dėl praktinio mokymo šalių įsipareigojimai

Įmonė, įstaiga, organizacija (darbdavys), vykdanči praktinį mokymą realiose darbo vietose, su kiekvienu mokiniu sudaro *Praktinio mokymo sutartį*.



8 schema. Praktinio mokymo sutarties šalių įsipareigojimai

Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendinant profesinį mokymą susiklosto mokymo teisiniai santykiai tarp mokinio ir mokymo įstaigos, o taip pat ir darbdavio, įgyvendinant praktinį mokymą. Sutarčių pagrindu atsiranda teisiniai santykiai tarp mokymo įstaigos ir darbo biržos bei darbdavio.



9 schema. Teisiniai santykiai tarp subjektų įgyvendinant profesinį mokymą

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas.

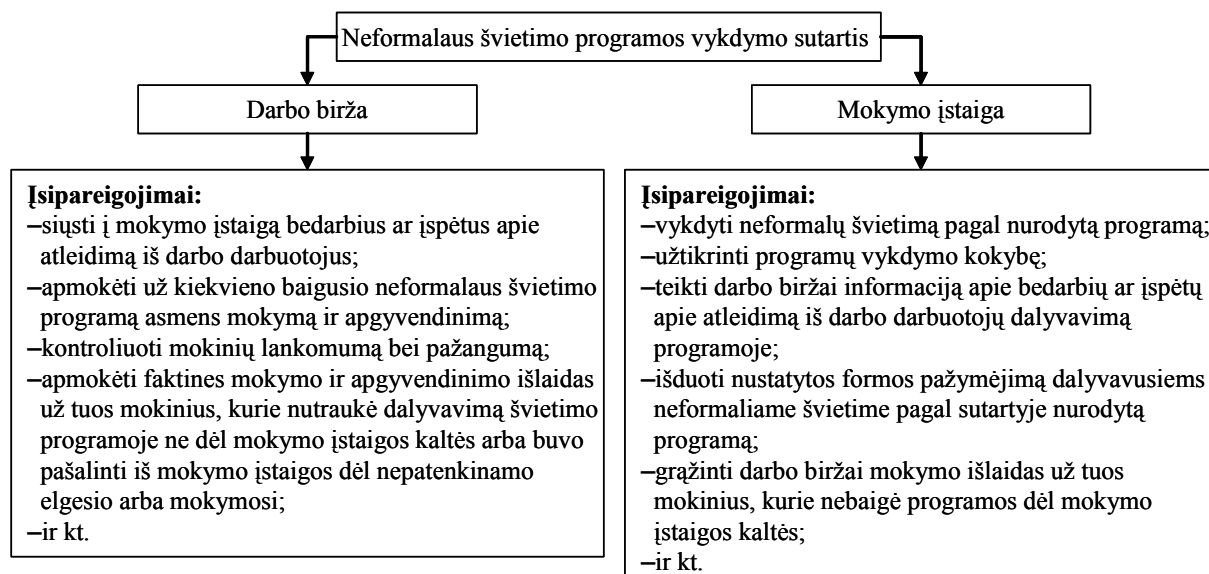
Užimtumo rėmimo įstatymo 24 straipsnio 1 dalis nustato, kad bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams organizuojamas neformalus švietimas siekiant jiems padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus

įsidarbinti, bei supažindinti su profesijomis.

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimą ir vykdymą nustato *Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašas*, patvirtintas SAD ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymu Nr. A1-229¹²⁷.

Bedarbiai turi teisę į mokymosi stipendiją. Bedarbiams už mokymosi laikotarpį, ne ilgesnį, negu nustatyta mokymo programose, mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,7 dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos.

Bedarbius ir išpėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus dalyvauti neformalaus švietimo programose siunčia darbo biržos. Bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai darbo biržos gali būti siunčiami į teritorinę darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybą dėl dalyvavimo pasirinktoje neformalaus švietimo programoje tikslingumo nustatymo. Siųsdama bedarbius ar darbuotojus, išpėtus apie atleidimą iš darbo, darbo birža ir konkursą laimėjusi mokymo įstaiga sudaro *Neformalaus švietimo programos vykdymo sutartį*. Mokymo įstaiga ir mokinys sudaro *Mokymo sutartį*.

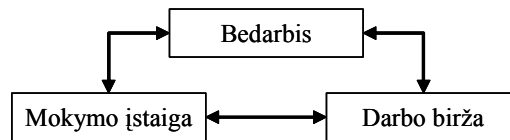


10 schema. Neformalaus švietimo programos vykdymo sutarties šalių įsipareigojimai

Mokymo sutartimi mokymo įstaiga ir mokinys prisiima tokius pat *įsipareigojimus* kaip ir sudarant mokymo sutartį dėl profesinio mokymo (žr. 6 schema). Skirtumas tik tas, kad mokinys šiuo atveju įsipareigoja įgyti mokymo programoje nustatytas žinias ir gebėjimus, o ne nustatytą kvalifikaciją ar kompetenciją.

Įgyvendinant neformalų švietimą susiklosto mokymo teisiniai santykiai ir teisiniai santykiai tarp darbo biržos ir mokymo įstaigos.

¹²⁷ Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3477.



11 schema. Teisiniai santykiai tarp subjektų įgyvendinant neformalų mokymą

2.2.1.2. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant paramą darbo vietoms steigti

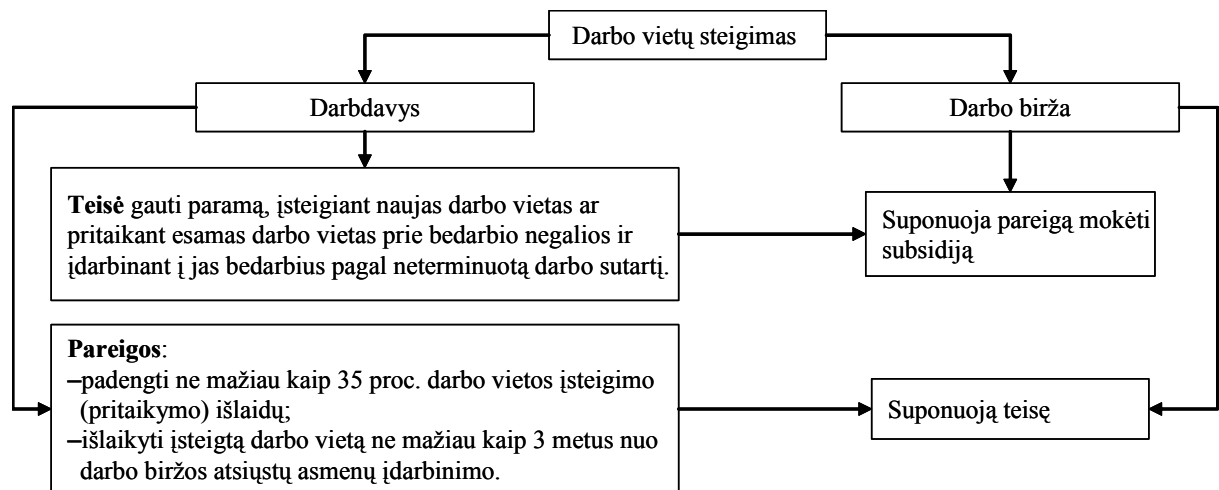
Užimtumui remti taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – *darbo vietų steigimas*. Pagal Bedarbių rėmimo įstatymo 8 straipsnį savivaldybės darbo biržos teikimu kasmet nustatydamo darbdaviams asmenų, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – I ir II grupių invalidų) arba vidutinis neįgalumas, įdarbinimo arba papildomų darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas nuo 2 iki 5 procentų nuo įmonės bendro darbuotojų skaičiaus, jeigu įmonėje yra ne mažiau kaip 50 darbuotojų. Darbdavys buvo *įpareigojamas* įdarbinti šiuos asmenis į rezervuotas (kvotuotas) darbo vietas. Jei darbdavys nevykdydavo šios pareigos, už kiekvieną neįdarbintą neįgalųjį mokėdavo 15 minimalių mėnesinių algų dydžių įmoką į Užimtumo fondą, išskyrus atvejus, kai darbo birža nesikreipdavo dėl jų įdarbinimo.

Darbdaviai, įdarbinę įstatyme nurodytus asmenis, į papildomas kvotomis nustatytas darbo vietas, jų darbo laikotarpiu turėdavo teisę gauti užimtumo rėmimo subsidijas darbo vietų steigimo arba jų pritaikymo išlaidoms padengti. Pasibaigus jų mokėjimui, darbdaviams buvo draudžiama vienerius metus be darbo biržos sutikimo panaikinti šias darbo vietas ar nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva su įdarbintais į jas darbuotojais, kai nėra jų kaltės¹²⁸. DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktas ir 2 dalis, nustato išimtis, kuomet darbdavys likviduojamas.

Nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d., **naujai reglamentuojama darbo vietų steigimo parama**, sąlygos ir tvarka. Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnis įtvirtina darbdavio *teisę* gauti paramą¹²⁹, įsteigiant naujas darbo vietas ar pritaikant esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbinant į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį.

¹²⁸ Valstybės žinios. 2002, Nr. 15-591.

¹²⁹ Valstybė parama – negražintina finansinė parama (subsidija), skiriama darbo vietoms steigti (pritaikyti) paramos gavėjams (darbdaviams).



12 schema. Subjektų teisės ir pareigos įgyvendinant darbo vietų steigimą

Nustatytos šios darbdavio pareigos suponuoja darbo biržos teisę reikalauti, kad būtų padengta įsteigimo darbo vietai reikalingų lėšų dalis bei nepanaikinta darbo vieta 3 metus. Jei darbdavys panaikina tokią darbo vietą, *privalo* darbo biržai gražinti:

- visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo);
- 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo);
- 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

Be to, darbdavys, norintis gauti subsidiją darbo vietoms steigti (pritaikyti), turi atitikti šiuos reikalavimus:

- yra įregistruoti Lietuvos Respublikoje;
- nėra bankrutavę ar bankrutuojantys ir (ar) nevykdo restruktūrizacijos;
- neturi mokestinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija, nėra skolingi Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;
- turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

Reikia pabrėžti, kad pirmieji trys reikalavimai yra taikomi darbdaviams, norintiems dalyvauti kitose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Išskyrus atvejį, kai darbdaviui keliami papildomi įsipareigojimai įgyvendinant Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus¹³⁰.

Darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas tik vienas iš šių

¹³⁰ Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3479.

paramos būdų: darbo vietų steigimo subsidijavimas, savarankiško užimtumo rėmimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas.

Išsamiau nagrinėjant darbdavio ir darbo biržos, bei darbdavio ir bedarbio teisinių santykių turinį, aptarsime kiekvieną iš paramos teikimo būdų.

Darbo vietų steigimo subsidijavimas. Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygas bei tvarką reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas (30 str.) ir SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. priimtas įsakymas Nr. A1-222 „Dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“¹³¹.

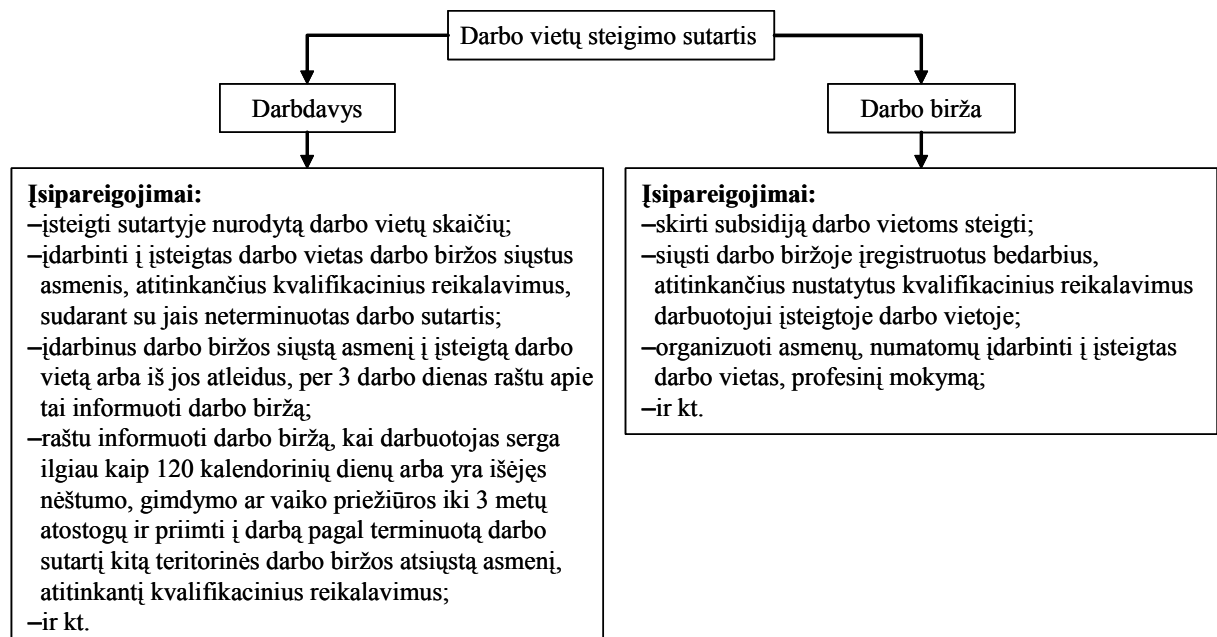
Šiame apraše aiškinama darbo vietos įsteigimo sąvoka: „materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymas ir teritorinėje darbo biržoje įregistruoto asmens įdarbinimas į sukurta darbo vieta“.

Pagal darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygas subsidija skiriama darbdaviams, kurie įdarbina *asmenis*, priklausančius šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

- neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I–II invalidumo grupė) (toliau tekste - neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis) arba vidutinis neįgalumo lygis;
- neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;
- baigusiems profesines reabilitacijos programas.

Šiems asmenims įdarbinti į įsteigtas darbo vietas tarp darbo biržos ir darbdavio sudaroma *Darbo vietų steigimo sutartis*, kurioje apibrėžti abiejų šalių įsipareigojimai ir atsakomybė.

¹³¹ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3381.



13 schema. Darbo vietų steigimo sutarties šalių įsipareigojimai

Darbo biržai nustačius, kad lėšos, skirtos darbo vietai steigti, naudojamos ne pagal paskirtį, subsidijos gavėjas privalo šias lėšas gražinti darbo biržai per jos nustatytą terminą.

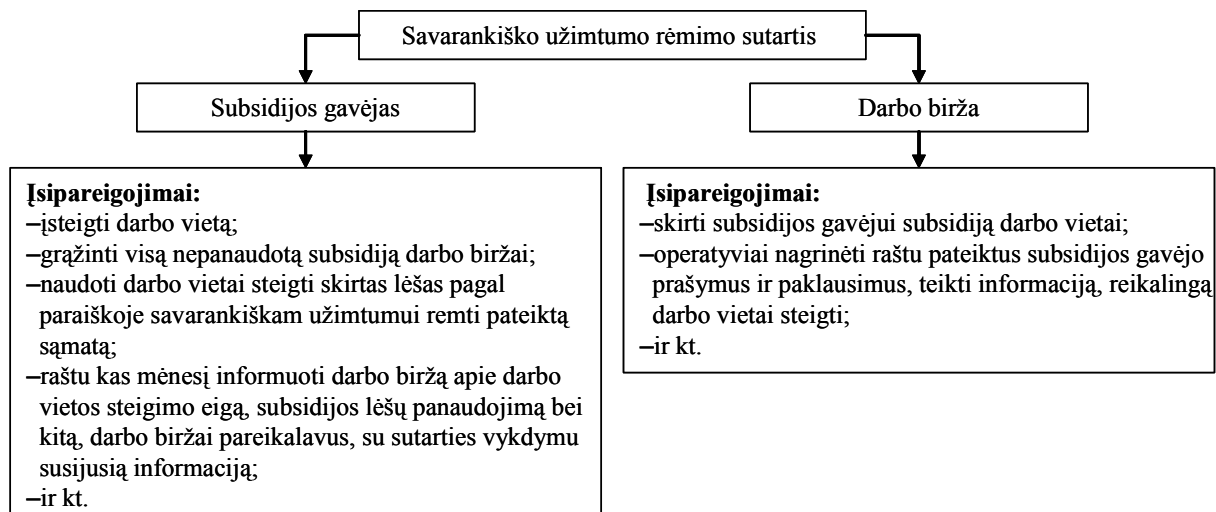
Savarankiško užimtumo rėmimas. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 32 straipsnio 1 dalį ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą, organizuojamas savarankiško užimtumo rėmimas. Darbo biržos tokiems asmenims teikia informaciją apie verslo pradžios sąlygas, jo vystymą, darbuotojų priėmimą į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, rengia verslo pradmenų mokymą.

