

Terminuotų sutarčių skaičiaus ribojimas – neišnaudotos galimybės darbuotojams ir darbdaviams

SANTRAUKA

Palyginus Europos Sąjungos (ES) darbo rinkos tendencijas su Lietuva, vienoje sričių pastebimas didelis atotrūkis: ES terminuotų darbo sutarčių skaičius vis auga, o Lietuvoje – išlieka vienas mažiausių. Teisinio reguliavimo tikslas yra dirbtinai nesukurti kliūčių pasinaudoti Darbo kodekso ir darbo rinkos suteikiamomis galimybėmis. Mažas terminuotų darbo sutarčių skaičius indikuoja didesnę problemą – tai darbo sutarčių teisinis reguliavimas, kuriuo tiek darbuotojai, tiek darbdaviai yra atgrasomi nuo šių sutarčių sudarymo, o didelėje dalyje įmonių šių sutarčių sudarymas yra išvis neįmanomas.

Terminuotoms sutartims *laikino* pobūdžio darbui skaičiaus ribojimo nėra. Laikinumas apibrėžiamas tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, dėl kurių atsiranda poreikis įdarbinti terminuotai. Pagal Lietuvos teismų praktiką, tai yra, pavyzdžiui, laikinas sergančio arba atostogaujancio darbuotojo pavadavimas.

Terminuotos sutartys *nuolatinio* pobūdžio darbui reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys gali individualiai tartis dėl darbo funkcijų ir sutarties galiojimo termino. Tokioms sutartims Darbo kodekse

numatytas skaičiaus ribojimas, dėl kurio daugiau negu pusė Lietuvos įmonių negali samdyti darbuotojų pagal terminuotas darbo sutartis nuolatiniam darbui.

Be skaičiaus ribojimo, įsigaliojus naujam Darbo kodeksui sutrumpinta maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė nuo 5 iki 2 metų, kuri yra viena trumpiausių ES. Darbdaviams numatomos ir didesnės socialinio draudimo įmokos: už terminuotas darbo sutartis mokama 2,03 proc. (vietoje įprastų 1,31 proc.) nedarbo socialinio draudimo įmoką. Jeigu darbdavys neturi galimybės įdarbinti pagal neterminuotą sutartį, dėl didesnių taikomų įmokų tarifų gali išvis nebūti sudaroma darbo sutartis, taip apribojant darbuotojų galimybę įsidarbinti. Dar darbdaviai turi papildomą pareigą informuoti valdžios institucijas apie sudarytas terminuotas sutartis. Tai yra papildoma biurokratinė našta darbdaviams, kuri įdarbinimą pagal terminuotas sutartis daro dar mažiau patrauklų.

Terminuotų sutarčių sudarymo reikalavimai praktikoje kelia sunkumų, trukdo įgyvendinti prieš porą metų įvykdytos darbo santykių reguliavimo reformos tikslą – užtikrinti didesnę darbo santykių lankstumą. Terminuotų darbo sutarčių skaičiaus ribojimas mažina įsidarbinimo galimybes, ypač ilgalaikių bedarbių, jaunų ir nekvalifikuotų asmenų, taip pat mažina Lietuvos konkurencingumą.

Reguliuojamas yra diskriminacinis

Pagal DK terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip 20 procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Tai reiškia, kad ***darbdavys, kuris turi mažiau negu 5 darbuotojus, išvis negali įdarbinti darbuotojų pagal terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui.***

Įteisinus terminuotų darbo sutarčių skaičiaus ribojimą politikai faktiškai atėmė galimybę darbuotojams įsidarbinti smulkiose įmonėse.

2019 m. Lietuvoje veikė 105 093 ūkio subjektai, galintys įdarbinti asmenis¹. 68 516 iš jų turėjo iki 4 darbuotojų. Tokių įmonių lyginant su 2018 m., 2019 metų pradžioje veikė 1527 daugiau. Pagal įvestą sutarčių skaičiaus kvotą, terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui įmanoma sudaryti tik turint 5 arba daugiau darbuotojų. ***Taigi 65 procentai visų Lietuvoje veikiančių darbdavių išvis negali įdarbinti darbuotojų pagal terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui.***

Dar daugiau – šie 65 proc. turi rinktis tarp terminuotų ir pameistrystės sutarčių. Pagal DK, pameistrystės sutartys negali viršyti vieno dešimtadalio visų darbo sutarčių. Taigi terminuotų sutarčių nuolatiniam darbui ribojimas yra susijęs su pameistrystės sutarčių ribojimu, o tai potencialiai mažina terminuotų darbo sutarčių kvotos ribas apribojant tiek terminuotų, o, svarbiausia, pameistrystės sutarčių skaičių.

