

Dėl Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto

Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektu XVP-1231 siūloma:

- Didinti darbo santykių lankstumą aukštesnį darbo užmokestį uždirbantiems darbuotojams;
- Leisti kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl daugiau darbo santykių aspektų bei plėsti kolektyvinių sutarčių taikymo aprėptį;
- Įpareigoti valstybės ir savivaldybių valdomas įmones įtraukti darbuotojų atstovus į įmonių valdybas;
- Stiprinti galimybes streikuoti ir didinti jų poveikį įmonėms.

Šiuolaikinėje ekonomikoje darbo santykius dera suvokti ne kaip klasių konfliktą, o kaip savanorišką bendradarbiavimą ir vertės kūrimą

Darbo santykiai leidžia žmonėms kurti vertę ir uždirbti pajamas netaikant prievartos ir gerbiant kitų žmonių laisvę. Sveikas santykio tarp darbuotojo ir darbdavio balansas ir pagarba jų gebėjimui susitarti leidžia priimti abiejų darbo santykių šalių poreikius geriausiai atliepiančius kompromisus.

Projekto aiškinamajame rašte Vyriausybė darbuotojus įvardija ne kaip lygiavertę, o kaip struktūriškai „silpnesnę darbo santykių pusę“. Šis teiginys remiasi atgyvenusiu naratyvu, kuriame darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo neišvengiamai yra išnaudojimo forma, o darbo rinka matoma kaip konflikto erdvė.

Šiandieninėje darbo rinkoje galių balansas yra pasikeitęs. Dažnai dėl darbuotojų konkuruoja darbdaviai, o ne atvirkščiai. 2026 m. oficialiai registruotų laisvų darbo vietų skaičius Lietuvoje viršija 30 tūkst.¹, t.y. per dešimtmetį padvigubėjo. Darbuotojai gali pasinaudoti šia galimybe ir laisvai pereiti iš vieno darbdavio pas kitą. Šiuolaikinei problemai – darbuotojų perviliojimui – spręsti, konkurencijos įstatyme įtvirtinti teisiniai saugikliai² signalizuoja apie stiprią darbuotojų padėtį darbo rinkoje. Darbo santykių galios balansą paveikė ne tik pasikeitusios ekonominės ir socialinės sąlygos, bet ir darbuotojo interesus griežtai sauganti teisinė bazė. Darbo santykių reguliavimas Lietuvoje, remiantis „Pasaulio ekonominės laisvės indeksu“, yra šeštas

¹ Oficialiosios statistikos portalas. <https://osp.stat.gov.lt/>

² Ellex. „Darbuotojų viliojimas: apribojimai ir taisyklės kovoje dėl darbuotojų.“ 2022 m. gruodžio 5 d. Prieiga 2026-03-17. <https://ellex.legal/lt/darbuotoju-viliojimas-apribojimai-ir-taisykles-kovoje-del-darbuotoju/>

griežčiausias Europos Sąjungoje (ES)³. Darbuotojų interesus aktyviai gina Valstybinė darbo inspekcija, o dauguma ginčų baigiasi arba darbuotojo naudai, arba taikos sutartimi⁴.

Ignoruojant pasikeitusį darbo santykių šalių galios balansą, siūlomi sprendimai gali pakirsti šalių bendradarbiavimą ir konstruktyvų dialogą. Siūlymai plėsti kolektyvinius (prieš individualius) darbo santykius, didinti galimybes streikuoti ir trikdyti įmonių veiklą, gali užprogramuoti priešpriešą tarp darbo santykių šalių.

Lankstesni darbo santykiai aukštesnį darbo užmokestį uždirbantiems darbuotojams – žingsnis tinkama linkme

Projektu siūloma:

- Leisti darbdaviams ir darbuotojams, kurių atlyginimas didesnis už du vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžius (~5 052 eurų per mėn.⁵), nukrypti nuo imperatyvių darbo sutarties pasibaigimo taisyklių;
- Šiems darbuotojams taip pat bus galima taikyti ilgesnį, 6 mėn. trukmės bandomąjį laikotarpį.

