

## **Lietuvos laisvosios rinkos instituto pasiūlymai dėl priemonių, siekiant gerinti darbo rinkos ir užimtumo reguliavimą**

Tarp Vyriausybės prioritetų – uždavinys peržiūrėti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, siekiant, kad jie netrukdytų ekonomikos plėtrai. Taip pat numatyta inicijuoti Užimtumo tarnybos veiklos bei procesų peržiūrą, kad paslaugos taptų efektyvios. Sveikintina, kad į darbo rinką žiūrima sistemaiškai ir kompleksiai. Sumažinti trukdžius ekonomikos plėtrai yra aktualu ne tik esant pandemijai, bet ir įprastomis ekonominėmis sąlygomis. Lanksčios galimybės tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimti savalaikius sprendimus, pusiausvyra tarp darbo santykių šalių, verslumo nestabdantys teisės aktai padėtų ne tik lengviau atlaikyti pandemijos iššūkius, bet ir didinti ekonomikos plėtrą ilgalaikėje perspektyvoje.

Veiklumą skatinanti ir lanksti darbo rinka pritraukia daugiau užsienio investicijų, atitinkamai sukuriama naujų ir geresnių darbo vietų. Svarbu pasirūpinti, kad šalyje būtų darbuotojų, kurių kvalifikaciją atitiktų realios rinkos poreikis ir kad jiems būtų sudarytos sąlygos efektyviai kelti ar keisti savo kvalifikaciją.

Teikiame pasiūlymus, kurie padėtų pasiekti Vyriausybės programoje numatytus tikslus, skatintų ekonomikos augimą, sukurtų palankią aplinką darbo vietų kūrimui ir veiksmingai įtrauktų gyventojus į darbo rinką.

### **Optimizuoti Užimtumo tarnybos funkcijas ir procesus**

Siekiant padėti darbuotojams ir darbdaviams greitai vieniems kitus susirasti bei palengvinti darbuotojų mobilumą tarp sektorių yra tikslinga automatizuoti Užimtumo tarnybos vykdomą bedarbių registraciją. Taip pat reikalinga peržiūrėti jos vykdomas funkcijas ir atsisakyti perteklinių, besidubliuojančių ir neveiksmingų. Siekiant didinti išteklių panaudojimo efektyvumą, būtų tikslinga perduoti dalį Tarnybos funkcijų vykdyti privatiems subjektams.

### **Atsisakyti Užimtumo tarnybos mokymo bazės ir mokymo paslaugas pirkti iš privačių tiekėjų taikant vačerių sistemą**

Valstybės kontrolė nustatė, kad tik 6 proc. asmenų 2018 m. baigusią Užimtumo didinimo programą, išsilaukė darbo rinkoje ilgiau kaip 3 mėnesius. Tai rodo didelį perkvalifikavimo ir įdarbino programų neefektyvumą. Sistema, kurioje profesinis mokymas finansuojamas viešosiomis lėšomis ir yra teikiamas valstybės institucijų, praranda motyvacijos veiksnį, ir tuo pačiu – efektyvumą. Mokymo paslaugų pirkimas iš privačių tiekėjų sukurtą konkurenciją įdarbinimo paslaugų rinkoje, sumažintų perkvalifikavimo ir įdarbinimo paslaugų kainą, galiausiai – prisidėtų prie griežtesnės kontrolės, kuomet įdarbinimo ir perkvalifikavimo paslaugos yra teikiamos asmenims, šių paslaugų visai nepageidaujantiems, o žiūrintiems į jas, kaip į būtiną atitikti reikalavimą, norint gauti įvairias išmokas (nedarbo ir pan.). Svarbiausia – tai padėtų priartinti perkvalifikavimo paslaugas prie rinkos poreikių.

Mokymą ir perkvalifikavimą tokiu atveju yra tikslinga organizuoti suteikiant bedarbiams ar kitoms asmenų grupėms (pavyzdžiui, vyresnio amžiaus žmonėms) vaučerius, kuriuo asmuo galėtų atsiskaityti už mokymo paslaugas bet kurioje legalioje mokymo įstaigoje.

### **Darbo paieškos išmoką keisti į valstybinę įsidarbinimo premiją**

Darbo sutarties pasirašymo premijos pritaikymas valstybės lygiu galėtų padėti bent iš dalies išspręsti augančio nedarbo problemą kartu rinkoje esant laisvų darbo vietų, taip pat sudarytų prielaidas kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Asmenys būtų motyvuojami ne laukti kas mėnesinių valstybės mokamų nedarbo bei nedarbo paieškos išmokų, o susiradę darbą gauti vienkartinę premiją iš karto. Žinoma, gavus premiją, darbuotojas būtų įpareigotas tam tikrą laiką dirbti toje darbo vietoje. Turint omenyje, kad prieš pandemiją net 30% visų bedarbių buvo ilgalaikiai, tai būtų reikšminga paskata ne tik jiems, bet ir pandemijos metu darbo netekusiems vėl įsilieti į darbo rinką.

