

DARBO LANKSTUMO INDEKSAS 2019:

ES IR EBPO ŠALYS



© Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2018

Studiją 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) Estijoje (Estonian Business School), Šveicarijoje (Liberales Institut) ir Danijoje (Center for Political



Tyrimą remia Rising Tide fondas. Leidinyje pateikiamas autorių požiūris, kuris nebūtinai sutampa su Rising Tide fondo nuomone.



Turinys

Ižanga / 4

1. Darbo lankstumo indeksas: apimtis ir reikšmė / 4

2. Darbo lankstumas ES ir EBPO valstybėse / 6

3. Darbo lankstumas ES valstybėse narėse / 8

4. Metodologinės pastabos / 18

Priedai / 20

Literatūros sąrašas / 25

Ižanga

Skirtingose šalyse taikomos įvairios nacionalinės darbo santykių reguliavimo priemonės. Skirtumai pasireiškia dėl nuolatinio siekio tinkamai suderinti darbo rinkos našumą ir darbuotojų apsaugą, skirtingų valstybių darbo rinkos dydžių, nacionalinės socialinės apsaugos politikos tikslų ir kitų aplinkybių. Nepaisant teisinio reguliavimo sistemų įvairovės, kuriant ir įgyvendinant darbo santykių reguliavimo priemones siekiama laikytis esminių darbo santykių lankstumo nuostatų.

Europos Sąjungos (ES) ir Ekonominės plėtros ir bendradarbiavimo organizacijos (EBPO) valstybių narių Darbo lankstumo indeksas sudaro galimybę palyginti valstybes pagal jų darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą. ES ir EBPO šalių reitingas parengtas bendradarbiaujant su Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Lenkijos ir Slovakijos nepriklausomais

tyrimų institutais. Indeksu siekiama, be kita ko, skatinti diskusijas visuomenėje dėl darbo santykių reguliavimo ir darbo lankstumo svarbos.

Indeksas sudarytas pagal Pasaulio banko metodologiją, naudojant 2018 metų duomenis. Tyrime atliekama darbo santykių teisinio reguliavimo analizė. Šios analizės klausimai apima samdos, darbo laiko, atleidimo taisyklių ir atleidimo kaštų reguliavimo vertinimą ir lyginimą. Darbo lankstumo indeksas gali būti taikomas kaip priemonė įvertinti skirtingų valstybių tiek Europos, tiek pasauliniu lygiu taikomų darbo santykių reguliavimo įvairovę ir reitinguojant valstybes pagal taikomo teisinio reguliavimo lankstumą. Darbo lankstumo indekso duomenų pagrindu taip pat parengtas ES valstybių narių taikomo darbo santykių teisinio reguliavimo ir jo struktūrinių elementų įvertinimo aprašymas.

Darbo lankstumo indeksas: apimtis ir reikšmė

Valstybių taikomos darbo santykių reguliavimo priemonės gali priklausyti nuo įvairių nacionalinių ir regioninių aplinkybių, pavyzdžiui, valstybės ir jos rinkos dydžio ir ypatumų, taikomos nacionalinių socialinės politikos krypties ir pan. Nepaisant šios įvairovės ir jos atsiradimo priežasčių, reguliuojant darbo santykius turi būti užtikrinamas tam tikras darbo santykių lankstumas, nes didesnis darbo santykių reguliavimo lankstumas gali atnešti naudą individualiu ir nacionaliniu lygmeniu.

Lankstus darbo santykių reguliavimas skatina užimtumą, mažina nedarbą, skatina darbuotojų ir darbdavių produktyvumą, darbo jėgos mobilumą tarp sektorių ir gali prisidėti mažinant darbo sąnaudas ir darbo netekimo riziką. Be to, lankstus darbo santykių reguliavimas sudaro sąlygas darbdaviams efektyviai ir tinkamai reaguoti į rinkos ir įmonės veiklos pokyčius dėl kintančių verslo sąlygų¹.

Ir priešingai, pernelyg griežtas darbo santykių reguliavimas sudaro kliūtis tinkamai paskirstyti darbo jėgą ir jas nukreipti į produktyvesnę veiklą, o tai yra reikšmingas veiksnys, skatinantis produktyvumo augimą². Be to, griežtos darbuotojų apsaugos taisyklės gali didinti nedarbą, mažinti bendrą vartojimo lygį ir produktyvumą, o didesnis darbo santykių lankstumas didina valstybės konkurencingumą regioniniu ir pasauliniu lygmeniu³.

Siekiant įvertinti ir nustatyti valstybės darbo lankstumą, sudarant Darbo lankstumo indeksas vertinamos trys

rodiklių grupės, kurios apima esminius darbo proceso etapus: samdą, darbo valandas ir atleidimą. Kiekvienas etapas vertinamas pagal tam tikrų rodiklių, būdingų šiam etapui, rinkinį.

Samda apima šiuos rodiklius:

- terminuotų darbo sutarčių reguliavimas;
- minimalus darbo užmokestis;
- bandomojo laikotarpio trukmė.

Terminuotų darbo sutarčių reguliavimas. Tyrimais nustatyta, kad įdarbinimas pagal terminuotas darbo sutartis reikšmingai prisidėjo prie darbo vietų kūrimo daugelyje šalių⁴. Taip pat tvirtinama, kad galimybė sudaryti terminuotas sutartis padidina bendrą rinkos elastingumą, nes rinkos dalyviams sudaromos sąlygos greitai ir veiksmingai reaguoti į rinkos svyravimus, ir mažina nedarbo lygį⁵. Darbuotojams terminuota darbo sutartis gali tapti priemone greičiau patekti į darbo rinką, užtikrinant tiesioginį pajamų šaltinį ir įgyjant praktinės darbo patirties⁶. Taip pat tyrimais nustatyta, kad platesnis terminuotų darbo sutarčių taikymas praktikoje padidina darbuotojų produktyvumą, nes asmenims, turintiems mažai darbo patirties arba žemą kvalifikaciją, suteikiamos geresnės galimybės patekti į darbo rinką⁷. Darbas pagal terminuotas darbo sutartis atitinka modernios darbo rinkos sąlygas, nes, viena vertus, jos didi-

¹ HOPENHAYN, H., ROGERSON, R. Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 5 (Oct., 1993), pp. 915-938; MARTIN, J.P., SCARPETTA, S. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity in De Economist (2012) 160: 89. Available online: <<https://doi.org/10.1007/s10645-011-9177-2>>.

² Doing Business 2017. The World Bank: prieiga internetu: <<http://www.worldbank.org/en/country/poland/publication/lessons-from-poland-insights-for-poland>>. MELITZ, M. J. OTTAVIANO, G.I.P. Market Size, Trade, and Productivity, *Review of Economic Studies*, 2008, 75: 295-316. MELITZ, M. J. The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity, 2003, 71(6): 1695-172.

³ World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2015-2016, Prieiga internetu: <http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf>.

⁴ ILO. Flexibilizing Employment: an Overview. Tarptautinė darbo organizacija, Ženeva, 2003.

⁵ BENTOLILA, S., G. SAINT-PAUL. A Model of Labour Demand with Linear Adjustment Costs, *Labour Economics*, 1994, p. 303-326.

⁶ GANGL, M. The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*, Vol. 19, No. 5, 2003, pp. 429-449.

⁷ BOOTH, A. L., M. FRANCESCONI, J. Frank. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?. *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480, 2002, pp. 189-213.

na darbdavių galimybes pasirinkti reikalingą darbo jėgą⁸, ir iš kitos pusės sudaro sąlygas darbuotojams pasirinkti darbą, kuris geriausiai atitinka jų įgūdžius, interesus ir poreikius⁹. Pasaulio bankas taip pat pabrėžia, kad galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio veiklai užtikrina didesnį lankstumą siekiant atliepti sezoninius verslo pokyčius, laikinai keičiant nuolatinius darbuotojus ir pan¹⁰.

Minimalus darbo užmokestis. Kalbant apie minimalųjį darbo užmokestį ir šio užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos teisinį reguliavimą, reikia turėti omenyje, kad nors šio užmokesčio reguliavimu gali būti siekiama apsaugoti darbuotojus, minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas gali sukelti neigiamus padarinius. Pavyzdžiui nustatytas pernelyg didelis minimalus darbo užmokestis gali lemti užimtumo mažėjimą, mažinti nedidelę patirtį turinčių arba nekvalifikuotų asmenų įdarbinimą¹¹.

Daugelyje valstybių numatomas tam tikras laikotarpis, kurio metu netaikomos tam tikros bendrosios darbo teisės nuostatos (pavyzdžiui, bendroji atleidimo tvarka) darbo santykių pradžioje. Toks laikotarpis yra vadinamas bandomuoju laikotarpiu, kuris gali būti nustatytas tiek darbdavio, tiek darbuotojo naudai. Moksliniuose tyrimuose nurodoma, kad kuo ilgesnis bandomasis laikotarpis, tuo darbdaviai yra labiau motyvuoti įdarbinti naujus darbuotojus. Atitinkamai tuo didesnis yra įdarbinimo lankstumas¹².

Darbo laiko reguliavimas apima šiuos rodiklius:

- maksimalus darbo dienų skaičius per savaitę;
- atlygis 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 trukmė.

Pastarieji trys indikatoriai apibūdina, kaip paprasta yra koreguoti (padidinti arba sumažinti) vieno darbuotojo darbo laiką darbdaviui dėl to nepatiriant papildomų išlaidų. Galimybė lanksčiai nustatyti darbo ir poilsio laiką, taip pat kasmetinių mokamų atostogų pradžią ir trukmę gali atnešti naudą visoms darbo santykių šalims. Visų pirma, lankstus darbo ir poilsio laiko reguliavimas darbdaviams sudaro galimybę tinkamai reaguoti į staigius darbo rinkos svyravi-

mus, didinti bendrą veiklos efektyvumą ne samdant naujus darbuotojus, o didinant esamų darbuotojų darbo valandų skaičių, taip valdant kaštus efektyviausiu būdu. Be to, laisvė nustatyti savo darbo valandas, poilsio laiką ir mokamas atostogas suteikia naudos ir paskatų darbuotojams. Darbuotojai gali sutarti dėl tokio darbo grafiko, kuris geriau atitiktų jų poreikius, užtikrintų tinkamą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, o tai didintų pasitenkinimą darbu ir bendrą produktyvumą lygį.

