

DARBO SUTARČIŲ NUTRAUKIMO KAŠTŲ STUDIJA:

PUSIAUSVYRA TARP EFEKTYVAUS IŠTEKLIŲ PASKIRSTYMO
IR TINKAMOS DARBUOTOJŲ APSAUGOS

© Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2020

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



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



Turinys

- 1. KOKS DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS SKATINA DARBO VIETŲ KŪRIMĄ, DARBUOTOJŲ, ĮMONĖS IR EKONOMIKOS EFEKTYVUMĄ / 4**
- 2. VALSTYBIŲ KONKURENCINGUMO RODIKLIŲ APŽVALGA / 5**
- 3. TEISINIO REGULIAVIMO LYGINAMOJI ANALIZĖ IR POVEIKIO VERTINIMAS / 6**
 - 3.1. Aukšti atleidimo kaštai atgraso nuo darbo vietų kūrimo ir gali sukelti įmonių, patiriančių laikinus sunkumus, bankrotą / 6
 - 3.2. Išimtyms iš bendrų darbo sutarties nutraukimo sąlygų nepagrįstai diskriminuoja kitus darbuotojus / 7
 - 3.3. Atleidimo kaštų ir taisyklių susiejimas su realia praktika atneš daugiau naudos darbuotojams / 8
 - 3.4. Galimybė nutraukti darbo sutartį dėl kitų negu ekonominės ir (ar) objektyvios priežastys padėtų spręsti žmogiškųjų išteklių valdymo problemas / 8
 - 3.5. Grupės darbuotojų atleidimo reglamentavimas riboja galimybę veiksmingai reaguoti į pokyčius / 10
- IŠVADOS / 11**
- REKOMENDACIJOS / 11**
- LITERATŪROS SĄRAŠAS / 12**

Jau kurį laiką darbo rinkos tendencijos rodo lankstesnio darbo santykių reguliavimo poreikį, kad būtų atliepti ekonomikos pokyčiai. Be to, mokslinė literatūra ir empiriniai tyrimai rodo, kad didesnis lankstumas nutraukiant darbo sutartis gali palengvinti ekonomikos atsigavimą, tai naudinga esamiems ir potencialiems darbuotojams. Prielaidos ekonomikai veiksmingiau atsigausti yra ypač svarbios įmonei susiduriant su ekonominiais iššūkiais, pavyzdžiui, COVID-19 sukelta ekonomine krize.

Trumpuoju laikotarpiu lankstesnės galimybės efektyviai paskirstyti žmogiškuosius išteklius sudaro sąlygas didinti įmonės našumą ir spręsti staigius ekonominius iššūkius. Ilguoju laikotarpiu galimybė efektyviai paskirstyti išteklius skatina inovacijų diegimą, naujų darbo vietų kūrimą ir naujų verslų steigimąsi, o tai svarbu siekiant pritraukti užsienio investicijų ir didinti valstybės konkurencingumą (EBPO, 2018). Neproporcingai griežti darbo sutarčių nutraukimo reikalavimai lemia didesnį nedarbo lygį (Kugler ir Pica, 2004). Suprantama, kad darbuotojo kaip „silpnesnės šalies“ prezumpcija yra prevencinė priemonė siekiant apsaugoti darbuotojus, o tai ypač svarbu, jei valdymo kultūra yra prasta, o darbdavys stokoja reikalingos valdymo kompetencijos. Tačiau ydinga darbo santykių praktika nebus išspręsta akimirksniu ar naudojant griežtas teises priemones. Todėl reikalinga suteikti galimybes visoms darbo santykių šalims augti savo kompetencijomis ir susitarimo gebėjimais.

Poreikis nutraukti darbo sutartis gali atsirasti ne tik dėl ekonominių iššūkių, bet ir siekiant spręsti žmogiškųjų išteklių valdymo problemas, kai kitos priemonės nebepadeda. Žmogiškųjų išteklių problemos, pavyzdžiui, „toksiškas“ darbuotojų elgesys turi ekonominę reikšmę, nes blogina darbo klimataus ir darbuotojų kūrybiškumą. Visa tai yra lemiamą inovatyviam ir aukštos pridėtinės vertės darbui, kurį siekiama skatinti Lietuvoje.

Pandemijos ir karantino laikotarpiai kaip niekad išryškėjo veiksmingo išteklių paskirstymo ir veiklos reorganizavimo svarba. Įmonių galimybę priimti efektyvius savalaikius sprendimus riboja ne tik konkretūs Darbo kodekse nustatyti ribojimai, neprognozuojamos sąnaudos, bet ir su darbo sutarties nutraukimu susijusios teisinės rizikos, pavyzdžiui, rizikingas, ilgas ir darbu imlus bylinėjimasis. O tai ne visais atvejais užtikrina darbuotojų apsaugą, priešingai, gali darbuotojams ir kenkti.

Šios studijos tikslas – palyginti ir įvertinti Centrinės Europos šalių – Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Lietuvos, Lenkijos ir Slovakijos – darbo sutarčių nutraukimo taisyklių ir kaštų reguliavimą. Pagal analizės rezultatus teikiami pasiūlymai, kaip tobulinti teisinį reguliavimą, kad būtų užtikrinta pusiausvyra tarp efektyvaus išteklių panaudojimo ir tinkamos darbuotojų apsaugos. Taikomi šie mokslinio tyrimo metodai: literatūros apžvalga ir analizė, duomenų sisteminimas, lyginamoji duomenų analizė ir ekspertinis interviu.

1. KOKS DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS SKATINA DARBUOTOJŲ, ĮMONĖS IR EKONOMIKOS EFEKTYVUMĄ

Pagal EBPO (2018) lankstesnis darbo santykių nutraukimo reglamentavimas ilguoju laikotarpiu sudarytų geresnes sąlygas didėti darbuotojo, įmonės ir pačios ekonomikos našumui, nes lankstesnė ir rinkos poreikius atitinkanti žmogiškojo kapitalo paskirstymo tvarka užtikrintų visų ribotų išteklių paskirstymo efektyvumą. Ilguoju laikotarpiu tai prisideda prie didesnio užimtumo.

Griežtas reguliavimas, nepagrįstai didelės išėtinės išmokos ir neproporcingai aukšti darbuotojų apsaugos reikalavimai lemia aukštesnį nedarbą (Kugler ir Pica, 2004). Empiriniiais tyrimais nustatyta, kad pernelyg griežtas reglamentavimas gali sumažinti darbuotojų mobilumą tarp sektorių, taip pat gali skatinti darbo rinkos segmentaciją bei mažinti produktyvumą ir ekonomikos augimą (Martin ir Scarpetta, 2012; EBPO, 2004; EBPO, 2007; EBPO, 2010). ***Griežti reikalavimai taip pat neskatina naujų darbo vietų kūrimo*** (Kugler ir Pica, 2004; Millard, 1996). Atitinkamai mažesnis

darbo vietų skaičius reiškia, kad darbuotojai randa mažiau jų interesus atitinkančių darbo vietų (Fanizza ir Koranchelian, 2005; Pissarides, 1999). Mažiau galimybių efektyviai paskirstyti žmogiškąjį kapitalą lėtina bendrą našumo didėjimą (Davis ir Haltiwanger, 1999). Be to, Bartelsman ir kt. (2004) vertina, kad griežtos atleidimo iš darbo taisyklės lemia tai, kad įmonės yra mažiau linkusios išbandyti naujas veiklos sritis, taip pat yra mažiau linkios diegti inovacijas.