Terminuotų darbo sutarčių skaičiaus ribojimas yra nepagrįstas

Pradiniame Darbo kodekso projekte terminuotų darbo sutarčių skaičiaus ribojimas nebuvo numatytas. Jis vėliau įtrauktas politikų iniciatyva. Pasiūlymai dėl terminuotų darbo sutarčių skaičiaus darbdaviui buvo nenuoseklūs, o skaičiai nebuvo pagrįsti objektyviais argumentais, nevertintas galimas skaičiaus ribojimo poveikis darbo rinkai ir patiems darbuotojams.

Svarstant pirminį DK variantą nei socialiniai partneriai, nei Trišalė taryba nekėlė klausimų dėl terminuotų darbo sutarčių – vienbalsiai buvo pritarta terminuotų darbo sutarčių reguliavimo formulotei, be skaičiaus ribojimo. DK projektą svarstant Seime, vieni politikai siūlė 10 proc., kiti 50 proc., treči siūlė grįžti prie seno reguliavimo ir išvis uždrausti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams argumentuojant tik tuo, kad neva terminuotos sutartys yra mažiau saugios darbuotojams. Nė viename iš pasiūlymų nebuvo nurodyta, kodėl būtent toks skaičius yra pagrįsta ir objektyviai reikalingas, nebuvo vertinamas potencialus reguliavimo poveikis. Pažymėtina, kad postuluojami DK tikslai yra geriau užtikrinti darbo santykių šalių interesus ir sudaryti galimybę darbuotojams ir darbuotojams individualizuoti darbo santykius, kad geriausiai patenkintų savo interesus, o ne dirbtinai formuoti „geresnę“ įdarbinimo formą pagal politikų subjektyvų vertinimą.

Vienas iš argumentų dėl terminuotų sutarčių ribojimo, pateiktas politikų, buvo tai, kad dirbantiems pagal terminuotas sutartis bankai nesuteikia paskolos. Tačiau tai nepagrindžia poreikio įstatymiškai išvis panaikinti galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis. Visų pirma, bankų politika dėl paskolų suteikimo nėra susijusi su Darbo kodekso reguliavimo sritimi, ir dirbantieji patys vertina savo galimybes gauti paskolą. Antra, praktikoje yra

¹ Lietuvos statistikos departamentas atskiria įmonių ir ūkio subjektų skaičiaus statistinius duomenis. Įmonės neapima, pvz., Sodininkų bendrijų, bendrijų ir kt. 2019 m. pradžioje veikė 84 890 įmonių, 53 249 turi mažiau negu 4 darbuotojus (63 proc.). Siekiant tyrimo išsamumo ir informacijos tikslumo, naudojami ūkio subjektų duomenys, nes visi ūkio subjektai turi darbuotojus, taigi yra potencialūs darbdaviai.

atvejų, kad paskolos yra neišduodamos ir asmenimis, besiverčiantiems individualia veikla ar kitais pagrindais, todėl terminuotų sutarčių išskyrimas vadovaujantis šiuo pagrindu yra nesusijęs.

Ribojant terminuotų darbo sutarčių skaičių didesnėms įmonėms yra suteikiamas konkurencinis pranašumas

Atsižvelgiant į tai, kad ūkio subjektai, turintys iki 4 darbuotojų, sudaro didžiąją rinkos dalį, ribojant terminuotų sutarčių skaičių stambesnėms įmonėms suteikiamas konkurencinis pranašumas. Darbdavių terminuotos darbo sutartys gali būti taikomos esant pokyčiams darbo rinkoje, išaugus darbo jėgos poreikiui, norint plėsti veiklą. Smulkioms įmonėms gali būti sunkiau prisitaikyti prie pokyčių, jeigu joms nesudaroma galimybė patenkinti trumpalaikius darbo jėgos poreikio pokyčius, o didesnės įmonės lengviau amortizuoja verslo rizikas ne tik dėl didesnio kapitalo, bet ir dėl galimybės laikinai padidinti savo darbo jėgą pagal terminuotas darbo sutartis.

