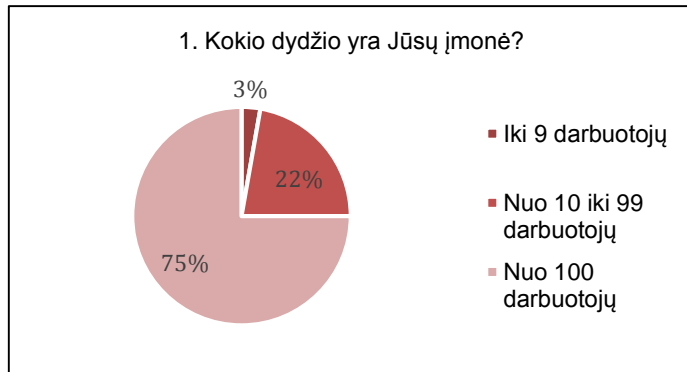
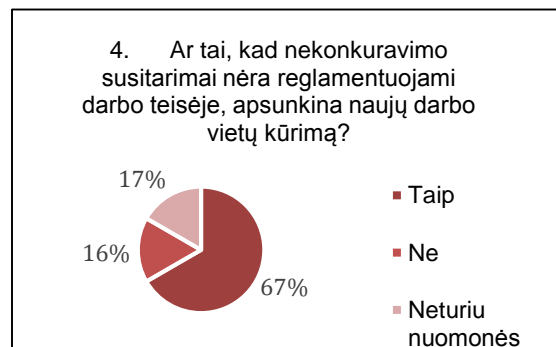
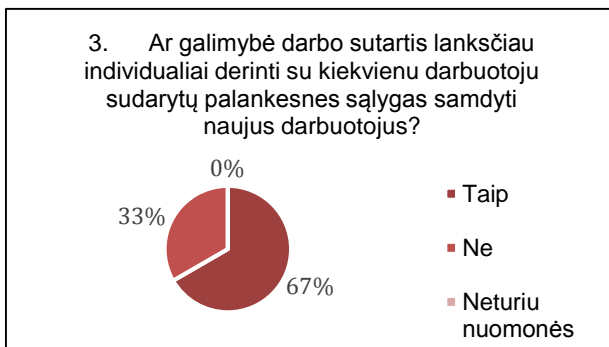
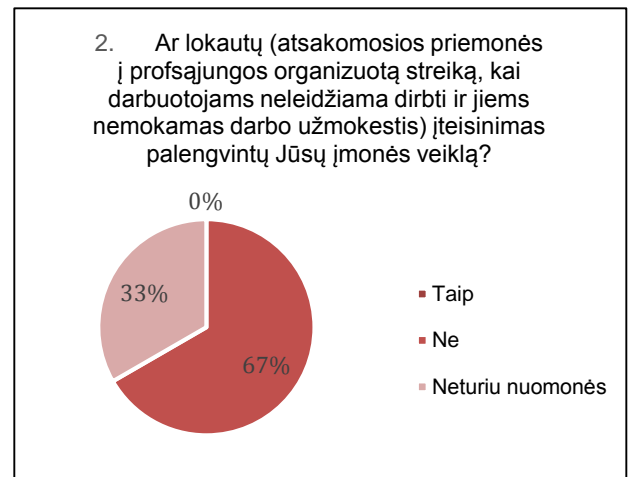
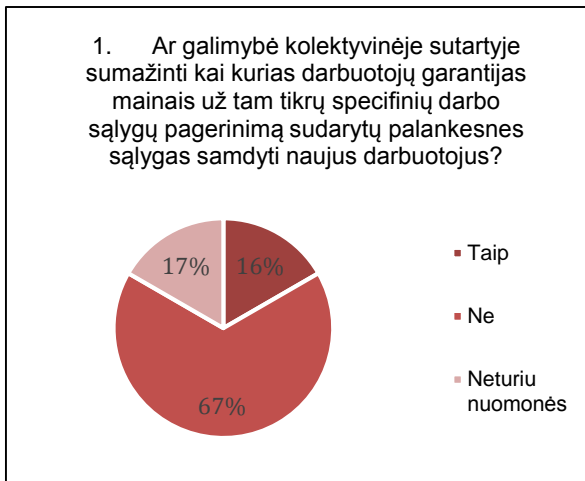


## PRIEDAS I-4

# Esamo darbo santykių teisinio reguliavimo įtakos naujų darbo vietų kūrimui ir esamų darbo vietų išlaikymui tyrimas



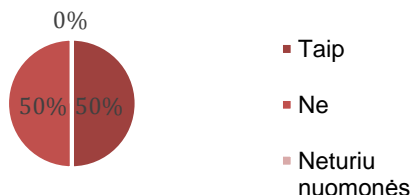
### Iki 9 darbuotojų



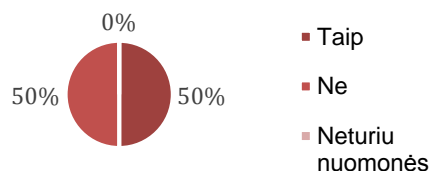
5. Ar ribotos galimybės susitarti dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo (jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, atlyginamos tik per paskutinius vienerius darbo metus patirtos išlaidos) sudaro kliūtis finansuoti darbuotojų mokymąsi?



6. Ar dabartiniu metu Darbo kodekse nustatytas 3 mėn. išbandymo terminas yra pakankamas?



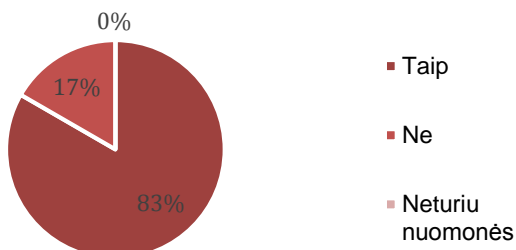
7. Ar ilgesnio nei 3 mėnesiai išbandymo termino nustatymas Darbo kodekse sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



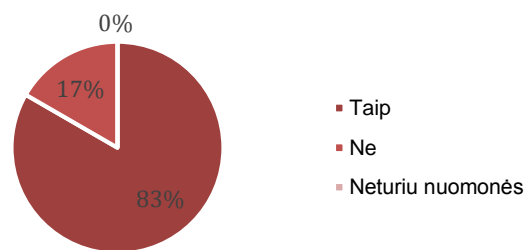
8. Įvardinkite kitus administracinės naštos elementus, kurie trukdo darbo vietų kūrimui.

Projektų finansavimo apribojimai trukdo įdarbinti jaunos ir perspektyvius darbuotojus; neleidžiama sudaryti terminuotų sutarčių nuolatiniam darbui; nėra galimybės išleisti darbuotoją nemokamų atostogų pačiam prašant.

