

ISSN 1648-7974

VAKARŲ LIETUVOS VERSLO KOLEGIJA
WEST LITHUANIA BUSINESS COLLEGE



VADYBA

2009 Nr. 3(16)

Journal of Management



Name of publication: **Journal of Management (ISSN: 1648-7974)**

Issue: Volume 14/Number 2/2009

Frequency: Semianual

Laguages of articles: Lithuanian, English, Russian

Office of publication: Klaipeda University Press

Herkaus Manto 84

LT-922294, Klaipėda

Lithuania

Editorial Office: Scientific Research Department

Public institution West Lithuania Business College

Silutes pl. 2, LT-91110

Klaipeda, Lithuania

Phone +370 46 314 315

Fax+370 46 314 320

E-mail jurgita.martinkiene@ltvk.lt

Journal of Management Homepage: <https://www.ltvk.lt/VADYBA>

The journal is reviewed in:

Index Copernicus (IC) database <http://www.indexcopernicus.com>

Central and Eastern European online Library (CEEOL) database <http://www.ceeol.com/>

EBSCO Publishing, Inc. Business Source Complete database <http://www.epnet.com>

Every paper is revised two reviewers.

Copyright case adjustment.

Leidinio pavadinimas: **Vadyba** (ISSN: 1648-7974)

Leidimas: Number 3(16), 2009

Periodiškumas: Leidžiamas dukart per metus

Straipsnių kalba: Lietuvių, Anglų, Rusų

Leidėjo adresas: Klaipėdos universiteto leidykla

Herkaus Manto g. 84

LT-922294, Klaipėda

Redakcijos adresas: Mokslo-taikomųjų tyrimų skyrius

Viešoji įstaiga Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Šilutės pl. 2, LT-91110

Klaipėda

Telefonas +370 46 314 315

Faksas +370 46 314 320

Elektroninis paštas jurgita.martinkiene@ltvk.lt

Žurnalo internetinio puslapio adresas: <https://www.ltvk.lt/VADYBA>

Žurnalas referuojamas:

Index Copernicus (IC) duomenų bazėje <http://www.indexcopernicus.com>.

Central and Eastern European online Library (CEEOL) duomenų bazėje

<http://www.cceol.com/>.

EBSCO Publishing, Inc. Business Source Complete duomenų bazėje <http://www.epnet.com>.

Kiekvienas straipsnis yra peržiūrimas dviejų recenzentų.

Autorių kalba netaisyta.

Editor in Chief

Prof. dr. Antanas Andrius Bielskis, Klaipėda University (Lithuania)

Editorial board

Dr. Albinas Druktenis, Klaipeda University (Lithuania)

Dr. Angele Lileikiene, Siauliai University (Lithuania)

Dr. Liutautauras Kraniauskas, Klaipeda University (Lithuania)

Dr. Vass Laslo, Budapest Communication School (Hungary)

Dr. Vitalijus Denisovas, Klaipeda University (Lithuania)

Habil. dr., prof. Arūnas Lapinskas, Petersburg state Transport University (Russia)

Marios Socratous, The Philips College (Cyprus)

Prof. Gideon Falk, Purdue University Calumet, (USA)

Prof. Van de Boom, Jensen Fontys Hogeschool Communicatie (Holland)

Technical Editor

Ingrida Sirvydaite

List of reviewers

Dr. Angele Lileikiene, Siauliai University

Dr. Dalia Pakeltytė, Klaipeda University

Dr. Ilona Tamutienė, Vilnius Gediminas Technical University

Dr. Rasa Balvočiūtė, Siauliai University

Dr. Rūta Adomienė, Kaunas University of Technology

Dr. Saulius Pivoras, Vytautas Magnus University

Dr. Vytautas Jonas Žilinskas, Klaipeda University

Prof. dr. Aleksandras Vytautas Rutkauskas, Vilnius Gediminas Technical University

Prof. dr. Jonas Kvedaravičius, Vilnius Gediminas Technical University

Prof. dr. Petras Grecevičius, Klaipėda University



Turinys-Contents

Socialiniai mokslai

Irena Bendikienė, Vilhelmina Pipinienė, Ligita Šalkauskienė.....	7
Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika Additional Conditions of Employment Contract	
Aidas Damulevičius	15
Draudimo piktnaudžiauti procesu principo teisinė analizė The Principle of Prohibition to Abuse the Process	
Meilutė Gedvilienė, Ligita Šalkauskienė	19
Darbo užmokesčio mokestinių lengvatų taikymo ypatumai Lietuvoje ir ES šalyse Work Payment's Tax Concessions Application Peculiarities in Lithuania and EU Countries	
Virgilijus Januška.....	25
Individualios įmonės statusas Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje The Status of Individual Enterprise in Legal System of Lithuania	
Aurelija Morkūnienė, Robertas Veršinskas	33
Konfliktiškumas Mykolo Romerio universiteto ir Viešojo saugumo fakulteto krepšinio komandose Conflicts Escalation in Mykolas Romeris University and Public Security Department Basketball Teams	
Irena Paliulytė	41
Kapitalo struktūros įtaka įmonių pelningumo rodikliams Analysis Of Capital Structure Influence On Companies' Activities' Financial Indexes	
Vilhelmina Pipinienė, Irena Bendikienė	49
Romėnų privatinės teisės reikšmė, šio modulio tikslai bei kompetencijos lietuvių aukštosiose mokyklose : vakarų lietuvių verslo kolegijos šiaulių fakulteto pavyzdžiu Roman Private Law the Value of This Module is and Competence in Higher Education Lithuania: Lithuanian Western Business College Faculty Mortgage Example	
Dalia Rudytė, Ligita Šalkauskienė, Lijana Lukšienė	55
Lietuvos mokesčių sistemos vertinimas pagal v. Tanzi diagnostinius rodiklius Lithuanian Tax System Evaluation According to V.TANZI Diagnostic Indexes	
Andris Sarnovičius.....	63
Contemporary Approach to HRM of Public Administration in Latvia	

Technologijos mokslai

Marijus Bernotas, Asta Slotkienė.....	71
Žymėjimu ir ontologijos taikymas grindžiamas tekstinių dokumentų klasterizavimu Text Document Clustering Using Tagging-Based Technique And Ontology	
Arnas Papšys, Palmira Papšienė	75
Mobilaus roboto segmentuoto objekto paviršiaus fragmento aktyvinis spalvos nustatymo tyrimas Active Colour Identification Analysis of the Segmented Object Surface Fragment by a Mobile Robot	
Reikalavimai straipsnio spausdinimui žurnale	83

Redakatoriaus žodis

Skaitytojams pristatome trečiąjį 2009 m. Mokslo darbų žurnalo „Vadyba“ numerį. Tai yra 16-tas nuo 2002 metų leidžiamo žurnalo tomas. Žurnalo straipsnių kokybę, žinia, lemia autorių kompetencija. Norime pasidžiaugti, kad plečiasi žurnalo autorių ratas, ilgėja straipsnių temų sąrašas. Šiame numeryje publikuojama vienuolika straipsnių, iš jų devyni straipsniai yra socialinių mokslų ir du straipsniai iš technologijos mokslų srities. Žurnale rasite mokslinius straipsnius ekonomikos, teisės, viešojo administravimo, vadybos bei informacinių technologijų tematika.