Terminuotų darbo sutarčių griežti reguliavimai brangina darbo vietos kainą, o be deklaruojamos „apsaugos“ patys darbuotojai iš to nepatiria naudos. Esant poreikiui dirbti terminuotai, terminuotų sutarčių griežtas reguliavimas didina neoficialaus įdarbinimo lygį, t.y. darbuotojai yra priversti eiti į šešėlį (Betcherman, Whitehead, 2002). Dėl to nukenčia ne tik valstybės finansai, bet ir patys darbuotojai, nes jiems nėra suteikiama jokia apsauga.

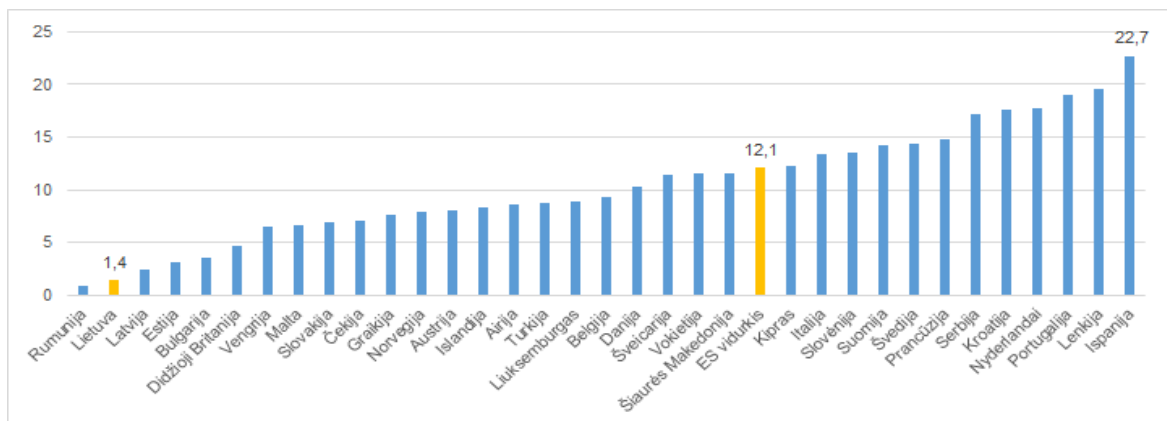
Terminuotos sutartys atitinka kintančius modernios rinkos poreikius

ES terminuotos darbo sutartys vis labiau populiarėja dėl jų suteikiamų galimybių tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Pavyzdžiui, darbuotojams suteikiama galimybė lengviau pritaikyti darbą prie asmeninių arba rinkos pokyčių, sudaroma galimybė lengviau patekti į darbo rinką, įgyti reikalingų kompetencijų, užmegzti naudingų profesinių ryšių. Lankstus darbo santykių reguliavimas suteikia galimybę darbuotojams derinti savo asmeninius ir darbo interesus, lanksčios galimybės sudaryti darbo santykius geriau atliepia dirbti norinčių asmenų gyvenimo aplinkybes.

Lietuvoje atlikta visuomenės nuomonės apklausa parodė, kad 79 proc. respondentų dirbtų pagal terminuotas darbo sutartis, jei neturėtų darbo, taip pat 79 proc. Lietuvos gyventojų sutiktų dirbti sezoninį ar laikiną darbą, jei tai sudarytų galimybes užsidirbti (Rubikas, 2015). 2012 m. vykdytos studijos metu taip pat nustatyta, kad dauguma apklaustų darbdavių terminuotą darbo sutartį vertina kaip labai reikalingą veiklai vystyti (Socialinės gerovės projekcija, 2012). Be to, vertinant „Socialinį modelį“ 83 proc. darbdavių siejo didesnę naujų darbo vietų kūrimą su lankstesniu terminuotų darbo sutarčių taisyklių reguliavimu (Socialinio modelio ataskaita, 2015).

Lankstesnis darbo rinkos reguliavimas reiškia didesnę darbo rinkos efektyvumą, o tai ilgalaikėje perspektyvoje prisideda prie valstybės ekonomikos augimo, pavyzdžiui, pritraukiant daugiau užsienio investicijų, o tai atneša naudą patiems darbuotojams – didesnius atlyginimus ir daugiau darbo vietų. Be to, griežtai reglamentuoti darbo santykiai, pavyzdžiui, taisyklės, kada ir kokius sandorius galima sudaryti, kokie apmokėjimo įkainiai taikomi, riboja dirbančiųjų teisę rinktis ir mažina jų galimybes individualizuoti darbo santykius pagal savo poreikius.