Dėl nepagrįstai aukštų užimtumo apsaugos taisyklių darbdaviai gali būti mažiau linkę įdarbinti naujus asmenis, ypač jeigu pastarieji priklauso tam tikroms socialinėms grupėms, kurių atžvilgiu taikomos išimties iš bendro reguliavimo. Turėdamas omenyje galimus iššūkius ir kaštus nutraukiant darbo sutartį, darbdavys atsargiai vertina tuos, kurie turi mažą darbo patirtį arba kurių kvalifikaciją ir tinkamumą darbui yra sudėtinga įvertinti. Atitinkamai jaunimui, ilgalaikiams bedarbiams, imigrantams

ir kt. tampa sunkiau susirasti darbą, o nedarbo trukmė ilgėja (Bertola, 2009; Europos Komisija, 2017). Esant itin griežtai užimtumo apsaugai, mažiau asmenų netenka darbo, tačiau ir mažiau asmenų patenka į darbo rinką. Griežta užimtumo apsauga mažina darbdavių paskatas atleisti darbuotojus, kurių darbo funkcija arba kompetencija tampa perteklinė arba nereikalinga, pavyzdžiui, iš esmės pakeitus įmonės veiklą, o tai mažina įmonės našumą. Taigi esant neproporcingiems žmogiškojo kapitalo paskirstymo ribojimams, nėra užtikrinamas geriausias išteklių panaudojimas, o esami darbuotojai dirbtinai apsaugomi naujų ir potencialių darbuotojų sąskaita (Kugler ir Saint-Paul, 2004; Kugler, 1999, 2004).

Dėl neproporcingų atleidimo kaštų ir taisyklių įmonės yra mažiau linkusios kurti naujas darbo vietas, jos nėra ska-

tinamos plėsti veiklą ir eksperimentuoti su naujomis veiklos kryptimis, o tai reiškia ne tik mažėjantį įmonių našumą, bet ir mažiau galimybių neturintiems darbo jį susirasti. Neefektyvaus išteklių panaudojimo rezultatai ne visais atvejais yra matomi ar pamatuojami, tačiau visuomenėje tai gali pasireikšti ilgesne nedarbo trukme.

Neproporcingi atleidimo kaštai ir griežtos atleidimo taisyklės skatina nelegalų darbą. Lankstesnis darbo santykių reguliavimas mažina paskatas dirbti neteisėtai (EBPO, 2018; Loayza, Oviedo ir Servén, 2005). Taip užtikrinamas didesnis teisinių santykių numatomumas ir geresnė darbuotojų apsauga, o teisinių santykiu numatomumas yra ypač aktualus naujiems ir užsienio investuotojams, kurių pritraukimas yra vienas iš šalių prioritetų.

2. VALSTYBIŲ KONKURENCINGUMO RODIKLIŲ APŽVALGA

Darbo santykių reguliavimas daro tiesioginę įtaką inovacijų diegimui, naujų verslų kūrimui ir darbo vietų skaičiaus didėjimui. Tinkama teisinė aplinka skatina tiek vietinius, tiek užsienio subjektus investuoti valstybėje. Todėl darbo santykių reguliavimas daro įtaką valstybės konkurencingumui. Pasaulio banko (2019) duomenimis, tokios valstybės kaip Austrija, Belgija, Suomija, Islandija, Italija, Japonija, Naujoji Zelandija, Švedija, Šveicarija, Jungtinės Amerikos Valstijos įstatymais nereglamentuoja iškeitinių išmokų dydžio ir skyrimo tvarkos. Minėtosios šalys yra tarp 30 geriausiai įvertintų valstybių pagal 2019 m. Pasaulinį konkurencingumo indeksą (PKI). Apskaičiuojant Indeksą vertinamas įdarbinimo ir atleidimo teisinis reguliavimas, kurio lankstumas užtikrina didesnį valstybės konkurencingumą ir našumą. Pažymėtina, kad tiriamų Centrinės Europos valstybių atleidimo reguliavimas reikšmingai skiriasi, tačiau dauguma tyrimo valstybių PKI vertinamos prasčiau.

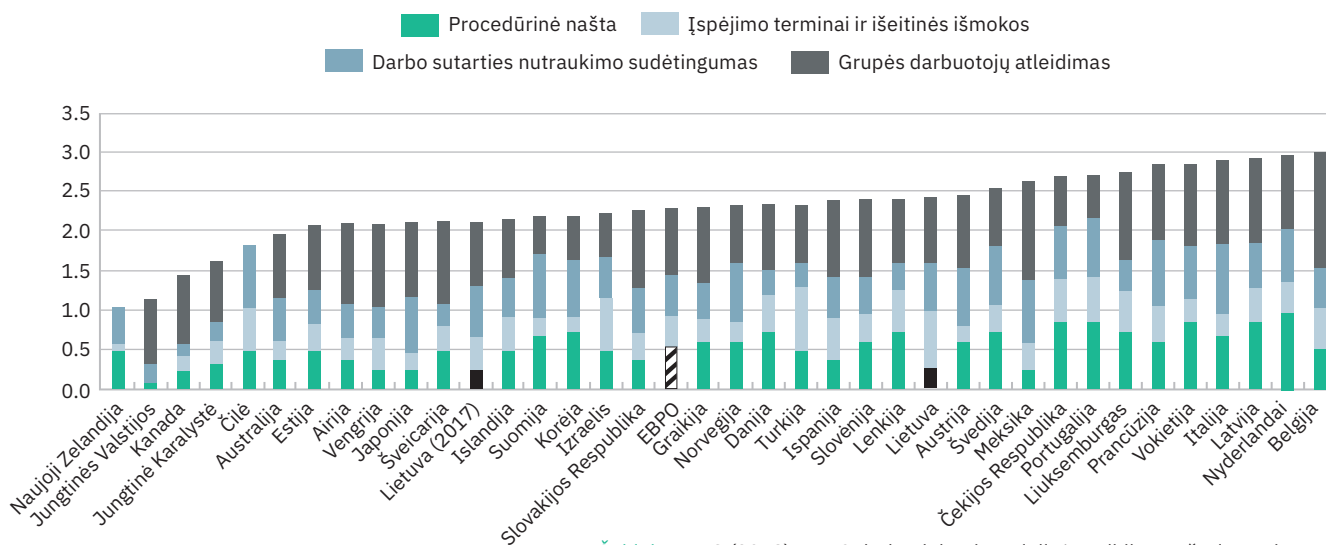
1 lentelė. Centrinės Europos tirtų valstybių atleidimo ir įdarbinimo reguliavimo vertinimas pagal Pasaulinį konkurencingumo indeksą.

Atleidimo ir įdarbinimo praktika	Balai	PKI pozicija (iš 140 valstybių)
Šveicarija	5,7	2
Danija	5	8
Estija	4,5	24
Bulgarija	3,8	69
Lietuva	3,6	92
Čekija	3,4	107
Lenkija	3,3	113
Slovakija	3,2	116

Šaltinis: PKI (2018) duomenys. Pastaba: kuo daugiau balų, tuo lankstesnis reguliavimas ir aukštesnė pozicija PKI.

1 pav. Individualių ir grupės atleidimų reguliavimo vertinimas

Užimtumo apsaugos griežtumas: individualūs ir grupės darbuotojų atleidimai
Skalėje nuo 0 (mažiausiai ribojimų) iki 6 (daugiausiai ribojimų)



Šaltinis: EBPO (2018), EBPO darbo rinkos ir socialinės politikos apžvalgos: Lietuva.

Pagal 1 pav. matyti, kad iš analizuojamų valstybių Estijoje taikomos lanksčiausios darbo santykių sąlygos (lankstesnės už EBPO vidurkį). O Slovakijos, Lenkijos ir

Čekijos įstatymai kelia griežčiausius reikalavimus iš tyrimo valstybių, kurie viršija EBPO vidurkį.