Šiam žurnalo numeriui teikiant straipsnius bendradarbiauta su Mykolo Romerio, Šiaulių universiteto, Vakarų Lietuvos verslo kolegijos, Kauno technologijos universiteto Panevėžio instituto, Šiaulių kolegijos, Vilniaus Gedimino technikos kolegijos, Latvijos universiteto mokslininkais.

Visi „Vadybos“ žurnalo straipsniai yra skelbiami EBSCO, Index Copernicus, Central Eastern European Online Library tarptautinėse duombazėse. Visus žurnalo numerius bei platesnę informaciją apie publikavimo sąlygas rasite Vakarų Lietuvos verslo kolegijos svetainėje www.vlvk.lt. Kviečiame visus socialinių, fizinių bei technologinių mokslų atstovus bendradarbiauti rengiant naujus žurnalo numerius.

Redakatoriaus pavaduotoja
Dr. doc. Angelė Lileikienė



SUSITARIMO DĖL PAPILDOMŲ DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ PROCESAS: LAT PRAKTIKA

Irena Bendikienė, Vilhelmina Pipinienė, Ligita Šalkauskienė

Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Šiame straipsnyje remiantis Darbo kodekso, kitų teisės aktų normomis yra apibrėžiama papildomų darbo sutarties sąlygų sąvoka, požymiai, pateikiami šių sąlygų pavyzdžiai, papildomos darbo sutarties sąlygos atribojamos nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Tyrimo metu atlikta Lietuvos ir užsienio valstybių mokslinės literatūros darbo teisės klausimais, darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų, Darbo kodekso, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių analizė.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: darbo kodeksas, darbo sutartis, sąlygos, būtiniosios, papildomos

Įvadas

Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių, todėl darbo sutartis išlaikė daugumą civilinėms sutartims būdingų bruožų. Vienas iš tokių – sutarties laisvės principas. Sudarydamos darbo sutartį, abi jos šalys – darbuotojas ir darbdavys, laisva valia suderina sutarties sąlygas ir, jas nustatydamos, prisiima konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje. Taigi darbo įstatymuose nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet yra saistomos tam tikrų įstatymo leidėjo nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja. Kadangi iš darbo sutarties kylančius šalių įsipareigojimus apsprendžia darbo sutartyje sulygtos sąlygos, svarbu yra išskirti dėl kokių darbo sutarties sąlygų šalys gali, dėl kokių – privalo sulygti, kokie reikalavimai keliami šioms sąlygoms.

Šio straipsnio tyrimo objektas yra darbo teisiniai santykiai, atsirandantys tarp darbdavio ir darbuotojo sudarant darbo sutartį, t.y. sulygstant dėl darbo sutarties sąlygų, ir pagrindiniai dėl papildomų darbo sutarties sąlygų.

Straipsnio tikslas – nustatyti papildomų darbo sutarties sąlygų reikšmę sutarties sudarymo procese, atkreipiant dėmesį į Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtinto sutarčių laisvės principo ribas.

Uždaviniai:

Atskleisti papildomų darbo sąlygų sampratą ir reikšmę sutarties sudarymo procese.

Išanalizuoti papildomas darbo sutarties sąlygas: išbandymas, papildomas darbas, poilsio laikas.

Pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją, dėl papildomų darbo sutarties sąlygų.

Tiriant papildomas darbo sutarties sąlygas, formuluojant darbo išvadas remiamasi sisteminiu, loginiu, istoriniu, lyginamuoju, gramatiniu, teleologiniu metodais.

Darbo sutarties sąlygos

Norėdami tinkamai ir išsamiai apibrėžti papildomas darbo sutarties sąlygas, kaip vieną iš darbo teisės institutų, neišsiversime be trumpos pačios darbo sutarties sąlygų sąvokos analizės.

Remiantis Darbo kodekso 94 straipsnio 1 dalimi, darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.

Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į:

- 1) būtinąsias;
- 2) papildomas.

Sutinkamai su Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalimi, kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Tai yra įstatymo numatytos būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Jos privalo būti kiekvienoje darbo sutartyje, nes įstatymas įsakmiai nurodo dėl to pareikšti suderintą valią. Jei šalių valia dėl būtinųjų sąlygų nesuderinama, tai sutartis nesudaroma. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalkauskienė, O.Artemova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1.).

Vadinasi, būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus darbo sutartis laikoma nesudaryta, todėl kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų. Šioje normoje nurodytos dvi bendros sąlygos, būtinios kiekvienai darbo sutarčiai. Darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos,

kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį. Todėl, būtiniosios sąlygos gali būti:

1) privalomos visoms darbo sutartims, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja;

2) privalomos tam tikroms darbo sutartims (pvz., terminuotoms darbo sutartims – susitarimas dėl sutarties termino, sezoninėms darbo sutartims – susitarimas dėl sezoninių darbų atlikimo).

Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta ir dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Kadangi pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalį reikalaujama, kad dėl darbo apmokėjimo sąlygų būtinai turi būti sulygstama kiekvienoje darbo sutartyje, galima manyti, kad ta sąlyga turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji, tačiau sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra, ši sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų, nes ji turi savarankišką teisinę prigimtį ir Darbo kodeksas nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką. Mokslinėje literatūroje yra ir kitokių nuomonių, kad darbo sutarties būtiniosios sąlygos yra ne tik susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijos, bet ir dėl darbo užmokesčio (Гыцов, Толкунова 1997).

Papildomų darbo sutarties sąlygų samprata ir reikšmė

Visos kitos, išskyrus būtinąsias ir darbo apmokėjimo, darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta, yra papildomos. Galimybę sulygti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų numatyta Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje, kurioje sakoma, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.). Matome, kad nagrinėjamo straipsnio dalis nepateikia išsamaus papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, nurodoma, kad tai gali būti išbandymas, profesijų jungimas ir kitos sąlygos. Straipsnio 5 dalyje įvardijama dar viena papildoma darbo sutarties sąlyga, t.y., jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas išpareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Iš to kas išdėstyta, matome, kad Darbo kodekso 95 straipsnyje nurodyti tik keli papildomų darbo sutarties sąlygų požymiai – susitarimas dėl papildomų darbo sutarties sąlygų yra darbo sutarties šalių teisė, bet ne pareiga; tokio susitarimo objektas nėra darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos, bet kitos sąlygos; šių sąlygų turi nedrausti nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis. Kadangi šių požymių nepakanka tiksliai papildomų darbo sutarties sąlygų apibūdinimui bei jų reikšmės, kaip darbo teisės instituto, įvertinimui, pabandykime paanalizuoti Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose įtvirtintą santykį tarp papildomų ir būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Pagal Darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį,

atsižvelgiant į Darbo kodekso 95 ir 99 straipsnius, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir darbo sutarties sudarymą, sąsajas, tarsi galėtume padaryti išvadą, kad Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje nurodyta ne apie susitarimą dėl bet kokių darbo sutarties sąlygų, bet tik dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje. Tuo atveju, jei darbo sutartyje nebūtų sulygta dėl darbo apmokėjimo ar papildomų darbo sutarties sąlygų, vis tiek būtų laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas (Jurisprudencija). Tokia išvada yra teisinga, jei mes kalbame apie darbo sutartis apibūdinti, tačiau jei mes turėsime omenyje konkrečią darbo sutartį, situacija gali būti kiek kitokia. Paanalizuokime tai smulkiau.