1 pav. Sutarčių su apibrėžtu terminu pasiskirstymas ES (dalis nuo visų darbo sutarčių, 2018 m.)



Parengta pagal Eurostat 2018 m. duomenis

2017 m. įteisinus terminuotas darbo sutartis ne tik laikino, bet ir nuolatinio pobūdžio darbui, intensyvesnio terminuotų sutarčių sudarymo nepastebėta. Statistikos departamento 2019 m. gegužės mėn. duomenimis didžioji dalis (93 proc.) darbo pasiūlymų buvo neterminuotam įdarbinimui. Eurostat duomenimis (2018 m.) Lietuva yra viena iš valstybių, sudarančių mažiausiai išnaudojančių terminuotų darbo sutarčių. ES sutartys su iš anksto nustatyta terminu vidutiniškai per 2018 metus sudarė 12,1 proc. visų darbo sutarčių, o Lietuvoje sutarčių su apibrėžtu terminu per 2018 m. vidutiniškai buvo tik 1,4 proc. (1 pav.).

Terminuotos darbo sutartys atitinka modernios darbo rinkos sąlygas (Europos Komisija, 2010). Jos sudaro sąlygas darbdaviams prisitaikyti prie rinkos neapibrėžtumo, lanksčiau reaguoti į naujas verslo galimybes ir darbo rinkos tendencijas. Taip užtikrinamas verslo dinamiškumas, naujų darbo vietų kūrimas.

Terminuotų sutarčių ES daugėja dėl įmonių veiklos pokyčių. Darbdaviai pasitelkia terminuotas darbo sutartis norėdami išbandyti naujas veiklas, plėsti savo operacijas, kurios nėra esminės pagrindinei įmonės veiklai (Collins, 1990). Darbdaviui pradėjus užsiimti nauja veikla sukuriama naujos darbo vietos, kurios gali būti ir nuolatiniam darbui, tačiau dėl objektyvių nuo darbdavio nepriklausančių

aplinkybių yra sudėtinga tiksliai nustatyti, kokiam laikotarpiui reikalinga įdarbinti darbuotojus. Jeigu veikla bus vykdoma ir toliau, terminuotos sutartys su darbuotojais gali būti pratęsimos arba pakeičiamos į neterminuotas sutartis.

Be to, terminuotos darbo sutartys gali būti patrauklesnės už nuolatinio darbo sutartis dėl mažesnių įsipareigojimų darbdaviui ir geresnių galimybių savarankiškai planuoti savo laiką ir veiklą. Taip pat darbas pagal terminuotas sutartis sudaro sąlygas užtikrinti gyvenimo, laisvalaikio ir asmeninių įsipareigojimų pusiausvyrą, pavyzdžiui, norint suderinti darbą su studijomis arba profesiniu lavinimu (Booth, Francesconi, 2002). EBPO (2014) nustatė, kad Danijoje, Norvegijoje, Švedijoje, Šveicarijoje ir Didžiojoje Britanijoje penktadalis darbuotojų, kurie dirba pagal terminuotą sutartį, tokią sutartį pasirinko patys, nes nenorėjo nuolatinio darbo. Taigi dalis darbuotojų nori terminuotų darbo sutarčių, nes jos, pavyzdžiui, sudaro sąlygas derinti asmeninius interesus ir darbą, plėsti profesinių ir asmeninių ryšių ratą, įgyti naujų profesinių įgūdžių, persikvalifikuoti, išbandyti naujas veiklas be ilgalaikių įsipareigojimų. Tai ypač aktualu kalbant apie asmenis, kurie nori derinti darbą su studijomis.

Terminuotų sutarčių sudarymas užtikrina greitesnį pateikimą į darbo rinką

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018 m. ilgalaikių bedarbių buvo 28 800, 2019 m. gegužės mėnesį – 33 700. Tai sudaro 24,7 proc. visų bedarbių. Lyginant su kitomis ES valstybėmis, ilgalaikių bedarbių skaičius išlieka sąlyginai didelis (lyginant su, pavyzdžiui, Estija (1,3 proc.), Danija (1,1 proc.), Lenkija (1 proc.), Čekija (0,7 proc.). 16-oje iš 28 ES valstybių ilgalaikių bedarbių dalis yra mažesnė negu Lietuvoje. Galimybė lanksčiau sudaryti terminuotas sutartis galėtų būti vienas iš būdų spręsti šias problemas.