Atleidimo taisyklių analizėje vertinami šie rodikliai:

- darbo sutarties nutraukimo pagrindai, įpareigojimas informuoti trečiąją šalį apie vieno ar devynių darbuotojų grupės atleidimą ir reikalavimas gauti trečiosios šalies pritarimą norint atleisti vieną arba grupę darbuotojų;
- reikalavimai prieš atleidžiant darbuotoją jį perkvalifikuoti ar suteikti kitą darbo vietą;
- nuostatos, įtvirtinančios prioritetą išsaugoti darbo vietą, prioritetą nusakančios taisyklės atleidimo iš darbo ir darbuotojų perkėlimo atvejais.

Atleidimo kaštai vertinami pagal šiuos rodiklius:

- išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminai;
- darbdavio atleidžiamam darbuotojui mokamos iššeitinės išmokos, išreikštos savaitės darbo užmokesčiu¹³.

Atleidimo taisyklės atspindi darbo sutarties nutraukimo tvarkos sudėtingumą atleidžiant darbuotoją dėl su verslu susijusių priežasčių (pavyzdžiui, reikšmingi paklausos pasikeitimai, sumenkęs įmonės konkurencingumas ir pan.). Atleidimo kaštų reguliavimo analizė indikuoja faktines išlaidas, kurias patiria darbdavys atleisdamas darbuotoją dėl anksčiau minėtų priežasčių. Atleidimo išlaidos (jų dydis, apskaičiavimo tvarka ir kt.) gali lemti ne tik darbdavio sprendimą atleisti darbuotoją, bet ir sprendimus įdarbinti naujus darbuotojus. Tyrimais nustatyta, kad griežtas atleidimo taisyklių ir kaštų reguliavimas mažina produktyvumą¹⁴. Be to, pernelyg griežtas ir detalus atleidimo taisyklių ir atleidimo kaštų reguliavimas gali sumažinti bendrą produktyvumą ir efektyvumą, atsižvelgiant į tai, kad darbdavio diskrecija spręsti dėl savo darbo jėgos paskirstymo, dydžio ir sudėties gali būti neproporcingai apribota¹⁵. Valstybėse, kuriose griežtai reguliuojamas darbo užmokestis, su atleidimu susiję

⁸ EBPO, OECD Employment Outlook 2002, OECD Publishing, Paris.

⁹ Europos Komisija. Report Employment in Europe 2010, Chapter 3. Available online: <http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html>.

¹⁰ Doing Business 2017. The World Bank: Prieiga internetu: <<http://www.worldbank.org/en/country/poland/publication/lessons-from-poland-insights-for-poland>>.

¹¹ Doing Business 2004, p.32; JARDIM, E., LONG M.C., PLOTNICK, R., VAN INWEGEN, E., VIGDOR, J., WETHING, H. Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle, NBER Working Paper No. 23532, 2017. Prieiga internetu: <<https://www.nber.org/papers/w23532>>. KREINER, C.T., RECK, D., SKOV, P.E.. Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity, CEPR unpublished paper, 2017. Prieiga internetu: <http://cepr.org/sites/default/files/3564_KREINER%20-%20Do%20Lower%20Minimum%20Wages%20for%20Young%20Workers%20Raise%20their%20Employment_0.pdf>; NEUMARK, D. Employment effects of minimum wages, IZA World of Labor, 2014. Available online: <<https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>>. LORDAN, G. NEUMARK, D. People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs, 2017. Available online: <<http://www.nber.org/papers/w23667>>.

¹² PRIES, M. ROGERSON, R. Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows, Journal of Political Economy, Vol. 113, 2015, pp. 811-839; MARINESCU, I. Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom, Journal of Labor Economics, Vol. 27, 2009, No. 3.

¹³ Daroma prielaida, kad mėnesį sudaro 4 ir 1/3 savaitės. Atsižvelgiama į darbuotojų, išdirbusių 1 m., 5 m. ir 10 m. sukauptą darbo stažą.

¹⁴ KUDDO, A., ROBALINO, D., WEBER, M. Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits, 2015. Prieiga internetu: <<http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/12/09/the-right-mix-of-labor-regulations-can-protect-workers-while-maintaining-incentive-to-create-jobs-says-new-wb-gilo-report>>.

¹⁵ Doing Business 2017. The World Bank. Prieiga internetu: <<http://www.worldbank.org/en/country/poland/publication/lessons-from-poland-insights-for-poland>>; MELITZ, M. J. OTTAVIANO, G.I.P. Market Size, Trade, and Productivity, Review of Economic Studies, 2008, 75: 295-316.

kaštai (e.g. išėitinės išmokos dydis ir reguliavimo ypatumai) gali būti prilyginamas faktiniam „atleidimo mokesčiui“¹⁶ ir didinti nedarbą¹⁷. Šis „mokestis“ gali mažinti darbdaviams paskatas kurti naujas darbo vietas ir samdyti daugiau darbuotojų, net jei tai būtų reikalinga dėl verslo aplinkos

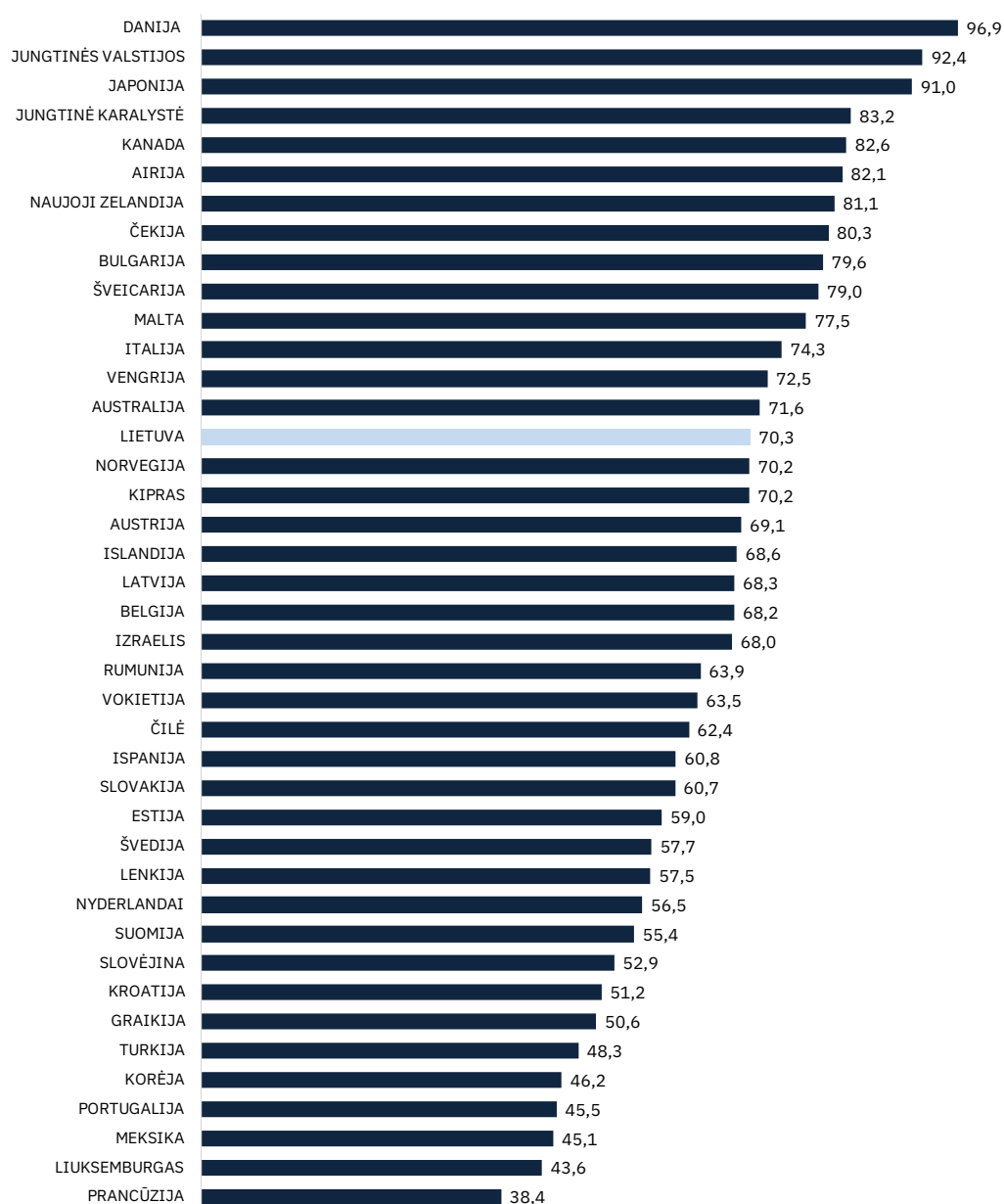
pokyčių¹⁸. Bet kuriuo atveju, išėitinės išmokos yra mažiau efektyvi darbuotojų apsaugos priemonė negu, pavyzdžiui, kitos išmokos, mokamos nedarbo atveju, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo darbo netekimo rizikos ir su tuo susijusių neigiamų pasekmių¹⁹.

Darbo lankstumas ES ir EBPO valstybėse

Sudarant Darbo lankstumo indeksą vertinami samdos, darbo valandų, atleidimo taisyklių ir atleidimo kaštų reguliavimo indikatoriai. Atsižvelgiant į šių indikatorių vertes,

atliekama ES ir EBPO valstybių narių taikomo darbo santykių reguliavimo kokybinė lyginamoji analizė²⁰. Kuo aukštesnė Darbo lankstumo indekso vertė, tuo lankstesnis konkrečios valstybės taikomas reguliavimas darbo santykių srityje²¹.

Paveikslas Nr. 1 Darbo lankstumo indeksas: ES ir EBPO valstybės



¹⁶ BOERI, T., GARIBALDI, P., MOEN, E. The Economics of Severance Pay, IZA DP No. 7455

¹⁷ GARIBALDI, P., VIOLANTE, G. L. The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities. *Economic Journal*, Vol. 115, No. 506, pp. 799-832, 2005. Prieiga internetu: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=856689>.

