



© Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2017

Indeksą parengė Lietuvos laisvosios rinkos institutas bendradarbiaudamas su nepriklausomais tyrimų institutais Lenkijoje (Civil Development Forum), Slovakijoje (Institute of Economic and Social Studies), Bulgarijoje (Institute of Market Economics), Čekijoje (Center for Economic and Market Analyses) ir Estijoje (Academy of Liberalism).

Dėkojame prof. dr. Tomui Davuliui už indėlį vertinant darbo santykių reguliavimą Lietuvoje.



Leidinį finansavo Rising Tide fondas. Leidinyje pateikiamas autorių požiūris, kuris nebūtinai sutampa su Rising Tide fondo nuomone.



# Ižanga

**D**arbo santykių reguliavimas yra prieštaringas klausimas. Ypač daug diskusijų kyla dėl pusiausvyros tarp darbo rinkos veiksmingumo ir tinkamos darbuotojų apsaugos užtikrinimo. Atsižvelgiant į šalių sociokultūrinę aplinką, skiriasi ir darbo reguliavimo lankstumas. Darbo rinkos politika turi poveikį ne tik užimtumui, bet ir šalies ekonomikai.

Šiame leidinyje pristatomas *Darbo lankstumo indeksas*, kuriame vertinama darbuotojų samdos ir atleidimo taisyklės, darbo laiko reguliavimas ir atleidimo kaštai Europos Sąjungos (ES) ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalyse. Indeksas pagrįstas Pasaulio banko metodologija ir *Doing Business 2018 m.* duomenimis. Pasaulio bankas darbo rinkos vertinimo nebeįtraukia į kasmetinį verslo sąlygų reitingą, tačiau renka ir toliau

viešina duomenis kasmet skelbiamoje *Doing business* ataskaitoje.

ES ir EBPO šalių reitingas parengtas bendradarbiaujant su nepriklausomais tyrimų institutais Estijoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Bulgarijoje ir Čekijoje.

Darbo santykių reguliavimas yra papildoma tema, kurią Pasaulio Bankas vertindamas verslo sąlygų reguliavimą įtraukia į kasmetinę *Doing Business* ataskaitą. Dėmesys skiriamas konkrečioms sritims ir specifinėms normoms bei apsibrėžtiems šių normų taikymo atvejams. Darbo santykių reguliavimas yra viena tų sričių, leidžiančių kiekybiškai palyginti reguliavimo lankstumą skirtingose šalyse. Nepaisant to, kad Pasaulio banko naudojami rodikliai nėra visa apimantys bei vertinimas yra pakankamai siauras,<sup>1</sup> rezultatai paprastai skatina gilesnes diskusijas apie reguliavimo pokyčius.

## Darbo lankstumo indeksas. Kas matuojama ir kodėl tai svarbu?

**Š**alys, siekdamas darbuotojų apsaugos, kuri dažniausiai išreiškiama darbo santykių reguliavimu, ir tuo pačiu metu skatindamos darbo vietų kūrimą, susiduria su įvairiais iššūkiais.<sup>2</sup> Nors darbo santykių reguliavimas atspindi nacionalinį kontekstą,<sup>3</sup> visgi turėtų būti laikomasi ir bendrų lankstumo principų, susijusių su darbuotojų samda, darbo laiko reguliavimu ar atleidimu iš darbo. Šių sričių reguliavimas gali turėti įtakos produktyvumui, įsitraukimui, darbo užmokesčiui ir neformaliai užimtumui.<sup>4</sup> Darbo santykių reguliavimo griežtumas (arba kitaip – nelankstumas) neretai siejamas su šešėline ekonomika, žemu įsitraukimo lygiu ir didesniu nedarbu,<sup>5</sup> todėl gali turėti ilgalaikį neigiamą poveikį produktyvumui ir šalies konkurencingumui.<sup>6</sup> Produktyvumo augimas dažnai yra lėtesnis tose šalyse, kur darbo santykių reguliavimas yra nelankstus, nes per griežtas reguliavimas trukdo darbo vietų kūrimui ir užkerta kelią darbuotojų judėjimui iš žemo į aukšto produktyvumo darbo vietas. Griežtas darbo santykių reguliavimas taip pat siejamas su darbo rinkos segmentacija, sumažėjusiomis galimybėmis įsidarbinti ir didesniu nedarbu<sup>7</sup> (pvz., jaunimo). Darbuotojų apsauga turi poveikį tiek įėjimo į rinką, tiek išėjimo iš jos ar darbo jėgos prisitaikymo kaštams. Todėl tam tikru lygmeniu turi poveikį ir įmonių steigimosi ar išėjimo iš rinkos sprendimams.<sup>8</sup> Taip pat prisideda prie darbo rinkos dualumo (segmentacijos),<sup>9</sup> kuris laikomas nepakankamu lankstumui.<sup>10</sup>

Lankstus reguliavimas yra būtinas įmonių steigimuisi, darbo vietų kūrimui ir ekonomikos augimui. Šalys, pasižyminčios lankstumu, gali prisitaikyti prie ekonominių sukrėtimų, verslo ciklų ir ilgalaikių struktūrinių ekonomikos pokyčių.<sup>11</sup> Ir priešingai, šalys, kurioms būdinga aukšto lygio darbuotojų apsauga, negali taip greitai reaguoti į ekonomi-

nus sukrėtimus<sup>12</sup>. Todėl efektyvus darbo rinkos reguliavimas yra svarbus veiksnys, turintis svarų poveikį ekonomikai ir būtinas veiksmingam išteklių paskirstymui.

Pasaulio banko duomenys apima šiuos samdos aspektus:

- ▶ terminuotų darbo sutarčių reguliavimą,
- ▶ minimalų darbo užmokesčių,
- ▶ bandomojo laikotarpio trukmę.