Nedirbantiems asmenims galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis padeda greičiau patekti į darbo rinką, trumpėja buvimo be darbo rizika ir trukmė (De Graaf-Zijl, Van den Berg ir Heyma, 2004). Tai ypač aktualu ilgalaikiams bedarbiams ir nedirbančiam jaunimui.

Lankstesnės terminuotų sutarčių sudarymo galimybės būtų ypač naudingos ilgalaikiams bedarbiams, nes jiems sudaromos galimybės greičiau patekti į darbo rinką ir įgyti reikalingų įgūdžių, kurie šie stokoja dėl to, kad ilgai buvo neaktyvūs darbo rinkoje.

Terminuotos sutartys taip pat sudaro sąlygas lengviau į darbo rinką patekti mažiau profesinių kompetencijų turintiems jauniems žmonėms. Lietuvoje 2019 m. gegužę buvo registruota 22 533 bedarbių iki 29 metų. Tyrimų duomenimis, sudarant terminuotas darbo sutartis jauniems asmenims lengviau pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką, įgyti naujų darbo rinkoje reikalingų įgūdžių ir lengviau planuoti potencialią karjerą, todėl lankstesnis terminuotų darbo sutarčių reguliavimas prisideda prie jaunimo nedarbo mažinimo.

Pagal 2019 m. Valstybinio audito ataskaitą, 94 proc. asmenų, 2018 m. baigusią Užimtumo didinimo programą, neišsilaikė darbo rinkoje ilgiau nei 3 mėnesius. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas užtikrina, kad darbuotojai įgyja aktualių profesinių žinių, praplečia savo profesinių ryšių tinklą, taigi

lankstesnis terminuotų darbo sutarčių reguliavimas didintų bedarbių integracijos perspektyvas. Pavyzdžiui, siekiant didesnio jaunimo užimtumo, Švedija ne tik supaprastino terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybes, bet ir sumažino darbuotojams tenkančią mokesstinę naštą (Europos Komisija, 2008).

Darbas pagal terminuotą darbo sutartį sudaro daugiau galimybių surasti ilgalaikį darbą

Terminuotos sutartys gali būti naudojamos kaip priemonė vėliau įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį (Booth, Francesconi, 2002). Dirbant pagal terminuotą darbo sutartį darbuotojas ne tik gali geriau įvertinti, ar jam darbas tinka, bet gali įgyti profesinių kompetencijų, kurios būtų naudingos ieškant ilgalaikio darbo.

Pagal DK, jeigu po terminuotos sutarties pasibaigimo daugiau negu vieną dieną faktiškai tęsiasi darbo santykiai (pavyzdžiui, darbuotojas toliau vykdo funkcijas, gauna pavedimus iš darbdavio), terminuota sutartis tampa neterminuota. Taigi didesnės galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis darbuotojams suteikia galimybę, viena vertus, laisvai judėti darbo rinkoje, kita vertus – suteikia galimybę lengviau užtikrinti neterminuotą darbą. Dirbant pas konkretų darbdavį darbuotojas įgyja specifinių šiam darbui reikalingų žinių, tobulina savo kompetencijas, darbdavys taip pat investuoja į darbuotoją, todėl jeigu tai atitinka abiejų šalių interesus, su tuo pačiu darbuotoju sudaryti neterminuoto darbo sutartį darbdaviui apsimoka labiau negu samdyti naują darbuotoją.

Eurostat duomenimis (2018 m.), Lietuvoje užima 6 vietą pagal darbuotojų perėjimą iš darbo pagal terminuotą sutartį į darbą pagal neterminuotą darbo sutartį (22 proc.). Tai rodo, kad ***Lietuvoje 1 iš 5 darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, vėliau pereina dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį.*** Terminuotų darbo sutarčių skaičiaus

ribojimas neigiamai veikia Lietuvos konkurencingumą.

Darbo santykių reglamentavimas sudaro dalį bendros Lietuvos investicinės aplinkos, kuri lemia Lietuvos konkurencingumą. Tinkamos investicinės aplinkos kūrimas reiškia daugiau tiesioginių užsienio investicijų, naujų darbo vietų kūrimą, didesnius atlyginimus darbuotojams.