9. Ar ribotos galimybės pasirašyti terminuotas darbo sutartis trukdo kurti naujas darbo vietas?



10. Ar galimybė pratęsti terminuotas darbo sutartis sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



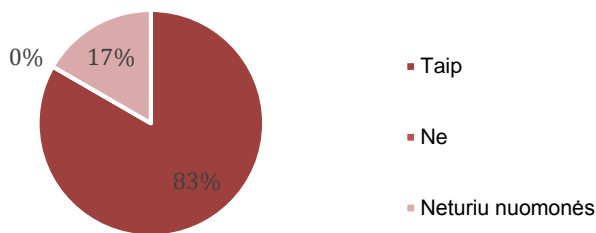
11. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais sudaryti sutartis pagal iškvietimą (darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje, tačiau turi būti pasiekiamas esant būtinumui; apmokama tik už tą laiką, kai darbuotojas yra iškviečiamas dirbti) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



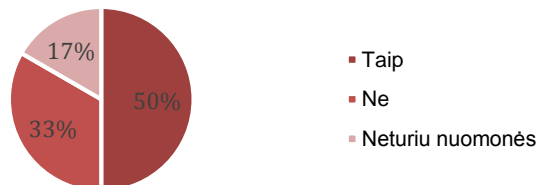
12. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais dirbti „pagal poreikį“ (be išankstinio nustatyto darbo valandų skaičiaus ir grafiko, bet su darbuotojo teise atsisakyti dirbti, jeigu jis turės kitų įsipareigojimų) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



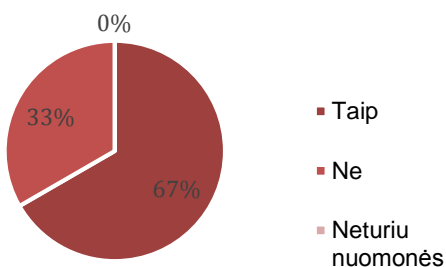
13. Ar tai, kad mokinio (praktinio mokymo) sutartis nėra reglamentuojama darbo teisėje, sudaro kliūtis jaunų asmenų įdarbinimui?



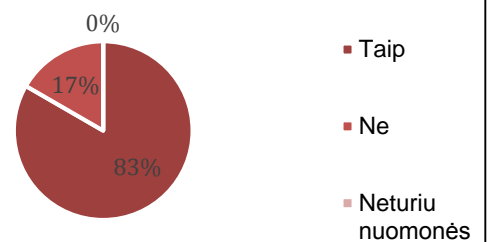
14. Ar galimybė sudaryti darbo pasidalijimo (job-sharing) sutartis (su dviem ar daugiau darbuotojų sudaroma viena darbo sutartis vienai darbo vietai bendrai toms pačioms darbo funkcijoms atlikti, darbuotojams patiems pasiskirstant darbo laiką (grafiką) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



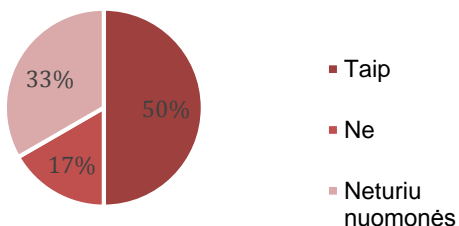
15. Ar Jūsų įmonėje yra sudaromos sutartys dėl antraeilių pareigų?



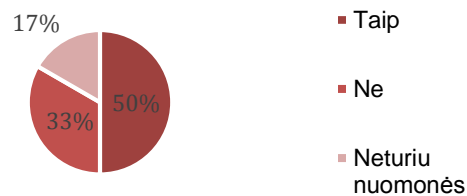
16. Ar tai, kad neskatinama sudarinėti mokymo, profesinio mokymo sutarčių yra kliūtis įsidarbinti jaunimui?



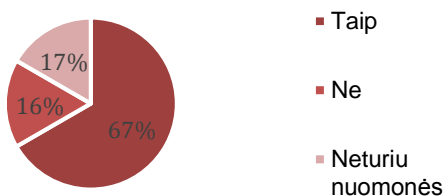
17. Ar Darbo kodekse nustatyti reikalavimai darbo sutarčių sąlygų keitimui sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



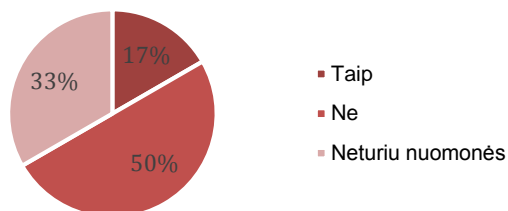
18. Ar lengvesnė galimybė atleisti darbuotoją, jei jis nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



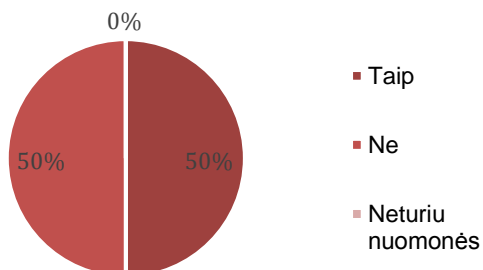
19. Ar esamas darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų reguliavimas sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



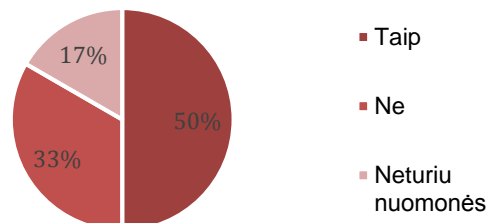
20. Ar darbdavio skiriamos drausminės nuobaudos yra efektyvus būdas užtikrinti darbo drausmę įmonėje?



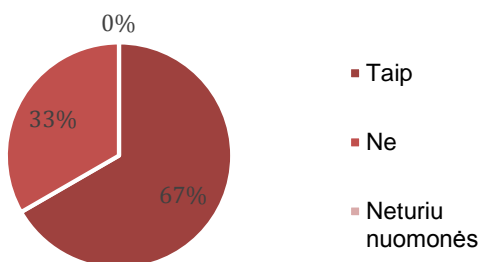
21. Ar pinigine bausme, kaip drausminė nuobauda, galėtų būti efektyvus būdas užtikrinti darbo drausmę įmonėje?



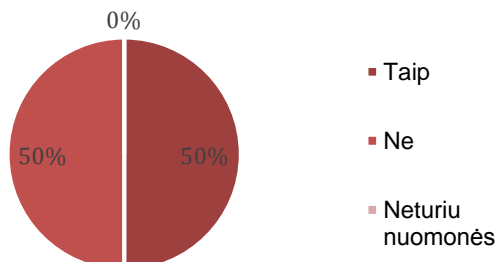
22. Ar leidimas mažiems darbdaviams turintiems iki 10 darbuotojų lengviau atleisti darbuotojus sudarytų sąlygas lengviau priimti naujus darbuotojus?



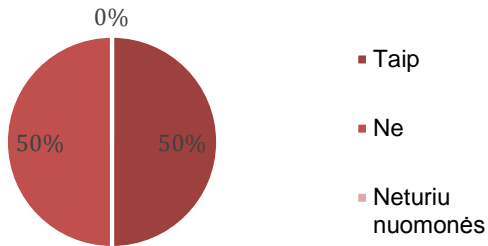
23. Ar Darbo kodekse nustatyti riboti darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindai sudaro kliūtis samdyti naujus darbuotojus?