Terminuotos darbo sutartys leidžia įmonėms prisitaikyti prie nenumatytų paklausos svyravimų, pakeisti darbuotojus tikslinių ar nedarbingumo atostogų metu ir įdarbinti specifinių įgūdžių turinčius darbuotojus konkrečių projektų vykdymui. Pasaulio bankas taip pat pabrėžia terminuotų darbo sutarčių svarbą nuolatinio pobūdžio darbams. Terminuotos sutartys leidžia lanksčiau reaguoti į sezoninius darbo paklausos svyravimus, laikinai pakeisti darbuotojus motinystės atostogų metu ir sumažina riziką, siejamą su inovatyvia veikla, kuomet neaiški investicijų grąža. Galimybė sudaryti tokias sutartis skatina darbdavius samdyti darbo patirties neturinčius darbuotojus, ypač jaunimą, ir palengvina naujų darbuotojų atėjimą į rinką, leidžia jiems įgyti patirties ir suteikia galimybę įsilieti į profesinius tinklus, kurie gali padėti rasti nuolatinę darbo vietą.<sup>13</sup>

Įstatyminėmis minimalaus darbo užmokesčio nuostatomis siekiama apsaugoti darbuotojus, tačiau rezultatas neretai būna priešingas.<sup>14</sup> Empiriniai duomenys rodo, kad minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas gali paveikti užimtumo lygį, padidinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką ar dirbančių šešėlyje, skaičių. Ypač gali mažėti jaunų darbuotojų, kurių produktyvumas nebūtinai atitinka didesnį minimalų atlygį, užimtumas. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis priklauso nuo jo dydžio. Kuo minimalaus ir vidutinio

atlyginimo santykis didesnis, tuo ir neigiamas poveikis didesnis. Minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi neigiamą poveikį nepelningoms ar mažai pelno generuojančioms įmonėms, dažniausiai paslaugų sektoriuje (pvz., Kalifornijoje 2008-2016 m. dėl minimalaus atlyginimo didinimo iš restoranų verslo kasmet pasitraukdavo apie 5 proc. įmonių),<sup>15</sup> ar toms, kuriose dirba daug minimalų darbo užmokesčių gaunančių asmenų. Dėl minimalaus darbo užmokesčio padidėjusios darbo sąnaudos gali sudaryti kliūtis į darbo rinką patekti žemos kvalifikacijos darbuotojams, jauniems ir nepatyrusiems asmenims. Anot Pasaulio banko, aukštas minimalios algos ir vidutinio darbo užmokesčio santykis neskatina įmonių samdyti jaunus asmenis, turinčius mažai darbo patirties, ar moteris, grįžtančias iš motinystės atostogų.<sup>16</sup> Be to, minimalaus darbo užmokesčio didėjimas mažina darbo vietų skaičių, kurias darbdaviai gali lengviau automatizuoti, todėl tai atitinkamai paliečia ir žemos kvalifikacijos darbuotojų užimtumą.<sup>17</sup>

Pasaulio banko duomenys apie darbo laiko reguliavimą apima šiuos aspektus:

- ▶ maksimalų darbo dienų skaičių per savaitę,
- ▶ atlygį už darbą nakties metu, poilsio dienomis, už viršvalandinį darbą ir įvairius apribojimus darbui nakties metu bei švenčių ir poilsio dienomis, viršvalandiniam darbui ir kt.,
- ▶ kasmetinių mokamų atostogų trukmę.

Nuo darbo laiko reglamentavimo priklauso galimybės efektyviai organizuoti ūkio subjektų veiklą. Daugelis pramonės šakų susiduria su sezoniniais ir kitais svyravimais. Įmonėms reikia lankstaus darbo laiko reguliavimo, kad darbo sąnaudos reorganizuojant darbo laiką atitiktų konkretaus produkto ar paslaugos paklausos svyravimus. Jei įstatymas leidžia, įmonės gali prisitaikyti prie svyravimų, išplėsdamos ar persitardamos dėl darbo valandų skaičiaus. Griežtai reguliuojamas darbo laikas gali sudaryti kliūtys ir darbuotojams, norintiems lanksčiau derinti darbo laiką su savo asmeniniais poreikiais.

Pasaulio banko duomenys apima šias atleidimo taisykles:

- ▶ darbo sutarties nutraukimo pagrindus,
- ▶ įpareigojimą informuoti trečiąją šalį apie vieno ar devynių darbuotojų grupės atleidimą ir reikalavimą gauti trečiosios šalies pritarimą,
- ▶ reikalavimus prieš atleidžiant darbuotoją jį perkvalifikuoti ar suteikti kitą darbo vietą,
- ▶ nuostatas, įtvirtinančias prioritetą, išsaugoti darbo vietą,
- ▶ prioritetą nusakančias taisykles atleidimo iš darbo ir darbuotojų perkėlimo atvejais.

Pasaulio banko duomenys apie atleidimą parodo, kaip sunku ir kiek darbdaviui kainuoja nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl priežasčių, susijusių su verslu, pvz., susitraukiančios rinkos arba konkurencinės nesėkmės. Lankstesnis atleidimo reguliavimas leidžia įmonėms greičiau prisitaikyti prie ekonominių pokyčių.

Empiriniai duomenys rodo, kad griežtos atleidimo iš darbo taisyklės turi neigiamą poveikį produktyvumo augimui, ypač tose pramonės šakose, kuriose ribojimai sustabdo ar nutraukiant veiklą yra labiau varžantys.<sup>18</sup> Dėl pernelyg didelio reguliavimo kyla kliūčių darbo jėgos persikirstymui į labiau produktyvias veiklas.<sup>19</sup> Nelankstus atleidimo reguliavimas

padidina darbo vietos kaštus, finansų poreikį nedarbo draudimui ir aktyvioms darbo rinkos programoms ar kitai socialinei paramai. Atleistus darbuotojus neigiamai veikia prarastų pajamų bei profesinių įgūdžių pablogėjimas, ypač jei naujo darbo paieška yra nesėkminga. Lankstus reguliavimas leidžia atitinkamai valdyti žmogiškuosius išteklius, įmonėms patenkinti veiklos poreikius prisitaikant prie besikeičiančių ekonominių sąlygų ir technologijų plėtros.

Pasaulio banko duomenys apima šiuos atleidimo kaštus:

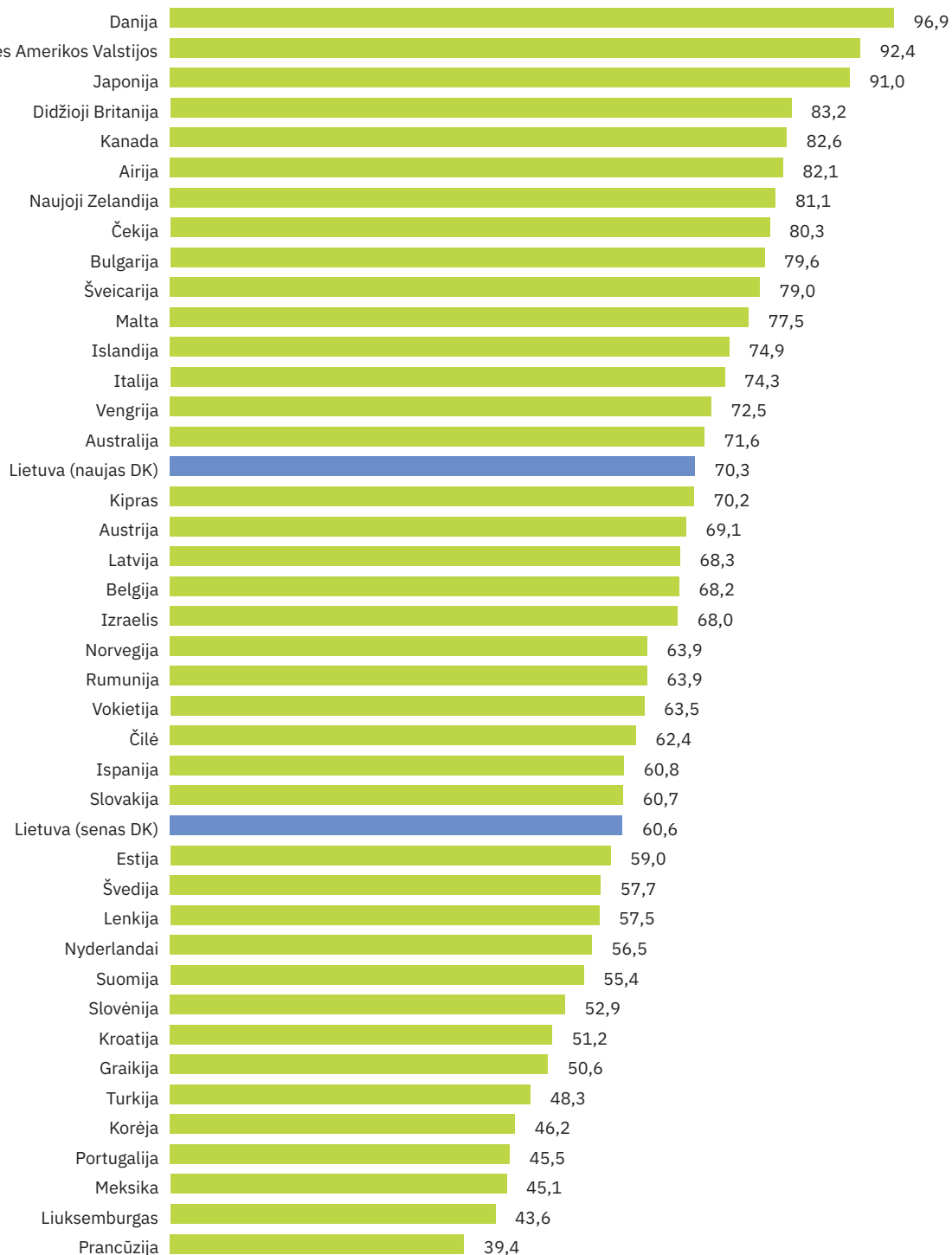
- ▶ išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminus,
- ▶ darbdavio atleidžiamam darbuotojui mokamas iššeitines išmokas, išreikštas savaitės darbo užmokesčiu (daroma prielaida, kad mėnesį sudaro 4 ir 1/3 savaitės. Atsižvelgiama į darbuotojų, išdirbusių 1 m., 5 m. ir 10 m. sukauptą darbo stažą).

Anot Pasaulio banko, šie kaštai leidžia įvertinti darbuotojų atleidimo sąnaudas įskaitant išankstinio įspėjimo apie atleidimą laiką ir iššeitines išmokas (išreikštas savaitės darbo užmokesčiu). Kuo didesnės atleidimo sąnaudos, tuo darbdaviai gali būti mažiau linkę samdyti naujus darbuotojus. Atleidimo kaštų padidėjimas taip pat gali sumažinti socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių įsidarbinimo galimybes ir prisidėti prie darbo rinkos segmentacijos tarp dirbančių pagal neterminuotas sutartis ir bedarbių, ar dirbančių neformaliai.<sup>20</sup> Dideli atleidimo kaštai gali būti ypač žalingi mažoms ir vidutinio dydžio įmonėms, kurios bando įveikti ekonominius sunkumus arba pasitraukti iš verslo. Griežtos atleidimo taisyklės, reguliuojančios atleidimo išlaidas, sumažina laikinų atleidimų skaičių ekonominio nuosmukio laikotarpiu ir riboja darbuotojų samdos tempus ekonominio pakilimo laikotarpiu.<sup>21</sup> Dideli atleidimo iš darbo kaštai taip pat stabdo struktūrinius pokyčius, mažina paskatas diegti naujas technologijas ir investuoti į veiklą, kuriai reikia dažnų pokyčių. Atsižvelgiant į tai, kad iššeitines išmokas paprastai priklauso nuo išdirbtų metų skaičiaus, neretai pirmiausia atleidžiami jauni ir tie darbuotojai, kurių darbo stažas yra nedidelis. Didesnės iššeitines išmokas mažina tikimybę netekti darbo, tačiau augantys atleidimo kaštai riboja naujų darbo vietų kūrimą. Daugelyje šalių, turinčių iššeitines išmokas, jų poreikis argumentuojamas siekiu užtikrinti darbuotojų pajamų apsaugą, tačiau, pasak Pasaulio banko, tai nėra taikliausia priemonė ir silpnas nedarbo draudimo išmokos pakaitalas.<sup>22</sup>

# Darbo lankstumas ES ir EBPO šalyse

Lyginant ES ir EBPO šalių *Darbo lankstumo indekso* duomenis būtina įvertinti, kad jie neatspindi detalaus darbo santykių reguliavimo šiose šalyse. Palyginamumo tikslais indekse apsiribojama ekonomiškai panašaus išsivystymo lygio šalimis.