Teisę į subsidiją, skiriamą savarankiškam užimtumui remti, turi šie asmenys:

- buvę bedarbiai, pradėję savo verslą, steigia darbo vietą per 36 mėnesių laikotarpį nuo jų įsteigtos mikroįmonės įregistravimo dienos *bedarbiui įdarbinti*;
- pradedantys savo verslą neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, *steigia sau darbo vietą*.

Su pirmosios grupės asmenimis, jiems pateikus paraišką ir darbo biržai priėmus sprendimą paraišką patenkinti, per 10 darbo dienų darbo birža sudaro *Darbo vietų steigimo sutartis* (žr. 13 schemą).

Siekiantys savarankiško užimtumo neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, darbo biržai pateikia nustatytos formos paraišką savarankiškam užimtumui remti ir verslo vystymo planą. Su šiais asmenimis darbo birža, priėmusi sprendimą paraišką patenkinti, per 5 darbo dienas sudaro *Savarankiško užimtumo rėmimo sutartis*.



14 schema. Savarankiško užimtumo rėmimo sutarties šalių įsipareigojimai

Svarbu pabrėžti, kad pradedantiems savo verslą ir steigiantiems sau darbo vieta neįgaliesiems *netaikomas* darbdaviams nustatytas reikalavimas apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietai įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų (žr. 12 schemą).

Reikia pažymėti, kad įsigaliojus šiam aprašui, paskolas bedarbiams reglamentavęs 1994 m. birželio 28 d. įsakymas Nr. 96 „*Dėl paskolos bedarbiams savo verslui organizuoti suteikimo tvarkos patvirtinimo*“ neteko galios. Pagal Bedarbių rėmimo įstatymo 14 straipsnį, paskolos buvo teikiamos iš Užimtumo fondo bedarbiams, nustatyta tvarka užsiregistravusiems gyvenamosios vietos darbo biržoje ir turintiems teisę gauti bedarbio pašalpą. Tačiau ši priemonė (garantija) nebuvo tokia efektyvi kaip tikėtasi, bedarbiai labiau buvo linkę įsigyti lengvatinius verslo liudijimus nei pasinaudoti paskolos gavimo galimybe, ir dėl to buvo siekiama sudaryti palankesnes sąlygas bedarbiams gauti finansinę paramą pradėti verslą¹³².

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų (toliau - VUIP) įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas.

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 31 straipsnio 2 dalį parama darbo vietoms steigti įgyvendinant VUIP teikiama *smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams*, nurodytiems Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme, ir *viešosioms įstaigoms*, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybės institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės.

SAD ministras 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymu Nr. A1-231 patvirtino naują VUIP įgyvendinimo tvarką, kuri nustato reikalavimus paraiškų teikėjams, paraiškoms, paraiškų pateikimo bei jų atrankos tvarką, projektus administruojančias institucijas, paramos darbo

¹³² Valstybės žinios. 2002, Nr. 74-3174.

vietoms steigti teikimo ir šios paramos lėšų panaudojimo kontrolės tvarką¹³³.

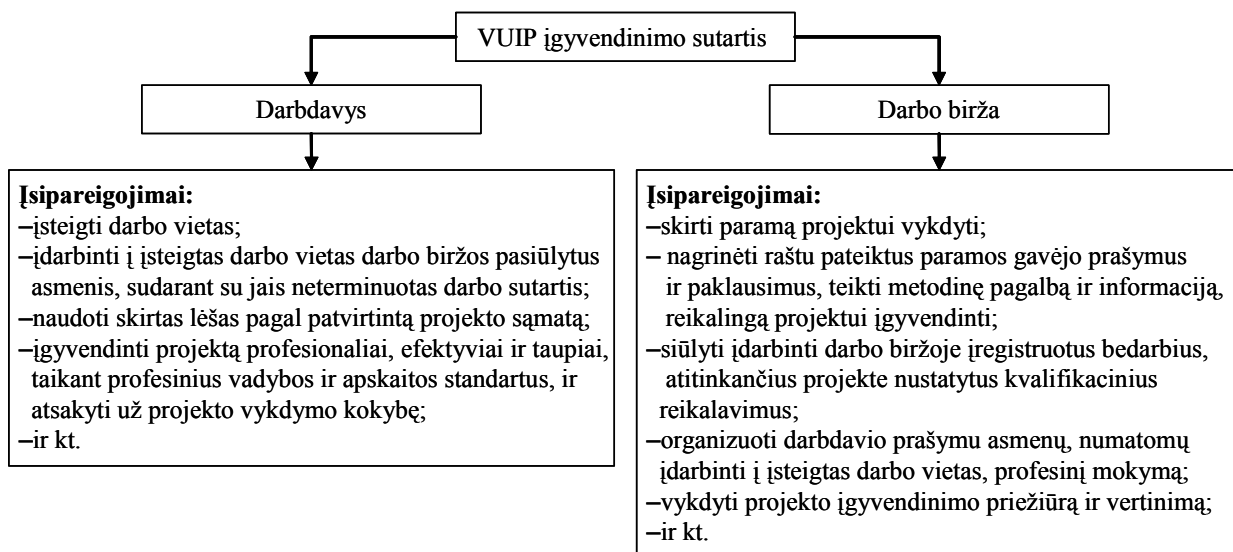
Paramos gavėjas *privalo* įsteigti naujas darbo vietas tikslinėse teritorijose ir jas išsaugoti mažiausiai 3 metus nuo darbo vietų įsteigimo. Tikslines teritorijas nustato Trišalė komisija prie Lietuvos darbo biržos¹³⁴, kai bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje.

Reikia pažymėti, kad pagal galiojusią tvarką iki 2006 vasario 14 d., Trišalė komisija nustatydavo tikslinės teritorijas, kai nedarbo lygis teritorijoje daugiau nei 1,5 karto viršydavo vidutinį šalies nedarbo lygį¹³⁵, o pagal 2006 m. vasario 14 d. patvirtintą tvarką – bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, yra 1,35 karto didesnė negu vidutiniškai šalyje¹³⁶.

Naujai įsteigtose darbo vietose paramos gavėjas *privalo* įdarbinti darbo biržoje registruotus bedarbius, atitinkančius VUIP paraiškoje paramai darbo vietoms steigti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pasirašydamas su jais *neterminuotas darbo sutartis*.

Projekto teikėjas turi *teisę* pakeisti arba atšaukti savo paraišką, laikantis apraše nustatytų sąlygų.

Paramos gavėjas ir darbo birža pasirašo *VUIP įgyvendinimo sutartį*, kurioje nustatoma šalių įsipareigojimai ir atsakomybė.



15 schema. VUIP įgyvendinimo sutarties šalių įsipareigojimai

Paramos gavėjas, neįsteigęs visų VUIP įgyvendinimo sutartyje numatytų įsteigti darbo vietų, *privalo* grąžinti darbo biržai subsidijas, kuri buvo numatyta šioms darbo vietoms įsteigti, dalį.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad sudarytos palankios sąlygos naujoms ir geresnėms darbo vietoms steigti. Tokiu būdu suteikiamos didesnės galimybės bedarbiams, o

¹³³ Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3479.

¹³⁴ Valstybės žinios. 2004, Nr. 17-509.

¹³⁵ Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1735. 2004, Nr. 17-510. 2005, Nr. 16-513.

ypač žmonėms su negalia (specialiai jiems pritaikius darbo vietas) lengviau įsidarbinti.

2.2.1.3. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant remiamąjį įdarbinimą

Užimtumo įstatymo 25 straipsnyje nurodyta, kad ieškantiems darbo asmenims vienu metu gali būti taikoma tik viena iš šių remiamojo įdarbinimo priemonių: darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygas bei tvarką nustato Užimtumo rėmimo įstatymo 27 straipsnis bei SADM 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219 „Dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“¹³⁷.

Darbo įgūdžių įgijimas apibrėžiamas kaip asmenų įgytų profesinių žinių įtvirtinimas bei trūkstamų darbo įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje.

Teisę į darbo įgūdžių įgijimo rėmimą turi *asmenys*, priklausantys šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

- baigusiems profesinės reabilitacijos programą;
- pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją;
- ✓ mokymo įstaigų absolventams pagal įgytą profesiją ar specialybę;
- ✓ baigusiems bedarbių profesinį mokymą pagal įgytą kvalifikaciją.

Bedarbius įgyti darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje siunčia darbo biržos, atsižvelgdamos į sudarytus individualius įsidarbinimo planus bei darbdavio nurodytus kvalifikacinius reikalavimus.

Užimtumo rėmimo įstatymo 27 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta *teisė* darbdaviams, įdarbinusiems minėtus asmenis, gauti kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį subsidiją ir iš dalies kompensuojamas darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidas, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos. Darbo įgūdžių įgijimo remiama trukmė – iki 6 mėnesių.