Sudarydamos darbo sutartį, šalys laisva valia suderina sutarties sąlygas. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek neriboja įstatymo leidėjo nustatytos sąlygos. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c.b. A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr.3K-3-300/2007, kat.14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)). Pavyzdžiui, Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taip pat atsižvelgtina ir į Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalį, kurioje numatyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Vadinasi, darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nustato tam tikrą minimalių sąlygų rinkinį, o darbo sutarties šalys gali šias sąlygas pakeisti ar nustatyti naujas, jei tik yra gerinama darbuotojo padėtis ir darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad sudarydamos darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Tokią pareigą darbdaviui numato ir direktyva 91/533/EEB. (Davulis 2004) Darbo sutarties šalims, sulygstant dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, svarbu žinoti kokias minimalias darbo sąlygas nustato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis, nes priešingu atveju gali būti nesulygta dėl norimų darbo sąlygų arba sulygta dėl tokių papildomų darbo sutarties sąlygų, kurios prieštarautų teisės aktams.

Darbo kodekso komentaro rengėjų nuomone, šalys negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti (Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) 2004).

Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti teisės norminiai aktai tiesiogiai nedraudžia šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taip pat atsižvelgtina ir į tai, kad papildomoms darbo sutarties

sąlygoms taikytina Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje numatyta bendroji norma, tai yra šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Toks ribojimas yra reikalingas, kad nebūtų sudarytos sąlygos sukelti netvarką darbo teisinių santykių srityje, taip pat siekiant užtikrinti minimalių darbo standartų laikymąsi bei išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe. Vadinasi, kai yra nustatytas imperatyvus draudimas, darbo sutarties šalys neturi teisės nustatyti ar keisti įstatymo nustatytų darbo sąlygų. Todėl papildomos darbo sutarties sąlygos galios tik tada, jeigu:

- 1) Darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;
- 2) jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;
- 3) dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;
- 4) nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Papildomas darbo sutarties sąlygas atriboti galima ir pasinaudojant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr.115, atsižvelgiant į 2005 metų pakeitimus, patvirtinta pavyzdine darbo sutarties forma (toliau Pavyzdinė darbo sutarties forma) (Žin., 2003, Nr.11-412, 2005, Nr.103-3814.), kurioje nurodoma, kokios darbo sutarties sąlygos joje galėtų būti numatytos. Nurodomos būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos, kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos bei darbo užmokestis. Be šių sąlygų nurodyta, kad gali būti nustatoma:

- išbandymo laikotarpis;
- darbo dienos trukmė;
- ne visas darbo laikas;
- kitos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys susyngsta (pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 4 ir 5 dalis, 119 straipsnį, 158 straipsnio 6 dalį, 168 straipsnio 2 dalį, 182, 185 straipsnius, 195 straipsnio 6 dalį, 221 straipsnio 2 dalį, kitus straipsnius, taip pat kitus teisės aktus);
- kasmėtinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos pagal Darbo kodekso 169, 171, 176 straipsnių nuostatas;
- kiti darbdavio įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja, ir kurių neregamentuoja kolektyvinė sutartis - papildomos garantijos, kompensacijos ir kita;
- darbuotojo įsipareigojimai, kurių neregamentuoja kolektyvinė sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja;
- įspėjimo terminai, kai darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas;

Ar visas šias aukščiau išvardytas sąlygas galima laikyti papildomomis darbo sutarties sąlygomis, dėl kurių

šalys gali susitarti? Pavyzdinėje darbo sutarties formoje yra įtvirtintas reikalavimas nustatyti darbo laiko trukmę, taip pat nuorodos, kad kasmėtinių atostogų suteikimo tvarką, trukmę ir apmokėjimo sąlygas, bei įspėjimo terminus, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustato atitinkami Darbo kodekso straipsniai. Šios sąlygos yra informacinio pobūdžio, kaip ir formoje įtvirtintas reikalavimas sutartyje nurodyti įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį, ir rodo, kad taip bandoma pilnutinai perkelti direktyvos 91/533/EEB nuostatas į Lietuvos Respublikos teisę. (Davulis 2004).

Taigi, akivaizdu, kad sąlygos dėl darbo laiko trukmės, kasmėtinių atostogų suteikimo tvarkos, trukmės ir apmokėjimo, įspėjimo terminų, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustatomos ne derybų būdu, jos nėra nei būtiniosios, nei papildomos darbo sutarties sąlygos, o yra tik informacinio pobūdžio. Tačiau Pavyzdinė darbo sutarties forma neapriboja šalių galimybės susitarti ir numatyti kitas, papildomas sąlygas ir jas įforminti sudaromoje darbo sutartyje.

Papildomos darbo sutarties sąlygos, nustatančios darbo sąlygas: išbandymas, papildomas darbas, poilsio laikas

Susitarimas dėl išbandymo laikomas papildoma darbo sutarties sąlyga. Ji skirta užtikrinti tiek darbdavio interesus pasirenkant darbuotojus, tiek darbuotojo interesus siekiant įsitikinti darbo tinkamumu jam. Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje yra numatytos dvi išbandymo rūšys:

- išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui;
- išbandymas stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra konstatavęs, kad išbandymas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga ir kad išbandymas gali būti dviejų rūšių: patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, ir stojančiajam dirbti pageidaujant, patikrinti, ar darbas jam tinka. Šalys, sudarydamos darbo sutartį, turi teisę tokią darbo sutarties sąlygą numatyti sutartyje, o išbandymas gali būti numatytas tik esant suderintai šalių valiai dėl tos sąlygos. Esant privalomai rašytinei darbo sutarties formai, faktą, kad šalys susitarė dėl išbandymo, galima įrodyti tik rašytine darbo sutartimi. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.).

Taigi, išbandymo sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje, nes susitarimas dėl bandomojo laikotarpio sudaromas raštu ir nėra viena šalis negali primesti kitai šaliai darbo sutarties sąlygos dėl išbandymo. Šalis, nesutinkanti su tokia sąlyga, paprasčiausiai gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Kadangi susitarimas dėl išbandymo yra tik viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, darbo sutartis įsigalios susitarus dėl būtinųjų sąlygų ir išbandomuoju laikotarpiu darbuotojui bus taikomi visi darbo įstatymai, todėl draudžiama riboti tokio darbuotojo teises, kitaip bloginti jo padėtį vien tuo pagrindu, kad darbuotojas priimtas į darbą tik bandomajam laikotarpiui.