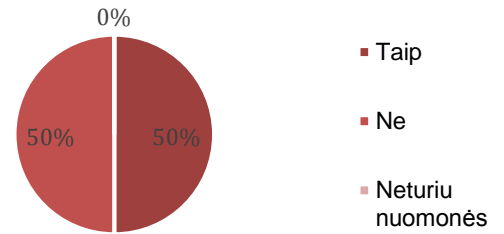
24. Ar galimybė atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva nenurodant atleidimo priežasčių sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



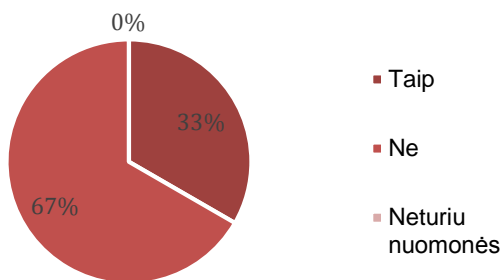
25. Ar galiojantys įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai trukdo kurti naujas darbo vietas?



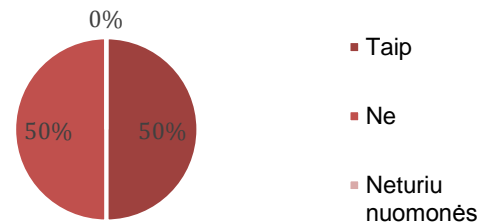
26. Ar įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų trumpinimas sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



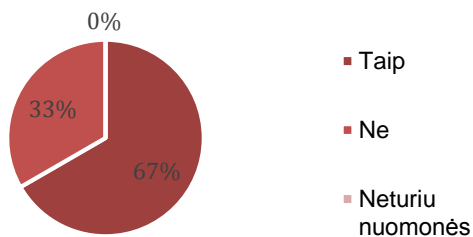
27. Ar galiojantys išeitinių išmokų dydžiai sudaro kliūtis naujų darbuotojų įdarbinimui?



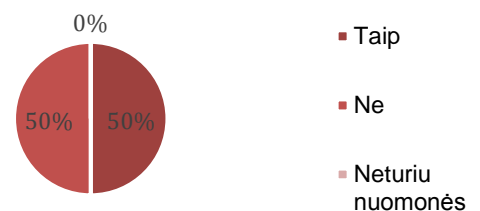
28. Ar galimybė atleisti darbuotoją sumokant jam darbo užmokestį už įspėjimo laikotarpį sudarytų sąlygas kurti naujas darbo vietas?



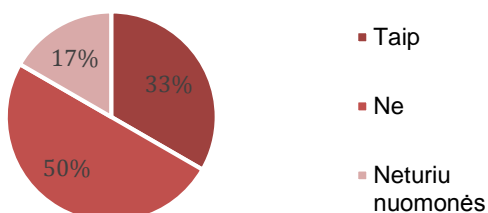
29. Ar tai, kad Darbo kodeksas neleidžia atleisti darbuotojo jam sergant ar nesant darbe, sudaro kliūtis efektyviai darbuotojų kaitai?



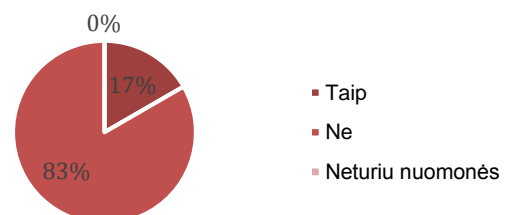
30. Ar išimčių taikymas tam tikroms asmenų grupėms (nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, neįgaliesiems asmenims, vyresnio amžiaus darbuotojams) sudaro kliūtis šių asmenų įdarbinimui?



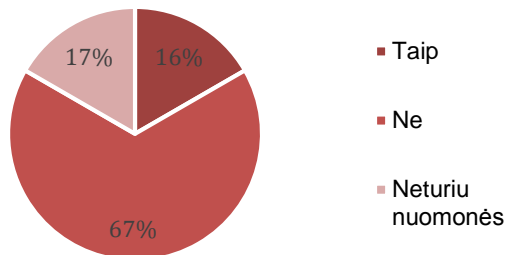
31. Ar darbdavio atsakomybė uždelsus atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (pareiga sumokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką) yra pernelyg griežta ir trukdo kurti naujas darbo vietas?



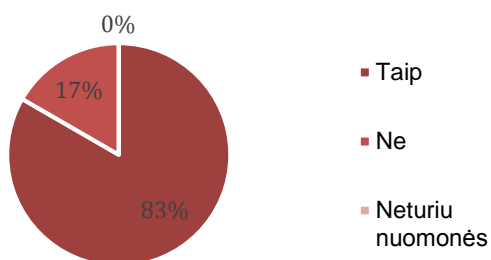
32. Ar įstatyminis darbo laiko sutrumpinimas dirbant naktį, esant kenksmingoms darbo sąlygoms, ar prieššventinėmis dienomis kliudo efektyviau organizuoti darbo procesą?



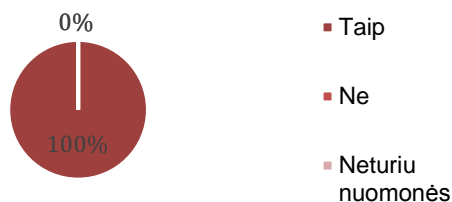
33. Ar viršvalandiniam darbui nustatyti apribojimai trukdo kurti naujas darbo vietas?



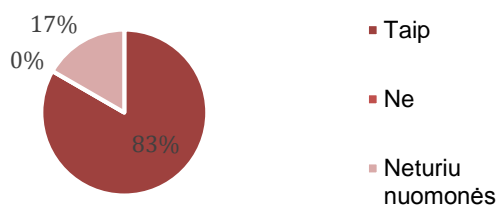
34. Ar viršvalandinio darbo derinimas tiesiogiai su darbuotoju leistų efektyviau organizuoti įmonės veiklą?



35. Ar susitarimas dėl galimybės darbuotojams dirbti lanksčiu darbo laiku, t.y. kartais ilgiau, kartais trumpiau nei nustatyta privaloma darbo dienos trukmė, sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?

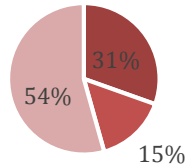


36. Ar galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku, nustačius darbo laiko ribojimą per apskaitinį laikotarpį (pvz., 48 val. savaitės vidutinė darbo laiko trukmė 4 mėn. laikotarpyje), sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



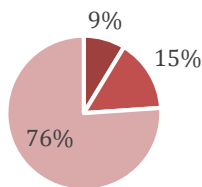
## Nuo 10 iki 99 darbuotojų

1. Ar galimybė kolektyvinėje sutartyje sumažinti kai kurias darbuotojų garantijas mainais už tam tikrų specifinių darbo sąlygų pagerinimą sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



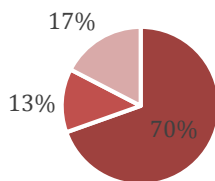
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

2. Ar lokautų (atsakomosios priemonės į profsąjungos organizuotą streiką, kai darbuotojams neleidžiama dirbti ir jiems nemokamas darbo užmokestis) įteisinimas palengvintų Jūsų įmonės veiklą?