Projekto aiškinamajame rašte nurodomas siūlymų tikslas – paskatinti „konkurencingesnį atlyginimų siūlymą, prisidėti prie talentų pritraukimo bei išlaikymo Lietuvoje“. Šiuo siūlymu pripažįstama, jog griežtas darbo santykių reguliavimas riboja atlyginimų konkurencingumą. Pavyzdžiui, galiojančios išeitinės kompensacijos, galinčios siekti net 2–6 darbuotojo darbo užmokesčio dydžius, didina riziką samdyti darbuotojus ar kelti atlyginimą. Aukštos išeitinės kompensacijos finansinę riziką įmonėms ypač didina ekonomiškai sudetingesniais laikotarpiais. Pavyzdžiui, ištikus ekonominei krizei, sumažėjus užsakymų ir atsiradus būtinybei sumažinti darbuotojų skaičių, išeitinės kompensacijos reiškia itin dideles vienkartinės sąnaudas, kai pajamų stipriai sumažėja. Šios išlaidos gali didinti įmonių nemokumo riziką. Mokslinėje literatūroje pabrėžiamas ir neigiamas išeitinių kompensacijų reguliavimo poveikis užimtumo lygiui ir nedarbiui⁶.

³ Gwartney James, Robert Lawson ir Ryan Murphy. *Economic Freedom of the World: 2025 Annual Report*. Vancouver: Fraser Institute, 2025. Prieiga 2026-03-17.

<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/2025-10/economic-freedom-of-the-world-2025-annual-report.pdf>

⁴ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. „Darbo ginčų komisijose dominuojantys ginčai ir priteistos sumos 2025 m.“ 2026 m. kovo 4 d. Prieiga 2026-03-17.

<https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/darbo-gincu-komisijose-dominuojantys-gincai-ir-priteistos-sumos-2025-m-n7f/>

⁵ Oficialiosios statistikos portalas. <https://osp.stat.gov.lt/>

⁶ Addison, John T., and Paulino Teixeira. „What have we learned about the employment effects of severance pay? Further iterations of Lazear et al.“ *Empirica* 32.3 (2005): 345-368.

Visgi, jei siūlomomis pataisomis pripažįstama, jog didesnis darbo santykių lankstumas yra naudingas abiems darbo santykių šalims, o griežti suvaržymai riboja atlyginimų augimą ir darbuotojų samdą, lankstesnius darbo santykius tikslinga taikyti plačiau. Pažymėtina, jog dėl griežtų imperatyvių nuostatų, taikomų nuolatiniams darbo santykiams, dalis darbuotojų tegaua terminuotas sutartis arba tampa „paslaugų teikėjais“ vykdydami individualią veiklą. Užimtumo tarnybos duomenimis, 11,7 proc. 2026 m. vasarį įsidarbinusių tarnybos klientų dirbti pradėjo pagal terminuotas darbo sutartis. Greta 15,5 tūkst. įsidarbinusiųjų, net 5,7 tūkst. pradėjo vykdyti veiklą pagal verslo liudijimą.

Profesinių sąjungų stiprinimas mažina erdvę individualiems darbo santykių šalių susitarimams

Projektu siūloma:

- Suteikti galimybę kolektyvinėse sutartyse šalių susitarimu nukrypti nuo imperatyvių darbo kodekso taisyklių darbo sutarties pasibaigimo, darbo laiko, nuotolinio darbo ir kitose srityse;
- Darbo apmokėjimo sistema, patvirtinta darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi, būtų taikoma visiems darbuotojams, ne tik profesinių sąjungų nariams;
- Valstybei ar savivaldybei priklausančiose įmonėse darbuotojų atstovai turėtų sudaryti ne mažiau kaip 1/5 valdybos, bet ne mažiau kaip vieną narį.