¹⁸ ADHVARYU, A., CHARI, V., SHARMA, S. Firing Costs and Flexibility: Evidence from Firms' Employment Responses to Shocks in India, 2009. Prieiga internete: <<https://economics.yale.edu/sites/default/files/files/Workshops-Seminars/Development/adhvaryu-091207.pdf>>

¹⁹ BLANCHARD, O. J., TIROLE, J. The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a First Pass. *Journal of European Economic Association*, 2008. Prieiga internete: <<https://doi.org/10.1162/JEEA.2008.6.1.45>>

²⁰ Plačiau žr. 4 skyrių Metodologines pastabas.

²¹ Pažymėtina, kad duomenys renkami ir vertinami taikant konkretaus atvejo analizę, todėl indeksu nėra detalai ir nuosekliai vertinama visa nacionalinė darbo teisinių santykių reguliavimo sistema.

Iš visų ES ir EBPO valstybių, Danija, Jungtinės Amerikos Valstijos, Japonija, Jungtinė Karalystė, Kanada, Airija, Naujoji Zelandija, Čekija, Bulgarija, Šveicarija ir Malta užima aukščiausias pozicijų Darbo lankstumo indekse.

Lietuvos Darbo lankstumo indekso rodikliai reikšmingai pasikeitė lyginant su 2018 duomenimis. Lyginant su praėjusiais metais, Lietuvos Darbo lankstumo indeksas padidėjo dešimčia punktų, atitinkamai Lietuva pakilo iš 27-os į 15-ąją vietą tarp visų ES ir EBPO valstybių narių - tai yra vienas didžiausių šuolių iš visų ES ir EBPO valstybių narių. Pagal Pasaulio banko duomenis, Lietuva reikšmingai sumažino atleidimo kaštus ir sutrumpino išankstinio pranešimo apie atleidimo terminą. Todėl reikšmingai sumažėjo Lietuvos Atleidimo kaštų rodiklis ir valstybė pakilo 12-a pozicijų aukšty. Baltijos valstybių kontekste, Lietuva pirmauja Darbo lankstumo indekse, aplenkdamą Estiją (apytikriai 11 balų) ir Latviją, kuri turi 68,3 balo.

Lyginant su 2018 metų Darbo lankstumo indeksu²² Islandija šiame indekse per metus nukrito 6 pozicijomis, t. y. iš 12-osios į 18-ąją vietą. Islandijos Darbo lankstumo indekso vertė sumažėjo nuo 74,9 iki 68,6 balo. Islandijos įvertinimas nukrito iš 12 - osios į 19 - ąją vietą, nes sugriežtėjo darbo valandų reguliavimas. Tai sukėlė Islandijoje pradėtas taikyti

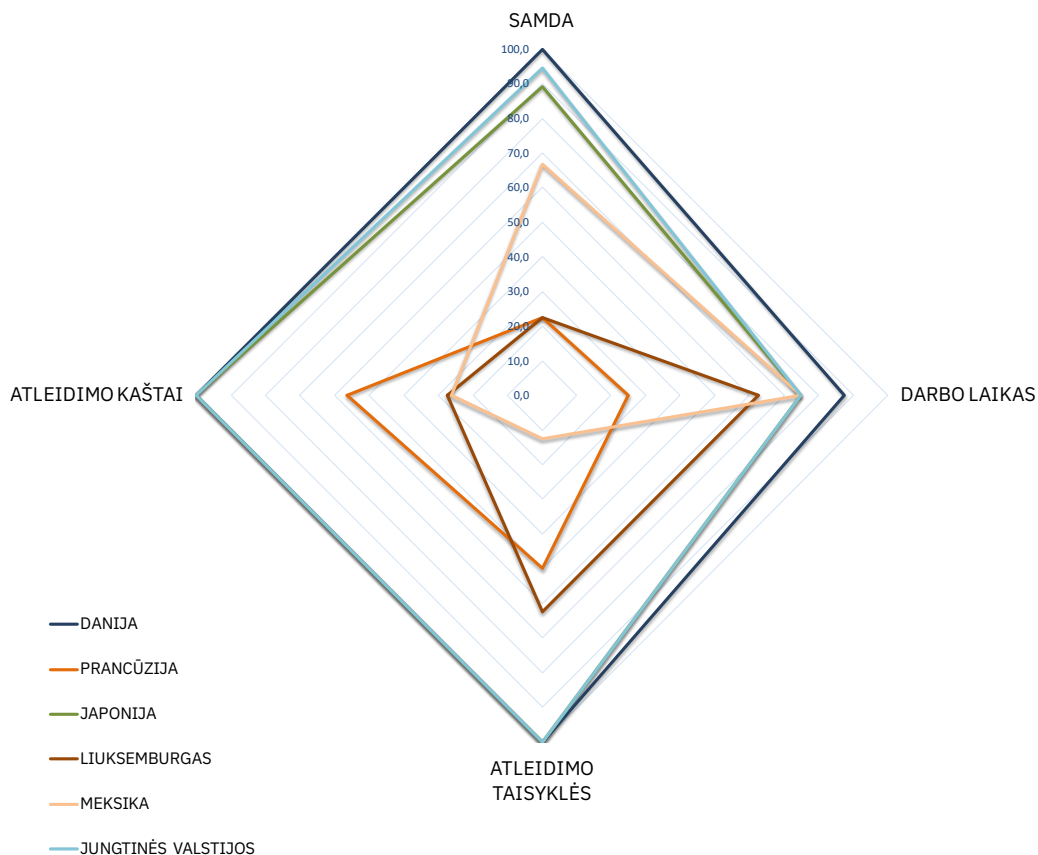
naujas darbo apmokėjimo reguliavimas. Pagal naująjį reguliavimą buvo padidintas atlyginimas už darbą nakties metu, viršvalandžius ir darbą poilsio dienos metu.

Atitinkamai Italija ir Vengrija Darbo lankstumo indekse pakilo per vieną poziciją (Italija – iš 12-osios į 11-ąją poziciją, o Vengrija iš 13-osios į 12-ą) tačiau tik dėl to, kad sumažėjo Islandijos Darbo lankstumo indekso vertė, o Italijos ir Vengrijos vertinimas lyginant su 2018 metų Darbo lankstumo indeksu nepasikeitė.

Norvegija lyginant su praėjusiais metais pakilo šešiomis pozicijomis į 16-ąją vietą iš 21-osios. Tai įvyko dėl to, kad Norvegijoje buvo panaikinti apribojimai darbui nakties metu ir poilsio dienomis ir sumažintas viršvalandžių reguliavimas.

Pažymėtina, kad pokyčiai taip pat įvyko Prancūzijoje – bendras šios valstybės Darbo lankstumo indekso įvertis sumažėjo vienu punktu. Tačiau tai nepakeitė valstybės pozicijos Indekse – Prancūzija užima paskutinę (41-ąją) vietą Darbo lankstumo indekse. Prancūzijos Indekso vertė sumažėjo, nes buvo padidintos privalomos mokėti išieitinės išmokos, todėl padidėjo valstybės atleidimo kaštų indikatorius vertė, o tai atitinkamai sumažino Darbo lankstumo indekso vertę.

Paveikslas Nr. 2 ES ir EBPO valstybių, kuriose nustatytas lanksčiausia ir griežčiausias darbo santykių reguliavimas, trejetukai



²² LLRI. Darbo lankstumo indeksas 2018: ES ir EBPO valstybės. Prieiga internetu: <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2017/12/Employment-Flexibility-Index-2018_-LFMI.pdf>.

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. Tai yra kuo konkrečios Darbo lankstumo indekso srities balas aukštesnis, tuo taškas yra labiau nutolęs nuo centro (žr. 2 pav.).

Danija, Jungtinės Amerikos Valstijos ir Japonija užima aukščiausias Darbo lankstumo indikatorius pozicijas – tai reiškia, kad šių valstybių darbo santykių teisinis reguliavimas yra lanksčiausias iš visų ES ir EBPO valstybių. Šių valstybių reitingas yra aukščiausias dėl toliau numatytų aplinkybių:

- terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams;
- įstatymai neapibrėžia maksimalios terminuotos darbo sutarties trukmės (įskaitant jų atnaujinimo skaičių ir trukmę);
- įstatymai nenustato minimalaus darbo užmokesčio; įstatymai nenumato ribojimų darbui nakties metu, įstatymais nėra ribojami viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis (išskyrus Japoniją, kurioje įstatymai riboja viršvalandžius);
- įstatymai nenustato griežtų atleidimo taisyklių, kaštų ar ribojimų;
- darbdaviams įstatymuose nėra numatoma pareiga informuoti trečiuosius asmenis, kuomet planuojama atleisti

darbuotoją ar jų grupę, taip pat nėra reikalaujama gauti trečiosios šalies sutikimą atleidžiant darbuotoją ar jų grupę;

- įstatymai nenumato įpareigojimo darbdaviui perkvalifikuoti darbuotoją jį atleidžiant arba suteikti jam kitą darbo vietą;

- atleidimo atvejais netaikomos taisyklės, kurių pagrindu taikomas prioritetas įdarbinant neseniai atleistus darbuotojus.

Pagal turimus duomenis, Prancūzija, Liuksemburgas ir Meksika yra ES ir EBPO valstybės, kuriose darbo santykiai reglamentuojami griežčiausiai dėl toliau nurodytų šių valstybių reguliavimo ypatumų:

- terminuotas sutartis leidžiama sudaryti tik laikino pobūdžio darbams, jas draudžiamas sudaryti nuolatinio pobūdžio veiklai;

- Prancūzijos ir Liuksemburgo teisėje ribojamas maksimalus terminuotos sutarties terminas, įskaitant jų atnaujinimus (Prancūzijoje – 18 mėnesių, Liuksemburge – 24 mėnesiai);

- Liuksemburgo teisėje numatytas vienas didžiausių minimalių darbo užmokesčių iš visų ES ir EBPO valstybių;

- Meksikos teisėje numatytas griežtas atleidimo taisyklių ir kaštų reguliavimo mechanizmas, pavyzdžiui, išeitinės išmokos yra vienos didžiausių tarp visų EBPO valstybių ir kuo didesnį darbo stažą turi darbuotojas, tuo ši išmoka didesnė.