### **Numatyti išimtį iš darbo sutarties nutraukimo dėl prastovos, kai ji paskelbta dėl ekstremaliosios situacijos ar karantino**

Pagal bendrą Darbo kodekse (toliau – DK) numatytą tvarką, darbo sutartis gali būti nutraukta, jeigu darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 45 dienas per paskutinius 12 mėnesių. Tokiu atveju darbuotojui išmokama 1 arba 2 jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išėtinė išmoka, priklausomai nuo išdirbto laiko. Nustačiusi prastovų subsidijavimo dėl karantino tvarką valstybė prisiėmė atsakomybę tam tikra dalimi finansuoti darbuotojų netektas pajamas ir palengvinti darbdaviams tenkančią naštą. Tačiau darbo sutarties nutraukimas dėl prastovos nebuvo atitinkamai modifikuotas, jis vis dar grindžiamas logika, kad prastova taikoma, kai darbdavys dėl jo veiklos sutrikimų negali suteikti darbo. Tačiau karantino metu prastovos dažniausiai yra lemiamos valdžios institucijų sprendimų. Todėl nenuoseklu finansinę naštą, kylančią dėl darbo sutarčių nutraukimo, kurį sukėlė karantino metu paskelbta priverstinė prastova, nukreipti į darbdavius.

### **Panaikinti trečiųjų šalių piliečių, kurių profesijų trūksta, kvotą arba bent laikinai suspenduoti šios kvotos taikymą**

Nuo 2021 metų pradėta taikyti trečiųjų šalių piliečių, kurių profesijų trūksta, skaičiaus kvota tik apskunkina įmonių galimybes prisitaikyti prie karantino iššūkių, nes užpildžius kvotą reikalingos darbo jėgos įdarbinimas tampa sudėtingesnis ir užtrunka neprognozuojamai ilgai. Be to, jau dabar tam tikrų sektorių įmonės prašo leisti lengviau įdarbinti didesnius skaičius užsieniečių. Galiausiai tokie ribojimai gali paskatinti įmones išsikelti į kitas valstybes, kur darbo jėgos netrūksta arba ją galima įvežti paprasčiau.

### **Panaikinti „Sodros grindis“**

Pagal taikomas „Sodros grindis“ tais atvejais, kai darbuotojo gaunamas atlyginimas mažesnis už minimalų mėnesinį atlyginimą (toliau – MMA), socialinio draudimo įmokos už tokį darbuotoją mokamos nuo MMA. Toks reikalavimas pablogina mažiausias pajamas gaunančių ir ne visu etatu dirbančių asmenų padėtį, nes jų darbo vietos kaina labiausiai pabrangsta lyginant su dirbančiais visą dieną. Todėl esant sunkiai ekonominei padėčiai ir didėjant darbo vietos kainai, atleidžiama dalis ne visu etatu dirbančiųjų, kurie faktiškai gauna mažiau negu MMA. Darbo ne visą dieną poreikis ekonominės krizės laikotarpiu, kai mažėja darbo apimtys, stipriai išauga. Aukštas šių sutarčių apmokestinimas tik dar labiau pablogina įmonių, atsidūrusių prastoje finansinėje padėtyje, padėtį.

## **Netaikyti padidinto nedarbo socialinio draudimo tarifo terminuotoms sutartims arba nustatyti jo išimtis**

Terminuotoms darbo sutartims nedarbo draudimo įmokos tarifas didinamas 1,55 karto (Valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 8 str. 2 d.). Padidintas apmokestinimo tarifas neatitinka jo tikslų tais atvejais, kai darbdavys yra priverstas ieškoti darbuotojo, kuris pavaduotų dirbti negalintį arba atostogose esantį darbuotoją. Be to, jeigu įmonės finansinė padėtis yra sudėtinga, net ir nedarbo socialinio draudimo įmokos padidintas tarifas gali turėti lemiamą įtaką veiklos tęstinumui ir kitų darbo vietų išsaugojimui. Tai aktualu tiek pandemijos laikotarpiu, tiek esant įprastoms ekonominėms sąlygoms.

## **Sudaryti sąlygas darbuotojams ir darbdaviams susitarti dėl viršvalandžių apmokėjimo už faktiškai išdirbtą laiką ir patiems spręsti dėl pageidaujamo papildomo uždarbio toje pačioje darbovietėje**

Padidėjus darbo funkcijos poreikiui ar esant poreikiui pavaduoti dirbti negalintį darbuotoją, viršvalandžių galima skirti iki 8 valandų per savaitę, o dėl likusios reikalingo laiko dalies turi būti susitariama kaip dėl papildomo darbo. Tačiau pagal DK tai pačiai funkcijai vykdyti negalima sudaryti susitarimo dėl papildomo darbo. Taigi esant poreikiui dirbti daugiau tą patį darbą, darbdaviai gali skirti ir apmokėti tik iki 8 valandų viršvalandžių per savaitę. Dėl to yra tikslinga numatyti, kad darbdaviai apmoka už faktiškai darbuotojų išdirbtą viršvalandžių laiką, o dėl konkrečios jų trukmės šalys susitaria tarpusavyje. Priešingu atveju kyla grėsmė, kad viršvalandžiai nebus deklaruojami arba kad darbuotojams nebus atlyginta už jų faktiškai išdirbtą laiką.