3. TEISINIO REGULIAVIMO LYGINAMOJI ANALIZĖ IR PO-VEIKIO VERTINIMAS

Sudėtingos atleidimo procedūros kelia iššūkių įmonėms persikirstant žmogiškuosius išteklius ir planuojant įmonės veiklą. Tarp tipiška taikomų reikalavimų – įspėjimo terminai, detaliam reglamentuoti išėjinių išmokų dydžiai, pranešimas dėl grupės darbuotojų atleidimo, perkvalifikavimo reikalavimai, taisyklių diferencijavimas pagal darbo stažą arba išimtis dėl priklausymo tam tikrai asmenų grupei.

3.1. Aukšti atleidimo kaštai atgraso nuo naujų darbo vietų kūrimo ir gali išstumti iš rinkos įmones, esančias sunkioje padėtyje

Tais atvejais, kai reikalinga priimti skubius sprendimus dėl žmogiškųjų išteklių persikirstymo idant įmonė galėtų toliau funkcionuoti, įspėjimo terminų trukmė gali turėti reikšmingų neigiamų padarinių. Todėl įspėjimo terminus yra tikslinga ne arbitraliai visiems vienodai nustatyti įstatymuose, o sudaryti daugiau galimybių dėl to susitarti darbo santykių šalims individualiu arba kolektyvinių lygmeniu. Taip būtų užtikrinama geresnė pusiausvyra tarp darbuotojų ir darbdavių interesų apsaugos, taip pat šie susitarimai geriau atitiktų rinkos praktiką ir poreikius.

Siekiant didesnio darbo rinkos našumo, intervencija teisės aktais turėtų skatinti dialogą tarp darbuotojų ir darbdavių, o ne *a priori* išspręsti visas galimas problemas. Atitinkamai teisės aktais tikslinga numatyti kuo daugiau galimybių įmonėms veikti sunkiomis ekonominėmis sąlygomis. Ilguoju laikotarpiu tai būtų naudinga esamiems ir potencialiems darbuotojams, jeigu įmonė sunkumus atlaikytų, išliktų rinkoje ir plėstų savo veiklą.

2 lentelė. Privalomų trumpiausių ir ilgiausių įspėjimo terminų palyginimas

	Bulgarija	Čekija	Estija	Lietuva	Lenkija	Slovakija
Minimalus (mėn.)	1	2	1/2	1/2	1/2	1/2
Ilgiausias (mėn.)	3	Pagal šalių susitarimą	3	1 (pagal stažą) arba 3 (pagal priklausymą asmenų grupei)	3	3

Minimalus įspėjimo terminas yra ilgiausias Čekijoje: įstatymai numato mažiausiai 2 mėnesių įspėjimo terminą. Kita vertus, Čekijos įstatymai leidžia šalims derėtis

dėl konkrečių atleidimo sąlygų, įskaitant įspėjimo termino sutrumpinimą ar netaikymą – tokia praktika ir yra įprasta. Bulgarijos įstatymai nustato 1 mėnesio įspėjimo terminą, jei darbo stažas yra trumpesnis negu 1 metai, ir iki 3 mėnesių įspėjimą kitais atvejais. Estijoje, Lenkijoje, Slovakijoje ir Lietuvoje minimalus įspėjimo terminas yra dvi savaitės.

3 lentelė. Minimalios ir didžiausios privalomos išėjinės išmokos palyginimas

	Bulgarija	Čekija	Estija	Lietuva	Lenkija	Slovakija
Minimali (darbuotojo VDU/mėn.)	2	1	1	½ (kai stažas mažesnis negu 1 metai)	1 (grupės darbuotojų atleidimo atveju)	1
Didžiausia (darbuotojo VDU/mėn.)	4	3 (stažas daugiau negu 3 metai)	Netaikoma	2 (stažas daugiau negu metai)	3 (tik grupės darbuotojų atleidimo atveju, kai stažas daugiau negu 8 metai)	5 (stažas daugiau negu 20 metų)

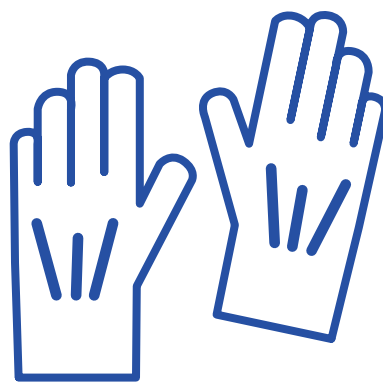
Dauguma analizuotų valstybių diferencijuoja įspėjimo terminą pagal darbo stažą. Lietuvoje diferencijavimas yra mažiausio laipsnio: 2 savaičių įspėjimo terminas taikomas, jeigu darbo santykiai truko mažiau negu 1 metus, o už ilgesnį stažą įspėjimo terminas yra 1 mėnuo (nebent darbuotojas priklauso tam tikrai asmenų grupei). Griežčiausios taisyklės galioja Estijoje ir Slovakijoje, kur įspėjimo terminas gali trukti iki 3 mėnesių, jei stažas yra atitinkamai daugiau nei 10 metų ir 5 metai. Bulgarijos įstatymai taip pat numato ne ilgesnį kaip 3 mėnesių įspėjimo terminą. Atkreiptinas dėmesys, kad nė viena kita šalis, išskyrus Lietuvą, neišskiria įspėjimo termino diferencijavimo dėl priklausymo tam tikrai asmenų grupei. Pavyzdžiui, darbuotojams, kuriems iki pensinio amžiaus liko 5 metai, bendrojo įspėjimo terminas yra dvigubinamas, o darbuotojams, turintiems jaunesnių nei 14 metų vaikų, terminas trigubinamas. Dėl tokių papildomų reguliavimų įmonės atsargiau sprendžia dėl išvardintų asmenų įdarbinimo žinodamos, kad ateityje jų atleidimas bus labai brangus. Taip padidinta teisinė apsauga gali reikšti žmonėms sunkesnes įdarbinimo galimybes.

Bulgarijos įstatymai reikalauja mokėti didžiausią bendrą išieitinę išmoką – 4 darbuotojo VDU. Nors Slovakija ir Čekija nustato vieną mažiausių iš analizuotų šalių minimalų išieitinės išmokos dydį (1 vidutinė mėnesinė alga), galutinė išmoka diferencijuojama pagal stažą, ir gali siekti 3 darbuotojo vidutinius mėnesio atlyginimus Čekijoje ir 5 darbuotojo VDU Slovakijoje. Lietuvoje minimali išieitinė išmoka, kai darbo stažas yra mažesnis negu 1 metai, yra pusė vidutinės mėnesinės algos, Estijoje – 1 mėnesinės algos dydžio. Priklausomai nuo sutarties nutraukimo priežasčių, bendrai taikoma išieitinė išmoka Lietuvoje yra 2 vidutinių mėnesinių atlyginimų dydžio. Sutartį nutraukiant pagal Darbo kodekso 59 straipsnį be svarbių ekonominių ir (ar) objektyvių priežasčių darbdavio valia reikalaujama mokėti 6 darbuotojo VDU dydžio išieitinę išmoką. Šio reikalavimo nėra įmanoma palyginti, nes nė viena iš tyrimo valstybių nenumato galimybės atleisti darbuotoją darbdavio valia dėl kitų nei ekonominių priežasčių.

Pažymėtina, kad visose tyrimo šalyse, išskyrus Lenkiją, išieitinė išmoka yra privaloma visų atleidimų atvejais (išskyrus darbuotojo kaltę). Lenkijos įstatymai išieitinę išmoką reikalauja mokėti tik grupės darbuotojų atleidimo atveju, konkretus išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo stažo (minimali 1 darbuotojo VDU, maksimali 3 darbuotojo VDU, kai darbo trukmė ilgesnė negu 8 metai).