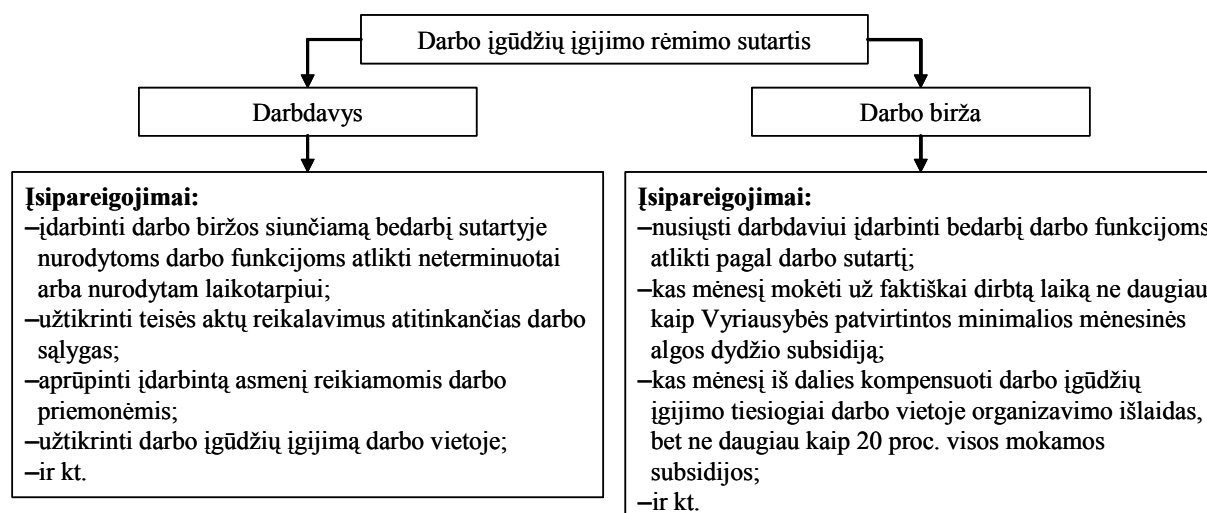
Pirmenybė įdarbinti asmenis darbo įgūdžiams įgyti suteikiama tiems darbdaviams, kurie *įsipareigoja* įdarbinti asmenį pagal neterminuotą darbo sutartį arba pagal terminuotą darbo sutartį ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui. Šis įsipareigojimas turi būti nurodytas darbdavio pateiktame prašyme.

Darbdavys savo įsakymu paskiria darbuotoją, atsakingą už įdarbinto asmens darbo įgūdžių įgijimą tiesiogiai darbo vietoje, ir įsakymo kopiją arba jo išrašą per 3 darbo dienas pateikia darbo biržai.

¹³⁶ Valstybės žinios. 2006, Nr. 19-666.

¹³⁷ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3378.

Tarp darbo biržos ir darbdavio sudaroma *Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sutartis*.



16 schema. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sutarties šalių įsipareigojimai

Ši sutartis, šalims susitarus, gali būti pratęsta, tačiau bendras sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai.

Įdarbinimas subsidijuojant. Įdarbinimo subsidijuojant tikslas – padėti bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje arba sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnio 1 dalį *teisę* į įdarbinimą subsidijuojant, organizuojamą darbo biržos, turi *asmenys*, priklausantys šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

- siekiant sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje – neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
- siekiant padėti jiems įsitvirtinti darbo rinkoje:
 - ✓ neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;
 - ✓ baigusiems profesinės reabilitacijos programas;
 - ✓ ilgalaikiams bedarbiams;
 - ✓ vyresniems kaip 50 metų darbingiems asmenims;
 - ✓ nėščioms moterims, šeimos pasirinkimu vaiko motinai (įmotei) arba tėvui (įtėviui), vaiko globėjui, rūpintojui, faktiškai auginančiam vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu);
 - ✓ grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
 - ✓ iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbusiems 2 ir daugiau metų;

- ✓ asmenims, priklausomiems nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigusiems psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- ✓ prekybos žmonėmis aukoms, baigusioms psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

Atsižvelgdamos į sudarytus Individualius įsidarbinimo planus bei darbdavio nurodytus kvalifikacinius reikalavimus, darbo biržos siunčia bedarbius įdarbinti subsidijuojant.

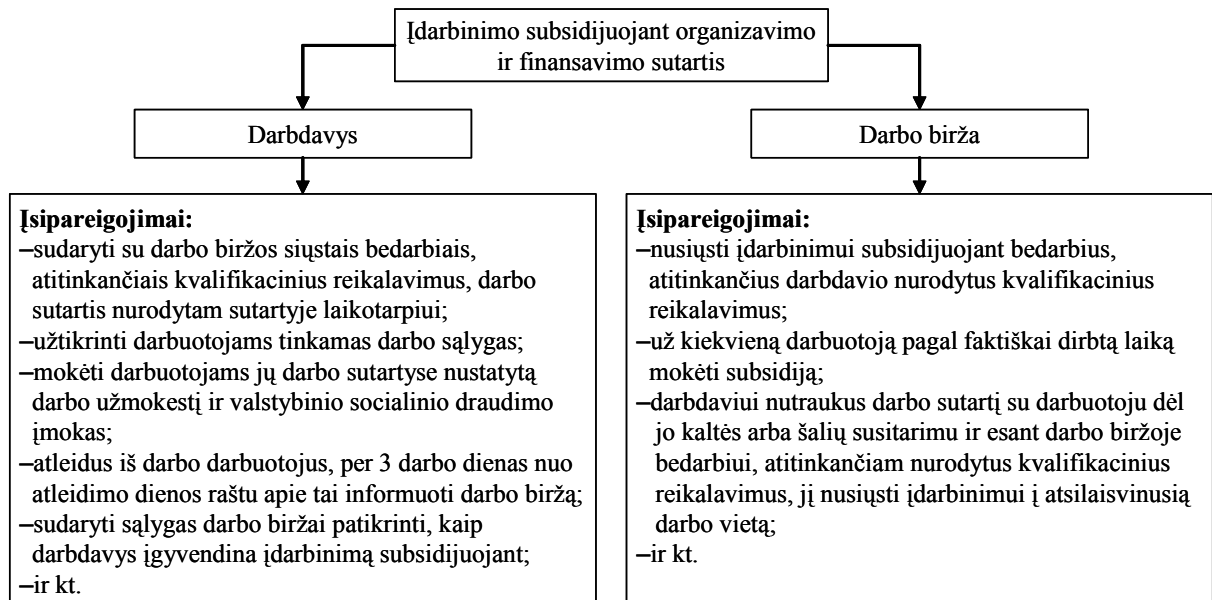
Bedarbių įdarbinimo subsidijuojant sąlygas ir įdarbinimo subsidijuojant organizavimo tvarką nustato SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220 „*Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo*“¹³⁸.

Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnio 3 ir 4 dalys įtvirtina darbdavių *teisę* į subsidiją bei nustato skirtingas subsidijos mokėjimo sąlygas. Darbdaviams, įdarbinusiems neįgaliuosius, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija.

Darbdaviams, įdarbinusiems kitus sąraše nurodytus bedarbius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti. Subsidijos dydis negali viršyti Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio. Subsidija darbo užmokesčiui mokama 12 mėnesių. Tais atvejais, kai su įdarbintais asmenimis sudaromos terminuotos darbo sutartys, subsidijos mokėjimo trukmė negali būti ilgesnė kaip 3 mėnesiai.

Darbdaviai su darbo birža sudaro *Įdarbinimo subsidijuojant organizavimo ir finansavimo sutartį*, kurioje nustatomi šalių įsipareigojimai.

¹³⁸ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3379.



17 schema. Įdarbinimo subsidijuojant organizavimo ir finansavimo sutarties šalių įsipareigojimai

Darbdavys, atleidęs darbo biržos siūstą bedarbį (jo pareiškimu, dėl jo kaltės arba šalių susitarimu) ir pranešęs darbo biržai, *privalo* per 30 darbo dienų priimti kitą darbo biržos atsiūstą bedarbį.

Viešieji darbai. Organizuojant viešuosius darbus kaip užimtumo rėmimo priemonę, siekiama, kad ieškantys darbo asmenys greičiau integruotųsi į darbo rinką.

Viešųjų darbų organizavimo sąlygas ir tvarką nustato Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnis bei SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-214 „Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“¹³⁹.

