

LR Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui
LR Seimo Ekonomikos komitetui
LR Seimo Biudžeto ir finansų komitetui
LR Seimo Valstybės valdymo ir savivaldybių komitetui

2025 m. rugsėjo 16 d., Nr. 25–134AR

Kopija
LR Seimo Lietuvos socialdemokratų partijos frakcijai
LR Seimo „Nemuno aušros“ frakcijai
LR Seimo Lietuvos valstiečių, žaliųjų ir Krikščioniškų šeimų
sąjungos frakcijai

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL DVIDEŠIMTOSIOS LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS PROGRAMOS“ PROJEKTO

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), išnagrinėjusi Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ projektą (reg. Nr. XVP–718), šiuo raštu **siekia atkreipti Jūsų dėmesį į Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 120 punkte formuluojamą įsipareigojimą skatinti kolektyvinius susitarimus dėl suminės darbo laiko apskaitos.**

LVK ne kartą buvo atkreipusi dėmesį į konkurencingo darbo santykių reguliavimo poreikį. Manome, kad darbo aplinka turi išlikti lanksti ir sudaryti palankias sąlygas vertės kūrimui. Svarbu, kad darbo santykiai būtų reglamentuoti taip, kad galėtų reaguoti į nuolatos kintančius ekonominius ir technologinius iššūkius, bei suteiktų galimybes ekonomikos dalyviams pritaikyti darbo sąlygas pagal veiklos specifiką.

Tenka apgailestauti, kad vis dar tęsiamos iniciatyvos keisti suminės darbo laiko apskaitos reglamentavimą, siekiant priartinti šį režimą prie tokio modelio, kai jo taikymas būtų galimas tik susitarus kolektyvinėse sutartyse.

Pirmiausia, **pasigendame ekonominio pagrindimo, kodėl apskritai suminės darbo laiko apskaitos reguliavimas turėtų būti peržiūrimas ir galimai skatinant kolektyvinius susitarimus apribotas taip, kad taptų neįgyvendinamas ir praktikoje tai reikštų jo panaikinimą.** Ribojimas taikyti šį leistiną darbo režimą ir taip jau griežtai reglamentuotus darbo santykius darytų tik dar mažiau lankstesnius. Tai iš esmės apribotų darbdaviams darbo organizavimą prekybos, maitinimo, klientų aptarnavimo, medicinos paslaugų teikimo ir kt. sektoriuose, kur darbuotojų darbas negali būti organizuojamas nuo 8 iki 17 val. ar nuo 9 iki 18 val., o yra vykdomas, kai yra klientų, kai tie patys klientai nedirba. Be to, iniciatyvos drastiškai bloginti darbo organizavimo sąlygas lemtų investuotojų atbaidymą.

Pažymėtina, kad suminės darbo laiko apskaitos režimas yra įprasta darbo laiko apskaitos forma absoliučioje daugumoje šalių, nustatant aiškias apskaitos ir kontrolės taisykles. Mūsų nuomone, Lietuvoje apribojus suminės darbo laiko apskaitos naudojimo galimybes gamybos, paslaugų, prekybos įmonėse, t. y. susiejant šio darbo režimo leistinumą tik su kolektyvinėmis sutartimis, būtų, be kita ko, iš esmės paveiktas įmonių konkurencingumas tarptautiniame kontekste. Griežtesni darbo laiko apribojimai gali sukelti verslo veiklos sulėtėjimą, ypač lanksčioms ir sezoninėms įmonėms, kur darbo krūvis svyruoja. Tai gali sutrikdyti daugelio sektorių augimą.

Norime priminti, kad poreikis taikyti suminę apskaitą būtent ir kyla situacijose, kai darbo krūvis darbovietėje svyruoja ir yra nepastovus arba tokio darbo laiko režimo poreikį lemia darbuotojų atliekamų funkcijų esmė – dirbdamas tokiu režimu darbuotojas darbo pareigas atlieka tuo metu, kada jos yra reikalingos, ir nedirba tuomet, kai tokio poreikio nėra, dėl ko pasirenkamas ilgesnis apskaitinis laikotarpis ir jo metu dirbama skirtingu intensyvumu atskiromis savaitėmis.