Atsižvelgiant tiek į įspėjimo terminų trukmę, tiek ir į išieitinių išmokų dydį, darbuotojo atleidimo išlaidos yra didžiausios Bulgarijoje. Vertinant darbo sutarties nutraukimo kaštus ir taisykles, pažymėtina, kad Lenkijos šio darbo santykių reguliavimo aspektu sudaro geriausias sąlygas naujų darbo vietų kūrimui iš analizuotų šalių, šioje valstybėje labiausiai skatinamas inovacijų diegimas. Taip yra dėl to, kad paprastai darbuotojai ir darbdaviai susitaria dėl išieitinių išmokų, taigi dalis darbdavių atleidimo išlaidų yra labiau numatomos, leidžiančios jiems geriau planuoti savo veiklą.

Ekspertinio interviu duomenimis, reikšmingą poveikį įmonei įspėjimo termino laikotarpiu daro sumažėjusi atleidžiamų darbuotojų motyvacija ir jų darbo kokybė. Tai turi įtakos ne tik asmeniniams darbuotojo rezultatams, bet taip pat gali pakenkti darbo aplinkai ir kitų darbuotojų produktyvumui (ypač tais atvejais, kai išeinantis darbuotojas vykdo užduotis drauge su kitais darbuotojais). Be to, galimi atvejai, kai atleidžiamas darbuotojas tyčia imasi kenkėjiškos veiklos ir gali pakenkti įmonės reputacijai ar sukelti materialinę žalą. Siekdamas sudaryti sąlygas išvengti tokių problemų, kai kurios valstybės (pvz., Lietuva) leidžia kompensuoti įspėjimo termino laiką. Tačiau tai sukuria papildomų išlaidų darbdaviui, nes pastarasis turi atlyginti už darbą, kurio nėra, už nekuriamą pridėtinę vertę (Ontario apeliacinio teismo sprendimas byloje *Bohemier prieš Storwal International Inc.*, 1982). Taip pat numatoma kita teisinė priemonė: darbuotojo nušalinimas nuo darbo įspėjimo termino laikotarpiu, o už šį laiką darbuotojui apmokama kaip įprasta. Įspėjimo termino laikotarpiu Lietuvos Darbo kodeksas leidžia suteikti darbuotojui ne mažiau kaip 10 procentų buvusio darbo laiko naujo darbo paieškoms. Jei šalis susitaria dėl daugiau, už šią darbo laiko dalį bus mokama abipusiu susitarimu. Teoriškai šios priemonės taikymas galėtų padėti išvengti



galimos žalos kolektyvui ir įmonei, tačiau jos taikymas yra ribotas ir sunkiai įgyvendinamas, nes tam reikia darbuotojo sutikimo. Stokojant sutarimo tradicijos, realizuoti susitarimų galimybę yra sudėtinga, nes tam nėra pakankamai susiformavusi kultūra.

Papildomai pažymėtina, kad ilgais įspėjimo terminais ir išieitinėmis išmokomis darbdaviui yra skiriama neproporcingai didelė socialinė atsakomybė, kurią pastarasis turėtų dalintis su valstybe. Darbdavys tam tikru laipsniu šią socialinę funkciją užtikrina, kiek tai yra susiję su darbuotojų mokymu, profesinių ir žmogiškųjų įgūdžių ugdymu, perkvalifikavimu bei darbo organizavimu, darbo vietos ir pobūdžio pritaikymu prie darbuotojo gebėjimų, lankstaus darbo grafiko sudarymu, laisvadienių suteikimu ir kt., todėl tikslinga ieškoti pusiausvyros tarp darbdavio ir valstybės atsakomybės. Lankstesnis atleidimo reguliavimas leistų adekvačiai paskirstyti socialinę funkciją, atveriant erdvę specializuotų įdarbinimo ir (ar) mokymo kompanijų bei visuomeninių organizacijų atsakomybei. Darbdaviai galėtų dėmesį sutelkti į savo tiesioginę misiją ir veiklos efektyvumą augtų, o darbo pasidalijimas leistų kurtis naujoms, specializuotoms struktūroms, skirtoms rūpintis darbuotojais.

3.2. Išimtis iš bendrų darbo sutarties nutraukimo sąlygų nepagrįstai diskriminuoja kitus darbuotojus

Darbo sutarčių nutraukimo išimtis dėl priklausymo tam tikrai asmenų grupei ar pagal darbo trukmę suteikia didesnę apsaugą ilgiau dirbantiems darbuotojams ir skatina atleisti trumpiau dirbančius darbuotojus, nepaisant jų kvalifikacijos (Montenegro ir Pagés 2010; Heckman ir Pagés 2003). Toks diferencijavimas yra būdingas tyrimo valstybėms. Lenkija, Čekija, Estija, Slovakija, Lietuva, išskyrus Bulgariją, įspėjimo laikotarpius diferencijuoja pagal darbo trukmę. Tai daro neigiamą poveikį darbuotojams, dirbantiems trumpesnį laiką, nes darbdaviai yra linkę juos atleisti pirmiau, siekiant sutaupyti su atleidimu susijusias išlaidas. Vertinant plačiau, tai lemia neefektyvų išteklių naudojimą, bei atitinkamai daro įtaką įmonių ir visos ekonomikos našumui.

Lietuva yra vienintelė tyrimo valstybė, kuri nustato prioriteto kriterijus pagal asmens priklausymą tam tikrai

specifinei grupei, o ne pagal profesinę veiklą ir kompetenciją. Atliktas ekspertinis interviu rodo, kad dėl kai kurių darbuotojų pirmenybės kriterijų darbdaviai dažnai yra priversti atleisti aukštesnės kvalifikacijos, bet trumpesnį darbo stažą turinčius ar kriterijų neatitinkančius darbuotojus. Vertinant poreikį darbo rinkoje diegti inovacijas, kurti naujus verslus, aptarti darbo sutarčių nutraukimo kriterijai tampa neproporcinga našta ir kliūtimi pažangai ir konkurencingumo didinimui.

3.3. Atleidimo kaštų ir taisyklių susiejimas su realia praktika atneš daugiau naudos darbuotojams

Lietuvoje darbo santykius reglamentuojančių įstatymų gali būti nesilaikoma dėl to, kad teisinis reguliavimas neatitinka realių rinkos poreikių (Europos Komisija, 2015; EBPO, 2016). EBPO (2018) patvirtina, kad darbo sutarčių nutraukimo tvarkos suderinimas su realiomis sąlygomis darbo rinkoje galėtų užtikrinti didesnę darbuotojų apsaugą, nes užtikrintų didesnę teisinių santykių numatomumą ir proporcingumą (EBPO, 2018). Darbo santykių reguliavimą būtų tikslingiau sieti su realiomis darbo rinkos sąlygomis, leidžiant darbo santykių šalims pačioms tartis dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų.

Pasaulio banko (2019) duomenimis, aukštesnės 30 pozicijų *Doing Business* indekse užimančių valstybių nereglamentuoja išeitinių išmokų atleidimo iš darbo atvejais. O analizuojamose Centrinės Europos valstybėse – priešingai, atleidimo kaštai ir taisyklės nustatomi įstatymuose. Atsižvelgiant į tai, kad centralizuotas reguliavimas negali atliepti visų darbo santykių šalių poreikių, būtų tikslinga sudaryti sąlygas dėl šių klausimų tartis pačioms darbo santykių šalims. Tai galima pasiekti leidžiant susitarti individualiu arba kolektyviniu lygiu. Minėtų taisyklių įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse geriau atspindėtų darbuotojų valią. Taip pat tokia praktika atitiktų išeitinių išmokos kaip kompensacijos esmę. Tokia kompensacija atitiktų esmines jos dydžiui keliamas sąlygas, pvz., galimybės susirasti kitą darbą, mobilumą sektoriuje ir tarp sektorių ir kt. Be to, galimybė kolektyvinėse sutartyse nustatyti atleidimo iš darbo taisykles ir sąnaudas skatintų socialinį dialogą, darbdavių bei darbuotojų bendradarbiavimą. Tai mažintų paskatas bylinėtis teismuose ir padidintų teisinių santykių aiškumą ir skaidrumą.