## 1 Paveikslas. Darbo lankstumo indeksas 2018

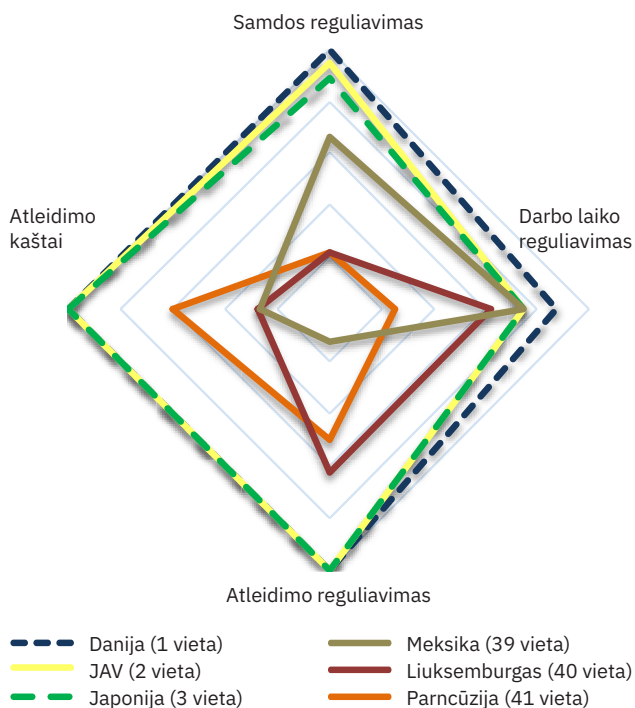


### PASTABA:

- ▶ kuo lankstesnis darbo reguliavimas, tuo reitinge šaliai priskiriama didesnė reikšmė (0–100).
- ▶ vertinant duomenis ir šalies vietą bendrame reitinge būtina atsižvelgti į Pasaulio banko metodologines prielaidas apie apibrėžtą verslo atvejį ir tipinį darbuotoją bei papildomas sąlygas, esančias klausimyne. Indekso duomenys atspindi darbo įstatymų nuostatų taikymą konkrečiam atvejui ir neapima visų galimų atvejų, kuriuos reguliuoja darbo įstatymai.
- ▶ reikšmė „Lietuva (senas DK)“ pateikta remiantis *Doing Business 2018 m.* duomenimis už 2017 m. ir atspindi darbo reguliavimą pagal Darbo kodekso, galiojusio iki 2017 m. liepos 1 d., nuostatas.
- ▶ reikšmė „Lietuva (naujas DK)“ pateikta vadovaujantis preliminarium Lietuvos laisvosios rinkos instituto vertinimu pagal Pasaulio banko metodologiją ir atspindi darbo reguliavimą pagal naują Darbo kodeksą, įsigaliojusį nuo 2017 m. liepos 1 d.

Indeksas rodo, kad darbuotojų apsaugos lygis varijuoja pagal šalis. Lanksčiausiu darbo santykių reguliavimu tarp 41 ES ir EBPO šalies narės išsiskiria *Danija, Jungtinės Amerikos Valstijos ir Japonija*, kurios bendrame šalių narių reitinge užima pirmąsias tris vietas. Ketvirtą-aštuntą vietas dalinasi *Didžioji Britanija, Kanada, Airija, Naujoji Zelandija ir Čekija*.

## 2 Paveikslas. Aukščiausias ir žemiausias pozicijas užimančios šalys



Antras paveikslas iliustruoja, kad tos šalys, kurios bendrame šalių reitinge dalinasi aukščiausiomis vietomis pagal samdos, darbo laiko, atleidimo reguliavimo ir atleidimo kaštų rodiklius yra labiausiai nutolusios nuo centro pagal visus keturis aspektus, o šalys kurios yra žemiausiose reitingo pozicijose, yra arčiau centro (t. y. kuo konkrečios *Darbo lankstumo indekso* srities balas aukštesnis, tuo taškas yra labiau nutolęs nuo centro).

Pastebėtina, kad šalys, kurios pagal *Darbo lankstumo indeksą* lanksčiai reguliuoja darbo santykius, darbo įstatymuose turi nacionalinių reguliavimo ypatumų, kurie jas skiria nuo kitų ir ko šis indeksas neapima, pavyzdžiui Danijoje suteikiama galimybė susitarti dėl darbo sąlygų individualiai ar kolektyviniuose susitarimuose, kuriuos sudėtinga palyginti.

*Doing Business 2018* duomenimis, **Lietuva** pagal *Darbo lankstumo indeksą* bendrame šalių reitinge užima 27 vietą tarp 41 ES ir EBPO šalies ir yra 17 tarp 28 ES šalių narių.

Iš galimų 100 balų (kuo aukštesnis balas, tuo lanksčiau reguliuojama sritis) bendrame indekse Lietuvai teko 60,6 balai pagal:

- ▶ samdos reguliavimą – 100,
- ▶ atleidimo reguliavimą – 75,0,
- ▶ darbo laiko reguliavimą – 50,0,
- ▶ atleidimo kaštus – 17,5.

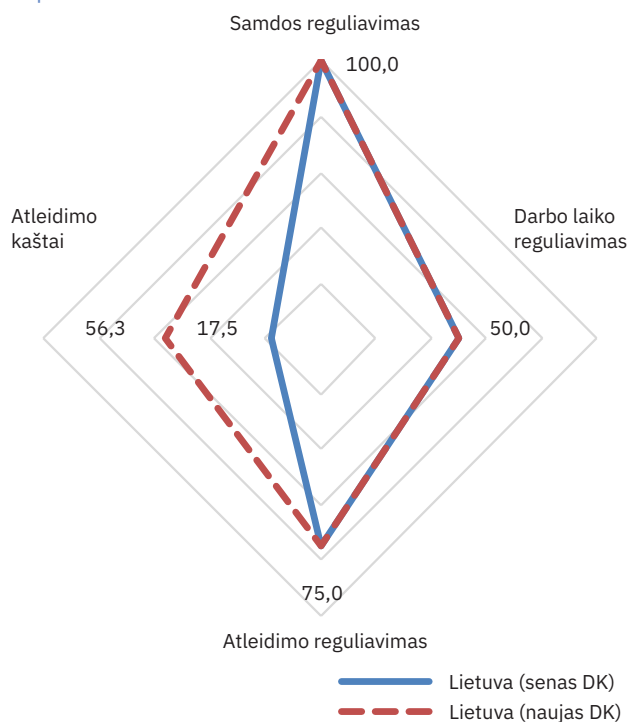
Atkreiptinas dėmesys, kad Pasaulio bankas, skelbdamas *Doing Business 2018* duomenis, Lietuvoje darbo reguliavimą įvertino pagal seno Darbo kodekso, galiojusio iki 2017 m. liepos mėn., nuostatas. Lietuvos laisvosios rinkos institutas remdamasis Pasaulio banko metodika atliko vertinimą pagal naujas Darbo kodekso nuostatas, įsigaliojusias nuo 2017 m. liepos 1 d.

Taigi, jei Lietuva Pasaulio banko būtų įvertinta pagal naujai įsigaliojusias Darbo kodekso pataisas, tikėtina, kad bendrame 41 ES ir EBPO šalies reitinge ji pakiltų per 11 pozicijų, t.y iš 27 vietos į 16, o tarp visų 28 ES šalių narių per 8 pozicijas, t. y. iš 17 į 9 vietą.

Pagal naują reglamentavimą, Lietuvai *Darbo reguliavimo lankstumo indekse* tektų 70,3 balai iš 100 galimų pagal:

- ▶ samdos reguliavimą – 100,
- ▶ atleidimo reguliavimą – 75,0,
- ▶ darbo laiko reguliavimą – 50,0,
- ▶ atleidimo kaštus – 56,3.

## 3 Paveikslas. Darbo reguliavimas Lietuvoje iki ir po 2017 m. liepos mėn.



**PASTABA:** Lietuva (senas DK) – iki 2017 m. liepos 1 d.  
Lietuva (naujas DK) – nuo 2017 m. liepos 1 d.

Trečias paveikslas iliustruoja reguliavimo pokytį Lietuvoje iki ir po Darbo kodekso įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 d. pagal *Darbo lankstumo indekso* keturias kategorijas. Pokyčiai lankstumo kryptimi matomi tik atleidimo kaštų srityje.