Vadinasi, darbo sutartis su išbandymo laikotarpiu yra iš esmės įprastinė darbo sutartis, turinti tam tikrą

ypatumų, būtent, jai taikoma supaprastinta nutraukimo tvarka - trumpas darbuotojo įspėjimo terminas, nemokama išeitinė išmoka. Kita vertus, per bandomąjį laikotarpį darbuotojas gali būti atleistas iš darbo ne tik dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, bet ir bendraisiais Darbo kodekse numatytais pagrindais. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad dėl išbandymo gali būti sulygstama sudarant darbo sutartį, t.y. išbandymas gali būti nustatomas tik naujai priimtiems darbuotojams ir darbuotojams, su kuriais sudaroma papildoma darbo sutartis, bet ne esamiems darbuotojams, perkeltiems į kitas pareigas, pakeičiant darbo sutartį.

Praktikoje dažniausiai yra pasirenkama pirmoji išbandymo rūšis, t.y. išbandymas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui. Tam tikroms darbuotojų kategorijoms Darbo kodekso 105 straipsnio 3 dalis draudžia nustatyti išbandymo laikotarpį:

- asmenims iki aštuoniolikos metų - šiuo atveju norima užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką;

- asmenims priimamiems į pareigas konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, kadangi tokiu atveju yra nustatyta speciali darbuotojo tinkamumo patikrinimo tvarka, kurios darbo sutarties šalys negali pažeisti;

- asmenims darbdavių susitarimu perkeliama dirbti į kitą darbovietę, nes preziumuojama, kad priimančysis darbdavys turi pakankamai žinoti asmens, kuriam pasiūlė darbą, dalykines savybes;

- kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006).

Paminėti apribojimai susitarti dėl išbandymo liečia tik susitarimą dėl išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, tačiau tai netrukdo susitarti dėl darbo ir jo sąlygų tinkamumo darbuotojui.

Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, kad jeigu darbo sutartyje neaptarta, kurios sutarties šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, tai yra sulygtą dėl abiejų išbandymo rūšių. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m., 72 psl.). Kita vertus, teismų praktikoje galima rasti ir kitokių pavyzdžių. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr.3K-3-432/2002 konstatavo, kad jeigu darbo sutartyje nurodytas tik išbandymo terminas, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo, ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai, t.y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka, jeigu darbdavys neįrodo priešingai. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.). Vis dėlto tokia išvada nėra visiškai pagrįsta, kadangi tokiu atveju būtų pažeidžiamas šalių – darbuotojo ir darbdavio lygiateisiškumo principas, nepagrįstai būtų apsunkinama darbdavio padėtis, todėl pritartina aukščiau išdėstyti nuomoni.

Darbo kodekso 106 straipsnyje numatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, t.y. nustatytas tik maksimalus išbandymo terminas, o konkretų terminą, kuris gali būti ir trumpesnis, nustato susitariančios šalys. Įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo

terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Taigi, to negalima daryti remiantis poįstatyminiais aktais, kolektyvine sutartimi ar šalių susitarimu.

Sutinkamai su Darbo kodekso 106 straipsnio 3 dalimi, į išbandymo laikotarpį neįskaitomas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Vadinas, nėra svarbu dėl kokių priežasčių darbuotojas nebuvo darbe, tai gali būti laikinas nedarbingumas, pravaikštos, nemokamos, mokymosi atostogos, įvairių visuomeninių pareigų vykdymas ir pan. Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja kokiu būdu ir kaip darbuotojo nebuvimo darbe laikas turėtų būti neįskaitomas į išbandymo laikotarpį, juk išbandymo terminas gali būti apibrėžtas tiek laiko tarpu, tiek kalendorine data. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. kovo 13 d. kasacine tvarka išnaginėjusi civilinę bylą pabrėžė, kad darbuotojo nebuvimas darbe sustabdo išbandymo termino eigą, o nuo tos dienos, kurią darbuotojas sugrįžo į darbą, išbandymo terminas tęsiasi toliau. Tokia darbuotojo nebuvimo darbe pasekmė taikytina nepriklausomai nuo to, kaip apibrėžtas išbandymo terminas - pasibaigimu laiko tarpo ar kalendorine data. Darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo terminas tęsiasi iki tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar dienomis skaičiuojamą šalių sulygtą išbandymo terminą. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.). Taigi, bandomasis laikotarpis, nepriklausomai ar darbuotojas nebuvo darbe dėl svarbių priežasčių ar nesant tokių priežasčių, pratęsimas darbe nebūtų kalendorinių dienų skaičiumi.

Darbuotojo išbandymo rezultatus vertina darbdavys. Tačiau darbdavys išbandymo rezultatų negali vertinti visiškai laisvai, t.y. subjektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su darbuotojo profesinėmis, dalykinėmis, o kai kuriais atvejais ir su asmeninėmis savybėmis. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) 2004). Darbuotojas, manantis, kad vertinta neteisingai, gali kreiptis į teismą, ir tada darbdavys turės įrodyti savo sprendimo pagrįstumą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr.3K-3-154/2005 konstatavo, kad darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t.y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygtą sudarant sutartį. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis CPK 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. (LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis c.b. I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr.3K-3-154/2005, kat.11.5.6.) Taigi, kaip jau minėjome, darbdaviui neleidžiama nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas netinkamas pavestam darbui.

Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą, sutartyje

nesulygtą, darbą. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006).

Taigi, darbuotojas, nesant tą draudžiančių įstatymų nuostatų, su darbdaviu susitaria greta pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo toje pat darbovietėje eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą. Darbo kodeksas numato sąlygą, kad darbuotojo papildomo darbo funkcijos turi būti skirtingos nei pagal darbo sutartį. Papildomu darbu taip pat laikytinas darbuotojų, pavaduojančių kitus darbuotojus jų atostogų ar laikino nedarbingumo laikotarpiu, darbas. (Tiažkijus).

Kyla klausimas, kaip reiktų vertinti tokį darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, ar reikalinga dėl to sudaryti naują darbo sutartį, o gal pakanka tik pakeisti egzistuojančią darbo sutartį? 2005 m. rugpjūčio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ pakeitimo naujai išdėstytas pavyzdinės sutarties formos 2 punktas, pašalina darbo sutarties rūšį – sutartį dėl papildomo darbo. (Valstybės žinios. 2005). Matome, kad įstatymų leidėjas išreiškė aiškią poziciją, kad susitarimas dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų nėra savarankiška darbo sutarties rūšis. Sutarus eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, pasirašyti naujos darbo sutarties bei atlikti kitų veiksmų, susijusių su jos registracija, nereikia, reikia tik jau į esamą darbo sutartį įtraukti naują sąlygą dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų.