Papildomai pažymėtina, kad iš nagrinėjamų valstybių Lietuva griežčiausiai ir neproporcingai reguliuoja darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės. Pagal Darbo kodeksą, darbuotoją už antrą pažeidimą galima atleisti tik tada, jeigu pažeidimas yra „toks pat“. Ekspertinio interviu metu nustatyta, kad dėl tokio reikalavimo įmonėms sukuriama nepagrįsta našta kvalifikuoti darbo pažeidimą, o šiuo atleidimo pagrindu yra sudėtinga ir rizikinga naudotis dėl nevienareikšmiško nuostatos aiškinimo teismų praktikoje. Pavyzdžiui, Lietuvos teismų praktikoje nurodoma, kad net jeigu yra padaromas antras „toks pat“, darbdavys nebūtinai gali darbuotoją atleisti – reikalinga pagrįsti ir įrodyti, kodėl atleidimas yra vienintelė likusi priemonė. Tai nepagrįstai riboja įmonių galimybę efektyviai naudoti turimus išteklius, gali lemti ilgalaikius konfliktus darbe, todėl įmonės gali

būti priverstos ieškoti būdų, kaip problemą išspręsti kitaip, patiriant mažiau sąnaudų ir rizikos.

3.4. Galimybė nutraukti darbo sutartį dėl kitų negu ekonominės ir (ar) objektyvios priežastys padėtų spręsti žmogiškųjų išteklių valdymo problemas

Efektyvus išteklių panaudojimas apibrėžiamas ne tik kiekybiškai, bet ir kokybiškai. Taigi įmonės ekonominė padėtis – ne vienintelis veiksnys, kuris gali lemti darbo sutarčių nutraukimo poreikį.

Efektyvus išteklių panaudojimas reiškia, kad kiekviena darbo vieta atitinka darbuotoją, o darbuotojas – darbo vietą. Tai ypač aktualu naujosioms ekonomikos šakoms, kur reikalingi siauros specializacijos ekspertai, daug kūrybinių darbuotojų, taip pat svarbus kūrybinio kolektyvo vaidmuo. Tačiau dabartinis reguliavimas nesudaro pakankamai sąlygų spręsti problemas, kurios iškyla, kai funkcija ar technologiniai poreikiai nebeatitinka darbuotojo kompetencijų.

Bendram darbuotojų ir įmonės našumui ypač svarbus bendras psichologinis klimatas darbovietėje. Geras darbo klimatas yra reikšmingas veiksnys skatinant kūrybiškumą, produktyvumą ir inovacijas. Tam įtakos turi ne tik darbdavio, bet ir kitų darbuotojų elgesys. Porath ir Pearson (2013) nustatė, kad vadinamasis „toksiškas“ darbuotojų elgesys darbo vietoje demoralizuoja kitus darbuotojus, mažina paties darbuotojo ir kitų darbuotojų našumą bei motyvaciją. „Toksišku“ darbuotoju elgesiu laikomas toks, kuris trikdė darbo klimatą. Tai, pavyzdžiui, konfliktiškumas, tyčinis kenkimas, perdėta, trikdanti arogancija, atsakomybės šalinimasis, tyčiojimasis iš kolegų, pasyvi agresija ir panašus elgesys, kuris mažina kitų darbuotojų psichologinį komfortą, darbo našumą, motyvaciją ir pasitenkinimą darbu. Empiriniai tyrimai rodo, kad darbuotojai yra 54-iais proc. labiau linkę išeiti iš darbo, jeigu darbe susiduria su „toksišku“ kolegų elgesiu. Tais atvejais, kai darbuotojo elgesys po darbdavio pastangų nesikeičia, nutraukus sutartį su „toksiškai“ besielgiančiu darbuotoju sutaupoma reikšminga suma, pvz., pagal kai kuriuos tyrimus iki 12 500 USD (Housman ir Minor, 2015).

Visose analizuojamose valstybėse atleidimas darbdavių iniciatyva leidžiamas dėl objektyvių ir (ar) ekonominių priežasčių; Lietuva leidžia atleisti darbuotoją darbdavio valia dėl kitų nei ekonominės priežastys. Šiame kontekste objektyvios priežastys suprantamos kaip tokios, kurios trukdo darbuotojui atlikti savo pareigas, pvz. sveikatos būklės pokyčiai, reikalingos specializacijos ar licencijos praradimas, teismo nuosprendis ir kt.

Kai darbo sutarties nutraukimas tampa pernelyg komplikuoatas, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai ieško teisinių spragų, kad sumažintų savo sąnaudas ir galimą įtampą tiek tarpasmeniniame, tiek įmonės lygmenyje. Be to, ekspertų interviu parodė, kad darbdaviai linkę pasirinkti patogiausią atleidimo pagrindą, remdamiesi įspėjimo laikotarpio trukme ir kitomis išlaidomis, o ne faktiniu atleidimo pagrindu. Tyrimo šalių įstatymai nevertina bendro darbo klimato reikšmės įmonėje, nors tai yra vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių



įmonės, kaip atskiros struktūros, ekonominę veiklą ir atskirą darbuotojų indėlį.

Kiekviena žmoniškųjų išteklių problema, jeigu ji nėra laiku išsprendžiama, įgyja apibrėžtą ekonominį pobūdį, o tai daro įtaką įmonės ekonominiam efektyvumui ir rezultatams.

Tai susiję ne tik su „toksišku“ kai kurių darbuotojų elgesiu, bet ir su darbuotojais, kurie laikui bėgant nebevykdo savo pareigų dėl prarastos motyvacijos arba pareigos nebeatitinka darbuotojų kompetencijų. Atitinkamai tai daro įtaką bendram darbo klimatui bei įmonės efektyvumui. Todėl šios aplinkybės turėtų būti laikomos ekonominėmis ir (ar) objektyviomis priežastimis nutraukiant darbo sutartį. Tačiau šiuo metu vienintelis teisėtas būdas darbdaviui spręsti tokią problemą yra darbuotojo perkėlimas į kitą poziciją, nes su tokiu darbuotoju nutraukti sutartį yra draudžiama. Tokie reikalavimai savo ruožtu skatina darbdavius ieškoti teisinių spragų.

Esant anksčiau nurodytoms aplinkybėms, būtų tikslinga leisti darbdaviams nutraukti darbo sutartis dėl kitų nei objektyvių priežasčių arba išplėsti objektyvių pagrindų teisinę sąvoką. Nors Lietuva numato galimybę nutraukti sutartį dėl kitokių priežasčių darbdavio valia, tačiau šiuo pagrindu ypač retai naudojamos dėl teisinių rizikų ir išlaidų.

Pagrindinė rizika, dėl kurios įmonės atgrasomos nuo atleidimo darbdavio valia taikymo, yra rizikos, susijusios su teisiniu bylinėjimusi. Europos šalyse vyrauja teisinė prielaida, kad darbuotojas turi būti laikomas silpnesnįja darbo santykių šalimi. Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, ši sąvoka reiškia, kad reikia užkirsti kelią darbdaviui vienašališkai keisti darbo sąlygas. Nacionalinės taisyklės gali būti dar labiau išplėtos. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos įstatymus ir teismų praktiką „silpnesnės šalies“ prielaida reiškia, kad bet koks neaiškumas turi būti aiškinamas darbuotojo naudai, jo (jos) apsauga yra prioritetas, o įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Todėl atleidžiant darbuotoją darbdaviai visada susiduria su rizika, kad sprendimas gali būti apskūstas ir klausimas bus sprendžiamas pašalinės, trečiosios šalies. Teoriniu požiūriu, sprendžiant dėl atleidimo pagrįstumo teismo sprendimas nėra nešališkas per se, nes praktikoje vadovaujamosi „darbuotojo kaip silpnesniosios šalies“ prezumpcija.

