Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2021 m. lapkričio 18 d. Nr. 21-210AR

DĖL DIREKTYVOS 2003/88/EB DĖL TAM TIKRŲ DARBO LAIKO ORGANIZAVIMO ASPEKTŲ ĮGYVENDINIMO ATASKAITOS

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), atsižvelgdama į tai, kad Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija inicijavo Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Darbo laiko direktyva) ataskaitos dėl Darbo laiko direktyvos praktinio įgyvendinimo Lietuvoje rengimą, kaip socialinis partneris teikiame nuomonę ir įžvalgas dėl poreikio peržiūrėti Darbo laiko direktyvą.

Pažymėtina, kad pastaraisiais metais reikšmingai keitėsi darbo laiko modeliai. Tai paskatino technologiniai pokyčiai, verslo veiklos organizavimo pokyčiai, padidėjęs paslaugų poreikis, vis įvairesnis individualus gyvenimo būdas. Didelės įtakos turėjo COVID-19 pandemija, kuriai esant buvo ieškoma priemonių, siekiant išspręsti su darbo laiko organizavimu susijusius poreikius, ir tam ypač padėjo galimybės dirbti nuotoliu. Pokyčiai išryškino nuotolinio darbo suteikiamus privalumus, nes sukuriamos sąlygos dirbti nuotoliu gali spręsti nepatrauklios darbo vietos aplinkos problemą dėl tokių priežasčių kaip pvz. atstumas iki biuro, daug laiko reikalaujančios transporto spūstys, viešojo trasporto iššūkiai, automobilių vietos stovėjimo trūkumas ir kt. Manome, kad vis reikšmingesnis ir aktualesnis tampa lankstus darbo laiko reguliavimas, kuris tenkina tiek dirbančius asmenis, tiek darbdavius, nes darbuotojai patogiau gali derinti darbą ir laisvalaikį, o darbdaviams sudaroma galimybė efektyviai paskirstyti darbo jėgą atsižvelgiant į veiklos pobūdį ir pokyčius.

Pažymėtina, kad nacionaliniai įstatymų leidėjai, tame tarpe ir Lietuva, yra linkę riboti darbuotojų ir darbdavių galimybes individualiai tartis, prisidengdami darbuotojų apsauga, kuri neretai gali pakenkti patiems darbuotojams. Tam įtakos neabejotinai turi Darbo laiko direktyva, pagal kurios 6 straipsnio b punktą vidutinis savaitės darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) neturi būti ilgesnis negu 48 valandos per savaitę, pagal 8 straipsnio a punktą „naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų“ ir kt.. Šie ir panašūs ribojimai reiškia neišnaudotas galimybes abiems darbo santykių šalims. Tuo siekiama užtikrinti minimalų darbuototojų apsaugos lygį, tačiau tai nebūtinai atitinka realius rinkos poreikius.

Atsižvelgiant į tai, kad per ilgą laikotarpį nuo Darbo laiko direktyvos priėmimo keitėsi darbuototų lūkesčiai, paslaugų poreikis, sparčiai kito technologijos, atsirado įvairių ir patogesnių galimybių dirbti nuotoliu, augo darbuotojų mobilumas, vis labiau orientuojamasi į darbo rezultatą, siūlytina keisti Darbo laiko direktyvą atsisakant maksimalaus savaitės darbo laiko įtvirtinimo, taip pat naktinės pamainos darbuotojų maksimalaus darbo valandų skaičiaus per parą nustatymo. Siūlome palikti tik poilsio laiko reguliavimą. Manome, kad būtų išlaikyti darbuotojų apsaugos standartai, nes bet kuriuo atveju reikalavimai dėl poilsio ribotų leidžiamą darbo valandų skaičių, būtų išlaikomas darbo ir poilsio laiko balansas. Manome, kad tokiu būdu būtų skatinami ir užtikrinami lankstesni darbo santykiai, sudaromos sąlygos darbuotojams ir darbdavimas savarankiškai susitarti. Mūsų siūlymas grindžiamas ir tuo, kad formuojasi praktika, jog nustatant griežtus darbo limitus, kurių negalima viršyti , yra skatinamas perėjimas prie civilinių sutarčių, kas žmogui jo garantijų prasme yra blogiau. Gal tai mažiau reikšminga specialybėms, kur reikia mažesnės kvalifikacijos, bet toms specialybėms, kur reikia daugiau intelektinio darbo ir norima efektyviai dirbti turint darbo santykius

daugiau nei su vienu darbdaviu, griežti (maksimalūs) darbo limitai riboja galimybes išnaudoti turimas kompetencijas ir sukurti pridėtinę vertę.

Atkreiptinas dėmesys, kad ir pagal esamą reguliavimą valstybės narės gali pasirinkti maksimalaus savaitės darbo laiko apribojimo, jeigu laikomasi darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos bendrųjų principų ir taikomos tam tikros apsaugos priemonės (Darbo laikos direktyvos 22 straipsnis). Iš darbuotojo negalima reikalauti dirbti daugiau negu vidutiniškai 48 valandas per savaitę, nebent jis būtų pirma davęs aiškų ir suteikta informacija pagrįstą išankstinį sutikimą dirbti tokį darbą. Valstybė narė turi užtikrinti, kad darbuotojas, nenorintis sutikti dirbti tokį darbą, dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių. Valstybė narė taip pat turi užtikrinti, kad darbdavys tvarkytų ir atnaujintų įrašus apie visus tokį darbą dirbančius darbuotojus ir perduotų tuos įrašus kompetentingų institucijų žinion, o šios institucijos dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalų darbo valandų skaičių. Pažymėtina, kad vadovaujantis šiomis nuostatomis, net atsisakius maksimalaus savaitės darbo laiko apribojimo, neskatinami pakankamai lankstūs darbo santykiai, todėl tikslinga peržiūrėti Darbo laiko direktyvą ir ją keisti, siekiant darbo lankstumo galimybėmis kurti naudą ekonomikai, darbuotojams ir darbdaviams.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Prezidentas Andrius Romanovskis

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p.: akvile@lvk.lt, tel. +370 5 212 1111