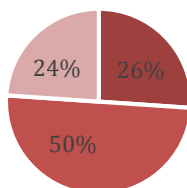
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

3. Ar galimybė darbo sutartis lanksčiau individualiai derinti su kiekvienu darbuotoju sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



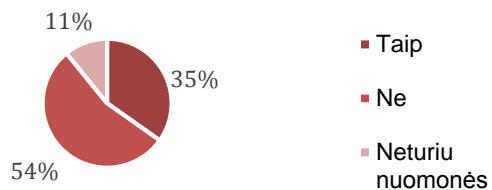
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

4. Ar tai, kad nekonkuravimo susitarimai nėra reglamentuojami darbo teisėje, apsunkina naujų darbo vietų kūrimą?

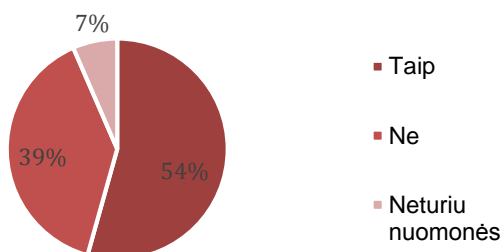


- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

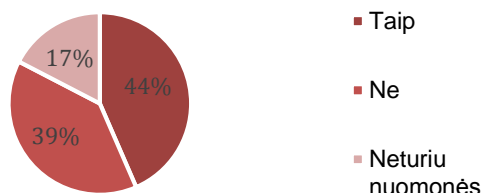
5. Ar ribotos galimybės susitarti dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo (jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, atlyginamos tik per paskutinius vienerius darbo metus patirtos išlaidos) sudaro kliūtis finansuoti darbuotojų mokymąsi?



6. Ar dabartiniu metu Darbo kodekse nustatytas 3 mėn. išbandymo terminas yra pakankamas?



7. Ar ilgesnio nei 3 mėnesiai išbandymo termino nustatymas Darbo kodekse sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?

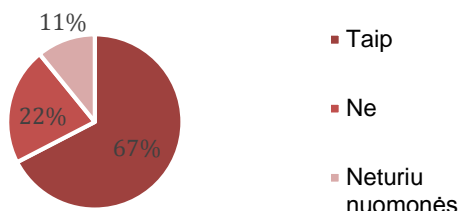


8. Įvardinkite kitus administracinės naštos elementus, kurie trukdo darbo vietų kūrimui.

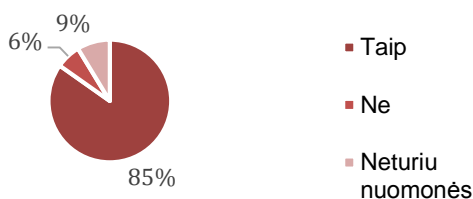
Darbuotojų motyvavimo priemonių ribojimas: viskas, ką darbdavys suteikia darbuotojui, yra apmokestinama (kava, parkavimas ir t.t.); DK daugiau pritaikytas gamybos įmonėms, nes kai kurias jo nuostatas sunku taikyti konsultantams, reklamos įmonėms ir t. t.; nelanksčios sąlygos sudaryti terminuotas darbo sutartis; sudėtingas darbuotojų atleidimo reglamentavimas; per didelės socialinės garantijos pensininkams, nėščiosioms, auginantiems vaikus, motinystės atostogos; sudėtingas darbuotojo atleidimo reglamentavimas; per dideli mokesčiai, tenkantys darbdaviui; ribotos galimybės nutraukti darbo sutartį; darbo valandų skaičiaus, viršvalandžių reglamentavimas; nėra lengvatinio apmokestinimo įdarbinant jaunus darbuotojus be patirties (pvz., iki 25 m.); nemaži sutarties nutraukimo kaštai; labai sudėtinga atleisti darbuotoją, net jeigu įmonei jis tampa nebetinkamas - galimos atleidimo priežastys neatspindi realybės; per didelės darbuotojų teisės, per mažai apibrėžtos pareigos; didelė darbo vietos kaina su mokesčiais; didelė mokesstinė našta darbdaviui nuo pat darbo vietos kūrimo pradžios; sunkus atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva ir darbo apmokestinimo reglamentavimas; per daug griežti reikalavimai darbdaviui; sudėtinga darbuotojų ruošimo sistema; sudėtingas darbuotojų atleidimų procesas darbdaviui sukelia papildomas rizikas priimant sprendimus dėl naujų darbo vietų kūrimo ir naujų darbuotojų priėmimo.



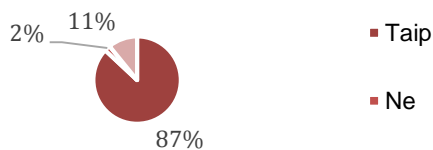
9. Ar ribotos galimybės pasirašyti terminuotas darbo sutartis trukdo kurti naujas darbo vietas?



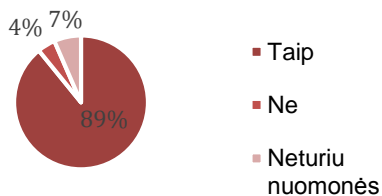
10. Ar galimybė pratęsti terminuotas darbo sutartis sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



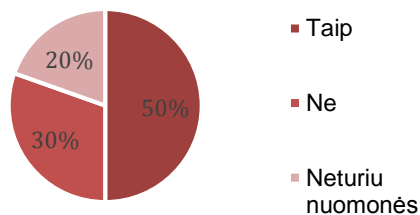
11. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais sudaryti sutartis pagal iškvietimą (darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje, tačiau turi būti pasiekiamas esant būtinumui; apmokama tik už tą laiką, kai darbuotojas yra iškviečiamas dirbti) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



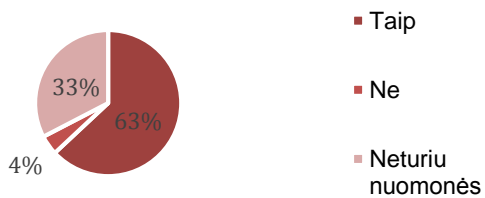
12. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais dirbti „pagal poreikį“ (be išankstinio nustatyto darbo valandų skaičiaus ir grafiko, bet su darbuotojo teise atsisakyti dirbti, jeigu jis turės kitų įsipareigojimų) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



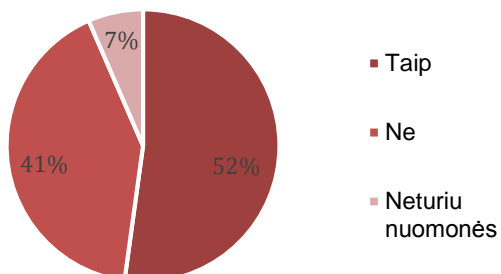
13. Ar tai, kad mokinio (praktinio mokymo) sutartis nėra reglamentuojama darbo teisėje, sudaro kliūtis jaunų asmenų įdarbinimui?



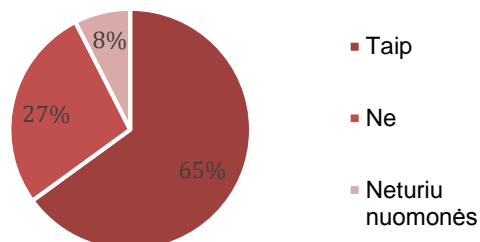
14. Ar galimybė sudaryti darbo pasidalijimo (job-sharing) sutartis (su dviem ar daugiau darbuotojų sudaroma viena darbo sutartis vienai darbo vietai bendrai toms pačioms darbo funkcijoms atlikti, darbuotojams patiems pasiskirstant darbo laiką (grafiką) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



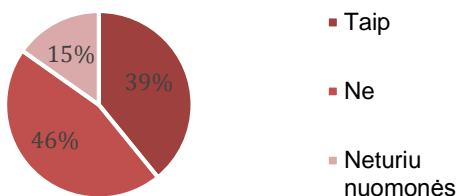
15. Ar Jūsų įmonėje yra sudaromos sutartys dėl antraeilių pareigų?