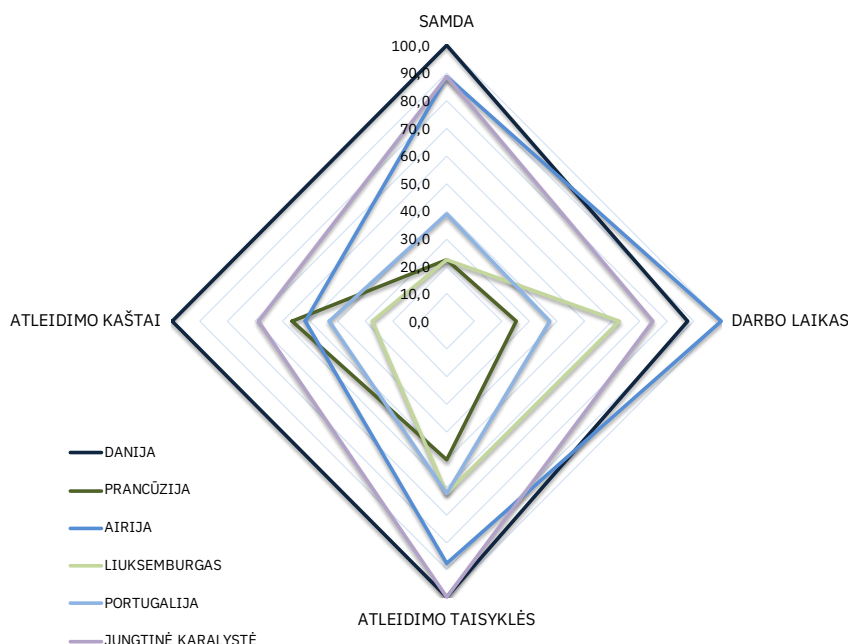
Darbo lankstumas ES valstybėse narėse

Pagal Darbo lankstumo indeksą, Danijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Airijoje yra numatomas lanksčiausias darbo santykių reguliavimas iš visų ES valstybių narių. Prancūzijoje, Liuksemburge ir Portugalijoje darbo santykių reglamentavimas yra mažiausiai lankstus.

ES valstybių narių kontekste, Danijoje taikomas teisinis reguliavimas laikomas lanksčiausiu, nes Danijos

teisė neįtvirtina minimalaus darbo užmokesčio įstatymais. Kita valstybė, kurioje minimalus darbo užmokeskis nėra reguliuojamas teisės aktais yra Švedija, tačiau dėl kitų šios valstybės teisinio reguliavimo priemonių, pavyzdžiui, terminuotų darbo sutarčių ir darbo laiko, griežtumo Švedija reikšmingai atsilieka reitinge.

Paveikslas Nr.3 ES valstybių narių, kuriose nustatytas lanksčiausias ir griežčiausias darbo santykių reguliavimas, trejetukai



Valstybės turinčios lanksčiausią darbo santykių reguliavimo mechanizmą pasižymi šiais teisinio reguliavimo ypatumais:

- Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio funkcijoms vykdyti;
- Teisės aktais nėra ribojama maksimali terminuotos darbo sutarties, įskaitant jos pratęsimus, trukmė;
- Įstatymai neįtvirtina darbo laiko ribojimų (darbo nakties metu, viršvalandžių ir darbo poilsio dienomis);
- Įstatymai neriboja atleidimo proceso ir kaštų (išskyrus Airiją, kurios teisės aktai numato pareigą informuoti trečiąją šalį, jeigu darbdavys ketina atleisti devynis ar daugiau darbuotojų).

Griežčiausiai darbo santykiai reguliuojami Prancūzijoje, Liuksemburge ir Portugalijoje. Šių valstybių teisinis reguliavimas laikomas mažiausiai lanksčiu, nes pasižymi šiais teisinių sistemų ypatumais:

- Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti tik laikino pobūdžio veiklai, o terminuotų sutarčių sudarymas nuolatinio pobūdžio funkcijoms yra draudžiamas;
- Teisės aktais yra ribojamas maksimalus terminuotos sutarties terminas, įskaitant jų atnaujinimus (Prancūzijoje – 18 mėnesių, Liuksemburge – 24 mėnesiai, Portugalijoje – 36 mėnesiai);
- Darbdaviui numatoma pareiga informuoti trečiąją šalį atleidžiant darbuotojus;
- Teisės aktais darbdaviui numatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotojus, kai planuojama juos atleisti, arba atleidimo atvejais pasiūlyti darbuotojams kitą darbo vietą (išskyrus Liuksemburgą);
- Pakartotinio įdarbinimo atvejais taikomos prioriteto taisyklės (išskyrus Portugaliją).

Paveikslas Nr. 4 ES valstybių narių teisinio reguliavimo elementai, jų daliniai įverčiai ir bendro įvertinimo ES ir EBPO valstybių Darbo lankstumo indeksų ypatumai

Danija: pozicija – 1, bendras balas – 96,9		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	100	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė. Teisės aktais nėra reguliuojamas minimalus darbo užmokestis.
Darbo laikas	87,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis, už šiuos darbus teisės aktai nenumato papildomo užmokesčio. 25 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama ir nėra ribojama galimybė atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės.
Atleidimo kaštai	100	Teisės aktais nėra numatoma informavimo pareiga, išeitinės išmokos dydis atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės.

Jungtinė Karalystė: pozicija – 4, bendras balas – 83,2		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė; teisės aktais nustatomas minimalus darbo užmokestis.
Darbo laikas	75	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. 28 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama ir neribojama galimybė atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės.
Atleidimo kaštai	68,7	Vidutinis išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas – 5,3 weeks (5 savaitės darbuotojas, kurie turi 5 metus darbo stažo, 13 savaičių darbuotojams, kurie turi 10 ir daugiau metų darbo stažo). Vidutinė išeitinė išmoka – 4 savaičių atyginimas (3,5 savaičių darbo užmokesčio išeitinė išmoka, jeigu darbo stažas 5 metai, 8,5 savaičių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Airija: pozicija – 6, bendras balas – 82,1		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė; teisės aktais nustatomas minimalus darbo užmokestis.

Darbo laikas	100	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. 20 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	87,5	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais darbdaviui numatoma pareiga pranešti trečiajai šaliai, jeigu planuojama atleisti devynių darbuotojų grupę.
Atleidimo kaštai	51,9	Vidurinis išankstinio įspėjimo terminas – 3,7 darbo savaitės (6 savaitės, jeigu darbo stažas yra 10 metų). Išeitinė išmoka 10,7 savaičių atlygio dydžio (21 savaitės atlygio dydžio, jeigu darbo stažas 10 metų).

Čekija: pozicija – 8, bendras balas – 80,3

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 108 mėnesiai
Darbo laikas	100	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. 20 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais nėra ribojamos atleidimo taisyklės.
Atleidimo kaštai	32,1	Išankstinio pranešimo apie atleidimą terminas – 8,7 darbo savaitės. Vidutinė iššeitinė išmoka – 11,6 darbo savaičių atlyginimas (8,7 savaičių, jeigu darbo stažas 1 metai, 13 savaičių, jeigu darbo stažas 5 arba 10 metų).

Bulgarija: pozicija – 9, bendras balas – 79,6

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	72,3	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai.
Darbo laikas	75	Daugiausiai 6 darbo dienos per savaitę. Ribojami viršvalandžiai ir darbas nakties metu. 50 proc. priedas už viršvalandžius, ir 7,4 proc. priedas už darbą nakties metu. 20 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Atleidimo taisyklės nėra nustatytos teisės aktais.
Atleidimo kaštai	71,1	Išankstinio pranešimo terminas – 4,3 darbo savaitės. Išeitinė išmoka – 4,3 darbo savaičių užmokestis.

Malta: pozicija – 11, bendras balas – 77,5

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	72,3	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 48 mėnesiai
Darbo laikas	62,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už viršvalandžius mokamas 50 proc. priedas; 100 proc. priedas mokamas už darbą poilsio dienos metu. 24 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais nėra reikalaujama apie atleidimą informuoti trečiąją šalį. Taikomos prioriteto taisyklės atleidimo atvejais ir pakartotinio įdarbinimo atvejais.
Atleidimo kaštai	100	Vidutinis išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas – 7,3 darbo savaitės (12 savaičių, jei darbo stažas 10 metų). Teisės aktais nėra nustatomas iššeitinės išmokos dydis.

Italija: pozicija – 12, bendras balas – 74,3		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	72,3	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai
Darbo laikas	87,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už viršvalandžius ir darbą nakties metu mokamas 15 proc. priedas, o už darbą poilsio dienos metu mokamas 30 proc. priedas. 26 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	37,5	Teisės aktais reikalaujama informuoti ir konsultuotis su trečiaja šalimi, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo ir pakartotinio įdarbinimo atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	100	Vidutinis įspėjimo terminas – 4,5 darbo savaitės (6,4 savaitės, jeigu darbo stažas yra 10 metų). Teisės aktais nėra nustatomas išėtinės išmokos dydis.

Vengrija: pozicija – 13, bendras balas – 72,5		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 60 mėnesių.
Darbo laikas	46	Daugiausiai 5 darbo dienos per savaitę. Teisės aktais nustatomi viršvalandžių ribojimai. Už darbą nakties metu mokamas 50 proc. priedas. 21.3 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama ir nėra ribojama galimybė atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės.
Atleidimo kaštai	55	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 6,2 darbo savaitės (7,9 savaitės, jeigu darbo stažas yra 10 metų). Vidutinė išėtinė išmoka – 7,2 darbo savaitių atlyginimas (13 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Lietuva: pozicija – 15, bendras balas – 70,3		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	100	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 60 mėnesių.
Darbo laikas	50	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą nakties metu ir viršvalandžius mokamas 50 proc. priedas, už darbą poilsio dienomis mokamas 100 proc. priedas. 21 darbo diena kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais numatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotojus prieš juos atleidžiant arba pasiūlyti jiems kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	56,3	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 4,3 darbo savaitės. Vidutinė išėtinė išmoka – 8,7 darbo savaitių atlygis.

Kipras: pozicija – 17, bendras balas – 70,2		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutartis leidžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 30 mėnesių.
Darbo laikas	75	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už viršvalandžius ir darbą poilsio dieną mokamas 100 proc. priedas. 20 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti ir konsultuotis su trečiaja šalimi, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę darbdavio iniciatyva. Teisės aktais numatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotojus prieš juos atleidžiant arba pasiūlyti jiems kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	100	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 5,7 darbo savaitės (8 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų). Teisės aktais nėra nustatomas išeitinės išmokos dydis.