Su ieškančiu darbo asmeniu, dirbančiu viešuosius darbus, darbdavys sudaro terminuotą darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti. Bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai. Bedarbiai į viešuosius darbus siunčiami, jeigu tokie darbai yra numatyti nustatyta tvarka parengtuose jų Individualiuose įsidarbinimo planuose. Moksleiviai ir studentai į viešuosius darbus siunčiami laisvu nuo mokymosi metu.

Pirmenybė dirbti viešuosius darbus teikiama šiems asmenims:

- *bedarbiams*, kurie negauna nedarbo socialinio draudimo išmokos ir augina bendrojo lavinimo ar kitokias švietimo sistemos mokyklų grupes lankančius vaikus(-ą), taip pat *moksleiviams ir studentams* iš nepasiturinčių šeimų, gaunančių socialinę pinigine paramą, *ilgalaikiams bedarbiams*;
- nustatyta tvarka įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių *darbuotojams*, nenutraukusiems darbo santykių, bet negaunantiems darbo užmokesčio (suderinus su darbdaviu);

¹³⁹ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3374.

- kitiems ieškantiems darbo asmenims Trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos siūlymu.

Siunčiant dirbti viešuosius darbus asmenis iki 18 metų, turi būti atsižvelgta į DK ir kitų norminių teisės aktų nustatytas šių asmenų darbo sąlygas ir jų įdarbinimo tvarką (TDO konvencija Nr. 138, ES direktyva 94/33/EC, Europos Socialinė Chartija (7 str.)).

Dirbantys viešuosius darbus asmenys įgyja *teisę* į 50 procentų jų kelionės į darbą ir atgal išlaidų pagal pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus *kompensaciją* ir visų privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepijimo nuo užkrečiamųjų ligų, jeigu tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, *išlaidų apmokėjimą*. Šias kompensacijas moka darbo birža.

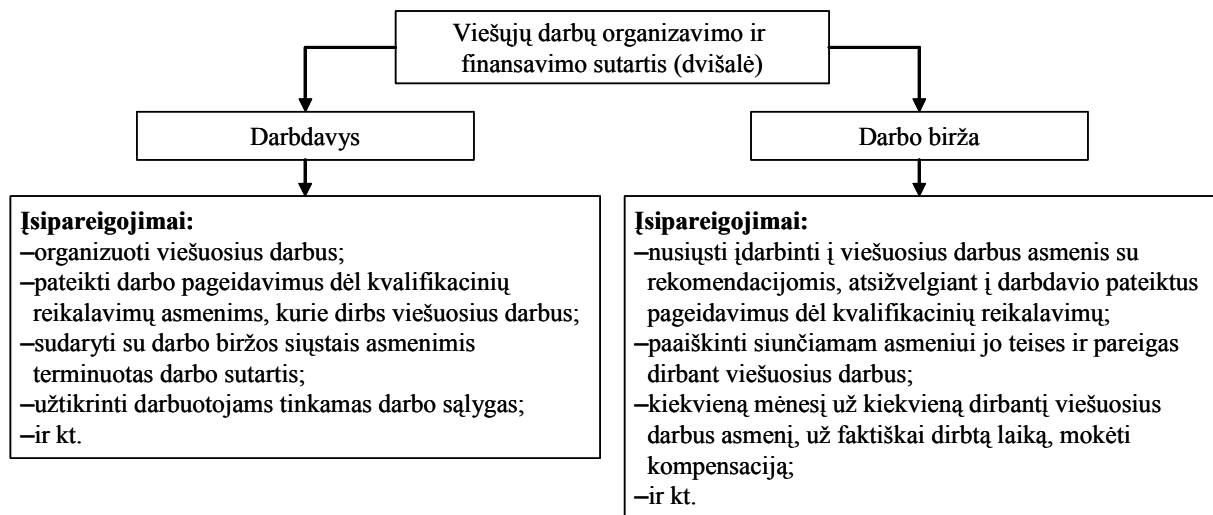
Viešieji darbai bedarbiams gali būti derinami su profesiniu mokymu ar neformaliu švietimu, kai bedarbis neturi konkrečiam darbui atlikti, į kurį numatoma jį įdarbinti, reikalingos kvalifikacijos, profesinių žinių ar įgūdžių arba kai šie mokymai reikalingi įsidarbinti po viešųjų darbų pagal neterminuotą darbo sutartį pas tą patį ar kitą darbdavį.

Viešuosius darbus organizuoja darbo biržos kartu su savivaldybių institucijomis. Konkurso tvarka savivaldybės institucija parenka darbdavius viešųjų darbų programoje numatytiems darbams atlikti, o darbo birža – viešųjų darbų projektuose numatytiems darbams atlikti. Darbdavys turi *teisę* atsisakyti organizuoti viešuosius darbus.

Darbdaviai, įsipareigojantys po viešųjų darbų asmenį įdarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį arba pagal terminuotą darbo sutartį ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui, *turi teisę* į pirmenybę organizuoti viešuosius darbus.

Darbdaviai, įdarbinę darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, turi *teisę* į kompensuojamą 50 procentų darbo užmokesčio sąnaudų, apskaičiuotų pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį, ir nuo darbdavio nustatyta tvarka mokamos socialinio draudimo įmokos bei 50 procentų piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas (įskaitant valstybinio socialinio draudimo įmokas).

Viešųjų darbų projektuose numatytiems darbams atlikti teritorinės darbo biržos su parinktais darbdaviais sudaro *dvišales sutartis*.



18 schema. Viešųjų darbų organizavimo ir finansavimo sutarties (dvišalės) šalių įsipareigojimai

Darbo birža ir savivaldybė su parinktais darbdaviais sudaro *trišales sutartis* Viešųjų darbų programoje numatytiems darbams atlikti. Šioje sutartyje nustatyti tokie patys darbdavio ir darbo biržos įsipareigojimai kaip ir dvišalėje sutartyje, išskyrus darbo biržos pareigą mokėti kompensaciją už kiekvieną dirbantį viešuosius darbus asmenį, už faktiškai dirbtą laiką. Trišalėje sutartyje šią pareigą vykdo savivaldybė. Tiek darbo birža, tiek savivaldybė turi teisę patikrinti, kaip darbdavys naudoja viešiesiems darbams skirtas lėšas ir įgyvendina viešuosius darbus.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad ieškantiems darbo asmenims sudaryta daugiau galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje, įgijus trūkstamų darbo įgūdžių, įsidarbinant subsidijuojant bei dirbant viešuosius darbus. Tačiau nėra pakankamai aiškiai apibrėžtos kai kurių institucijų, užtikrinančių užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, pareigos. Įsipareigojimai surašyti sudarytose sutartyse.

2.2.1.4. Užimtumo teisinių santykių turinys įgyvendinant darbo rotaciją

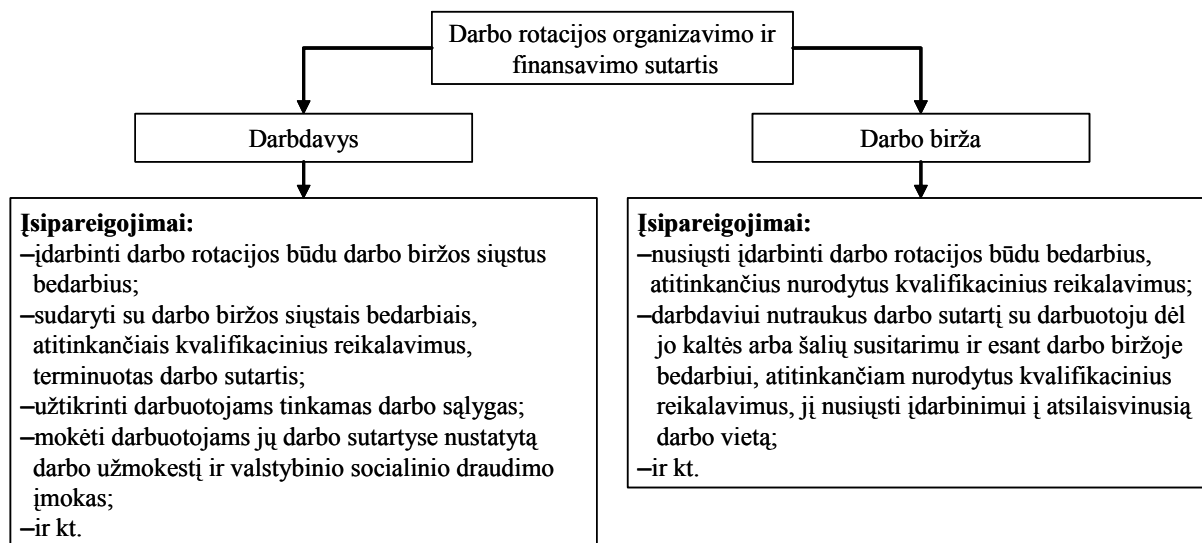
Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis ir ji gali trukti ne ilgiau kaip 12 mėnesių.