Toks pokytis labiausiai pastebimas dėl sutrumpintų įspėjimo terminų ir sumažintų darbuotojų atleidimo iš darbo išlaidų.<sup>23</sup>

- ▶ pagal seniau galiojusį Darbo kodeksą darbdavys turėjo teisę nutraukti darbo sutartį pasirašytinai įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius, nuo 2017 m. liepos mėn. taikoma bendra taisyklė, kad darbo sutartis nutraukiama įspėjęs darbuotoją prieš mėnesį;
- ▶ iki liepos mėn. darbdavys turėjo mokėti nuo vieno

iki šešių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžių išėtinę išmoką priklausomai nuo darbuotojo stažo. Dabar turi būti išmokėta dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėtinė išmoka. Atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą darbovietėje, atleidžiamam darbuotojui nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka.

Taigi, naujasis Darbo kodeksas nors ir yra žingsnis į priekį, tačiau vis tik nėra lankstus visais atžvilgiais. Yra nuostatų, kurios tai parodo tiek Pasaulio banko metodologijos

rėmuose, tiek ir už jos ribų. Vadovaujantis Pasaulio banko metodologija ir atsižvelgiant į naują Darbo kodeksą, tam tikros darbuotojų samdos ar atleidimo nuostatos, apmokėjimo dydis už darbą nakties metu, taip pat poilsio diena, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą, lieka nepakitusios. Kita vertus, matoma, kad darbo laikas reguliuojamas lanksčiau: prailginamos darbo valandos, galima dirbti daugiau viršvalandžių ir taip tarsi sudaromos galimybės optimaliau organizuoti darbą, tačiau apsunkinamas suminės darbo laiko apskaitos įvedimas ir pan.

1 Lentelė. Darbo lankstumo indekso duomenys

		Lietuva (senas DK) Pasaulio banko Doing Business 2018 duomenys	Lietuva (naujas DK) Lietuvos laisvosios rinkos instituto vertinimas
DARBUOTOJŲ SAMDA	1. Ar terminuotos sutartys draudžiamos nuolatinio pobūdžio darbams?	Ne	Ne
	2. Maksimali terminuotos sutarties trukmė (mėnesiais)	60	60
	3. Maksimali terminuotų sutarčių trukmė (mėnesiais) įskaitant pratęsimus	60	60
	4. Minimalus darbo užmokestis už pilną darbo dieną (JAV doleriai/mėn.)	433,54	433,54
	5. Minimalaus darbo užmokesčio santykis su vidutine pridėtine verte, tenkančia vienam darbuotojui	0,23	0,23
	6. Maksimali bandomojo laikotarpio trukmė (mėnesiais)	3	3
DARBO LAIKAS	7. Standartinė darbo diena	8	8
	8. Maksimalus darbo dienų skaičius per savaitę	5,54	6,0
	9. Atlygis už darbą nakties metu (kaip valandinio atlygio proc.)	50	50
	10. Atlygis už darbą poilsio dienomis (kaip valandinio atlygio proc.)	100	100
	11. Atlygis už viršvalandinį darbą (kaip valandinio atlygio proc.)	50	50
	12. Ar taikomi apribojimai darbui naktį?	Ne	Ne
	13. Ar nesilaikiančios ir krūtimi nemaitinančios moterys gali dirbti tiek pat valandų naktį kaip ir vyrai?	Taip	Taip
	14. Ar taikomi apribojimai darbui švenčių ir poilsio dienomis ?	Ne	Ne
	15. Ar taikomi apribojimai viršvalandiniam darbui ?	Ne	Ne
	16. Apmokamų atostogų, suteikiamų darbuotojui, turinčiam 1 m. darbo patirtį, trukmė (darbo dienomis)	20	20
	17. Apmokamų atostogų, suteikiamų darbuotojui, turinčiam 5 m. darbo patirtį, trukmė (darbo dienomis)	20	20
18. Apmokamų atostogų, suteikiamų darbuotojui, turinčiam 10 m. darbo patirtį, trukmė (darbo dienomis)	22	23	
19. Apmokamos atostogos darbo dienomis (dienų, suteikiamų darbuotojams, turintiems 1, 5 ir 10 metų darbo stažą, vidurkis)	20,7	21,0	
ATLEIDIMO TAISYKLĖS	20. Ar įstatymas leidžia darbdavio iniciatyva atleisti darbuotoją nesant jo kaltės?	Taip	Taip
	21. Ar darbdavys turi informuoti trečiąją šalį, kai atleidžia vieną darbuotoją nesant jo kaltės?	Ne	Ne
	22. Ar darbdaviui reikalingas trečios šalies pritarimas, kad galėtų atleisti vieną darbuotoją nesant jo kaltės?	Ne	Ne
	23. Ar darbdavys turi informuoti trečiąją šalį, kai atleidžia devynių darbuotojų grupę dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbuotojų?	Ne	Ne
	24. Ar darbdaviui reikalingas trečios šalies pritarimas, kad galėtų atleisti devynių darbuotojų grupę dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbuotojų?	Ne	Ne
	25. Ar numatyta, kad darbdavys, prieš atleisdamas darbuotoją dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių, jį perkvalifikuotų arba perkeltų?	Taip	Taip
	26. Ar atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva, taikomos prioritetai išsaugoti darbo vietą nusakančios taisyklės?	Taip	Taip
	27. Ar pakartotiniam įdarbinimui taikomos prioritetai nusakančios taisyklės?	Ne	Ne

ATLEIDIMO KAŠTAI	28. Įspėjimo laikotarpis atleidžiant darbuotoją ne dėl jo kaltės (taikomas darbuotojui, turinčiam metų darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	8,7	4,3
	29. Įspėjimo laikotarpis atleidžiant darbuotoją ne dėl jo kaltės (taikomas darbuotojui, turinčiam 5 metų darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	8,7	4,3
	30. Įspėjimo laikotarpis atleidžiant darbuotoją ne dėl jo kaltės (taikomas darbuotojui, turinčiam 10 metų darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	8,7	4,3
	31. Pranešimo laikotarpis (darbo užmokesčio savaitėmis) apie atleidimą iš darbo nesant darbuotojo kaltės (laikotarpio, taikomo darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m., ir 10 m. darbo stažą, vidurkis)	8,7	4,3
	32. Išaitinė išmoka atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva (taikoma darbuotojui, turinčiam metų darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	8,7	8,7
	33. Išaitinė išmoka atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva (taikoma darbuotojui, turinčiam 5 m. darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	17,3	8,7
	34. Išaitinė išmoka atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva (taikoma darbuotojui, turinčiam 10 m. darbo stažą, darbo užmokesčio savaitėmis)	21,7	8,7
	35. Išaitinė išmoka atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva (darbo užmokesčio savaitėmis, išmokos, taikomos darbuotojams, turintiems 1 m., 5 m., ir 10 m. darbo stažą, vidurkis)	15,9	8,7
36. Ar automatiškai taikoma nedarbo apsauga ir skiriamos nedarbo išmokos?	Ne	Ne	