Austrija: pozicija – 18, bendras balas – 69,1		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė; teisės aktais nustatomas minimalus darbo užmokestis.
Darbo laikas	37,5	Teisės aktais ribojamas darbas nakties metu ir darbas per poilsio dieną. 25 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti ir konsultuotis su trečiaja šalimi, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę darbdavio iniciatyva. Teisės aktais numatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotojus prieš juos atleidžiant arba pasiūlyti jiems kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	100	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 2 darbo savaitės. Teisės aktais nėra nustatomas išeitinės išmokos dydis.

Latvija: pozicija – 20, bendras balas – 68,3		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	66,7	Terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 60 mėnesių.
Darbo laikas	75	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą nakties metu mokamas 50 proc. priedas, už viršvalandžius – 100 proc. priedas.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais numatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotojus prieš juos atleidžiant arba pasiūlyti jiems kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	56,3	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 4,3 darbo savaitės. Vidutinė išeitinė išmoka – 8,7 darbo savaitžių užmokestis (13 savaitžių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Belgija: pozicija – 21, bendras balas – 68,2		
Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė; teisės aktais nustatomas minimalus darbo užmokestis.

Darbo laikas	50	Teisės aktais numatomi darbo nakties ir per poilsio dienas metu ribojimai. 20 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	100	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais nėra taikomi apribojimai atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės.
Atleidimo kaštai	34	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 19,7 darbo savaitės (8 savaitės, jeigu darbo stažas 1 metai, 18 savaitių, jeigu stažas 5 metai, 33 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų). Teisės aktais nėra nustatomas išėtinės išmokos dydis.

Rumunija: pozicija – 23, bendras balas – 63,9

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai. Maksimali bendra terminuotos sutarties trukmė (įskaitant pratęsimus) – 60 mėnesių.
Darbo laikas	25	Daugiausiai 5 darbo dienos per savaitę. Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą per poilsio dieną mokamas 100 proc. priedas, už darbą nakties metu – 25 proc. priedas, už viršvalandžius – 75 proc. priedas.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais nėra reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	100	Įspėjimo apie atleidimą terminas – 4 darbo savaitės. Teisės aktais nėra nustatomas išėtinės išmokos dydis.

Vokietija: pozicija – 24, bendras balas – 63,5

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	89	Teisės aktais nėra ribojama terminuotų darbo sutarčių trukmė; teisės aktais nustatomas minimalus darbo užmokestis.
Darbo laikas	87,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. 24 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	27,6	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 10 darbo savaitių (17,3 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išėtinė išmoka – 11,6 darbo savaitių užmokestis (21,7 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Ispanija: pozicija – 26, bendras balas – 60,8

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	39	Terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai. Maksimali bendra terminuotos sutarties trukmė (įskaitant pratęsimus) – 48 mėnesiai.
Darbo laikas	87,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. 22 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.

Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais nėra reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę.
Atleidimo kaštai	41,6	Įspėjimo apie atleidimą terminas – 2,1 darbo savaitės. Vidutinė išėitinė išmoka – 15,2 darbo savaitių užmokestis (28,6 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų).

Slovakija: pozicija – 27, bendras balas – 60,7

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutarties leidžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 24 mėnesiai.
Darbo laikas	87,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą nakties metu mokamas 20 proc. priedas, už viršvalandžius – 25 proc. priedas. 25 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	62,5	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą.
Atleidimo kaštai	36,9	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 11,6 darbo savaitių (13 savaitių, jeigu darbo stažas 5 arba 10 metų). Vidutinė išėitinė išmoka – 7,2 darbo savaitių užmokestis (8,7 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 13 savaitių, jeigu stažas 10 metų).

Estija: pozicija – 28, bendras balas – 59,0

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	66,7	Terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti neterminuoto pobūdžio darbui atlikti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 60 mėnesių. Maksimali bendra terminuotos sutarties trukmė (įskaitant pratęsimus) – 120 mėnesių.
Darbo laikas	37,5	Daugiausiai 5 darbo dienos per savaitę. Teisės aktais nustatomi apribojimai darbui nakties metu, už jį mokamas 25 proc. priedas. 24 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	56,7	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 8,6 darbo savaitių (12,9 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Išėitinė išmoka – 4,3 darbo savaitių užmokestis.

Švedija: pozicija – 29, bendras balas – 57,7

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	66,7	Terminuotas darbo sutarties leidžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 24 mėnesiai. Teisės aktais nėra nustatomas minimalus darbo užmokestis.
Darbo laikas	62,5	Teisės aktais ribojamas darbas per poilsio dienas. 25 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.

Atleidimo kaštai	51,5	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 14,4 darbo savaitių (13 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 26 savaitės, jeigu stažas 10 metų).
------------------	------	--

Lenkija: pozicija – 30, bendras balas – 57,5

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutarties leidžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 33 mėnesiai.
Darbo laikas	62,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą per poilsio dieną mokamas 100 proc. priedas, už darbą nakties metu ir viršvalandžius – 20 proc. priedas. 22 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	75	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	36,9	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 10 darbo savaitių (13 savaitių, jeigu darbo stažas 5 arba 10 metų). Vidutinė išieitinė išmoka – 8,7 darbo savaitių užmokestis (13 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Nyderlandai: pozicija – 31, bendras balas – 56,5

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	66,7	Terminuotas darbo sutarties leidžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 24 mėnesiai.
Darbo laikas	100	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis, teisės aktai nereguliuoja apmokėjimo už tokį darbą. 20 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	12,5	Teisės aktais reikalaujama gauti trečiosios šalies pritarimą, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	46,8	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 8,7 darbo savaitių (13 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išieitinė išmoka – 7,2 darbo savaitių užmokestis (14,3 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Suomija: pozicija – 32, bendras balas – 55,4

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 60 mėnesių.
Darbo laikas	50	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą per poilsio dieną mokamas 100 proc. priedas, už darbą nakties metu – 15,7 proc. priedas, už viršvalandžius – 50 proc. priedas. 30 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.

Atleidimo kaštai	66	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 10 darbo savaitių (17,3 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Teisės aktais nėra nustatomas išėtinės išmokos dydis.
------------------	----	--

Slovėnija: pozicija – 33, bendras balas – 52,9

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	22,3	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 24 mėnesiai.
Darbo laikas	37,5	Teisės aktais nėra ribojamas darbas nakties metu, viršvalandžiai ir darbas poilsio dienomis. Už darbą per poilsio dieną mokamas 100 proc. priedas, už darbą nakties metu – 75 proc., už viršvalandžius – 30 proc. priedas. 22 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	87,5	Teisės aktais nėra reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	64,1	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 5,3 darbo savaitių (6,6 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išėtinė išmoka – 5,3 darbo savaitių užmokestis (10,8 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Kroatija: pozicija – 34, bendras balas – 51,2

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Teisės aktais nėra ribojama maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė.
Darbo laikas	50	Teisės aktais ribojamas darbas nakties metu ir darbas per poilsio dieną. 20 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	49,3	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 8,7 darbo savaitių (10,7 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išėtinė išmoka – 7,2 darbo savaitių užmokestis (14,4 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Graikija: pozicija – 35, bendras balas – 50,6

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	55,7	Terminuotas darbo sutarties leidžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai (pratęsimo galimybės nėra).
Darbo laikas	37,5	Teisės aktais ribojamas darbas per poilsio dienas. Už darbą nakties metu mokamas 25 proc. priedas, už darbą per poilsio dieną – 75 proc. priedas, už viršvalandžius mokamas 28 proc. priedas. 22.3 darbo dienų kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	62,5	Teisės aktais leidžiama atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės. Teisės aktais reikalaujama gauti trečiosios šalies pritarimą, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.

Atleidimo kaštai	46,6	Teisės aktais nėra reguliuojami įspėjimo apie atleidimą terminai. Vidutinė išėitinė išmoka – 15,9 darbo savaitių užmokestis (13 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 26 savaitės, jeigu stažas 10 metų).
------------------	------	--

Portugalija: pozicija – 38, bendras balas – 45,5

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	39	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 36 mėnesiai.
Darbo laikas	37,5	Teisės aktais nustatomi darbo per poilsio dieną ribojimai. Už darbą per poilsio dieną mokamas 50 proc. priedas, už viršvalandžius mokamas 31 proc. priedas, už darbą nakties metu – 25 proc. priedas. 22 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	62,5	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą.
Atleidimo kaštai	42,9	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 7,9 darbo savaitių (8,6 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 10,7 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išėitinė išmoka – 9,1 darbo savaitių užmokestis (8,6 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 17,1 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Liuksemburgas: pozicija – 40, bendras balas – 43,6

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	22,3	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 24 mėnesiai. Vienas didžiausių teisės aktuose įtvirtintų minimalaus darbo užmokesčių.
Darbo laikas	62,5	Teisės aktais ribojamas darbas per poilsio dieną. Už darbą per poilsio dieną mokamas 70 proc. priedas, už viršvalandžius mokamas 40 proc. priedas. 25 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.
Atleidimo taisyklės	62,5	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	27,2	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 17,3 darbo savaitių (17,3 savaitių, jeigu darbo stažas 5 metai, 26 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų). Vidutinė išėitinė išmoka – 4,3 darbo savaitių užmokestis (8,7 savaitės, jeigu darbo stažas 10 metų).

Prancūzija: pozicija – 41, bendras balas – 38,4

Subindeksas	Balas (0-100)	Ypatumai
Samda	22,3	Terminuotas darbo sutarties draudžiama sudaryti laikino pobūdžio funkcijoms vykdyti. Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė – 18 mėnesių.
Darbo laikas	25	Teisės aktais ribojamas darbas nakties metu ir darbas per poilsio dieną. Už darbą per poilsio dieną mokamas 20 proc. priedas, 25 proc. priedas už viršvalandžius, o už darbą nakties metu mokamas 7,5 proc. priedas. 30.3 darbo dienos kasmetinių mokamų atostogų.