Darbo rotacijos sąlygas ir tvarką nustato Užimtumo rėmimo įstatymo 33 straipsnis bei *Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašas*, patvirtintas SAD ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-221¹⁴⁰.

Darbdaviai, darbo rotacijos būdu įdarbinę bedarbius, turi *teisę* gauti kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį už faktiškai dirbtą laiką Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio kompensaciją.

¹⁴⁰ Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3380.

Darbdavys su darbo biržos siūstu bedarbiu sudaro *terminuotą* darbo sutartį ne ilgesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui. Darbo birža su darbdaviu sudaro *Darbo rotacijos organizavimo ir finansavimo sutartį*.



19 schema. Darbo rotacijos organizavimo ir finansavimo sutarties šalių įsipareigojimai

Atleidęs darbo biržos siūstą bedarbį (jo pareiškimu, dėl jo kaltės arba šalių susitarimu), darbdavys turi priimti kitą darbo biržos atsiūstą bedarbį, atitinkantį nustatytus reikalavimus. Jei darbo birža negali atsiųsti tinkamo bedarbio, tuomet ji gali siųsti apskaitomą darbo biržoje nurodytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkantį ieškantį darbo asmenį nemokant darbdaviui kompensacijos už įdarbinimą.

Apibendrinus bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą, dalyvavimą aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, galima daryti išvadą, kad tarp darbo biržos ir šių asmenų užimtumo teisinių santykių turinys yra žymiai platesnis įgyvendinant Užimtumo rėmimo įstatymą.

2.2.2. Užimtumo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai

Gyventojų užimtumo teisiniai santykiai kaip ir bet kurie kiti teisiniai santykiai atsiranda, keičiasi ir baigiasi teisės normų pagrindu. Be teisės normos negali atsirasti joks teisinis santykis, nes teisinis santykis gali būti tik toks visuomeninis santykis, kuriam pritaria valstybė ir iš kurio atsiradusios teisės ir pareigos yra ginamos valstybės prievarta¹⁴¹. Taigi gyventojų užimtumo teisiniai santykiai yra teisės normų įgyvendinimo forma (būdas).

Įgyvendinant konkrečias teisės normas atsiranda ir konkretūs teisiniai santykiai¹⁴².

Nors teisės norma ir yra būtina teisinio santykio atsiradimo sąlyga, jos buvimas tokio santykio nesukuria. Norint konkretų teisinį santykį sukurti, pakeisti ar panaikinti, be jį

¹⁴¹ Vaišvila. A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P.402.

reguliuojančios teisės normos, turi būti dar ir gyvenimo faktas t.y. turi būti aplinkybė (ar kelios), numatyta konkrečios teisės normos hipotezėje. Toks gyvenimo faktas, su kuriuo teisės normoje siejamas konkretaus teisinio santykio atsiradimas, pasikeitimas ar išnykimas vadinamas teisiniu faktu.¹⁴³

Juridiniai faktai (bet kurie) yra susiję ne tik su teisės subjekto dalyvavimu teisiniuose santykiuose, bet ir paties teisinio subjektiškumo įgijimu arba atsiradimu¹⁴⁴. Neretai teisės normos numato, kad teisiniams santykiams atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti reikia ne vieno, o kelių tarpusavyje susijusių faktų.

Pavyzdžiui, užimtumo teisiniams santykiams, kuriais įgyvendinama asmens teisė į darbą, atsirasti asmuo turi būti darbingas, sulaukęs darbingo amžiaus, neturintis darbo arba turintis išpėjimą dėl atleidimo iš darbo, kreiptis į darbo biržą su prašymu įdarbinti, pateikti šiuos faktus patvirtinančius dokumentus ir t.t.

Iš šio pavyzdžio matome, kad teisinio santykio atsiradimas yra siejamas su asmens teisiniu subjektiškumo įgijimu – sulaukęs darbingo amžiaus.

Teisiniam santykiui, kuriuo įgyvendinamos bedarbio teisės ir pareigos, atsirasti asmuo turi būti nedirbantis, darbingas, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, ieškantis darbo, pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, įsiregistravęs darbo biržoje. Tik nuo įsiregistravimo darbo biržoje dienos asmuo įgyja bedarbio statusą (Užimtumo rėmimo įstatymo 12 str.).

Šie teisiniai santykiai pasikeičia, kai bedarbis dalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar profesinės reabilitacijos programoje, taip pat darbo biržos siuntimu arba jai tarpininkaujant įsidarbina pagal terminuotą darbo sutartį arba lengvatinėmis sąlygomis įsigyja verslo liudijimą (iki 6 mėn.), dalyvavimo priemonėse ar įsidarbinimo laikotarpiui. Bedarbiui, kurio statusas sustabdytas, statusas pakeičiamas į „ieškančio darbo asmens su sustabdytu bedarbio statusu“.

Sustabdomas užimtumo teisinis santykis tarp darbo biržos ir bedarbio esant šiems juridiniams faktams: bedarbis atsisako kartu su darbo biržos darbuotoju parengti individualų įsidarbinimo planą; dėl nepateisinamos priežasties atsisako arba laiku neatvyksta dalyvauti jo individualiame įsidarbinimo plane numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, nustatytu laiku neatvyksta į darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti; atsisako įsidarbinti pagal nurodytas sąlygas.

Tarpininkavimas įdarbinant vykdomas siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti tinkamą darbą, o darbdaviams apsirūpinti tinkamais darbuotojais (Užimtumo rėmimo

¹⁴² Dambrauskienė G., Marcijonas A., Monkevičius E. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004. P.48.

¹⁴³ Ten pat.

įstatymo 20 str.).

Šių užimtumo teisinių santykių pasibaigimo pagrindai: įsidarbina bei pradeda individualią veiklą pagal verslo liudijimą ilgesniam kaip 6 mėn. laikotarpiui, nustatyta tvarka neatstato bedarbio statuso, atstačius bedarbio statusą dėl nepateisinamos priežasties atsisako dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar įsidarbinti nurodytomis sąlygomis, asmuo pageidauja nutraukti šiuos santykius, mirties atveju.

Asmenims, netekusiems bedarbio statuso, registracija darbo biržoje nutraukiama.

Pavyzdžiui, teisiniams santykiams, kuriais įgyvendinamas profesinis mokymas, atsirasti bedarbis turi būti nustatyta tvarka įsiregistravęs darbo biržoje ir ji negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę. Poreikis įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ar ugdyti profesinius gebėjimus turi būti nustatytas individualiame įsidarbinimo plane, kadangi neturi kvalifikacijos (esant teigiamai teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos išvadai dėl tinkamumo pasirinktai profesijai), atitinka mokymo programos reikalavimus bei profesinius sveikatos reikalavimus ir yra sulaukę 18 metų amžiaus.

Mokymo teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra sudaryta mokymo sutartis, kuria nustatomos besimokančių teisės ir pareigos. Šie teisiniai santykiai baigiasi visiškai įvykdžius šalių įsipareigojimus, arba vienos šalies iniciatyva, jei kita šalis nevykdo sutartyje numatytų įsipareigojimų.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad užimtumo teisiniai santykiai gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti pagal: DK, Užimtumo rėmimo įstatymą, Nedarbo socialinio draudimo įstatymą ir kitus teisės aktus, pasirašytas sutartis, administracinius aktus, sukeliančius teisinius padarinius ir kitus juridinius faktus.