Darbuotojui ir darbdaviui sudarius darbo sutartį, tarp jų atsiranda darbo teisinis santykis. Vėliau darbuotojui ir darbdaviui susitarus dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo, naujas darbo teisinis santykis neatsiranda, tačiau keičiamas egzistuojančio darbo teisinio santykio turinys, t.y. tik modifikuojama galiojanti darbo sutartis (Mačernytė-Panomariovienė 2005). Susitarimo dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi, nes darbuotojo ir darbdavio darbo teisinis santykis tęsis remiantis darbo sutartimi. Ir atvirkščiai, darbo sutarties dėl pagrindinio darbo pasibaigimas reikš ir susitarimo dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų pabaigą. Atsižvelgiant į išdėstytą, galima teigti, kad sąlyga dėl papildomo darbo nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, nes darbo sutarties šalims ir nesusitarus dėl papildomo darbo ar pasibaigus susitarimo dėl papildomo darbo terminui, darbo sutartis dėl pagrindinio darbo galios. Todėl ji laikytina papildoma darbo sutarties sąlyga.

Sudarydamos darbo sutartį šalys gali sulygti dėl papildomų sąlygų – pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasmetinių papildomų atostogų, kūrybinių atostogų, papildomų atostogų lengvatų, mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygų. Vadovaujantis Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalimi, pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga bei kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Taigi, darbo sutarties šalims suteikta teisė susitarti dėl pertraukos pailsėti ir pavalgyti ir taip suderinti savo interesus šiuo klausimu, tokia galimybė yra numatyta ir Pavyzdinės

darbo sutarties formos 7 punkte. (Valstybės žinios 2003.).

Tačiau darbuotojas ir darbdavys nėra visiškai laisvi savo susitarime, nes darbo sutartyje turi būti įvertintos ir kitos to paties straipsnio nuostatos:

- darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų;
- darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra. Jis šiuo laiku gali palikti darbo vietą. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką;
- esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų;
- darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti;
- tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.

Matome, kad darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalyje nustatyta maksimali ir minimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė. Tiek minimalios, tiek maksimalios pertraukos pailsėti ir pavalgyti ribos nustatymas yra visiškai pagrįstas, nes, nustačius trumpesnę pertrauką, darbuotojui neužtektų laiko pailsėti ir pavalgyti, o nustačius nepagrįstai ilgą pertrauką, prasitęstų bendra laiko, kurį darbuotojas paprastai praleidžia darbe, trukmė. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Šiame straipsnyje taip pat numatyta šios pertraukos pradžia, t.y. pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Vadinas, darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį privalo į šiuos reikalavimus atsižvelgti ir neišeiti už įstatymo nustatytų ribų. Jei pertrauka pailsėti ir pavalgyti nustatyta darbo sutartyje, tai darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas ar kolektyvinė sutartis negali keisti pertraukos pailsėti ir pavalgyti laiko šiam darbuotojui, išskyrus atvejus, kai atitinkamai pakeičiama darbo sutartis ar šalys susitaria atsisakyti pertraukos laiko reguliavimo darbo sutartyje.

Pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punkte susitarimas dėl kasmetinių papildomų atostogų priskirtas prie kitų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių šalys sulygsta, vadinasi tai yra papildoma darbo sutarties sąlyga. Sutinkamai su Darbo kodekso 168 straipsniu, kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:

- darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų;
- už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje;
- už ypatingą darbų pobūdį. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) 2004).

To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šie klausimai buvo sureglamentuoti 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. (Valstybės žinios. 2003).

Tačiau darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu Darbo kodekso 168 straipsnyje numatytos kasmetinės papildomos atostogos. Taigi, galimi du kasmetinių papildomų atostogų suteikimo būdai:

- kai papildomos atostogos suteikiamos darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatytos didesnės trukmės ir kitų rūšių;

- kai darbdavys privalo suteikti Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ nustatytos trukmės papildomas atostogas jos nustatytomis sąlygomis ir tvarka.

Pavyzdinės darbo sutarties formos 7 punkte taip pat numatyta, kad galimas susitarimas ir dėl kūrybinių atostogų. (Valstybės žinios. 2003). Kūrybinės atostogos – tai viena iš tikslinių atostogų rūšių, jos suteikia galimybę darbuotojui atsitraukti nuo darbo ir įgyvendinti asmeninius tikslus ar patenkinti asmeninius poreikius. Pagal Darbo kodekso 182 straipsnį, kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Paminėtinas 2003 m. spalio 17 d. Nr. A1-160 Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, kuriuo yra patvirtintos „Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“. (Valstybės žinios 2003). Šiose rekomendacijose atkartojamos Darbo kodekso 182 straipsnyje numatytos nuostatos dėl kūrybinių atostogų, tačiau smulkiau jos nedetalizuojamos. Kadangi kol kas jokiame įstatyme nėra aptarti kiti atvejai, kada gali būti suteikiamos kūrybinės atostogos, galima teigti, kad šios rūšies atostogomis galima pasinaudoti tik dviem atvejais – disertacijai baigti ir vadovėliams rašyti. Jei atostogos, pavadintos kūrybinėmis, būtų suteiktos kitais atvejais, galima teigti, kad jos būtų suteiktos pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas, todėl jas reikėtų laikyti kitokios rūšies atostogomis, bet ne kūrybinėmis. Darbo kodekse nurodoma, kad kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Jeigu įstatymai šito neaptaria, šie klausimai turėtų būti aptarti kolektyvinėje sutartyje arba suderinami šalių susitarimu.

Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja Darbo kodeksas (185 straipsnis). (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006). Matome, kad darbo sutarties šalims suteikta teisė darbo sutartyje spręsti atostogų klausimus, tokiu būdu įgyvendinama viena iš lanksčių darbo organizavimo formų. Susitarimai dėl darbo organizavimo formų neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Darbuotojams ir darbdaviams patiems susitarimo būdu nustatant tarpusavio teises ir pareigas, būtina vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi, laisvė susitarti yra ribojama – darbo sutartyje gali būti nustatyti tik didesni mokėjimai už

kasmetines ir tikslines atostogas, o nustatytos kitų rūšių atostogos negali pakeisti Darbo kodekso nustatytų atostogų sąlygų, t.y. sumažinti įstatyminių garantijų. Tokiu būdu yra įgyvendinamas Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje numatytas draudimas nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Susitariant dėl papildomų lengvatų pasirenkant kasmetinių atostogų laiką, turi būti atsižvelgta į Darbo kodekso 35 straipsnio 2 dalį, kuri numato, kad darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, t.y. toks susitarimas neturi pabloginti kitų darbuotojų padėties. Komentuojamame straipsnyje taip pat numatyta, kad šios lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke. Vadinas, kitų rūšių atostogos ir didesni apmokėjimo už kasmetines ir tikslines atostogas dydžiai negali būti nustatyti įstaigose ar organizacijose, kurios tiesiogiai ar per įsteigtus fondus išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, bei Lietuvos banke.