Projekto aiškinamajame rašte nurodomas tikslas – „*mažinti reglamentavimo intensyvumą, kad profesinės sąjungos turėtų didesnę galią derėtis dėl darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių pusės, teisių, geresnių darbo sąlygų ir atlygio užtikrinimo*“. Visgi, nors siūloma suteikti teisę profesinėms sąjungoms nukrypti nuo dalies imperatyvių darbo kodekso nuostatų, pats reguliavimo intensyvumas lieka nepakitęs – išlaikomos visos egzistuojančios darbo santykius reguliuojančios nuostatos. Turint omenyje, jog Lietuvos darbo kodeksas – vienas griežčiausių ES, kolektyvinių sutarčių plėtra mažai tikėtina, nes joms poreikio praktiškai nėra. Jis atsirastų nebent tuo atveju, jei būtų reikšmingai sušvelnintos imperatyvios darbo kodekso nuostatos, pavyzdžiui, dėl darbo sutarties pasibaigimo, nuo kurių šiuo projektu ketinama leisti nukrypti aukštesnes pajamas uždirbantiems darbuotojams.

Nuostata, jog darbo apmokėjimo sistema, sulygta profesinių sąjungų ir darbdavių, galiotų ir profesinėms sąjungoms nepriklausantiems asmenims, mažina erdvę individualiems darbuotojo ir darbdavio susitarimams. Darbo užmokesčio struktūra modernioje ekonomikoje, ypač jaunose įmonėse, vis dažniau apima darbuotojo naudai sumokėtas pensijų įmokas, opcionalus, su projektų rezultatais susietas premijas, papildomą sveikatos draudimą ir atlyginimą natūra, pavyzdžiui leidžiant naudotis automobiliu. Universaliai taikoma darbo užmokesčio sistema tokius individualius susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio gali varžyti.

Siūlymas įtraukti darbuotojų atstovus į įmonių valdybą gali užprogramuoti interesų konfliktą. Valdybos paskirtis – veikti dėl visos įmonės interesų, siekti ilgalaikės vertės, pelno ir strateginių tikslų. Tuo tarpu darbuotojų atstovas būtų priverstas, pirmiausia, atstovauti jį delegavusių darbuotojų interesams, kurie gali nebūtinai sutapti su ilgalaikiais įmonės interesais. Pavyzdžiui, Vokietijos automobilių pramonės perėjimą prie elektroninių transporto priemonių vystymo stabdė darbuotojų atstovai, prieštaravę įmonės restruktūrizacijos planams, siekdami išlaikyti darbuotojų, dirbančių su vidaus degimo varikliais, darbo vietas⁷. To pasekoje, Vokietijos gamintojus elektromobilių rinkos konkurencinėje kovoje nugalėjo Kinijos ir JAV gamintojai.

Žemas streikų skaičius Lietuvoje indikuoja ne reguliavimo problemas, o stiprią darbuotojų padėtį darbo rinkoje

Projektu siūloma:

- Ilginti įspėjamojo streiko trukmę iki 4 valandų, vietoje 2 valandų;
- Trumpinti terminus sudaryti ir spręsti ginčą ginčo komisijoje, skųsti sprendimą streikuoti teismui;
- Drausti darbdaviui bet kokiais būdais skatinti darbuotojus nestreikuoti.

Projekto aiškinamajame rašte nurodoma, kad, Lietuvoje „*streikų skaičius išlieka stabiliai žemas, o jų poveikis dažnai neturi realaus poveikio. [...] Tuo tarpu kitose ES šalyse, tokiose kaip Prancūzija, Italija ar Belgija, streikai yra įprasta ir efektyvi darbuotojų interesų gynimo priemonė, kuri leidžia profesinėms sąjungoms veiksmingiau derėtis dėl darbo sąlygų*“.