¹⁴⁴ Tartilas J. Socialinės saugos pagrindai. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2005 P.34

IŠVADOS

1. 1990 – 1996 m. gyventojų užimtumo teisinius santykius reglamentuojančiame Gyventojų užimtumo įstatyme vyravo kompensacinės darbo rinkos politikos priemonės. Gana didelės bedarbio pašalpos, siekiančios net 70 proc., neskatino bedarbių aktyviai ieškotis darbo.
2. Nors 1996 m. pakeistas gyventojų užimtumo įstatymas ir numatė daugiau aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, tačiau mokama pastovaus dydžio bedarbio pašalpa (net 6 mėn.) neskatino bedarbių aktyviai ieškotis darbo šiuo laikotarpiu. Tuo pačiu metu nedidelė bedarbio pašalpa negalėjo kompensuoti asmeniui iš prarasto darbo gautų pajamų, tuo labiau užtikrinti pragyvenimui būtinų pajamų.
3. Užimtumo teisinių santykių reglamentavimui įtakos turėjo ne tik nacionaliniai procesai, bet ir TDO užimtumo politika bei ES užimtumo strategija.
4. Lietuvoje kaip ir kitose valstybėse ryškėja tendencija – pasyvių darbo rinkos politikos priemonių keitimas aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis. Tuo pačiu gausėjant aktyvių priemonių taikymui, didėja gyventojų užimtumo teisinių santykių įvairovė, plečiamas šių teisinių santykių turinys.
5. Darbdavio pareiga registruoti laisvas darbo vietas darbo biržoje, kai nėra apibrėžta atsakomybė už šios pareigos nevykdymą, negali būti pilnai įgyvendinta, o tuo pačiu apsunkina efektyvų įdarbinimo proceso realizavimą.
6. Užimtumo rėmimo įstatymas lyginant su Bedarbių rėmimo įstatymu, praplečia užimtumo teisinių santykių subjektų ratą ir naujai apibrėžia jų kompetenciją.
7. Tyrimo eigoje atkreiptas dėmesys, kad nėra pakankamai aiškiai apibrėžtos kai kurių institucijų, užtikrinančių užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, pareigos. Įsipareigojimai surašyti sudarytose sutartyse. Nėra apibrėžta ir užimtumo teisinių santykių subjektų atsakomybė.
8. Užimtumo teisinių santykių turinio analizė suponuoja išvadą, kad šių teisinių santykių turinys yra žymiai platesnis įgyvendinant Užimtumo rėmimo įstatymą. Tai leidžia tvirtinti, kad darbo pradžioje kelta hipotezė, jog taikoma vis daugiau priemonių visiško užimtumo skatinimui, tokiu būdu išplečiant užimtumo teisinių santykių turinį bei sudarant daugiau galimybių bedarbiui įsidarbinti, pasitvirtino.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr.2-25.
5. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457.
6. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo 6, 12, 13, 14, 19, 20(1), 26 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 5, 9, 10, 15, 16, 16(1), 17, 18 straipsnių bei 20 straipsnio 4 dalies pripažinimo netekusiais galios įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 188-6998.
7. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr.73-2762.
8. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.
9. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 8, 10, 14, 18, 22, 23, 25 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 188-6997.
10. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo aiškinamasis raštas. 2003, Nr. IXP-2939. // http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=219697&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-04-27.
11. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.
12. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 3, 4, 8, 10, 14, 18, 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 85-3137.
13. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2005 m. sausio 25 d. posėdžio protokolo Nr. 80 išrašas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 15-488.
14. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2006, Nr. XP-1232. // http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=272590&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-04-27.
15. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478.
16. Lietuvos Respublikos dėl užsieniečių teisinės padėties įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

17. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 60-1948.
18. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.
19. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr.63-1479.
20. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597.
21. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl užimtumo politikos ratifikavimo // Valstybės žinios. 2004, Nr. 36-1171.
22. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo // Valstybės žinios. 2004, Nr. 40-1291.
23. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001, Nr.49-1699.
24. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
25. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
26. Lietuvos Respublikos viešojo pirkimo įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 84-2000.
27. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.
28. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 4-102.
29. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3352.
30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 1995, Nr. 9-199.
31. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos - Atkuriamojo Seimo 1991 m. sausio 30 d. nutarimas „Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymo kodekso projektui rengti sudarymo“ // Valstybės žinios. 1991, Nr. 5-144.
32. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. 2004, Nr. IXP-3187. // http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=225241&p_query=&p_tr2=; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 metų veiklos ataskaita // http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/n0314.pdf; prisijungimo laikas: 2006-06-23.
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 86-1633.
35. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. vasario 9 d. nutarimas Nr. 149 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000-2004 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 14-437.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. vasario 7 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Europos komisijos Lietuvos užimtumo politikos prioritetų bendrojo vertinimo dokumento“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 15-582.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimas Nr. 1819 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimo Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 112-5014.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 74-1778.
41. Lietuvos Respublikos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 95-2380.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1656 „Dėl Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 186-6930.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių darbų nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 20 d. nutarimas Nr. 670 „Dėl Lisabonos strategijos įgyvendinimo ir koordinavimo Lietuvoje“ // Valstybės žinios. 2005,

- Nr. 78-2823.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.
 46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 771 „Dėl įgaliojimų suteikimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 59-2665.
 47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. kovo 24 d. nutarimas Nr. 315 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-2008 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 40-1290.
 48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 744 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 82-3276.
 49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimas Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 66-1916.
 50. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr. 1175 „Dėl smulkaus ir vidutinio verslo plėtros iki 2004 metų strateginių kryptų ir smulkaus ir vidutinio verslo plėtros 2002-2004 metų priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 74-3174.
 51. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 8 d. nutarimas Nr. 860 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimo Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 97-3670.
 52. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 31 d. nutarimas Nr. 512 „Dėl valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos padidinimo ir einamųjų 2006 metų draudžiamųjų pajamų dydžių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 62-2281.
 53. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 28 d. įsakymas Nr. A1-184 „Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. liepos 18 d. įsakymo Nr. A1-123 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 82-3035.
 54. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. A1-123 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 82-3759.
 55. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 12 d. įsakymas Nr. A1-197 „Dėl Socialinių darbuotojų rengimo centro prie Socialinės apsaugos ir darbo

- ministerijos reorganizavimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 90-3386.
56. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-225 „Dėl Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3382.
 57. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 23 d. įsakymas Nr. A1-19 „Dėl Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 17-509.
 58. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 23 d. įsakymas Nr. A1-19 „Dėl Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 17-509.
 59. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-214 „Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3374.
 60. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-208 „Dėl Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 84-3322.
 61. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. balandžio 18 d. įsakymas Nr. 55 „Dėl Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 43-1637.
 62. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. 170 „Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. balandžio 18 d. įsakymo Nr. 55 „Dėl Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 2-64.
 63. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 48-1398.
 64. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymas Nr. A1-227 „Dėl Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3476.
 65. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-218 „Dėl Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3377.

66. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1998 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. 1607/188 „Dėl Asmenų jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkos“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 14-368.
67. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-229 „Dėl Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3477.
68. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 14 „Dėl Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarkos ir Įdarbinimo į Užimtumo fondo remiamus darbus tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 15-591.
69. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-231 „Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 88-3479.
70. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-222 „Dėl Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3381.
71. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. 59 „Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1735.
72. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. sausio 27 d. įsakymas Nr. A1-21 „Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 17-510.
73. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. A1-21 „Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos, įgyvendinimo finansavimo ir kontrolės tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 16-513.
74. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. vasario 7 d. įsakymas Nr. A1-46 „Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos, įgyvendinimo finansavimo ir kontrolės tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 19-666.
75. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219 „Dėl Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ //

- Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3378.
76. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220 „Dėl Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3379.
 77. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-214 „Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3374.
 78. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-221 „Dėl Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3380.
 79. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.
 80. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. rugpjūčio 19 d. įsakymas Nr. A1-127 „Dėl licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 82-3760.
 81. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 27 d. įsakymas Nr. A1-129 „Dėl Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. rugpjūčio 19 d. įsakymo Nr. A1-127 „Dėl licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 48-1750.
 82. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. įsakymas Nr. A1-207 „Dėl ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 84-3321.
 83. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomos programos. // <http://www.socmin.lt/index.php?-1423799381>; prisijungimo laikas: 2006-09-07.
 84. Ataskaita „Dėl 1973 m. Konvencijos Nr. 138 „Dėl minimalaus amžiaus“, kurios ratifikavimas užregistruotas 1997 m. spalio 7 d.“ (nuo 2003 m. gegužės mėn. iki 2005 m. gegužės mėn.) // <http://www.socmin.lt/index.php?2065540243>; prisijungimo laikas: 2006-09-14.
 85. Amsterdamo Sutartis // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29686; prisijungimo laikas: 2006-05-12.
 86. 2004 m. užimtumo Europoje ataskaitos santrauka // http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_summary_lt.pdf; prisijungimo laikas: 2006-06-08.