Tais atvejais, kai atleisti darbuotojai teismine tvarka apskundžia atleidimą iš darbo, nacionaliniai teismai turi diskreciją aiškinti, kas yra tinkama „priežastis“ atleidimui. Todėl tampa sudėtinga tiksliai numatyti atleidimo rezultatus ir sąnaudas. Empiriniais tyrimais nustatytas tam tikras teismo sprendimų tendencingumas, pavyzdžiui, šalyse, kuriose nedarbas yra didesnis: teisėjai yra labiau linkę grąžinti darbuotojus į darbo vietą (Italija, pagal Ichino, Polo ir Rettore, 2003; Vokietija, pagal Berger ir Neugart, 2006).

Pernelyg platus atleidimo darbdavio valia dėl kitų priežasčių reglamentavimas yra rizikingas, nes darbo santykių šalių santykius vertina atsitiktinai paskirtas teisėjas ir sprendimas priklauso nuo teisėjo subjektyvaus įvertinimo (Fischman, 2011a, 2011b; Ichino ir Pinotti, 2012).

Ex-post atleidimo iš darbo peržiūros rizika reiškiasi ne tik bylinėjimosi išlaidomis. Paprastai nukentėjusiajai šaliai skiriama finansinė kompensacija (už priverstinę pravaikštą), kuri apskaičiuojama pagal darbuotojo vidutinės mėnesinės pajamas. Nukentėjusiai šaliai taip pat gali būti priteista neturtinė žala, kurios dydį nustato teismas. Be to, teismas gali nurodyti grąžinti darbuotoją į darbo vietą, o tai gali sukelti dar didesnę įtampą darbo kolektyve. Darbdavys priimdamas sprendimą ne tik dėl darbo sutarties nutraukimo, bet apskritai naujo darbuotojo įdarbinimo, visus šiuos argumentus žino ir vertina. Todėl griežtas atleidimo reglamentavimas ir su tuo susijusios rizikos tampa veiksniumi sprendžiant dėl naujų darbo vietų kūrimo ir naujų darbuotojų įdarbinimo. Tai nebūtinai reiškia aukštesnį darbuotojų apsaugos laipsnį, veikiau sukelia dar daugiau netikrumo ir nesaugumo. Ekspertinis interviu patvirtino, kad dauguma darbdavių nenori atleisti darbuotojų savo valia dėl didelės rizikos susidurti su teisiniais ginčais, todėl yra labiau linkę ieškoti teisinių spragų.

Galimybė darbo sutartis nutraukti dėl kitų nei ekonominių ir objektyvių priežasčių užtikrintų didesnį teisinį tikrumą darbo rinkoje ir efektyvesnį žmoniškųjų išteklių naudojimą. Griežtos žmoniškųjų išteklių problemų sprendimo taisyklės verčia darbdavį koncentruotis į vadybos ar teismo bylinėjimosi klausimus, todėl dėmesys yra nukreipiamas nuo esminių darbdavio funkcijų, t.y. įmonės veiklos organizavimo ir plėtros. Galimybės efektyviai reorganizuoti žmoniškuosius išteklius sudarytų daugiau galimybių darbdaviams efektyviai organizuoti savo veiklą, o tai atitinkamai užtikrintų didesnę naudą likusiems ir potencialiems darbuotojams. Atitinkamai analizuojamoms valstybėms rekomenduojama leisti darbo sutartis nutraukti dėl kitų nei ekonominių ir (arba) objektyvių priežasčių ir užtikrinti, kad pasinaudojimas šiomis galimybėmis netaptų praktiškai neįmanomu dėl teismų praktikos.

Darbuotojo kaip „silpnesnės šalies“ prezumpcija yra prevencinė priemonė siekiant apsaugoti darbuotojus, o tai ypač svarbu, jei valdymo kultūra yra prasta, o darbdavys stokoja reikalingos valdymo kompetencijos. Neteisėto ir neetiško elgesio su darbuotojais atvejų laikui bėgant mažėja, tačiau nesąžiningos praktikos, tokios kaip nedeklaruojami viršvalandžiai, neoficialus atlyginimas, darbuotojų mobingas, priverstinis išėjimas iš darbo „savo noru“ ir pan., nelengva visiškai panaikinti.

Negalima tikėtis, kad ydinga darbo santykių praktika bus išspręsta akimirksniu ar naudojant griežtas teises priemones, nes reikalinga pakeisti mentalitetą darbo rinkoje,

suteikti galimybę visoms darbo santykių šalims augti savo kompetencijomis ir susitarimo gebėjimais.

Praktika rodo, kad neproporcingai griežti reikalavimai ne visada išsprendžia minėtas problemas, ir kartais tai gali dar labiau apsunkinti netinkamą elgesį su darbuotojais. Šia prasme lemiamais veiksniais tampa ne tik griežti darbo įstatymai, bet ir bendra mokesčių aplinka bei socialinės apsaugos politika. Todėl bendra darbo politika turėtų būti siekiama rasti tinkamą darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą ir nustatyti tokių reguliavimą, kuris atitiktų darbo rinkos poreikius, kad darbdaviai būtų kuo mažiau skatinami įsitraukti į nesąžiningą praktiką.

3.5. Grupės darbuotojų atleidimo reglamentavimas riboja galimybę veiksmingai reaguoti į pokyčius

Dėl individualių sunkumų ar išorinių krizių įmonėms gali tekti reikšmingai keisti veiklos apimtį ar sritį. Net jei kai kurios šalys gali išvengti drastiško ekonominio nuosmukio, ekonominis ir teisinis netikrumas esant išorinėms krizėms, pavyzdžiui, COVID-19 sukeltai krizei, išlieka santykinai didelis. Pokyčiai, kurie buvo būtini norint išgyventi, paskatino ir gali sąlygoti tolimesnį veiklos reorganizavimą, todėl neatmestina, kad ateityje gali padaugėti grupės darbuotojų atleidimo atvejų.

Turint omenyje, kad kolektyviniai atleidimai yra kraštutinė priemonė, griežtos taisyklės ir didelės šių atleidimų išlaidos gali reikšmingai pakenkti patiems darbuotojams ir visai įmonei. Taip yra todėl, kad nors kolektyvinio atleidimo iš darbo tvarka yra išsamiai reglamentuojama ES teisės aktais, vis dar sunku numatyti šio darbo santykių nutraukimo rezultatus ir sąnaudas.