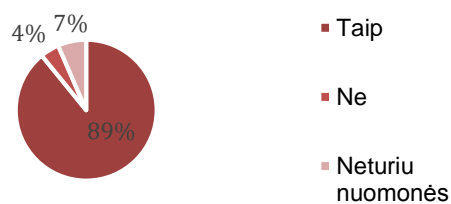
16. Ar tai, kad neskatinama sudarinėti mokymo, profesinio mokymo sutarčių yra kliūtis įsidarbinti jaunimui?



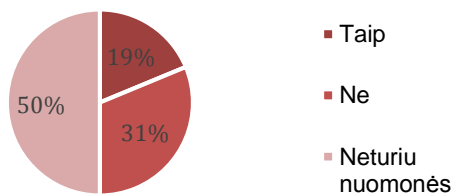
17. Ar Darbo kodekse nustatyti reikalavimai darbo sutarčių sąlygų keitimui sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



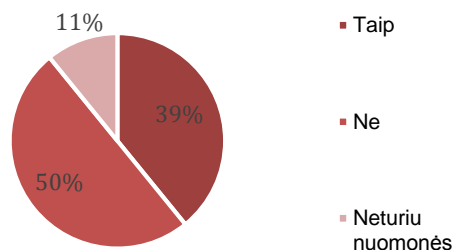
18. Ar lengvesnė galimybė atleisti darbuotoją, jei jis nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



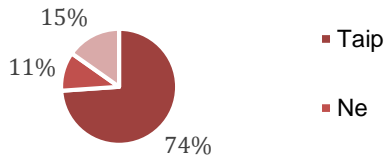
19. Ar esamas darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų reguliavimas sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



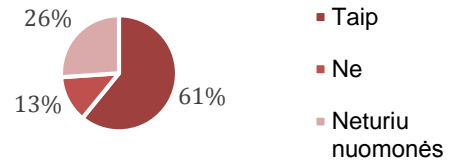
20. Ar darbdavio skiriamas drausminės nuobaudos yra efektyvus būdas užtikrinti darbo drausmę įmonėje?



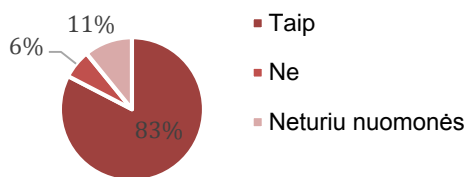
21. Ar pinigine buda, kaip drausmine nuobauda, galetu buti efektyvus budas uztikrinti darbo drausme jmonėje?



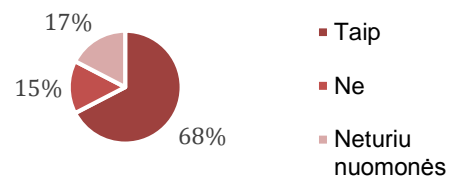
22. Ar leidimas mažiems darbdaviams turintiems iki 10 darbuotojų lengviau atleisti darbuotojus sudarytų sąlygas lengviau priimti naujus darbuotojus?



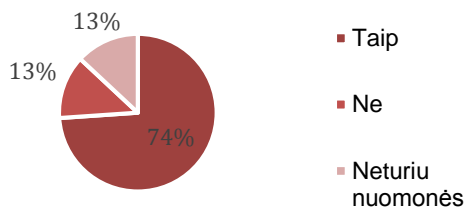
23. Ar Darbo kodekse nustatyti riboti darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindai sudaro kliūtis samdyti naujus darbuotojus?



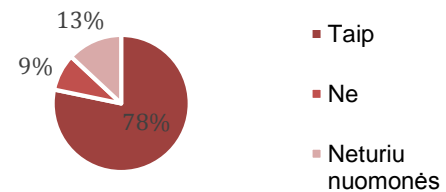
24. Ar galimybė atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva nenurodant atleidimo priežasčių sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



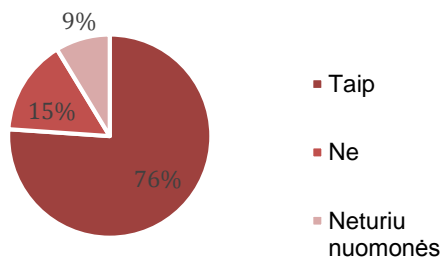
25. Ar galiojantys įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai trukdo kurti naujas darbo vietas?



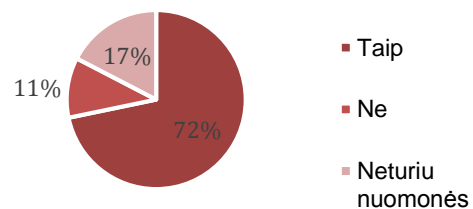
26. Ar įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų trumpinimas sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



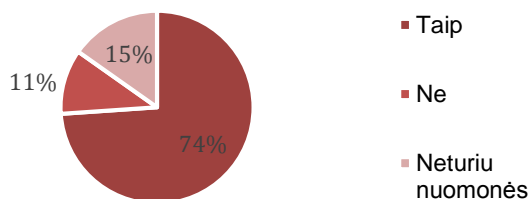
27. Ar galiojantys išėitinių išmokų dydžiai sudaro kliūtis naujų darbuotojų įdarbinimui?



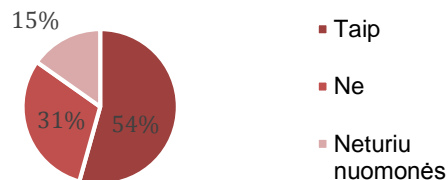
28. Ar galimybė atleisti darbuotoją sumokant jam darbo užmokestį už įspėjimo laikotarpį sudarytų sąlygas kurti naujas darbo vietas?



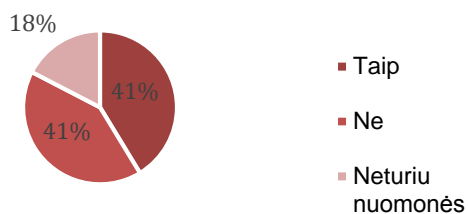
29. Ar tai, kad Darbo kodeksas neleidžia atleisti darbuotojo jam sergant ar nesant darbe, sudaro kliūtis efektyviai darbuotojų kaitai?



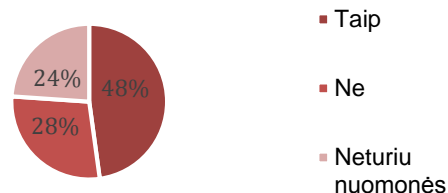
30. Ar išimčių taikymas tam tikroms asmenų grupėms (nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, neįgaliems asmenims, vyresnio amžiaus darbuotojams) sudaro kliūtis šių asmenų įdarbinimui?