87. „Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksų Lietuvos Respublikoje Plano“ tarpinė įgyvendinimo ataskaita // <http://www3.lrs.lt/docs2/ODMVEUQC.DOC>; prisijungimo laikas: 2006-09-21.
88. Tarybos direktyva 2003/109/EB „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=45872; prisijungimo laikas: 2006-10-04.
89. 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių 2005/600/EB // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50044&p_query=u%FEimtumo%20gair%EBs&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-09-28.
90. Europos užimtumo strategija // http://europa.eu/pol/socio/overview_lt.htm; prisijungimo laikas: 2006-09-28.
91. Komisijos komunikatas pavasario Europos Vadovų Tarybai „Metas judėti sparčiau. Naujoji partnerystė vystymosi ir užimtumo labui“, 2006 m. sausio 27 d. // <http://www.socmin.lt/index.php?-1696365475>; prisijungimo laikas: 2006-10-02.
92. Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis // Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.
93. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
94. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-738.
95. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, 1948 // Valstybės žinios. 1996, Nr.28-672.
96. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741.
97. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ // Valstybės žinios. 1997, Nr. 95-2383.
98. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 36-1181.
99. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 40-1298.
100. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.
101. Rekomendacija Nr. 83 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // <http://www.socmin.lt/index.php?1859273023>; prisijungimo laikas: 2006-09-12.
102. Rekomendacija Nr. 188 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, 1997 // <http://www.socmin.lt/index.php?1859273023>; prisijungimo laikas: 2006-09-18.

103. R195 Human Resources Development Recommendation, 2004 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R195>; prisijungimo laikas: 2006-10-03.
104. R168 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168>; prisijungimo laikas: 2006-10-05.
105. R146 Minimum Age Recommendation, 1973 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146>; prisijungimo laikas: 2006-09-17.
106. R122 Employment Policy Recommendation, 1964 // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R122>; prisijungimo laikas: 2006-10-24.

Specialioji literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002.
2. Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras / red. K. Jovaišas. Vilnius: Teisės institutas, 2000.T.1.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. / Bužinskas G. Dambrauskienė G. Davulis T. Vilnius: Justitia, 2004. T.2. D.3.
4. Čiočys P. Bedarbio statuso teisinio reguliavimo Lietuvoje tobulinimo perspektyvos // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
5. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998.
6. Dambrauskienė G., Marcijonas A., Monkevičius E. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.
7. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2001.
8. Dambrauskienė G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2001, Nr. 20(12). p. 50-58.
9. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2002, Nr. 25(17). p. 19-25.
10. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
11. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Vilnius, 2006.
12. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / red. Davulis T., Usonis J. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
13. Atsakas į darbo rinkos iššūkius – naujasis Užimtumo rėmimo įstatymo projektas // Respublika. 2006-03-02.

14. Socialinis pranešimas. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001. 2004.
15. Tartilas J. Nedarbo problema. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2005, Nr. 74(66). p. 30-38.
16. Tartilas J. Socialinės saugos pagrindai. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2005.
17. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T.1.
18. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2002, Nr. 25(17). p. 148-155.
19. Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000.
20. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004.
21. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
22. Žmogaus socialinė raida / red. Rimkutė J. Vilnius: Homo liber, 2001.
23. Pieters D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius: Eugrimas, 1998.
24. Promoting employment. Policies, skills, enterprises. International Labour office Geneva. First edition 2004.
25. Трудовое право: учебник / под редакцией В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. Москва, 2002.
26. Трудовое право: учебник / под редакцией О. В. Смирнова. Москва: Проспект, 2006.

SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: darbo rinka, užimtumo teisiniai santykiai, subjektai (darbo birža, darbdavys, bedarbis, darbuotojas, įspėtas apie atleidimą iš darbo), užimtumo teisinių santykių turinys.

Valstybei vykdant užimtumo politiką, skatinant įvairiomis priemonėmis užimtumą, susiklosto visuomeniniai santykiai (ekonominių, socialinių), kurių dauguma įgyja teisinių santykių formą. Šie užimtumo teisiniai santykiai apibrėžiami kaip sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, siekdamos užimtumo, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Šiame darbe apžvelgta Lietuvos užimtumo teisinių santykių reglamentavimo raida, pabrėžiant juos įtakojančius tarptautinius teisinius pagrindus. Trumpai apžvelgtos užimtumo srityje reikšmingos TDO konvencijos, nurodant Lietuvos Respublikos teisės aktus, į kuriuos perkeltos šių Konvencijų nuostatos. Apžvelgta ES užimtumo strategija ir išnagrinėta jos įtaka Lietuvos užimtumo politikos formavimo kryptims bei užimtumo teisinių santykių reglamentavimui.

Apibrėžta užimtumo teisinių santykių samprata siaurąja ir plačiąja prasme. Įvardyti užimtumo teisinių santykių subjektai, nustatytas jų teisinis subjektiškumas. Pateikta užimtumo valdymo sistemos subjektų kompetencija.

Išnagrinėtas Lietuvos užimtumo teisinių santykių turinys vadovaujantis naujuoju Užimtumo rėmimo įstatymu ir su juo susijusiais poįstatyminiais aktais. Atskleistos užimtumo teisinių santykių subjektų teisės ir pareigos įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones. Tyrimo eigoje atkreiptas dėmesys, kad nėra pakankamai aiškiai apibrėžtos kai kurių institucijų, užtikrinančių užimtumo priemonių įgyvendinimą, pareigos. Įsipareigojimai surašyti sudarytose sutartyse. Nėra apibrėžta ir užimtumo teisinių santykių subjektų atsakomybė.

Apžvelgti užimtumo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai.

Atlikta užimtumo teisinių santykių turinio analizė suponuoja išvadą, kad naujoji teisinė bazė žymiai praplečia užimtumo teisinių santykių subjektų ratą ir šių santykių turinį. Tai leido mums tvirtinti, kad darbo pradžioje kelta hipotezė pasitvirtino.

LEGAL RELATIONS OF THE EMPLOYMENT OF THE POPULATION: SUBJECTS AND CONTENT

RENATA CHMELEVSKIENĖ

SUMMARY

Key words: labor market, legal relations of employment, subjects (labor exchange, employer, unemployed, employee who have been given a notice of dismissal), content of legal relations of employment.

Public relations (economic, social) arise due to state's policy and enhancement of employment, the majority of which gain the form of legal relations. These legal relations of employment are defined as the system of legal, economic, social and organizational means, which are provided by state, local administration or other institutions, companies, organizations by seeking bigger employment, helping to conclude work contract.

The regulation development of legal relations of employment in Lithuania is discussed in this thesis, putting more emphasis on international legal grounds that influence them. ILO conventions, which are meaningful to employment sphere, are briefly reviewed by noting legal acts of Republic of Lithuania where statute of Conventions is removed. EU employment strategy is reviewed and its impact on Lithuania's employment policy for formed directions as well as regulation of legal relations of employment is analyzed.

Conception of legal relations of employment is defined in a wider and narrower sense. Subjects of legal relations of employment are noted, their legal personality is defined. Competence of subjects of ruling system of employment is placed.

Content of legal relations of employment in Lithuania is analyzed referring to new law of Employment support and substatutory legal acts related to it. Laws and obligations for fulfilling of employment support are revealed by subjects of legal relations of employment. During the research the attention was drawn to the fact that there are insufficiently defined obligations of some institutions. Obligations are revealed in signed contracts. The responsibility of subjects of legal relations of employment is not defined.

Grounds of legal relations of employment of arising, changes and conclusion are reviewed.

The performed subject analysis of legal relations of employment propose the conclusion that new legal basis widely expands the round of legal relations of employment and the subject of these relations. This let us affirm that the hypothesis arisen in the beginning of this thesis has confirmed itself.

Annotation

In this thesis legal relation of employment, subjects and the content of these relations are discussed basing upon new law of Employment support and substatutory legal acts related to it. The regulation development of legal relations of employment is reviewed, emphasizing international documents that influence them: ILO and EU legal acts in Employment sphere. Laws and obligations of objects of legal relations of employment are revealed, helping to accomplish means of employment support. Grounds of legal relations of employment of arising, changes and conclusion are reviewed.

RENATA CHMELEVSKIENĖ

Email: r.chmelevskiene@gmail.com

Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinti aprašai:

- 2006 m. liepos 28 d. (įsigaliojo nuo 2006 08 01):
 - ✓ Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-207;
 - ✓ Laisvų darbo vietų registravimo teritorinėse darbo biržose ir skelbimo sąlygų bei tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-208;
 - ✓ Individualių įsidarbinimo planų rengimo tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-218;
 - ✓ Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-225.
- 2006 m. liepos 31 d. (įsigaliojo nuo 2006 08 01):
 - ✓ Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-220;
 - ✓ Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-219;
 - ✓ Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-214;
 - ✓ Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-222;
 - ✓ Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-221.
- 2006 m. rugpjūčio 4 d. (įsigaliojo 2006 08 13):
 - ✓ Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-227;
 - ✓ Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-229;
 - ✓ Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašą įsakymu Nr. A1-231;
 - ✓ Užimtumo fondo lėšų sąmatos sudarymo taisyklės įsakymu Nr. A1-230.