Pagal ES teisę darbdaviai privalo iš anksto informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais ir valstybinėmis institucijomis. Reikalaujama „tinkamu laiku“ informuoti darbuotojų atstovus apie numatomą kolektyvinį atleidimą. Taip pat reikalinga konsultuotis su darbuotojų atstovais, siekiant susitarti dėl būdų, kaip išvengti kolektyvinio atleidimo, sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir sušvelninti padarinius, pavyzdžiui, teikiant pagalbą perkvalifikuojant ar perkeliant atleidžiamus darbuotojus. Tačiau ES ir nacionaliniai teisės aktai nenumato kaip sprendžiami

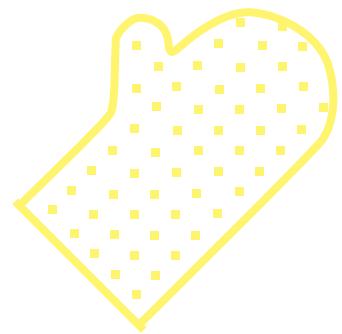
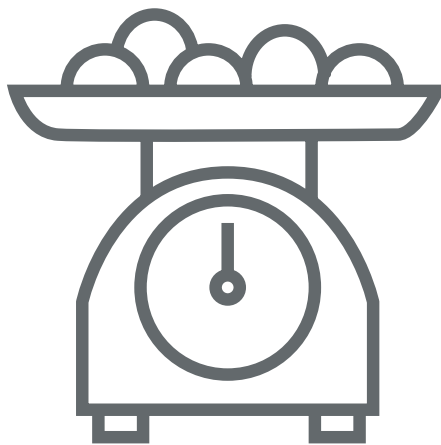
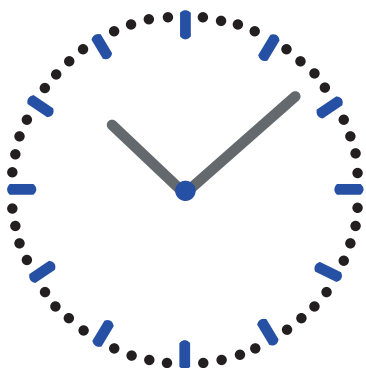
atvejai, kai nepavyksta pasiekti susitarimo. Tai padidina teisinį netikrumą. Galiausiai ES teisės aktai numato, kad kolektyviniai atleidimai įsigalioja ne anksčiau kaip po 30 dienų nuo pranešimo apie juos atitinkamoms valstybinėms institucijoms.

Valstybės narės gali savo nuožiūra nuspręsti, kas laikomas „tinkamu laiku“ dėl išankstinio pranešimo ir konsultacijų su darbuotojų atstovais. Kai kurios ES valstybės narės vartoja šią specifinę formulotę, o kitos nustato konkrečius minimalius terminus. Pavyzdžiui, Lietuvoje darbuotojų atstovai turi būti informuojami apie kolektyvinio atleidimo planus bent prieš 7 darbo dienas iki konsultacijų, kurių trukmė – ne mažiau negu 10 darbo dienų. Be to, atitinkama valstybinė įstaiga turi būti informuojama likus ne mažiau kaip 30 dienų iki planuojamo atleidimo. Todėl Lietuvoje grupės darbuotojų atleidimas užtrunka mažiausiai 47 dienas po to, kai atsiranda atleidimo iš darbo poreikis. Tokia trukmė reikšmingai apriboja įmonių galimybes greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie ekonominių pokyčių. Be to, tai sukelia dar daugiau išlaidų, kurios yra apmokamos likusių darbuotojų sąskaita, o susidarius nepakeliamai naštai, tai gali sąlygoti įmonės bankrotą.

Estija, priešingai, reikalauja, kad pranešimas ir derybos vyktų „tinkamu laiku“. Tai yra veiksmingesnis ir proporcingesnis reguliavimas, nes atitinkamoms šalims suteikiama daugiau veiksmų laisvės ir galimybių efektyviai reaguoti į konkrečią situaciją.

COVID-19 sukeltos ekonominės krizės kontekste kyla abejonių dėl kolektyvinio atleidimo reglamentavimo, nes papildomų išlaidų (tokių kaip informavimas ir konsultavimas) vertė tampa ženkliai didesnė, palyginti su įprastomis ekonominėmis aplinkybėmis.

Tai ypač akivaizdu tais atvejais, kai įmonės dėl karantino buvo priverstos reikšmingai apriboti savo veiklą ar visiškai ją sustabdyti. Tai reiškia, kad tam tikru laikotarpiu įmonė ne tik negavo pajamų, bet įmonės egzistavimas nevykdant veiklos buvo nuostolingas. Tokia situacija reikalauja suderinti efektyvaus žmogiškojo kapitalo organizavimo ir darbuotojų apsaugos lankstumą. Nesant galimybės išsaugoti įmonės veiklą ir padengti darbuotojų išlaikymo kaštus, įmonės gali būti priverstos nutraukti veiklą. O tai neapsaugo daugumos darbuotojų interesus, o reiškia, kad visi įmonės darbuotojai netenka pajamų.



IŠVADOS

1. Iš tyrimo valstybių tik Lietuva diferencijuoja įspėjimo termino trukmę dėl priklausymo tam tikrai asmenų grupei.

Tokie pertekliniai kaštai nedidina valstybės konkurencingumo ir gali kenkti pačiai saugomai grupei: įmonės atsargiau sprendžia dėl saugomų asmenų įdarbinimo žinodamos, kad ateityje jų atleidimas bus labai brangus.

2. Iš analizuotų šalių darbo sutarties nutraukimas yra brangiausias ir sudėtingiausias Bulgarijoje. Lengviausias ir pigiausias darbo sutarties nutraukimas yra Lenkijoje,

kurioje reikalaujama išeitinę išmoką mokėti tik grupės darbuotojų atleidimo atvejais. Lenkijos teisinis reguliavimas sudaro geriausias sąlygas naujų darbo vietų kūrimui, šioje valstybėje labiausiai skatinamas inovacijų diegimas, sudaromos sąlygos įmonėms geriau išnaudoti savo potencialą.

3. Galimybė efektyviai paskirstyti žmogiškąjį kapitalą sudaro sąlygas didinti įmonės našumą, o tai ilguoju laikotarpiu yra naudinga esamiems ir potencialiems darbuotojams.

Ribojimai įmonėms veiksmingai reaguoti į struktūrinius ir paklausos pokyčius koreguojant žmogiškuosius išteklius mažina įmonės našumą. Didesniu masteliu toks pat poveikis yra daromas ir ekonomikai. Neefektyvus išteklių naudojimas šalyje reiškia, kad prielaidos augti nedarbui didėja. Ir atvirkščiai, efektyvus žmogiškoji kapitalo naudojimas reiškia visos ekonomikos efektyvumą ir užimtumo didėjimą. Tai ypač aktualu aukštos pridėtinės vertės, inovatyviai ekonomikai, kurią siekiama skatinti Lietuvoje

4. Galimybė nutraukti darbo sutartį dėl kitų negu ekonominės ir (ar) objektyvios priežastys padėtų spręsti žmogiškųjų išteklių valdymo problemas.

Tam tikros žmogiškųjų išteklių valdymo problemos turi ekonominę vertę, nes jos tiesiogiai veikia darbo klimatą, darbuotojų ir įmonės našumą, tačiau įstatymai nenumato veiksmingų sprendimų šioms problemoms spręsti.

5. Realų darbo rinkos poreikių neatitinkantys teisės aktai neužtikrina tinkamos darbuotojų apsaugos.

Šiuo požiūriu yra nepagrįsta teikti absoliutų prioritetą vienos asmenų grupės interesų apsaugai. Veiksmingas ir tinkamas reguliavimas yra toks, kuris užtikrina ir puoselėja pusiausvyrą tarp efektyvaus išteklių paskirstymo ir darbuotojų apsaugos. Tokių kriterijų neatitinka Lietuvoje taikomas atleidimas dėl darbuotojo kaltės esant antram pažeidimui ir atleidimo darbdavio valia teisinis reguliavimas.

6. Išimties iš bendrų taisyklių lemia nepagrįstą darbuotojų diskriminaciją ir gilina tam tikrų darbuotojų grupių problemas.

Išeitinių išmokų ir įspėjimo terminų diferencijavimas pagal darbo trukmę lemia, kad pirmenybė atleidžiant darbuotojus teikiama ne pagal profesines kompetencijas ir sukuriama pridėtinę vertę. Įstatymai, nustatantys daugiau apribojimų atleisti tam tikrai grupei priklausančius asmenis, skatina įmonės atsargiau rinktis įdarbinti šiuos asmenis.

7. Neproporcingi darbo sutarčių nutraukimo reikalavimai, viršijantys įmonių finansines galimybes, gali sąlygoti ir veiklos nutraukimą.