Atleidimo taisyklės	50	Teisės aktais reikalaujama informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną arba devynių darbuotojų grupę. Teisės aktais nustatoma pareiga perkvalifikuoti darbuotoją prieš jį atleidžiant arba pasiūlyti jam kitą darbo vietą. Atleidimo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, ir pakartotinio įdarbinimo atvejais atvejais taikomos prioriteto taisyklės.
Atleidimo kaštai	56,3	Vidutinis įspėjimo apie atleidimą terminas – 7,2 darbo savaitių (8,7 savaitių, jeigu darbo stažas 5 arba 10 metų). Vidutinė išieitinė išmoka – 4,6 darbo savaitių užmokestis (8,7 savaitių, jeigu darbo stažas 10 metų).

Metodologinės pastabos

Darbo lankstumo indeksas remiasi Doing Business 2018 metų 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 riboja galimybes privataus sektoriaus įmonėms steigtis, veikti ir plėstis.

Doing Business duomenys renkami standartizuotu būdu atliekant apklausą kiekvienoje šalyje pagal standartizuotą 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 apklausų rezultatai skelbiami viešai. Siekiant užtikrinti skirtingų šalių reguliavimo praktikos palyginamumą ir duomenų nuoseklumą skirtingais metais, klausimyne vadovaujamasi konkrečiomis prielaidomis apie tipinį darbuotoją ir verslo atvejį.

Pasaulio bankas darbo santykių reguliavimo lankstumą matuoja vadovaudamasis toliau nurodytomis prielaidomis: 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;

- turi 60 darbuotojų;

- taiko kolektyvines sutartis, jei tokie susitarimai apima daugiau nei 50 proc. maisto produktų mažmeninės preky-

bos 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 4 rodiklių grupių vidurkis:

1. Samdos reguliavimas, kuris apima terminuotų darbo sutarčių ir minimalios mėnesinės algos reguliavimą;

2. Darbo laiko reguliavimas, kuris apima nestandartinius darbo grafikus ir kasmetinių mokamų atostogų trukmės reguliavimą;

3. Atleidimo reguliavimas, kuris apima privalomus įstatyminius reikalavimus atleidimui iš darbo dėl ekonominių priežasčių;

4. Atleidimo kaštai, kurie apima įspėjimo apie atleidimą trukmę ir išieitinių išmokų dydžius atleidžiant darbuotoją, išreikštus savaitės darbo užmokesčiu, taip pat ir nedarbo apsaugą po vienerių metų darbo.

Darbo lankstumo indeksas nėra visa apimantis ir detaliam nenagrinėja daugelio klausimų, susijusių su darbo santykių reglamentavimu. Indekso taikymo sritis yra tikslingai pasirinkta, todėl jai būtina atsižvelgti interpretuojant duomenis²³.

Tyrimo kontekste pažymėtina, kad darbo santykių reguliavimu gali būti siekiama įvairių tikslų (pavyzdžiui, darbuotojo apsaugos ar jo derybinių galių stiprinimo). Tai nepaneigia fakto, kad toks reguliavimas turi sąnaudas ir nenumatytas pasekmes. Todėl, kai vertinamas reguliavimo efektyvumas, t. y. ar pasiekti išsikelti tikslai, būtina įvertinti ir pašalininius efektus, kaip patirtos sąnaudos.

Vertinant indekso apimtį ir darbuotojų apsaugos aspektą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad paties indekso tikslas

²³ Pasaulio bankas rinkdamas duomenis apie darbo rinkos reguliavimą nevertina dalies rodiklių, turinčių poveikį verslo aplinkai. Pavyzdžiui, 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 ekspertų 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. 1516

nėra pamatuoti visų darbo santykių dimensijų. Indeksas matuoja tik darbo santykių reguliavimo lankstumą, kuris lemia darbo rinkos efektyvumą. Nors 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, pavyzdžiui, sumažės darbo galimybės dėl galimo poveikio darbo vietų naikinimui²⁴. 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 piktnaudžiauama, ir socialinės apsaugos.

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. Pasaulio bankas naudoja vieną konkretų atvejį, kuriuo apibūrinama, kas yra laikoma darbuotoju ir darbdaviu. 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. Taip užtikrinamas skirtingose šalyse taikomo darbo santykių reguliavimo palyginamumas.

Kalbant apie ekonominių pasekmių vertinimą indeksai būna dvejetainiai – vieni aprašo prielaidas (pvz., mokesčių ir reguliavimų lygį), kiti – pasekmes (pavyzdžiui, nedarbo lygį ir pan.). Darbo lankstumo indeksas vertina prielaidas. Indeksu atskleidžiama reguliavimo įtaka darbo rinkos efektyvumui yra pagrįsta įvairiais tyrimais, kurie empiriškai nagrinėja, kokias pasekmes darbo rinkai sukelia reguliavimas. Taigi, Darbo lankstumo indeksas yra naudingas įrankis palyginti iš darbo santykių kylančias prievoles ir reguliavimo lankstumą skirtingose šalyse.

Įmonė:

- yra ribotos atsakomybės bendrovė (ar jos atitiktum);
- valdo prekybos centrą ar maisto prekių parduotuvę didžiausiame mieste;
- 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 šaliniai;
- 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 4 rodiklių grupių vidurkis:

1. samdos reguliavimas, kuris apima terminuotų darbo sutarčių ir minimalios mėnesinės algos reguliavimą;

2. darbo laiko reguliavimas, kuris apima nestandartinius darbo grafikus ir kasmetinių mokamų atostogų trukmės reguliavimą;

3. atleidimo reguliavimas, kuris apima privalomus įstatyminius reikalavimus atleidimui iš darbo dėl ekonominių priežasčių;

4. atleidimo kaštai, kurie apima apimamą įspėjimo apie atleidimą trukmę ir išėjimo išmokų dydžius atleidžiant darbuotoją, išreikštus savaitės darbo užmokesčiu, taip pat ir nedarbo apsaugą po vienerių metų darbo.

Darbo lankstumo indeksas nėra visaapimantis ir detaliam nenagrinėja daugelio klausimų, susijusių su darbo santykių reglamentavimu. Indekso taikymo sritis yra tikslingai pasirinkta, todėl į tai būtina atsižvelgti interpretuojant duomenis²⁵.

Tyrimo kontekste pažymėtina, kad darbo santykių reguliavimu gali būti siekiama įvairių tikslų (pavyzdžiui, darbuotojo apsaugos ar jo derybinių galių stiprinimo). Tai nepaneigia fakto, kad toks reguliavimas turi sąnaudas ir nenumatytas pasekmes. Todėl, kai vertinamas reguliavimo efektyvumas, t. y. ar pasiekti išsikelti tikslai, būtina įvertinti ir pašalinius efektus, kaip patirtos sąnaudos.

Vertinant indekso apimtį ir darbuotojų apsaugos aspektą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad paties indekso tikslas nėra pamatuoti visų darbo santykių dimensijų. Indeksas matuoja tik darbo santykių reguliavimo lankstumą, kuris lemia darbo rinkos efektyvumą. Nors 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, pavyzdžiui, sumažės darbo galimybės dėl galimo poveikio darbo vietų naikinimui²⁶. 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 piktnaudžiauama, ir socialinės apsaugos.

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

²⁴ The World Bank Employment Policy Primer. December 2002 No. 1. Employment Regulation Rules for Hiring and Termination.

²⁵ Pasaulio bankas rinkdamas duomenis apie darbo rinkos reguliavimą nevertina dalies rodiklių, turinčių poveikį verslo aplinkai. Pavyzdžiui, 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 didžiausiose šalies miestuose ir dėmesį skiria tik tam tikro dydžio ribotos atsakomybės bendrovei (arba jos atitiktumui). Be to, egzistuoja ir ekspertų 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. 1516

²⁶ The World Bank Employment Policy Primer. December 2002 No. 1. Employment Regulation Rules for Hiring and Termination.

(pagal savybes ir profesinę patirtį) darbo santykių modeliai. Pasaulio bankas naudoja vieną konkretų atvejį, kuriuo apibūdinama, kas yra laikoma darbuotoju ir darbdaviu. 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. Taip užtikrinamas skirtingose šalyse taikomo darbo santykių reguliavimo palyginamumas.

Kalbant apie ekonominių pasekmių vertinimą indeksai būna dvejopi – vieni aprašo prielaidas (pvz., mokesčių ir reguliavimų lygį), kiti – pasekmes (pavyzdžiui, nedarbo lygį ir pan.). Darbo lankstumo indeksas vertina prielaidas. Indeksu atskleidžiama reguliavimo įtakai darbo rinkos efektyvumui yra pagrįsta įvairiais tyrimais, kurie empiriškai nagrinėja, kokias pasekmes darbo rinkai sukelia reguliavimas. Taigi, Darbo lankstumo indeksas yra naudingas įrankis palyginti iš darbo santykių kylančias prievoles ir reguliavimo lankstumą skirtingose šalyse.