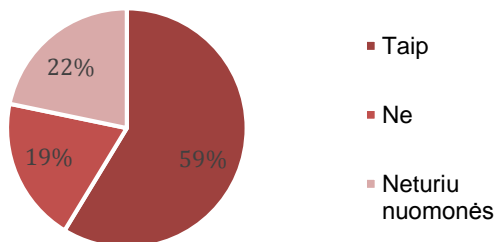
31. Ar darbdavio atsakomybė uždelsus atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (pareiga sumokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką) yra pernelyg griežta ir trukdo kurti naujas darbo vietas?



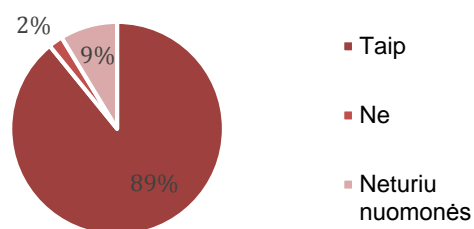
32. Ar įstatyminis darbo laiko sutrumpinimas dirbant naktį, esant kenksmingoms darbo sąlygoms, ar prieššventinėmis dienomis kliūdo efektyviau organizuoti darbo procesą?



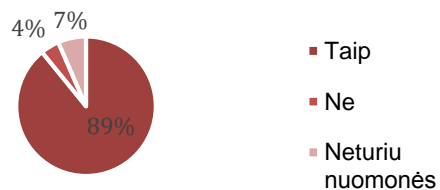
33. Ar viršvalandiniam darbui nustatyti apribojimai trukdo kurti naujas darbo vietas?



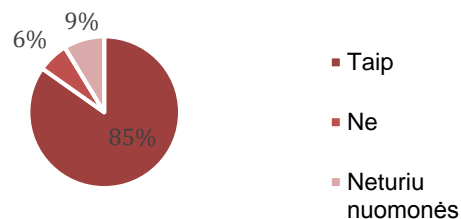
34. Ar viršvalandinio darbo derinimas tiesiogiai su darbuotoju leistų efektyviau organizuoti įmonės veiklą?



35. Ar susitarimas dėl galimybės darbuotojams dirbti lanksčiu darbo laiku, t.y. kartais ilgiau, kartais trumpiau nei nustatyta privaloma darbo dienos trukmė, sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?

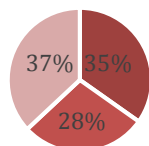


36. Ar galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku, nustačius darbo laiko ribojimą per apskaitinį laikotarpį (pvz., 48 val. savaitės vidutinė darbo laiko trukmė 4 mėn. laikotarpyje), sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



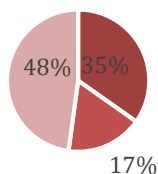
## Nuo 100 darbuotojų

1. Ar galimybė kolektyvinėje sutartyje sumažinti kai kurias darbuotojų garantijas mainais už tam tikrų specifinių darbo sąlygų pagerinimą sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



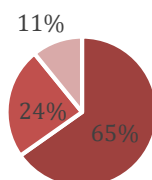
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

2. Ar lokautų (atsakomosios priemonės į profsąjungos organizuotą streiką, kai darbuotojams neleidžiama dirbti ir jiems nemokamas darbo užmokestis) įteisinimas palengvintų Jūsų įmonės veiklą?



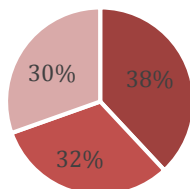
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

3. Ar galimybė darbo sutartis lanksčiau individualiai derinti su kiekvienu darbuotoju sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



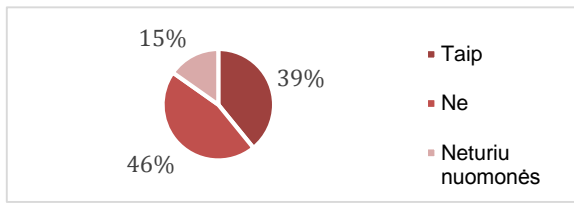
- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

4. Ar tai, kad nekonkuravimo susitarimai nėra reglamentuojami darbo teisėje, apsunkina naujų darbo vietų kūrimą?

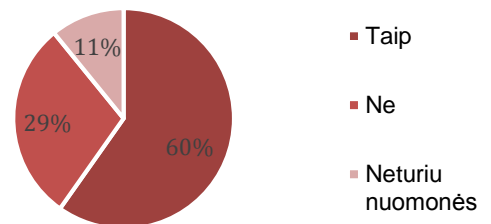


- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

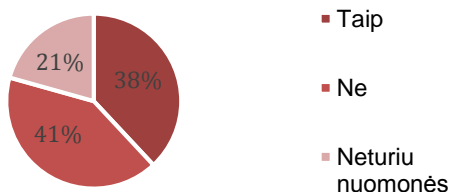
5. Ar ribotos galimybės susitarti dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms atlyginimo (jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, atlyginamos tik per paskutinius vienerius darbo metus patirtos išlaidos) sudaro kliūtis finansuoti darbuotojų mokymąsi?



6. Ar dabartiniu metu Darbo kodekse nustatytas 3 mėn. išbandymo terminas yra pakankamas?



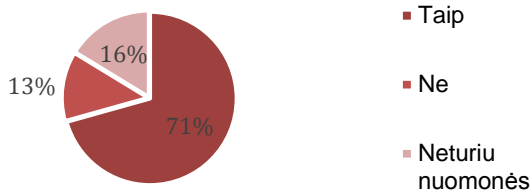
7. Ar ilgesnio nei 3 mėnesiai išbandymo termino nustatymas Darbo kodekse sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



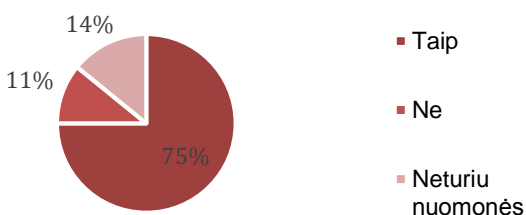
8. Įvardinkite kitus administracinės naštos elementus, kurie trukdo darbo vietų kūrimui:

galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis nekuriant naujos darbo vietos; sudėtingas darbuotojų atleidimo procesas, ypač darbdavio iniciatyva; darbuotojai turi per didelę apsaugą, reglamentuotą įstatymu; nelankstus terminuotų darbo sutarčių sudarymo reglamentavimas; per trumpas įspėjimo terminas, kuomet darbuotojas nori išeiti iš darbo, nes per dabar numatytą laikotarpį sunku rasti naują darbuotoją į išeinančio vietą, jį apmokyti ir pan.; sudėtingas atleidimas iš darbo garbaus amžiaus darbuotojų, kurie nebeužtikrina reikiamos darbo kokybės, darbo tempo ir "nedraugauja" su e-technologijomis; per didelės išeitinės išmokos darbuotojui jo atleidimo atveju; ilgas perspėjimo laikotarpis, norint darbuotoją atleisti iš darbo; per siauras darbų pobūdis, numatantis galimybę sudaryti sezonines darbo sutartis; per dideli darbuotojo atleidimo apribojimai, ypač tais atvejais, kai darbuotojas nepasiekia jam nustatytų rezultatų ir nevykdo planų; nėra galimybės išbandymo laikotarpiu darbuotoją perkelti dirbti į kitas pareigas; griežtas nepilnamečių asmenų darbo laiko reglamentavimas; nėra galimybės laisvai susitarti dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo; sudėtingas užsieniečių įdarbinimas; galėtų būti lankstesnė darbo laiko apskaita darbuotojams, kurie dirba projektuose kitose šalyse, pagal tų šalių darbo laiką; nenustatytos galimybės pratęsti išbandymo laikotarpį; nelankstus darbo laiko apskaitos reglamentavimas; sudėtinga atleisti darbuotoją dėl jo charakterio savybių; per daug socialinių garantijų mamoms; valstybės socialinę politiką apmoka darbdaviai du kartus, t. y. moka Sodros įmokas bei nuo pailgintų atostogų, nuo privalomai suteikiamų papildomų poilsio dienų taip pat moka mokesčius, o tai įtakoja darbo vietų kūrimą; per dideli mokesčiai, nelanksti darbo sutarties nutraukimo procedūra, daugybė galimybių darbuotojui piktnaudžiauti; gan ilgas įdarbinimo procesas; ribojimas įdarbinti darbuotoją pagal terminuotą darbo sutartį kelis kartus iš eilės; per griežti reikalavimai darbo sutarčiai, kai reikalaujama įvardinti konkrečią pareigybę ar darbo vietą toje pačioje įmonėje; draudimas priimti darbuotojus terminuotai, kai darbas yra pastovaus pobūdžio; sudėtingas darbuotojų atleidimų procesas darbdaviui sukelia papildomas rizikas priimant sprendimus dėl naujų darbo vietų kūrimo ir naujų darbuotojų priėmimo.

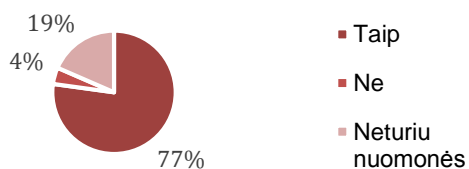
9. Ar ribotos galimybės pasirašyti terminuotas darbo sutartis trukdo kurti naujas darbo vietas?



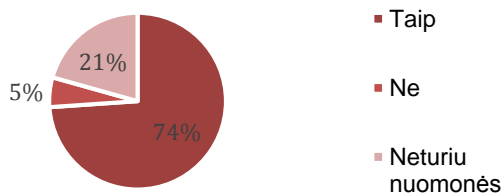
10. Ar galimybė pratęsti terminuotas darbo sutartis sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



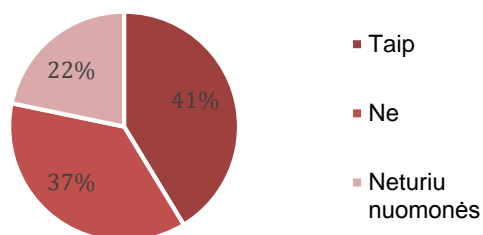
11. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais sudaryti sutartis pagal iškvietimą (darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje, tačiau turi būti pasiekiamas esant būtinumui; apmokama tik už tą laiką, kai darbuotojas yra iškviečiamas dirbti) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



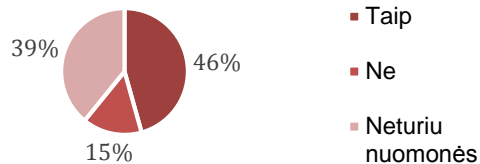
12. Ar galimybė su kai kuriais darbuotojais dirbti „pagal poreikį“ (be išankstinio nustatyto darbo valandų skaičiaus ir grafiko, bet su darbuotojo teise atsisakyti dirbti, jeigu jis turės kitų įsipareigojimų) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



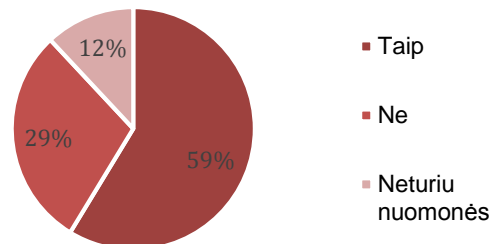
13. Ar tai, kad mokinio (praktinio mokymo) sutartis nėra reglamentuojama darbo teisėje, sudaro kliūtis jaunų asmenų įdarbinimui?



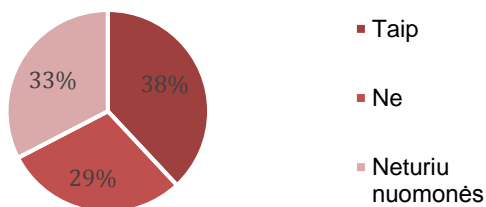
14. Ar galimybė sudaryti darbo pasidalijimo (job-sharing) sutartis (su dviem ar daugiau darbuotojų sudaroma viena darbo sutartis vienai darbo vietai bendrai toms pačioms darbo funkcijoms atlikti, darbuotojams patiems pasiskirstant darbo laiką (grafiką) sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



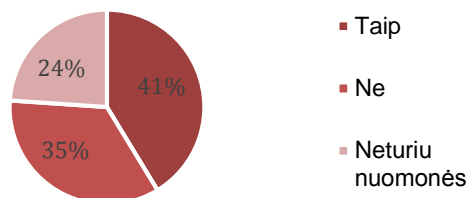
15. Ar Jūsų įmonėje yra sudaromos sutartys dėl antraeilių pareigų?



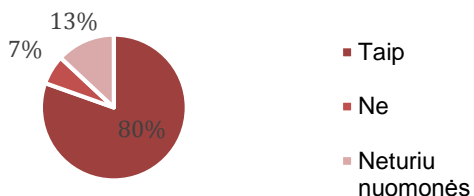
16. Ar tai, kad neskatinama sudarinėti mokymo, profesinio mokymo sutarčių yra kliūtis įsidarbinti jaunimui?



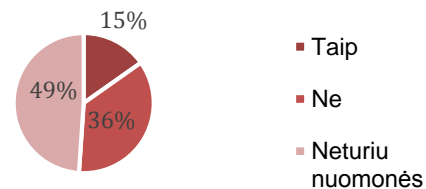
17. Ar Darbo kodekse nustatyti reikalavimai darbo sutarčių sąlygų keitimui sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



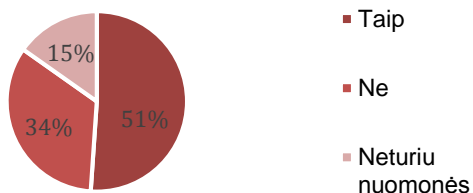
18. Ar lengvesnė galimybė atleisti darbuotoją, jei jis nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



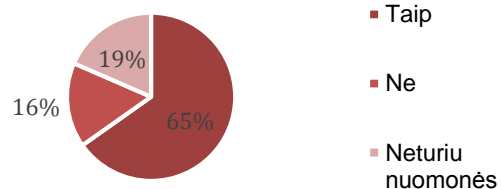
19. Ar esamas darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbdaviui nevykdant savo įsipareigojimų reguliavimas sudaro kliūtis kurti naujas darbo vietas?