Pagal Darbo kodekso nuostatas darbdavys turi pareigą, t.y. privalo darbuotojui suteikti mokymosi atostogas, jei yra įstatyme nustatytos aplinkybės: darbuotojas ruošiasi laikyti stojamuosius egzaminus į aukštesniąją ar aukštąją mokyklą arba darbuotojas, jau besimokantis tokioje mokykloje, pateikia mokyklos pažymą apie būsimą sesiją ir būsimas įskaitas bei egzaminus. Šiuo atveju neatsižvelgiama į darbdavio interesus ir nedaroma jokių išlygų. Mokymosi atostogos tokiais atvejais turi būti suteikiamos. Vienintelis dalykas, susijęs su mokymosi atostogomis, kuris priklauso ir nuo darbdavio, – šių atostogų apmokėjimas. Sutinkamai su Darbo kodekso 210 straipsnio 1 dalimi, jei atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi ar laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąją ir aukštesniąją mokyklą su įmonių siuntimais, už suteikiamas mokymosi atostogas darbuotojams turi būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2006).

Jei darbuotojas mokosi su įmonės siuntimu, pasirinkimo dėl jam suteiktų atostogų apmokėjimo nėra – už atostogų laikotarpį privalo būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Tačiau jei darbuotojas laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi mokymosi įstaigoje savo iniciatyva, darbdavys gali daryti įtaką mokymosi atostogų apmokėjimo klausimui – Darbo kodeksas nurodo, kad šiuo atveju tokių atostogų apmokėjimo klausimas sprendžiamas pagal kolektyvinės sutarties nuostatas arba šalių susitarimu, vadinasi šią sąlygą, kaip papildomą, šalys gali įtraukti ir į darbo sutartį. Kadangi įstatymas tokiu atveju nenustato netgi minimalaus privalomo atostogų apmokėjimo, darbdavys turi teisę už tokias atostogas darbuotojui ir nemokėti, t.y. laikyti jas nemokamomis mokymosi atostogomis.

Išvados

Darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias, dėl kurių nesusitarus darbo sutartis laikoma nesudaryta, ir papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamos sąlygos. Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas sutarčių laisvės principas tariantis dėl papildomų darbo sutarties sąlygų yra ribojamas - šalys gali susilygti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, jeigu įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šalys susitarimu negali pakeisti jokių darbo sąlygų, nustatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje, išskyrus atvejus, kai tie norminiai teisės aktai leidžia tai daryti. Tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia šalims susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja įstatymui, kitiems norminiams teisės aktams arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos Darbo kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Vadinas, papildomos darbo sutarties sąlygos galios tik tada, jeigu:

- 1) darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;
- 2) jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;
- 3) dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;
- 4) nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Darbo kodeksas, kiti norminiai teisės aktai nepateikia baigtinio papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašo, todėl šalys vadovaujantis sutarčių laisvės principu ir laikantis aukščiau nurodytų apribojimų, gali labiau individualizuoti darbo sutartis, pritaikydamos jas savo reikmėms ir interesams. Toks liberalus papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas teisės aktuose laikytinas teigiamu reiškiniu, kadangi dėl dideliais tempais besivystančios darbo rinkos, ateinančių naujų technologijų vis sunkiau darbo santykius sureguliuoti tik imperatyviomis darbo teisės normomis. Iš kitos pusės, nesant jokio teisinio reguliavimo dėl tam tikrų papildomų darbo sutarties sąlygų, gali iškilti sunkumų, tiek įgyvendinant šias sąlygas, tiek kilus ginčui tarp darbo sutarties šalių.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos ir apžvalgų apie įstatymų taikymo praktiką darbo teisės klausimais apimtis pastaraisiais metais padidėjo ir daugiausiai tai apima individualius darbo santykius, dėl sutarties sudarymo. Ir nors ši praktika neturi tokio privalomojo pobūdžio kaip norminis teisės aktas, darbo sutarties šalys ir kiti darbo teisės subjektai linkę į šią praktiką atsižvelgti, todėl akivaizdu, kad jos nagrinėjimas turi didelę praktinę reikšmę tiek sprendžiant ginčus dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, tiek ir sudarant darbo

sutartis bei į jas įtraukiant papildomas darbo sutarties sąlygas.

Literatūra

- Lietuvos Respublikos Konstitucija. 1992. *Valstybės žinios*, 33-1014.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2002. *Valstybės žinios*, 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. 2006. Teisinės informacijos centras, Vilnius.
- Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. 1972. *Valstybės žinios*, 18-137.
- Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. 1991. *Valstybės žinios*, 36-973.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas*. 2006. Teisinės informacijos centras, Vilnius.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. 2000. *Valstybės žinios*, 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. 2005. *Valstybės žinios*, 67-2400.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. 2003, *Valstybės žinios*, 11-412.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.915 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 115 "Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" pakeitimo“. 2005. *Valstybės žinios*, 103-3814.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. 2003. *Valstybės žinios*, 39-1787.
- Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. 2003. *Valstybės žinios*, 101-4573.
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 2005. Justitia, Vilnius.
- Nekrošius, I. ir kt. 2003, 2004. *Darbo kodekso komentaras* (I-II tomas). Justitia, Vilnius.
- Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. 2000. Teisės institutas, Vilnius.
- Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. 1999. *Darbo teisė*. Justitia, Vilnius.
- Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. 1990. *Darbo teisė*. Mintis, Vilnius.
- Davulis, T. 2004. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, Vilnius.
- Dagys, M. 2004. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. Ciklonas.
- Dambrauskienė, G. 2002. *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika*. Jurisprudencija, 28(20).
- Mačernytė-Panomariovienė, I. 2005. *Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas*. Jurisprudencija, 74(66).
- Kviatkovskis, A. 2004. *Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos*. Jurisprudencija, 56(48).
- Guobaitė-Kiršlienė, R. 2005. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika*. Jurisprudencija, 74 (66).
- Davidavičius, H. 2005. *Darbas ne visą darbo laiką*. Juristas, 1.
- Dambrauskienė, G. 2002. *Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje*. Jurisprudencija, 25(17).
- Koverovas, P. 1999. *Darbuotojo ir darbdavio sutartiniai santykiai: papildomi darbo sutarties šalių įsipareigojimai*. Teisė, 33(2).

Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П. 1998. *Трудовое право*. Москва.

Куренной, А. М. 2004. *Трудовое право*. Москва.

Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. 1997. *Трудовое право*. Москва.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis c.b. L.Šalkauskienė, O.Artemova v. UAB „Gabija“, Nr.3K-3-242/2002, kat.2.3.1.; 5.7.; 94.1.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 28 d. nutartis c.b. A.Karpavičiūtė v. Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos Panevėžio įmonė, Nr.3K-3-176/2002, kat.2.3.1.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis c.b. A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr.3K-3-300/2007, kat.14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3 (S)

LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c.b. A.Kasinskaja v. UAB „Lekna“, Nr.3K-3-432/2002, kat.2.1.; 2.11.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis c.b. I.Jagelo v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, 3K-3-154/2005, kat.11.5.6.