## **Sutrumpinti terminus, taikomus darbo sutarties sąlygų ir darbo grafikų keitimui**

Rašytinio darbuotojo sutikimo keisti darbo funkciją, apmokėjimo sąlygas, darbo vietą, darbo laiko režimą reikia laukti mažiausiai 5 darbo dienas. Šis terminas gali būti pernelyg ilgas perskirstant darbo jėgą. Tai prisideda prie neapibrėžtumo ir delsimo, kuris ypač nenaudingas kovojant dėl įmonės veiklos tęstinumo, jos paslaugų gavimo nenutrūkstamumo ir planuojant darbo jėgos paskirstymą. Lanksčių ir greitų sprendimų galimybės nebuvimas veda prie to, kad prarandama daugiau darbo vietų, nei tokiai galimybei esant. Todėl tikslinga DK 45 str. numatytą minimalų 5 darbo dienų terminą pakeisti į maksimalų 2 dienų terminą. DK įpareigoja darbo (pamainų) grafikus pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo. Siūlome esant valstybės lygio ekstremaliajai situacijai arba karantinui nustatyti, kad apie darbo (pamainų) grafikus informuojama prieš 1 darbo dieną. Tai užtikrintų galimybę organizuoti nenutrūkstamą įstaigos veiklą ir žmonių poreikių tenkinimą.

## **Įteisinti nenustatytos apimties darbo sutartis**

Pagal pirminį DK projektą, nenustatytos apimties sutartis yra tokia, pagal kurią darbo funkcijos laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją atlikti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. Minimali darbo trukmė, kurią darbuotojas turėtų išdirbti per dieną yra aštuonios valandos per kalendorinį mėnesį. Vertinant karantino padarinius darbo rinkai, darytina išvada, kad darbuotojams naudinga galimybė turėti bent minimalias mėnesines pajamas ir palaikyti savo profesinius įgūdžius. Be to, darbas pagal nenustatytos apimties sutartis sudarytų galimybę lanksčiau derinti darbo laiką su asmeniniais įsipareigojimais, kai galimybės dirbti nuotoliu būdu nėra. Visuomenėje vis daugiau kalbant apie tam tikrų darbo teisės standartų taikymą dirbantiesiems per platformas, vertėtų įvertinti nenustatytos apimties darbo sutarčių pritaikymo galimybes kurjerių ir pavėžėjų veikloje.

## **Panaikinti terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui skaičiaus ribojimą**

Pagal DK terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus. Tai reiškia, kad įstaigos, kuriose dirba mažiau negu 5 darbuotojai, negali sudaryti terminuotų sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui. Tokios sutartys darbdaviams naudingos siekiant laikinai pakeisti saviizoliacijoje esantį asmenį, taip pat darbuotojus, kurių vaikai turi mokytis nuotoliniu būdu iš namų, kai nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu.

**Nenutraukti remiamojo įdarbinimo priemonių, kai asmuo pradeda dirbti savarankiškai, bet gauna nepastovias, nedideles pajamas**

Užimtumo įstatymo 41 str. 2 dalis numato, kad įgyvendinant remiamojo įdarbinimo priemones, darbdaviams, įdarbinusiems tam tikrų grupių Užimtumo tarnybos siūstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui. Šios subsidijos mokėjimas nutraukiamas, jeigu, be kita ko, darbuotojas pradeda dirbti savarankiškai (41 str. 5 d. 5 p.) nepriklausomai nuo gaunamų papildomų pajamų dydžio ar jų pastovumo. Nors darbo santykiai su tokiu darbuotoju nėra nutraukiami, darbdavys nebegauna žadėtos kompensacijos. Dėl to gali pasikeisti darbdavio motyvacija tokį darbuotoją ir toliau samdyti. Atitinkamai ir darbuotojai tokiais atvejais arba yra mažiau linkę užsidirbti papildomai, arba nedeklaruoja iš šios veiklos gaunamų pajamų. Subsidijos mokėjimo nutraukimas yra nepagrįstas tokiais atvejais, kai papildomos pajamos nėra gaunamos pastoviai ir jų dydis neužtikrina minimalaus pragyvenimo lygio. Be to, tokie reikalavimai neužtikrina remiamo įdarbinimo tikslų įtraukti darbo neturinčius asmenis į darbo rinką.