## Metodologinės pastabos

*Darbo lankstumo indeksas* remiasi *Doing Business* darbo rinkos reguliavimo duomenimis ir metodika, pagal kurią Pasaulio bankas iki 2012 metų skelbė darbo santykių reguliavimo griežtumo indeksą ir reitingavo šalis pagal reguliavimo aspektus, kurie įgalina arba užkerta kelią privataus sektoriaus įmonėms steigtis, veikti ir plėstis.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pasaulio banko darbo santykių reguliavimo rodiklius taip pat naudoja ir kitos organizacijos,<sup>24</sup> kurių indeksai apima tuos pačius komponentus bei sistemingai remiasi Pasaulio banko darbo rinkos reguliavimo rodikliais kaip pagrindiniu šaltiniu.<sup>25</sup>

*Doing Business* duomenys renkami standartizuotu būdu atliekant apklausą kiekvienoje šalyje pagal detalų klausimyną, kurį pildo vietos teisininkai ir valdžios atstovai. Gauti atsakymai verifikuojami Pasaulio banko, t.y. tikrinamas atsakymų tikslumas, atliekama darbo įstatymų ir kitų atitinkamų teisės aktų, kaip antrinių šaltinių, peržiūra ir tik tada skelbiami viešai.

Siekiant užtikrinti skirtingų šalių reguliavimo praktikos palyginamumą ir duomenų nuoseklumą skirtingais metais, klausimyne vadovaujamosi konkrečiomis prielaidomis apie tipinį darbuotoją ir verslo atvejį.

Pasaulio bankas darbo santykių reguliavimo lankstumą matuoja vadovaudamasis prielaidomis, kad:<sup>26</sup>

### **Darbuotojas yra:**

- ▶ kasininkas(-ė) prekybos centre ar maisto prekių parduotuvėje, 19 metų amžiaus, turintis (-i) vienerių metų darbo patirtį (prielaida, kad darbuotojas yra 19 metų, turintis vienerių metų patirtį, taikoma tik minimalaus darbo užmokesčio apskaičiavimui. Kituose klausimuose, kur yra svarbi darbuotojo profesinė patirtis, *Doing Business* renka duomenis apie darbuotojus, turinčius 1, 5 ir 10 metų darbo stažą).
- ▶ dirbantis pilną darbo dieną pagal neterminuotą darbo sutartį.

- ▶ nėra profesinės sąjungos narys, išskyrus atvejus, kai narystė privaloma.

### **Įmonė:**

- ▶ yra ribotos atsakomybės bendrovė (ar jos atitikmuo).
- ▶ valdo prekybos centrą ar maisto prekių parduotuvę didžiausiame mieste.<sup>27</sup>
- ▶ turi 60 darbuotojų.
- ▶ taiko kolektyvines sutartis, jei tokie susitarimai apima daugiau nei 50 proc. maisto produktų mažmeninės prekybos sektoriaus, net ir toms firmoms, kurios nėra jų šalimi.
- ▶ laikosi kiekvieno įstatymo ir reguliavimo, tačiau darbuotojams nesuteikia daugiau privilegijų nei numatyta darbo įstatyme bei kituose teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse (jei taikoma).

Indeksą sudaro rodiklių – klausimų grupės, atsakymams į juos priskiriama 0 arba 1 reikšmė. Gautas rezultatas įvertinamas 100 balų skalėje ir taip nustatoma galutinė reikšmė, priskiriama konkrečiai šaliai ir pagal ją suteikiama vieta bendrame reitinge. Reitinguojant šalis pagal darbo reguliavimą, indekse aukštesnis balas suteikiamas už lankstesnes nuostatas.

*Darbo lankstumo indeksas* yra paprastas 4 rodiklių grupių vidurkis:

1. *samos reguliavimo* apima terminuotų darbo sutarčių ir minimalios mėnesinės algos reguliavimą;
2. *darbo valandų reguliavimo* apima nestandartinius darbo grafikus ir kasmetinių mokamų atostogų trukmės reguliavimą;
3. *atleidimo reguliavimo* apima privalomus įstatyminius reikalavimus atleidimui iš darbo dėl ekonominių priežasčių;
4. *atleidimo kaštai* apima įspėjimo apie atleidimą trukmę ir išaitinių išmokų dydžius atleidžiant darbuotoją, išreikštus savaitės darbo užmokesčiu, taip pat ir nedarbo apsaugą po vienerių metų darbo.



*Darbo lankstumo indeksas* nėra visaapimantis ir detaliai nenagrinėja daugelio klausimų, susijusių su darbo santykių reglamentavimu. Indekso taikymo sritis yra tikslingai pasirinkta, todėl jai būtina reikia atsižvelgti interpretuojant duomenis.<sup>28</sup>

Pasaulio banko sudaromas darbo santykių reguliavimo griežtumo indeksas<sup>29</sup> buvo kritikuojamas akademinės bendruomenės, profesinių sąjungų atstovų bei Tarptautinės darbo organizacijos dėl įvairių aspektų:<sup>30</sup>

- ▶ *požiūrio į darbo santykių reguliavimą* teigiant, kad Pasaulio bankas reguliavimą traktuoja kaip grynąsias išlaidas verslui ir nesistengia pripažinti darbo santykių reguliavimo socialinių tikslų ar bent potencialios naudos; taip pat dėl to, kad indeksas remiasi požiūriu, kuomet įstatyminė sistema yra laikoma našta ir išlaidomis verslui, t. y. kuo griežtesnis darbo santykių reguliavimas, tuo didesnės išlaidos ir potencialiai didesnės neigiamos ekonominės pasekmės;
- ▶ *Pasaulio banko indekso apimties*, nes matuoja tik darbo santykių reguliavimo lankstumą ir neįtraukia kitų aspektų, pvz., darbuotojų apsaugos;
- ▶ *indekso prielaidų*, kvestionuojant ar apibrėžtas darbuotojo ir įmonės atvejais tikrai atspindi tipinius darbinis santykius.
- ▶ *pasekmių vertinimo stokos*, kad Pasaulio bankas labiau matuoja dereguliacijos lygmenį užuot fiksuotą santykį tarp teisinių priemonių, įstatymų ir ekonominių pasekmių.