Vertinant terminuotų darbo sutarčių maksimalią trukmę pagal Pasaulio Banko duomenis, nustatyta, kad Lietuvoje leidžiama maksimali vienos darbo sutarties trukmė yra 10 mėn. trumpesnė už kitose ES valstybėse taikomų trukmės ribojimų vidurkį. Pagal Pasaulio konkurencingumo ataskaitą, 2017 m. Lietuva pagal darbo rinkos reguliavimą užėmė 61 vietą iš 137 (Estija – 15 vietą, Latvija – 43, Čekija – 41), Lietuva pagal darbo rinkos reguliavimo vertinimą yra žemiau Europos regiono vidurkio (57). Be to, *World Economic Forum* (2017) apklausos duomenimis, griežtas darbo santykių reguliavimas buvo įvardintas kaip trečia didžiausia problema, ribojanti verslo plėtrą Lietuvoje (mokesčių dydis ir neveiksminga valstybės biurokratija įvardintos kaip didesnės problemos; Latvijoje ir Estijoje darbo santykių griežtas reguliavimas nefigūravo kaip reikšmingos problemos).

Absoliučioje daugumoje ES valstybių narių nėra ribojamas terminuotų darbo sutarčių skaičius. Taigi bendrame ES kontekste Lietuvos DK numatytas terminuotų sutarčių ribojimas daro Lietuvą mažiau konkurencingą ir mažiau patrauklią vietos ir užsienio investuotojams, kurių pritraukimas yra vienas prioritetų siekiant ekonomikos augimo, darbo vietų kūrimo ir atlyginimo didėjimo.

Išvados

1. Dėl DK numatyto sutarčių skaičiaus ribojimo, daugiau negu pusė Lietuvos darbdavių apskritai negali įdarbinti asmenų pagal terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui. Dėl to šis reguliavimas yra diskriminacinis smulkiojo verslo atžvilgiu.

2. Dėl terminuotų darbo sutarčių ribojimų nėra išnaudojama šių sutarčių nauda. Didesnis terminuotų darbo skaičiaus yra susijęs su mažesniu nedarbu, taip pat didesniu jaunimo užimtumu. Lietuvoje taikomo terminuotų darbo sutarčių skaičiaus ribojimo panaikinimas padidintų nedirbančiųjų galimybes įsidarbinti, mažintų ilgalaikį nedarbą ir jaunimo nedarbą, sudarytų galimybę darbuotojams laisvai judėti darbo rinkoje, įgyti reikalingų profesinių kompetencijų ir susirasti ilgalaikį darbą, kuris geriausiai atitiktų darbuotojo interesus.

3. Terminuotos darbo sutartys atitinka modernios darbo rinkos tendencijas, nes keičiasi ne tik įmonių, bet ir darbuotojų interesai. Darbdaviams terminuotos sutartys yra reikalingos ne tik amortizuojant laikinus darbo jėgos pokyčius, bet ir norint plėsti savo veiklą. Taip kuriamos naujos darbo vietos, kurių trukmė dėl objektyvių priežasčių negali būti tiksliai apibrėžiama. Lietuvoje galiojančio Darbo kodekso tikslas yra liberalizuoti darbo rinką ir suteikti kuo daugiau galimybių darbuotojams, o terminuotų sutarčių reguliavimas to neatitinka.

Šaltiniai

Pirminis šaltinis

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

Antriniai šaltiniai

Betcherman, G; Whitehead, T. Employment regulation: Rules for hiring and termination, 2002. World Bank Employment Policy Primer ; no. 1. Washington, DC: World Bank. Prieiga internetu: <<https://bit.ly/2M7fwKQ>>.

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. 2014.

Europos Komisija. Ataskaita Employment in Europe 2010, 3 skyrius. Prieiga internetu: <<https://bit.ly/2OJBBRO>>.

Europos Komisija. Report of the Mission for Flexicurity, 2008. Prieiga internetu: <<https://bit.ly/2KuJSDW>>.

Rubikas, I., JPP „Kurk Lietuvai“. „Socialinio modelio“ įtaka investicinei aplinkai: analizė ir rekomendacijos. 2015.

Lietuvos statistikos departamentas. Oficialios statistikos portalas.

VšĮ „Socialinės gerovės projekcija“. Projekto „Darbdaviai už šeimai palankią darbovietę“ modelio „Šeima ir darbas“ analizės ir tęstinumo bei lankstaus darbo organizavimo formų taikymo studija. 2012.