Visgi, vertinant šalių, kurių pavyzdžiu remiamasi projekto aiškinamajame rašte, duomenis, dažni streikai nebūtinai turi teigiamą poveikį darbuotojų pajamoms. Realios gyventojų pajamos (įvertinus infliaciją) įvardytose Prancūzijoje, Italijoje ir Belgijoje stagnavo arba augo apie 1 proc. per metus tempu. Tuo tarpu Italijoje – realios gyventojų pajamos, įvertinus infliacijos poveikį, šiandien yra netgi mažesnės, nei buvo 2004 m.

Streikai gali sukelti nuostolius ne tik atskiroms įmonėms, bet ir sustabdyti pagrįstas reformas, iškeldami konkrečios šakos darbuotojų interesus virš visos visuomenės. Pavyzdžiui, Prancūzijos transporto profesinių sąjungų protestai keliems metams atidėjo reformą, kuri turėjo sulyginti 42 skirtingas pensijų sistemos sąlygas skirtingoms profesijoms (įskaitant

⁷ Bob Hancké ir Laurenz Mathei, „Varieties of Just Transitions in the European Car Industry,“ *Contemporary Social Science* 19, nr. 1–3 (2024): 135–153, <https://doi.org/10.1080/21582041.2024.2317389>

ženkliai jaunesnį pensijinį amžių transporto profesinių sąjungų nariams) į vieningą pensijų sistemą, suvienodinančią pensijinį amžių daugumai darbuotojų⁸.

Vertinant bendrą vaizdą, streikai šių šalių darbuotojams nepadėjo, o galbūt net pakenkė. Žemas streikų skaičius Lietuvoje indikuoja ne reguliavimo problemas, o stiprią darbuotojų padėtį darbo rinkoje – vidutinis darbo užmokestis kasmet augo beveik dešimtadaliu.

Išvados

Reguliuojant darbo santykius derėtų atsižvelgti į pasikeitusį darbo rinkos balansą ir siekti konstruktyvaus bendradarbiavimo, o ne destruktivaus konflikto. Individualūs susitarimai sąlygoja geriausiai darbo santykių šalių interesus atliepančias darbo sąlygas.

- Griežtos imperatyvios darbo kodekso nuostatos daro neigiamą poveikį atlyginimų konkurencingumui ir darbuotojų samdymui. Be to, jos išstumia dalį darbuotojų į terminuotus darbo santykius arba į kitokias veiklos formas, suteikiančias dar mažesnes socialines garantijas. Dėl to, lankstesnes galimybes tartis dėl darbo sutarties pasibaigimo sąlygų derėtų taikyti plačiau, ne vien siaurai darbuotojų, uždirbančių virš 2 VDU, grupei;
- Kolektyviniai susitarimai gali riboti individualius darbuotojų ir darbdavių susitarimus, geriau atliepančius jų interesus. Visgi, jei Vyriausybė siekia didinti kolektyvinių susitarimų aprėptį, erdvės jiems atsirastų tik sušvelninus imperatyvias darbo kodekso nuostatas, pavyzdžiui, dėl darbo sutarties pasibaigimo;
- Darbuotojų įtraukimas į valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių valdybas gali užprogramuoti interesų konfliktą ir trikdyti ilgalaikius įmonių interesus atliepančius sprendimus.
- Atsižvelgiant į sustiprėjusią darbuotojų padėtį ir sparčiai augančius atlyginimus, pagrindo keisti streikų – įmonių veiklą trikdančio veikimo – reguliavimą nėra pagrindo. Vietoje to, derėtų skatinti konstruktyvų darbo santykių šalių bendradarbiavimą.

⁸ Corbet, Sylvie. „Paris Sees Biggest Transport Strike in Decade over Pensions.“ *CBS Austin*, 2019 m. rugsėjo 13 d. <https://cbsaustin.com/news/nation-world/massive-transport-strike-paralyzes-paris-over-pension-reform>