*Atsižvelgiant į kritiką dėl požiūrio* argumentuotina, kad darbo santykių reguliavimu gali būti siekiama įvairių tikslų (pvz. darbuotojo apsaugos ar jo derybinių galių išlyginimo ir kt.). Tačiau tai nepaneigia fakto, kad toks reguliavimas turi sąnaudas ir nenumatytas pasekmes. Todėl, kai vertinamas reguliavimo efektyvumas, t. y. pasiekti tikslai bei tam reikalingos sąnaudos, būtina įvertinti ir pastarąsias.

*Vertinant indekso apimtį* ir darbuotojų apsaugos aspektą, svarbu atkreipti dėmesį, kad paties indekso tikslas nėra pamatuoti visų darbo santykių dimensijų. Indeksas matuoja tik darbo santykių reguliavimo lankstumą, kuris lemia darbo rinkos efektyvumą. Nors šio indekso paskirtis ir nėra lankstaus reguliavimo ekonominių pasekmių matavimas, tačiau jo struktūriniai rodikliai gali būti naudojami tuo tikslu.

Darbuotojo apsauga turėtų būti užtikrinama taip, kad nebūtų pažeistas darbo santykių lankstumas, kitaip apsauga neigiamai atsilieps pačiam darbuotojui, pvz., sumažės darbo galimybės dėl potencialaus poveikio darbo vietų naikinimui.<sup>31</sup> Be to, griežtas reglamentavimas ypač riboja moterų, jaunimo ir neįgalųjų užimtumo galimybes. Šios grupės įtraukiamos į šešėlinę ekonomiką, moterys net tris kartus dažniau nei vyrai samdomos neformaliai. Tuomet toks darbas nesuteikia jokių socialinių išmokų, o jei būtų piktnaudžiaujama, ir socialinės apsaugos.<sup>32</sup> Visą tai Pasaulio banko indeksas ir matuoja.

*Vertinant indekso prielaidas*, būtina atkreipti dėmesį į tai, jog jos yra skirtos ne tam, kad atspindėtų kaip reguliuojami skirtingų įmonių (pagal tipą ir dydį) ir darbuotojų (pagal savybes ir profesinę patirtį) darbo santykių modeliai. Pa-

saulio bankas naudoja vieną konkretų atvejį, kur apibrėžia kas yra darbdavys ir kas yra darbuotojas. Tai nėra statistinis tyrimas, kuris turėtų atspindėti didžiosios daugumos skirtingų įmonių ir darbuotojų profesinius santykius. Duomenys indeksui yra renkami pagal vieno atvejo aprašymą naudojant standartizuotą klausimyną ir reprezentatyvias respondentų imtis kiekvienoje šalyje. Tokiu būdu užtikrinamas darbo santykių reguliavimo palyginamumas.

*Kalbant apie ekonominių pasekmių vertinimą*, indeksai būna dvejetainiai – vieni aprašo prielaidas (pvz., mokesčių ir reguliavimų lygį), kiti – pasekmes (pvz., nedarbo lygį ir pan.). Abi indeksų rūšys yra svarbios ir vertingos. Tai, kokia įtaka reguliavimas turi darbo rinkos efektyvumui, indekse yra pagrįsta įvairiais tyrimais, kurie empiriškai nagrinėja įtaką tarp reguliavimo ir pasekmių darbo rinkai.

Nepaisant kritikos manytina, kad tai yra naudingas įrankis dėl darbo reguliavimo kylančių prievolių ir reguliavimo lankstumo lyginimui skirtingose šalyse.