Nesant galimybių efektyviai paskirstyti išteklius įmonės yra priverstos skolintis lėšas ne tik veiklos palaikymui, bet ir darbo sutarčių nutraukimo sąnaudoms padengti. Šioms išlaidoms augant, atitinkamai mažėja įmonės likvidumas. Tai trukdo įmonei veiksmingai grįžti į įprastą padėtį ir gali sąlygoti veiklos nutraukimą, o tokiu atveju visi darbuotojai netenka darbo ir pajamų.

8. Grupės darbuotojų atleidimo reguliavimas riboja įmonių galimybes priimti savalaikius sprendimus dėl įmonės veiklos išsaugojimo.

Individualių įmonės sunkumų ar išorinių krizių atvejais gali didėti grupės darbuotojų atleidimo poreikių. Tokiais atvejais atleidimo kaštų vertė yra daug didesnė, palyginti su įprastomis ekonominėmis sąlygomis, todėl neproporcingai ilgas laikotarpis nuo poreikio atsiradimo iki grupės darbuotojų atleidimo ne tik nesudaro sąlygų įmonės našumo išsaugojimui, bet gali sąlygoti įmonės bankrotą.

REKOMENDACIJOS

1. Rekomenduojama užtikrinti tokią atleidimo darbdavio valia tvarką, kuri sudarytų realias galimybes šį pagrindą taikyti. Yra tikslinga nustatyti aiškesnį atleidimo pagrindų reglamentavimą, kad būtų užtikrintas didesnis šio pagrindo taikymo ir jo padarinių numatomumas ir skaidrumas. Taip pat yra tikslinga plėsti objektyvių ir (ar) ekonominių darbo santykių nutraukimo pagrindų sampratą.

2. Yra tikslinga atsisakyti perteklinio atleidimo dėl darbuotojo kaltės reguliavimo, kuriuo leidžiama atleisti tik esant antram „tokiam pat“ pažeidimui. Šis reguliavimas

neatitinka kitų valstybių praktikos, be to, nuostata praktikoje yra mažai taikoma dėl reikalavimo neaiškumo teismų praktikoje ir neproporcingos administracinės naštos.

3. Grupės darbuotojų atleidimo atvejais rekomenduojama įtvirtinti tokį reguliavimą, kuris sudarytų sąlygas suderinti ekonominį tvarumą ir darbuotojų apsaugą. Tikslinga būtų trumpinti išankstinio informavimo ir konsultacijų trukmės terminus. Kadangi tam tikrus reikalavimus dėl išankstinio informavimo nustato ES teisės aktai, būtų tikslinga svarstyti pataisas ir šiame lygyje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Addison, J., Teixeira, P. (2005). „What Have We Learned About The Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al.“, *Empirica*, Vol. 32:345–368.
- Bartelsman, E. et al. (2004). „The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy?“, in D. Cohen, P. Garibaldi and S. Scarpetta (eds.), *The ICT Revolution: Productivity Differences and the Digital Divide*, Oxford University Press, Oxford.
- Bertola, G. (2004). A pure theory of job security and labor income risk in *Review of Economic Studies*, Vol. 71, No. 1, pp. 43-61.
- Bertola, G. (2009). Conditions of Work and Employment Programme. Prieiga internetu: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_20.pdf>.
- Bohemier v. Storal International Inc.* (1982), 40 O.R. (2d) 264 (Ont. H.C.)
- Botero, J., S., Djankov, R., La Porta, F. C. Lopez-de-Silanes (2004). The Regulation of Labor. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4): 1339-1382.
- Bulgarijos Respublikos darbo kodeksas, su paskutiniais pataisymais 2018 m. lapkričio mėn.
- Cazes, S., Boeri, T., Bertola, G. (1999). Employment and Training Department, International Labour Office Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: evolving institutions and variable enforcement Employment and Training Papers No. 48.
- Davis, S., ir Haltiwanger, J. (1999) „Gross Job Flows.“ In Ashenfelter and Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland.
- Deakin, S., Wilkinson, F. (1999). Labour law and economic theory: A reappraisal“, in G. De Geest, J. Siegers and R. van den Bergh (eds.): *Law and economics and the labour market* (Aldershot, Edward Elgar, 1999).
- EBPO (2004). *OECD Employment Outlook 2004*, OECD Publishing, Paris. Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-en>.
- EBPO (2007). *OECD Employment Outlook 2007*, OECD Publishing, Paris. Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-en>.
- EBPO (2010). *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris. Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en>.
- EBPO (2016). *OECD Economic Surveys LITHUANIA*. Prieiga internetu: <<https://www.oecd.org/eco/surveys/Lithuania-2016-overview.pdf>>.
- EBPO (2018). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania*. Prieiga internetu: <https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania_9789264189935-en#page17>.
- Europos Komisija (2015). Commission Staff Working Document. Prieiga internetu: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_lithuania_en.pdf>.
- Europos Komisija (2016). *European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies – 2017*. Prieiga internetu: <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_lt>.
- Fanizza, D., Koranchelian, T. (2005). How Does Employment Protection Legislation Affect Unemployment in Tunisia? A Search Equilibrium Approach.
- Gama, A. (2016). Does facilitating dismissals lead to lower unemployment in Europe? Pre and post crisis analysis. Conference paper.
- Hopenhayn, H. ir R. Rogerson (1993). Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 101, pp. 915-938.
- Housman, M., Minor, D. (2015). Toxic Workers. Working Paper 16-057. Harvard Business School. Prieiga internetu: <https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057_d45c0b4f-fa19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf>.
- Kugler, A. D., G. Saint-Paul. 2004. „How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?“, *Journal of Labor Economics*, 22(3): 553-584.
- Kugler, A.D., ir G. Pica (2004). „Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor Market“. Center for Economic Policy Research, Discussion paper No.4216.
- Lazear, E.P. (1990). Job Security Provisions and Employment. *Quarterly Journal of Economics*105(3): 699-726.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
- Martin, J.P., Scarpetta, S. (2012). Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity“, *De Economist*, Vol. 160, pp. 89-116.
- Millard, S., 1996. The Effect of Employment Protection Legislation on Labor Market Activity: A Search Approach” Bank of England Working Paper.
- Millard, S. Mortensen, D. (1997). „The Unemployment and Welfare Effects of Labor Market Policy: A Comparison of the US and UK“. In *Unemployment Policy: Government Options for the Labor Market*, Edited by Dennis J. Snower and Guillermo de la Dehesa. Cambridge University Press.
- Nickell, S. J. (1982). „The determinants of Equilibrium Unemployment in Britain“ *Economic Journal*, No. 92.
- Pissarides, C. (1999). Policy Influences on Unemployment: The European Experience. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 46, No. 4.
- Porath, Pearson (2015). The price of Incivility. Harvard Business School. Prieiga internetu: <<https://hbr.org/2013/01/the-price-of-incivility>>
- Rubikas, I. (2015). „Socialinio modelio“ analizė ir rekomendacijų rengimas. Prieiga internetu: <<http://kurklt.lt/projektai/socialinio-modelio-analize-ir-rekomendaciju-rengimas/>>.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 nr 90 poz.844).
- Vilniaus apygardos teismo 2019-02-07 nutartis byloje Nr. e2A-129-852/2019. Prieiga internetu: <<liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=23a03584-e7a5-4d68-9d63-70eb077e07e2>>.
- Vilniaus apygardos teismo 2019-03-12 nutartis byloje Nr. e2A-1235-852/2019. Prieiga internetu: <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=dd0d4af5-ad9a-4ee2-978e-0f733b0c344a>>.
- World Bank (2019). *Doing Business 2020*. Prieiga internetu: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32436/9781464814402_Ch04.pdf>.