Priedai

Priedas Nr.1 DOING BUSINESS 2019. Darbo santykių teisinio reguliavimo duomenys

	SAMDA					
	Ar terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti nuolatino pobūdžio veiklai?	Maksimali vienos terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiai)	Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiai, įskaitant pratęsimus)	Minimalaus mėnesio atlyginimas darbuotojui, dirbančiam pilną darbo dieną (US\$/mėn) ^a	Minimalus laus darbo užmokesčio santykis su vieno darbuotojo sukuriama pridėtine verte	Maksimalus bandomojo laikotarpio terminas (mėnesiai)
AIRIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1817,9	0,3	12
AUSTRALIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1957,6	0,3	6
AUSTRIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1620,9	0,3	1
BELGIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	2186,7	0,4	0
BULGARIJA	Ne	36	36	281,3	0,3	6
ČEKIJA	Ne	36	108	599,3	0,3	3
ČILĖ	Ne	12	12	392,6	0,2	Duomenys neprieinami
DANIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	0,0	0,0	3
ESTIJA	Taip	60	120	530,7	0,2	4
GRAIKIJA	Taip	36	Nėra ribojimų	652,5	0,3	12
ISLANDIJA	Ne	24	24	2254,6	0,3	3
ISPANIJA	Taip	36	48	974,6	0,3	6
ITALIJA	Ne	36	36	1898,4	0,5	2
IZRAELIS	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1375,2	0,3	Duomenys neprieinami
JAPONIJA	Ne	36	Nėra ribojimų	1433,3	0,3	Duomenys neprieinami
JAV	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	2181,2	0,3	Duomenys neprieinami
JUNGTINĖ KARALYSTĖ	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1365,3	0,3	6
KANADA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1804,5	0,3	3
KIPRAS	Ne	Nėra ribojimų	30	1004,8	0,4	24
KROATIJA	Taip	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	496,6	0,3	6
LATVIJA	Taip	60	60	461,3	0,2	3
LENKIJA	Ne	33	33	531,5	0,3	3
LIETUVA	Ne	60	60	424,8	0,2	3
LIUKSEMBURGAS	Taip	24	24	2603,0	0,3	6
MALTA	Ne	48	48	806,5	0,3	6
MEKSIKA	Taip	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	138,7	0,1	1
NAUJOJI ZELANDIJA	Ne	Nėra ribojimų	Nėra ribojimų	1907,9	0,4	3
NORVEGIJA	Ne	48	48	2923,3	0,3	6

NYDERLANDAI	Ne	24	24	942,0	0,2	2
PIETŲ KORĖJA	Ne	24	24	1101,6	0,3	3
PORTUGALIJA	Taip	36	36	731,0	0,3	3
PRANCŪZIJA	Taip	18	18	1694,6	0,3	2
RUMUNIJA	Taip	36	60	443,9	0,4	3
SLOVAKIJA	Ne	24	24	522,4	0,3	3
SLOVĒNIJA	Taip	24	24	908,7	0,3	6
SUOMIJA	Taip	Nēra ribojimų	60	1932,4	0,3	6
ŠVEDIJA	Ne	24	24	0,0	0,0	6
ŠVEICARIJA	Ne	120	120	0,0	0,0	3
TURKIJA	Taip	Nēra ribojimų	Nēra ribojimų	584,7	0,4	2
VENGRIJA	Ne	60	60	474,3	0,3	3
VOKIETIJA	Ne	Nēra ribojimų	Nēra ribojimų	1654,6	0,3	6

	DARBO LAIKAS												
	Standartinė darbo dienos trukmė	Maksimalus darbo valandų skaičius per savaitę	Priedas už darbą nakties metu (valandinio atlyginimo proc. dalis)	Priedas už darbą nakties metu (valandinio atlyginimo proc. dalis)	Priedas už viršvalandžius (valandinio atlyginimo proc. dalis)	Ar ribojimas darbas nakties metu?	Ar moterims leidžiama dirbti tiek pat valandų nakties metu kaip ir vyrams?	Ar ribojamas darbas švenčių dienomis?	Ar ribojami viršvalandžiai?	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 1 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 5 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 10 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (vidutiniškai)
AIRIJA	8	6	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
AUSTRALIJA	7,6	6	25,0	100,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
AUSTRIJA	8	5,5	67,0	100,0	50,0	Taip	Taip	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
BELGIJA	7,6	6	0,0	0,0	50,0	Taip	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
BULGARIJA	8	6	7,4	0,0	50,0	Taip	Taip	Ne	Taip	20,0	20,0	20,0	20,0
ČEKIJA	8	6	10,0	10,0	25,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
ČILĖ	9	6	0,0	30,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	15,0	15,0	15,0	15,0
DANIJA	7,4	6	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
ESTIJA	8	5	25,0	0,0	50,0	Taip	Taip	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0
GRAIKIJA	8	6	25,0	75,0	27,5	Ne	Taip	Taip	Ne	20,0	22,0	25,0	22,3
ISLANDIJA	8	6	40,0	40,0	77,0	Ne	Taip	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0
ISPANIJA	8	5,5	6,6	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	22,0	22,0	22,0	22,0
ITALIJA	6,6	6	15,0	30,0	15,0	Ne	Taip	Ne	Ne	26,0	26,0	26,0	26,0
IZRAELIS	8,8	5,5	0,0	50,0	25,0	Ne	Taip	Taip	Ne	14,0	16,0	24,0	18,0
JAPONIJA	8	6	25,0	35,0	25,0	Ne	Taip	Ne	Taip	10,0	16,0	20,0	15,3
JAV	8	6	0,0	0,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	0,0	0,0	0,0	0,0
JUNGTINĖ KARALYSTĖ	8	6	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	28,0	28,0	28,0	28,0
KANADA	8	6	0,0	0,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Taip	10,0	15,0	15,0	13,3
KIPRAS	8	5,5	0,0	100,0	100,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
KROATIJA	8	6	0,0	0,0	0,0	Taip	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
LATVIJA	8	5,5	50,0	0,0	100,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
LENKIJA	8	5,5	20,0	100,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	26,0	22,0
LIETUVA	8	5,54	50,0	100,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	23,0	21,0
LIUKSEMBURGAS	8	5,5	0,0	70,0	40,0	Ne	Taip	Taip	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
MALTA	8	6	0,0	100,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0
MEKSIKA	8	6	0,0	25,0	100,0	Ne	Taip	Ne	Taip	6,0	14,0	16,0	12,0
NAUJOJI ZELANDIJA	8	7	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
NORVEGIJA	9	6	0,0	0,0	40,0	Ne	Taip	Taip	Ne	21,0	21,0	21,0	21,0
NYDERLANDAI	8	5,5	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0

PIETŪ KORĒJA	8	6	50,0	50,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	15,0	17,0	19,0	17,0
PORTUGALIJA	8	6	25,0	50,0	31,3	Ne	Taip	Taip	Ne	22,0	22,0	22,0	22,0
PRANCŪZIJA	7	6	7,5	20,0	25,0	Taip	Taip	Taip	Ne	30,0	30,0	31,0	30,3
RUMUNIJA	8	5	25,0	100,0	75,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
SLOVAKIJA	8	6	20,0	0,0	25,0	Ne	Taip	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
SLOVĒNIJA	8	6	75,0	100,0	30,0	Ne	Taip	Ne	Ne	20,0	22,0	24,0	22,0
SUOMIJA	8	6	15,7	100,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Ne	30,0	30,0	30,0	30,0
ŠVEDIJA	8	5,5	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Taip	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
ŠVEICARIJA	9	6	25,0	50,0	25,0	Taip	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
TURKIJA	7,5	6	0,0	100,0	50,0	Taip	Ne	Ne	Ne	14,0	20,0	20,0	18,0
VENGRIJA	8	5	15,0	50,0	50,0	Ne	Taip	Ne	Taip	20,0	21,0	23,0	21,3
VOKIETIJA	8	6	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0

ATLEIDIMO TAISYKLĒS								
	Ar leidzama ir nēra ribojama gālmjē attēstī darbuotojus darbdavio iniciātv, be darbuotojo kaltēs	Ar reikalingā informu-oti trečajā šai, jeigu planuojama attēstī darbuotojus darbdavio iniciātvā?	Ar reikalingā gauti trečiosos šalles pritarimā attēstī vienā darbuotojā?	Ar reikalingā informu-oti trečajā šai jeigu planuojama attēstī 9 darbuotoju grupē?	Ar reikalingā gauti trečiosos šalles pritarimā attēstī 9 darbuotoju grupē?	Ar numatātas reikalavinas priēš attēdziant darbuotojā jī perkvalifikuoti ar suteikti kitā darbo vietā?	Ar teisēs aktāis numatātos prioritēto taisyklēs attēdziant darbuotojus be kaltēs?	Ar attēdziamies darbuotojams tāikomās prioritēto taisyklēs juos juarbinam?
AIRIJA	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
AUSTRALIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
AUSTRIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip
BELGIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
BULGARIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
ČEKIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
ČILĒ	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
DANIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
ESTIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
GRAIKIJA	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne
ISLANDIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
ISPANIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
ITALIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
IZRAELIS	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
JAPONIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
JAV	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
JUNGTINĒ KARALYSTĒ	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
KANADA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
KIPRAS	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip
KROATIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip
LATVIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
LENKIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip
LIETUVA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
LIUKSEMBUR-GAS	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Taip
MALTA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip
MEKSIKA	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne	Taip	Taip
NAUJOJI ZELANDIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
NORVEGIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip

NYDERLANDAI	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne
PIETŲ KORĖJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Taip
PORTUGALIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
PRANCŪZIJA	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
RUMUNIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip
SLOVAKIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
SLOVĖNIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne
SUOMIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip
ŠVEDIJA	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
ŠVEICARIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
TURKIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip
VENGRIJA	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
VOKIETIJA	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Ne

ATLEIDIMO KAŠTAI								
	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 1 metus, terminas skaituojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 5 metus, terminas skaituojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 10 metų, terminas skaituojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (terminas skaituojamas darbo savaitėmis)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 1 metus, terminas skaituojamas atlyginimu per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 5 metus, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 10 metų, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (atlyginimas per savaitę)
AIRIJA	1,0	4,0	6,0	3,7	0,0	11,0	21,0	10,7
AUSTRALIJA	2,0	4,0	4,0	3,3	4,0	10,0	12,0	8,7
AUSTRIJA	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BELGIJA	8,0	18,0	33,0	19,7	0,0	0,0	0,0	0,0
BULGARIJA	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
ČEKIJA	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	13,0	13,0	11,6
ČILĖ	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
DANIJA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ESTIJA	4,3	8,6	12,9	8,6	4,3	4,3	4,3	4,3
GRAIKIJA	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	13,0	26,0	15,9
ISLANDIJA	13,0	13,0	13,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ISPANIJA	2,1	2,1	2,1	2,1	2,9	14,3	28,6	15,2
ITALIJA	2,9	4,3	6,4	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
IZRAELIS	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
JAPONIJA	4,3	4,3	4,3	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
JAV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JUNGTINĖ KARALYSTĖ	1,0	5,0	10,0	5,3	0,0	3,5	8,5	4,0
KANADA	2,0	5,0	8,0	5,0	0,0	5,0	10,0	5,0
KIPRAS	2,0	7,0	8,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0
KROATIJA	4,3	8,7	10,7	7,9	0,0	7,2	14,4	7,2
LATVIJA	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	13,0	8,7
LENKIJA	4,3	13,0	13,0	10,1	4,3	8,7	13,0	8,7
LIETUVA	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	8,7	8,7	8,7
LIUKSEMBURGAS	8,7	17,3	26,0	17,3	0,0	4,3	8,7	4,3
MALTA	2,0	8,0	12,0	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0
MEKSIKA	0,0	0,0	0,0	0,0	14,6	21,4	30,0	22,0
NAUJOJI ZELANDIJA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NORVEGIJA	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0