- <sup>1</sup> Doing Business 2017 Equal opportunity for all. Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. A World Bank Group Flagship Report, p. 20
- <sup>2</sup> Kuddo, A., Robalino, D., Weber, M. (2015). Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits. <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/12/09/the-right-mix-of-labor-regulations-can-protect-workers-while-maintaining-incentives-to-create-jobs-says-new-wbgilo-report>
- <sup>3</sup> Doing Business 2017 Equal opportunity for all. Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. A World Bank Group Flagship Report, p. 95
- <sup>4</sup> <http://www.worldbank.org/en/news/infographic/2015/12/08/infographic-balancing-labor-regulations-to-promote-jobs>  
Doing Business in 2004. Understanding regulation. A copublication of the World Bank, the International Finance Corporation, and Oxford University Press. p. 37
- <sup>5</sup> Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. (May 2003). The Regulation of Labour.
- <sup>6</sup> Di Battista, A. (January 2015). The trouble with two-tier labour markets, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2015/01/the-trouble-with-two-tier-labour-markets/>
- <sup>7</sup> Gatti, R. V. (December 2014). Poland's Junk Contracts - Or A Tale of Labor Market Duality, The World Bank's Voices Blog, <http://blogs.worldbank.org/voices/poland-s-junk-contracts-or-tale-labor-market-duality>
- <sup>8</sup> Employment Outlook, Paris, <https://www.oecd.org/employment/emp/2079974.pdf>
- <sup>9</sup> World Bank. Doing Business in 2004. Understanding regulation, p. 37
- <sup>10</sup> J. P. Martin Stefano Scarpetta. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity (May 2011) IZA Policy Paper No. 27. p. 16-17
- <sup>11</sup> Dualumas atspindi situaciją, kai darbo jėga padalijama į vidaus ir išorės darbuotojus, kur pirmieji – dažniausiai vyresnio amžiaus vyriškos lyties darbuotojai, įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis, o pašaliniai asmenys – jaunimas, moterys, bedarbiai, kurie į darbo rinką patenka sudarę trumpalaikes sutartis su maža tikimybe pereiti prie neterminuotų sutarčių.
- <sup>12</sup> A. Kuddo, D. Robalino, M. Weber (2015). Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits
- <sup>13</sup> P. Bogumil (2015), Securing Poland's economic success II: labour market and product specialisation – is there a link?, ECFIN Country Focus 12(4), Brussels, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/country\\_focus/2015/pdf/cf\\_vol12\\_issue4\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/country_focus/2015/pdf/cf_vol12_issue4_en.pdf); Dolado, J. (2017). European Union Dual Labour Markets: Consequences and Potential Reforms. In L. Matyas, R. Blundell, E. Cantillon, B. Chizzolini, M. Ivaldi, W. Leininger, et al. (Eds.), Economics without Borders: Economic Research for European Policy Challenges (pp. 73-112). Cambridge: Cambridge University Press
- <sup>14</sup> World Bank. Doing Business 2017
- <sup>15</sup> Caballero, R. J., Cowan, K. N., Engel, E.M.R.A. and Micco, A. (2004). Effective labor regulation and macroeconomic flexibility. Mimeo, MIT
- <sup>16</sup> World Bank. Doing Business 2017
- <sup>17</sup> Jardim, E., Long M.C., Plotnick, R., van Inwegen, E., Vigdor, J., Wething, H. (2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle, NBER Working Paper No. 23532, <https://www.nber.org/papers/w23532>
- <sup>18</sup> Kreiner, C.T., Reck, D., Skov, P. E. (June 2017). Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity, CEPR unpublished paper, [http://cepr.org/sites/default/files/3564\\_KREINER%20-%20Do%20Lower%20Minimum%20Wages%20for%20Young%20Workers%20Raise%20their%20Employment\\_0.pdf](http://cepr.org/sites/default/files/3564_KREINER%20-%20Do%20Lower%20Minimum%20Wages%20for%20Young%20Workers%20Raise%20their%20Employment_0.pdf)
- <sup>19</sup> Neumark, D. (May 2014). Employment effects of minimum wages, IZA World of Labor, <https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>
- <sup>20</sup> Luca, D.L. and Luca, M. (July 2017). The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit. Research Briefs in Economic Policy., Number 81. <https://object.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/research-brief-81.pdf>
- <sup>21</sup> World Bank. Doing Business in 2004. p. 32
- <sup>22</sup> Lordan, G., Neumark, D. (August 2017). People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs. <http://www.nber.org/papers/w23667>
- <sup>23</sup> Kuddo, A., Robalino, D., Weber, M. (2015). Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits. <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/12/09/the-right-mix-of-labor-regulations-can-protect-workers-while-maintaining-incentives-to-create-jobs-says-new-wbgilo-report>
- <sup>24</sup> World Bank. Doing Business 2017
- <sup>25</sup> World Bank. Doing Business 2017, p. 93
- <sup>26</sup> Adhvaryu, A., Chari, V., Sharma, S. (2009). Firing Costs and Flexibility: Evidence from Firms' Employment Responses to Shocks in India. <https://economics.yale.edu/sites/default/files/Workshops-Seminars/Development/adhvaryu-091207.pdf>
- <sup>27</sup> World Bank. Doing Business 2017, p. 93
- <sup>28</sup> Darbo kodekso 57 str. 7-9 d. (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603, įsigaliojęs su visais pakeitimais nuo 2017 m. liepos 1 d.)
- <sup>29</sup> The World Economic Forum - the Global Competitiveness Index), Institute for Management Development - the Government Efficiency and its Labour Regulation Components, Fraser - the Labour Market Regulation Index, Heritage Foundation - the Index of Economic Freedom, Labour Freedom
- <sup>30</sup> Aleksynska, M. and Cazes, S. (2016). IZA Journal of Labour Economics. Composite indicators of labour market regulations in a comparative perspective
- <sup>31</sup> Apibrėžimai:  
(1) *Fiksuota darbo sutartis* nuolatinio pobūdžio užduotims: apibrėžto termino darbo sutartis skirta užduotims, susijusioms su nuolatine įmonės veikla.  
(2) *Išbandymo terminas*: įstatymo numatytas (leidžiamas) fiksuotos trukmės naujiems darbuotojams taikomas terminas skirtas įsitikinti ar jie turi įgūdžius ir gebėjimus, reikalingus atlikti jiems pavestas užduotis pagal jų įdarbinimo sutartis.  
(3) *Laikinasis nedarbingumas*: apmokamas ar neapmokamas laikas kurį darbuotojas nedirba dėl asmeninės ligos, negalios, medicininio patikrinimo ar vizito medicinos įstaigoje, su išankstiniu darbdavio patvirtinimu, ir/ar dėl darbuotojo tėvų, sutuoktinio, vaiko, brolių ar seserų ar bet kurio kito su darbuotoju gyvenančio asmens ligos.  
(4) *Atleidimas darbdaviui mažinant darbuotojų skaičių*: įstatymo numatytas (leidžiamas) atleidimas pagrįstas ekonominių, veiklos ar struktūrinių priežasčių (tačiau ne kitų priežasčių, pavyzdžiui asmeninių priežasčių ar netinkamo darbuotojo elgesio).  
(5) *Prioritetą išsaugoti darbo vietą nusakančios taisyklės*, taikomos tam tikriems darbuotojams juos atleidžiant darbdaviui mažinant darbuotojų skaičių: eiliškumą atleidžiant darbuotojus darbdaviui mažinant darbuotojų skaičių nusakančios taisyklės (siekiant nustatyti atleidžiamus darbuotojus, darbdavys privalo laikyti nustatytą stažą, vedybinio statuso, išlaikytinių skaičiaus ar kitų konkrečių eiliškumo kriterijų).
- <sup>32</sup> 11 ekonomijos duomenys taip pat buvo renkami ir pagal dydį antrame verslo mieste; *Doing Business 2018*, p. 118
- <sup>33</sup> Pasaulio bankas rinkdamas duomenis apie darbo rinkos reguliavimą nematuoja viso spektro veiksmų, turinčių poveikį verslo aplinkai. Neįtraukiamas makroekonominis stabilumas, rinkos dydis ar darbo jėgos kokybė ir pan. Doing Business sudarytas tokiu principu, kad būtų lengva palyginti specifinius verslo reguliavimo aspektus. Doing Business duomenys gali būti nereprezentatyvūs, nes referuoja į įmones didžiausiuose šalies miestuose ir dėmesį skiria tik tam tikro dydžio ribotos atsakomybės bendrovei (arba jos atitikmeniui). Be to, egzistuoja ir ekspertai, kaip respondentų, subjektyvaus vertinimo, atsakymų ir laiko aspektai. Kuomet pateikiami skirtingi vertinimai, Doing Business duomenys atspindi medianines skirtingų atsakymų reikšmes pagal standartizuoto atvejo prielaidas. Doing Business 2017 Equal opportunity for all. Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. A World Bank Group Flagship Report, p. 15-16
- <sup>34</sup> <http://www.doingbusiness.org/Methodology/Changes-to-the-Methodology>
- <sup>35</sup> Aleksynska, M. (2014). Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. – Geneva: ILO.
- <sup>36</sup> Berg, J. and Cazes, S. (2007/6). The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications. Economic and Labour Market Paper. Employment of Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department
- <sup>37</sup> Lee, S., McCann, D. and Torm, N. E. (2008). The World Bank's „Employing Workers“ index: Findings and critiques - A review of recent evidence. International Labour Review, 147(4), 416-432.
- <sup>38</sup> Bakvis, P. (July/August 2006). Giving Workers the Business: World Bank Support for Labour Deregulation. Multinational Monitor Magazine.
- <sup>39</sup> The World Bank Employment Policy Primer. December 2002 No.1. Employment Regulation Rules for Hiring and Termination
- <sup>40</sup> Doing Business 2008, Comparing Regulation in 178 Economies p. 19-20