Pažymėtina, kad **jeigu suminės darbo laiko apskaitos taikymas būtų siejamas tik su kolektyvinėmis sutartimis, tai sukeltų reikšmingų iššūkių ne tik privačiam, bet ir viešajam, ypač – savivaldos sektoriui.** Tokia tvarka ribotų galimybes lanksčiai organizuoti darbą, apsunkintų darbo krūvio planavimą bei mažintų įstaigų veiklos efektyvumą. Dėl to galėtų didėti administracinė našta, ilgėti paslaugų teikimo terminai, kilti sunkumų užtikrinant sklandų viešųjų paslaugų prieinamumą ir kokybę gyventojams.

Akcentuotina, kad **pereinant prie modelio, kai suminės darbo laiko apskaitos taikymas būtų galimas tik numatant tokią galimybę kolektyvinėse sutartyse, faktiškai būtų paneigiamas darbo tarybų vaidmuo.** Tokiu atveju darbdaviai netektų galimybės tartis su darbo tarybomis dėl esminių darbo organizavimo klausimų ir lanksčiau reguliuoti darbo santykius pagal įmonės poreikius. Darbo tarybos buvo įtvirtintos kaip mechanizmas, leidžiantis darbdaviams ir darbuotojų atstovams susitarti tais atvejais, kai nėra šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, nėra profesinės sąjungos, ypač mažesnėse įmonėse. Todėl siūlymas plėsti kolektyvinių sutarčių aprėptį, numatant galimybę taikyti suminę darbo laiko apskaitą tik per jas, ne tik sumenkintų darbo tarybų vaidmenį, bet ir neprisidėtų prie tikro dialogo įmonėse skatinimo. Be to, manome, kad neįvertinama praktinė aplinkybė, jog daugelyje privataus sektoriaus sričių kolektyvinės sutartys apskritai nėra įmanomos, todėl naujasis reguliavimas būtų taikomas tik pavieniams atvejams, o ne visuotiniu mastu.

Galiausiai, Konstitucinis Teismas savo nutarimuose (2007 m. spalio 24 d., 2011 m. gegužės 31 d.) yra ne kartą akcentavęs, kad valstybė privalo gerbti susiformavusius asmenų lūkesčius ir užtikrinti reguliacinės aplinkos stabilumą. Investuotojai, planuodami savo veiklą ir kapitalo paskirstymą, vertina ne tik šiuo metu galiojantį reguliavimą, bet ir jo tęstinumą bei nuspėjamumą ateityje. Todėl bet kokie **staigūs darbo santykių reguliavimo pokyčiai, ypač jei jie būtų nukreipti į kolektyvinių susitarimų dėl suminės darbo laiko apskaitos privalomumą, suteikiant reikšmingą derybinę persvarą profesinėms sąjungoms, pažeistų teisėtų lūkesčių principą.** Toks žingsnis **siųstų aiškų neigiamą signalą investuotojams apie teisinės aplinkos nestabilumą Lietuvoje, o tai mažintų šalies patrauklumą tiek vietos, tiek tarptautiniu mastu.**

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, manome, kad kolektyvinių sutarčių aprėptis gali būti didinama kitomis priemonėmis, nei keičiant nusistovėjusį suminės darbo laiko apskaitos reguliavimą. Atsižvelgiant į tai, **siūlome atsakingai įsivertinti galimų priimti programinių įsipareigojimų rizikas ir atsisakyti** Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 120 punkte formuluojamo **įsipareigojimo skatinti kolektyvinius susitarimus dėl suminės darbo laiko apskaitos.**

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Ineta Rizgelė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p. akvile@lvk.lt, mob. +37060151897.