NYDERLAN-DAI	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	7,2	14,3	7,2
PIETŲ KORĖJA	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
PORTUGALIJA	4,3	8,6	10,7	7,9	1,7	8,6	17,1	9,1
PRANCŪZIJA	4,3	8,7	8,7	7,2	1,1	5,4	10,8	5,8
RUMUNIJA	4,0	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SLOVAKIJA	8,7	13,0	13,0	11,6	0,0	8,7	13,0	7,2
SLOVĖNIJA	4,3	5,1	6,6	5,3	0,9	4,3	10,8	5,3
SUOMIJA	4,3	8,7	17,3	10,1	0,0	0,0	0,0	0,0
ŠVEDIJA	4,3	13,0	26,0	14,4	0,0	0,0	0,0	0,0
ŠVEICARIJA	8,7	8,7	13,0	10,1	0,0	0,0	0,0	0,0
TURKIJA	4,0	8,0	8,0	6,7	4,3	21,7	43,3	23,1
VENGRIJA	4,3	6,4	7,9	6,2	0,0	8,7	13,0	7,2
VOKIETIJA	4,0	8,7	17,3	10,0	2,2	10,8	21,7	11,6

	DARBO KOKYBĖ							
	Vienodas užmokestis už vienodą darbą?	Darbo santykiuose subjektai nėra diskriminuojami dėl savo lyties?	Teisės aktais numatomos apmokamos ir (ar) nepapmokamos motinystės ir tėvystės atostogos?	Minimali motinystės atostogų trukmė (kalendorinės dienos)?	Ar motinystės metu paliekamas 100 % atlyginimas?	Ar teisės aktais suteikiamos pilnai apmokamos penktos dienos ligos atvejų?	Ar po vienerių metų darbo suteikiama socialinė apsauga?	Minimali draudimo įmokų mokėjimo trukmė siekiant socialinės darbo apsaugos (mėnesiais)
AIRIJA	Taip	Taip	Taip	182	Ne	Ne	Ne	24
AUSTRALIJA	Taip	Taip	Taip	126	Taip	Taip	Taip	0
AUSTRIJA	Taip	Taip	Taip	112	Taip	Taip	Taip	12
BELGIJA	Taip	Taip	Taip	105	Ne	Taip	Ne	14,4
BULGARIJA	Taip	Taip	Taip	410	Ne	Taip	Taip	12
ČEKIJA	Taip	Taip	Taip	196	Ne	Ne	Taip	12
ČILĖ	Ne	Ne	Taip	126	Taip	Ne	Taip	12
DANIJA	Taip	Taip	Taip	126	Ne	Taip	Taip	12
ESTIJA	Taip	Taip	Taip	140	Taip	Ne	Taip	12
GRAIKIJA	Taip	Taip	Taip	119	Taip	Ne	Taip	4
ISLANDIJA	Taip	Taip	Taip	90	Ne	Taip	Taip	3
ISPANIJA	Taip	Ne	Taip	112	Taip	Ne	Taip	12
ITALIJA	Taip	Ne	Taip	150	Ne	Ne	Taip	3
IZRAELIS	Taip	Taip	Taip	105	Taip	Ne	Taip	12
JAPONIJA	Ne	Taip	Taip	98	Ne	Ne	Taip	12
JAV	Ne	Taip	Taip	56	Ne	Taip	Taip	6
JUNGTINĖ KARALYSTĖ	Taip	Taip	Taip	14	Ne	Ne	Taip	0
KANADA	Taip	Ne	Taip	105	Ne	Ne	Taip	3,2
KIPRAS	Taip	Taip	Taip	126	Ne	Ne	Taip	6
KROATIJA	Taip	Taip	Taip	208	Taip	Taip	Taip	9
LATVIJA	Taip	Taip	Taip	112	Ne	Ne	Taip	12
LENKIJA	Ne	Taip	Taip	140	Taip	Ne	Taip	12
LIETUVA	Taip	Taip	Taip	126	Taip	Taip	Ne	18
LIUKSEMBURGAS	Taip	Taip	Taip	140	Taip	Taip	Taip	6
MALTA	Taip	Taip	Taip	126	Taip	Taip	Taip	6
MEKSIKA	Ne	Taip	Taip	84	Taip	Ne	Ne	Duomenys neprieinami

NAUJOJI ZELANDIJA	Ne	Taip	Ne	Duomenys neprieinami	Duomenys neprieinami	Taip	Ne	Duomenys neprieinami
NORVEGIJA	Taip	Taip	Taip	343	Taip	Taip	Taip	0
NYDERLANDAI	Taip	Taip	Taip	112	Taip	Ne	Taip	6
PIETŲ KORĖJA	Ne	Taip	Taip	90	Taip	Ne	Taip	6
PORTUGALIJA	Taip	Taip	Taip	120	Taip	Ne	Taip	12
PRANCŪZIJA	Taip	Taip	Taip	112	Taip	Ne	Taip	4
RUMUNIJA	Taip	Taip	Taip	126	Ne	Taip	Taip	12
SLOVAKIJA	Taip	Taip	Taip	238	Ne	Ne	Ne	24
SLOVĖNIJA	Taip	Taip	Taip	105	Taip	Taip	Taip	9
SUOMIJA	Taip	Taip	Taip	147	Taip	Taip	Taip	6
ŠVEDIJA	Taip	Taip	Taip	480	Ne	Ne	Taip	6
ŠVEICARIJA	Taip	Taip	Taip	98	Ne	Taip	Taip	12
TURKIJA	Taip	Taip	Taip	112	Ne	Taip	Taip	6
VENGRIJA	Ne	Taip	Taip	168	Ne	Taip	Taip	12
VOKIETIJA	Ne	Taip	Taip	98	Taip	Taip	Taip	12

Literatūros sąrašas

ADHVARYU, A. CHARI, V., SHARMA, S. Firing Costs and Flexibility: Evidence from Firms' Employment Responses to Shocks in India, 2009. Prieiga internetu: <<https://economics.yale.edu/sites/default/files/files/Workshops-Seminars/Development/adhvaryu-091207.pdf>>.

BENTOLILA, S., G. SAINT-PAUL. A Model of Labour Demand with Linear Adjustment Costs, *Labour Economics*, 1994, p. 303-326.

BLANCHARD, O. J., TIROLE, J. The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a First Pass. *Journal of European Economic Association*, 2008. Prieiga internetu: <doi.org/10.1162/JEEA.2008.6.1.45>.

BOERI, T., GARIBALDI, P., MOEN, E. The Economics of Severance Pay, *IZA DP Nr. 7455*.

BOOTH, A. L., M. FRANCESCONI, J. Frank. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, t. 112, Nr. 480, 2002, pp. 189-213.

EBPO. OECD Employment Outlook 2002, OECD Publishing, Paris.

Europos Komisija. Report Employment in Europe 2010, Chapter 3. Prieiga internetu: <http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html>.

GANGL, M. The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*, t. 19, Nr. 5, 2003, pp. 429-449.

GARIBALDI, P., VIOLANTE, G. L. The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities. *Economic Journal*, t. 115, Nr. 506, pp. 799-832, 2005. Prieiga internetu: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=856689>.

HOPENHAYN, H., ROGERSON, R. Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis. *Journal of Political Economy*, t. 101, Nr. 5 (1993), pp. 915-938.

JARDIM, E., LONG M.C., PLOTNICK, R., VAN INWEGEN, E., VIGDOR, J., WETHING, H. Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle, NBER Working Paper Nr. 23532, 2017. Prieiga internetu: <<https://www.nber.org/papers/w23532>>.

KREINER, C.T., RECK, D., SKOV, P.E.. Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity, CEPR unpublished paper, 2017. Prieiga internetu: <http://cepr.org/sites/default/files/3564_KREINER%20-%20Do%20Lower%20Minimum%20Wages%20for%20Young%20Workers%20Raise%20their%20Employment_0.pdf>.

KUDDO, A., ROBALINO, D., WEBER, M. Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits, 2015. Prieiga internetu <<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-wb-gilo-report>>.

LLRI. Darbo lankstumo indeksas 2018: ES ir EBPO valstybės. Prieiga internetu: <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2017/12/Employment-Flexibility-Index-2018_LFMI.pdf>.

LORDAN, G. NEUMARK, D. People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs, 2017. Prieiga internetu: <<http://www.nber.org/papers/w23667>>.

MARINESCU, I. Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom, *Journal of Labor Economics*, t. 27, 2009, Nr. 3.

MARTIN, J.P., SCARPETTA, S. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity in De Economist. 2012, t. 160, Nr. 89. Prieiga internetu: <<https://doi.org/10.1007/s10645-011-9177-2>>.

MELITZ, M. J. OTTAVIANO, G.I.P. Market Size, Trade, and Productivity, *Review of Economic Studies*, 2008, 75, pp. 295-316.

MELITZ, M. J. OTTAVIANO, G.I.P. Market Size, Trade, and Productivity, *Review of Economic Studies*, 2008, 75: 295-316.

MELITZ, M. J. The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity, 2003, 71(6): 1695-172.

NEUMARK, D. Employment effects of minimum wages, *IZA World of Labor*, 2014. Prieiga internetu: <<https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>>.

Pasaulio bankas. Doing Business 2004.

Pasaulio bankas. Doing Business 2008.

Pasaulio bankas. Doing Business 2017 Equal opportunity for all. Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. A World Bank Group Flagship Report.

Pasaulio bankas. Doing Business 2017. Prieiga internetu: <<http://www.worldbank.org/en/country/poland/publication/lessons-from-poland-insights-for-poland>>.

Pasaulio bankas. The World Bank Employment Policy Primer. December 2002, Nr. 1. Employment Regulation Rules for Hiring and Termination.

PRIES, M. ROGERSON, R. Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows, *Journal of Political Economy*, t. 113, 2015, pp. 811-839.

TDO. Flexibilizing Employment: an Overview. International Labor Office, Geneva, 2003.

World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2015-2016. Prieiga internetu: <http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf>.



Lietuvos
laisvosios
rinkos
institutas