ADDITIONAL CONDITIONS OF EMPLOYMENT CONTRACT

S u m m a r y

In this work, referring to the norms of Labour code and other legal acts, the concept, features of additional conditions of labour contracts are defined, examples of those conditions are provided, additional labour contract conditions are delimited from compulsory conditions of labour contract, the change order of labour contract conditions, the order of solving disputes relating to conditions of labour contract are analyzed. During research the analysis of Lithuanian and foreign countries literature on the issues of Labour Law, Labour legislation, decisions of Labour code, and decisions of Lithuanian Supreme Court was performed.

KEYWORDS: employment statute-book, employment contract, conditions, required, additional.

Irena Bendikienė, Vakarų Lietuvos verslo kolegija, lektorė. El. paštas irenbend@gmail.com.

Vilchelmina Pipinienė, Vakarų Lietuvos verslo kolegija, lektorė. El. paštas vilchelminapipiniene@sodra.lt.

Ligita Šalkauskienė, Vakarų Lietuvos verslo kolegija, docentė. VDU doktorantė. El. paštas ligitasalkauskiene@vltv.lt.



DRAUDIMO PIKTNAUDŽIAUTI PROCESU PRINCIPŲ TEISINĖ ANALIZĖ

Aidas Damulevičius

Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Straipsnyje apibūdinamas draudimo piktnaudžiauti procesu principas. Principas analizuojamas per civilinio proceso prizmę. Straipsniu siekiama atkreipti dėmesį į aktualią problemą, kada dėl nesąžiningų proceso dalyvių, yra stabdomas greitas ir efektyvus bylų nagrinėjimas. Straipsnyje pateikiama piktnaudžiavimo procesu samprata, bei dažniausiai pasitaikantys piktnaudžiavimu civiliniu procesu atvejai. Straipsnis parengtas analizuojant norminius aktus, teismų praktiką.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: piktnaudžiavimas teise, teismo procesas, draudimas piktnaudžiauti procesu, formos.

Įvadas

Šiuolaikiniai visuomenės socialiniai- ekonominiai santykiai vyksta civilinės apyvartos fone. Visuomenės subjektai perka- parduoda, maino, keičia, teikia paslaugas, tuokiasi, skiriasi ir t.t. Puiku ir progresyvu, kada šie interesai yra suderinami ir pasiekiamas sėkmingas ir naudingas rezultatas. Deja, dažnai žmonės dėl įvairių priežasčių nebesuderina tarpusavio interesų ir taip nulemia konflikto atsiradimą. Atsiradusio konflikto sprendimas teisme yra paskutinė galimybė rasti tiesą.

Teismai ir ginčo šalys turi siekti, kad konfliktas būtų išspręstas kuo greičiau, operatyviau ir teisingai. Deja, šiam tikslui ne visada norima paklusti, ir neretai, dėl įvairių priežasčių, stengiamasi vilkinti bylos išnagrinėjimo procesą, ar kitaip trukdyti greitam tiesos nustatymui. Vis dėl to, siekiant greitai ir teisingai išnagrinėti bylą, bei užkirsti kelią įvairiems nesąžiningiems procesiniams veiksams, civiliniame procese atsirado principas, įvardintas kaip draudimas piktnaudžiauti procesu.

Tyrimo objektas: draudimo piktnaudžiauti civiliniu procesu principas.

Tyrimo tikslas: 1) atskleisti draudimo piktnaudžiauti procesu principo ir piktnaudžiavimo procesu sąvoką, esmę; 2) parodyti piktnaudžiavimo procesu formas, siekiama atskleisti, kokius procesinius veiksmus Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laiko piktnaudžiavimu procesu; žinoti atsakomybės už piktnaudžiavimą procesu pobūdį.

Tyrimo metodas: rengiant straipsnį buvo naudojamas dokumentų kontent analizės metodas.

Straipsnio temos aktualumą nulemia pačio principo reikšmė ir naujas (2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksui) jo teisinis reglamentavimas. Atliktos analizės svarbą lemia tai, jog teorinė ir praktinė principo apžvalga galėtų būti reikšminga praktiškai taikant šį principą, nes tik tikslus jo suvokimas gali sudaryti sąlygas efektyviam jo veikimui.

Piktnaudžiavimo teise samprata

„Piktnaudžiavimo“ sąvoka dabartinėje lietuvių kalboje reiškia nesąžiningą naudojimąsi užimama padėtimi, turimomis teisėmis (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas 2000). Teisės terminijoje šis žodis dažnai vartojamas, kada kalbama apie netinkamus subjekto veiksmus, t.y. kada, fizinis arba juridinis asmuo turimomis teisėmis naudojasi nesąžiningai, siekdamas patenkinti savo interesus. Piktnaudžiavimas turimomis teisėmis reiškia piktnaudžiavimą teise ir jo atsiradimas neabejotinai sukelia socialinį konfliktą.

Piktnaudžiavimas civiliniu procesu

Piktnaudžiavimas teise reiškia ne tik nesąžiningus veiksmus materialinės teisės prasme. Piktnaudžiavimas teise egzistuoja ir proceso teisėje, iš esmės atspindėdamas piktnaudžiavimą materialine teise. Toks piktnaudžiavimas vadinamas piktnaudžiavimu procesu arba piktnaudžiavimu procesinėmis teisėmis. Jis gali būti labai įvairus: pareiškiamas aiškiai nepagrįstas ieškinys, kai į teismą kreipiamasi nesiekiant apginti tikrai pažeistą teisę, o „patampyti“ atsakovą po teismus; vengiama atvykti į teismo posėdį ar priimti teismo šaukimą; nevykdomi pagrįsti teismo nurodymai, įvairiais kitais būdais vilkinama byla ir pan.. Apskritai, piktnaudžiavimas procesinėmis teisėmis atspindi bet kokiais proceso šalies, jo atstovo ar netgi teismo veiksmais, kada, iš esmės, yra vilkinamas arba siekiama vilkinti teismo procesą, ar kitaip trukdyti greitam ir teisingam tiesos nustatymui, sprendimo vykdymui.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (Valstybės žinios 2000). 6 straipsnio 1 dalis numato, kad nustatant kiekvieno asmens teises ir pareigas ar jam pareikštą kaltinimą, jis turi teisę, kad jo byla būtų nagrinėjama per įmanomai trumpiausią laiką lygybės ir viešumo sąlygomis pagal įstatymą sudaryto nepriklausomo ir nešališko teismo. Ši teisė laiduojama ir ieškovui, ir atsakovui, ir kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims. Todėl visi dalyvaujantys byloje asmenys, siekdami nepažeisti kitų, ypatingai