20. Ar darbdavio skiriamos drausminės nuobaudos yra efektyvus būdas užtikrinti darbo drausmę įmonėje?

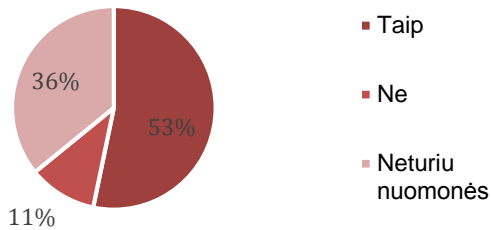


21. Ar piniginė bauda, kaip drausminė nuobauda, galėtų būti efektyvus būdas užtikrinti darbo drausmę įmonėje?

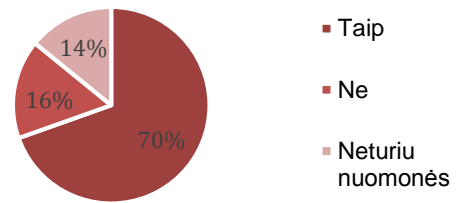




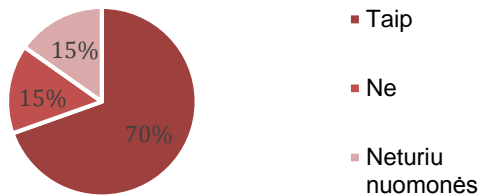
22. Ar leidimas mažiems darbdaviams turintiems iki 10 darbuotojų lengviau atleisti darbuotojus sudarytų sąlygas lengviau priimti naujus darbuotojus?



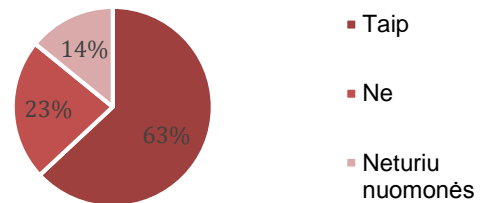
23. Ar Darbo kodekse nustatyti riboti darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindai sudaro kliūtis samdyti naujus darbuotojus?



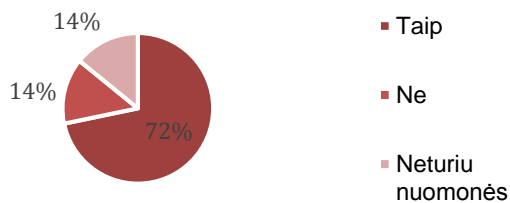
24. Ar galimybė atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva nenurodant atleidimo priežasčių sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



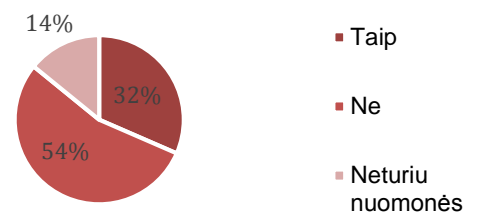
25. Ar galiojantys įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai trukdo kurti naujas darbo vietas?



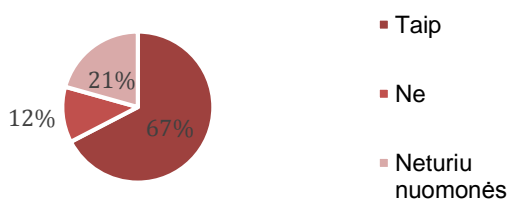
26. Ar įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų trumpinimas sudarytų palankesnes sąlygas samdyti naujus darbuotojus?



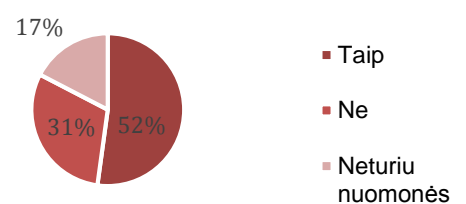
27. Ar galiojantys išeitinių išmokų dydžiai sudaro kliūtis naujų darbuotojų įdarbinimui?



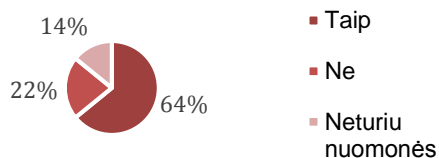
28. Ar galimybė atleisti darbuotoją sumokant jam darbo užmokestį už įspėjimo laikotarpį sudarytų sąlygas kurti naujas darbo vietas?



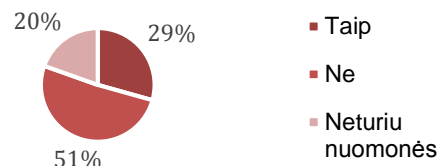
29. Ar tai, kad Darbo kodeksas neleidžia atleisti darbuotojo jam sergant ar nesant darbe, sudaro kliūtis efektyviai darbuotojų kaitai?



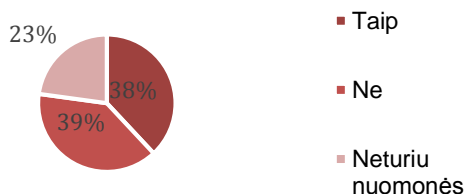
30. Ar išimčių taikymas tam tikroms asmenų grupėms (nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, neįgaliems asmenims, vyresnio amžiaus darbuotojams) sudaro kliūtis šių asmenų įdarbinimui?



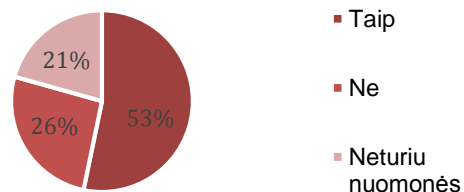
31. Ar darbdavio atsakomybė uždelsus atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (pareiža sumokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką) yra pernelyg griežta ir trukdo kurti naujas darbo vietas?



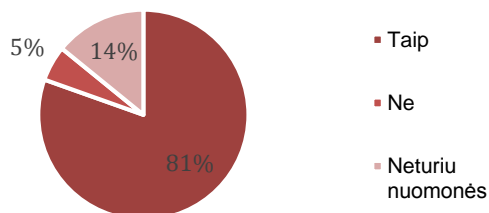
32. Ar įstatyminis darbo laiko sutrumpinimas dirbant naktį, esant kenksmingoms darbo sąlygoms, ar prieššventinėmis dienomis kliudo efektyviau organizuoti darbo procesą?



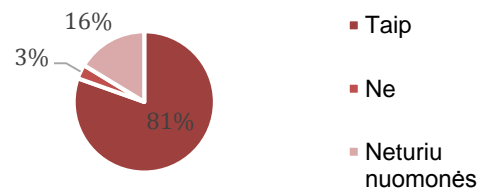
33. Ar viršvalandiniam darbui nustatyti apribojimai trukdo kurti naujas darbo vietas?



34. Ar viršvalandinio darbo derinimas tiesiogiai su darbuotoju leistų efektyviau organizuoti įmonės veiklą?



35. Ar susitarimas dėl galimybės darbuotojams dirbti lanksčiu darbo laiku, t.y. kartais ilgiau, kartais trumpiau nei nustatyta privaloma darbo dienos trukmė, sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?



36. Ar galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku, nustačius darbo laiko ribojimą per apskaitinį laikotarpį (pvz., 48 val. savaitės vidutinė darbo laiko trukmė 4 mėn. laikotarpyje), sudarytų palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas?