priešingus interesus turinčių dalyvaujančių byloje asmenų teisių ir interesų, privalo savo procesinėmis teisėmis (teise reikšti prašymus, teikti įrodymus, apskusti procesinius teismų sprendimus ir kt.) naudotis sąžiningai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau- LAT) yra ne kartą pasisakęs, kad šalys privalo sąžiningai naudotis savo procesinėmis teisėmis ir negali jomis piktnaudžiauti (LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 2d. nutartis c.b. UAB „Init“ v. UAB „Parabolė“ ir kt. Nr. 3K-3-905/2000, kat. 42; 2000 m. gegužės 1 d. nutartis c.b. A. Gudonis v. Vilniaus apskrities valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-466/2000, kat. 47). Pvz. 2001 m. spalio 24 d. LAT nutartyje nustatyta, kad „visi dalyvaujantys byloje asmenys, siekdami nepažeisti kitų, ypatingai priešingus interesus turinčių dalyvaujančių byloje asmenų teisių ir interesų, privalo savo procesinėmis teisėmis (teise reikšti prašymus, teikti įrodymus, apskusti procesinius teismų sprendimus ir kt.) naudotis sąžiningai (1964 m. CPK 31 straipsnio 3 dalis)“ (LAT CBS teisėjų kolegijos 2001m. spalio 24 d. nutartis c.b. G.Kikalienė v. AB „Turto bankas“, Nr. 3K-3-999/2001, kat. 84, 87.1).

Dabartinės redakcijos Lietuvos Respublikos Civilinio Proceso Kodeksas (toliau- CPK) yra parengtas, atsižvelgiant į Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendaciją Nr. R (84) 5. Šioje rekomendacijoje akcentuojama, jog teismas turi bent jau parengtinio posėdžio metu, o jeigu įmanoma, tai ir viso teisminio nagrinėjimo metu, atlikti aktyvų vaidmenį užtikrindamas greitą proceso eigą, kartu garantuoti šalių teises, šalinti bet kokią piktnaudžiavimą procesu.

Taigi, kaip tiksliai yra apibūdinamas piktnaudžiavimas procesinėmis teisėmis ir kaip yra nustatytas draudimo piktnaudžiauti procesinėmis teisėmis principas CPK? Pirmiausia, įstatymo leidėjas įmanomas piktnaudžiavimo procesu formas įrašė CPK 95 str. „Piktnaudžiavimo procesinėmis teisėmis pasekmės“ 1 dalies 1 sakinyje, kuris informuoja, kad: šalis, kuri nesąžiningai pareiškė nepagrįstą ieškinį (apeliacinį, kasacinį skundą) arba sąmoningai veikė prieš teisingą ir greitą bylos išnagrinėjimą ir išsprendimą, gali būti įpareigota atlyginti kitai šaliai jos patirtus nuostolius. Nesunku daryti išvadą, kad piktnaudžiavimas procesu reiškia: nesąžiningo nepagrįsto ieškinio (apeliacinio, kasacinio skundų) pateikimą ar kitokį sąmoningą veikimą prieš teisingą ir greitą bylos išnagrinėjimą. Sąmoningas veikimas prieš teisingą ir greitą bylos išnagrinėjimą gali pasireikšti kaip akivaizdžiai tyčinis pavėluotų įrodymų pateikimas, visiškai nemotyvuotas atsisakymas priimti teismo šaukimą ar neatvykimas į teismo posėdį be pateisinamos priežasties, pastovus prašymas atidėti bylos nagrinėjimą, kaip dabar populiariu- dėl blogos savijautos, svarbios komandiruotės ar kitos „rimtos“ priežasties ir pan.

Draudimo piktnaudžiauti procesu principas galiojančiame CPK įtvirtintas ir 42 str. 5 d., kur pasakyta, kad šalys joms priklausančiomis procesinėmis teisėmis privalo naudotis sąžiningai. Taip pat, netiesiogiai, o per CPK 7 straipsnio, kuriame įtvirtintas proceso koncentruotumo principas, prizmę, yra užsimenama ir apie draudimo piktnaudžiauti procesu principą. CPK 7 straipsnyje yra teigiama, kad teismas imasi CPK nustatytų priemonių, kad būtų užkirstas kelias procesui

vilkinti, ir siekia, kad byla būtų išnagrinėta teismo vieno posėdžio metu, jeigu tai nekenkia tinkamai išnagrinėti bylą. Taip pat šiuo principu siekiama, kad įsiteisėjęs teismo sprendimas būtų įvykdytas per įmanomai trumpesnę laiką ir kuo ekonomiškiau (civilinio proceso teisėje tai vadinama ekonomiškumo principu). Antroje minėto straipsnio dalyje kalbama apie dalyvaujančių asmenų pareigą rūpintis proceso skatinimu: dalyvaujantys byloje asmenys privalo sąžiningai naudotis ir nepiktnaudžiauti jiems priklausančiomis procesinėmis teisėmis, rūpintis greitu bylos išnagrinėjimu, rūpestingai ir laiku, atsižvelgdami į proceso eigą, pateikti teismui įrodymus ir argumentus, kuriais grindžiami jų reikalavimai ir atsikirtimai. Ši norma atkartoja LR CK 1.2 ir 1.137 str. nustatytą draudimo piktnaudžiauti teise principą.

Teismo procesas nėra pigus reikalas: gaištama teismo, priešingos šalies, jos atstovo, kitų dalyvaujančių byloje asmenų laikas, susidaro nemenkos atvykimo į teismą bei kitos sąnaudos, todėl bet koks jo vilkinimas nėra pateisinamas, o nenorintiems suprasti to, CPK yra numatytos baudos. Kaip sankciją už netinkamą procesinių teisių naudojimą, įstatymo leidėjas CPK 95 str. bendrai numatė piktnaudžiavimo procesinėmis teisėmis pasekmes. Minėtame straipsnyje formuluojama nuostata, kad šalis, kuri nesąžiningai pareiškė nepagrįstą ieškinį (apeliacinį, kasacinį skundą) arba sąmoningai veikė prieš teisingą ir greitą bylos išnagrinėjimą ir išsprendimą, gali būti teismo įpareigota atlyginti kitai šaliai jos patirtus nuostolius. To pačio straipsnio antroji dalis leidžia teismui paskirti baudą iki dvidešimties tūkstančių šalių, kuri piktnaudžiavo procesinėmis teisėmis.

Apibendrinant, kas tai yra piktnaudžiavimas procesu, verta pacituoti ištrauką: iš LAT teisėjų kolegijos 1999 m. lapkričio 24 d. nutarties (LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. lapkričio 24 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-809/1999 m. S.Remeikis v. Jurbarko rajono savivaldybė, kat. 10). „Atsakovas turi procesines teises gintis nuo jam pareikšto ieškinio, pateikdamas atsikirtimus į ieškovo reikalavimą arba pareikšdamas priešinį ieškinį. Tačiau šiomis teisėmis jis privalo naudotis sąžiningai. Tai reiškia, jog atsikirtimų neleistina pateikti, remiantis aiškiai neatitinkančiomis tikrovės ar išgalvotomis aplinkybėmis, melagingais įrodymais.... Sistemingas veikimas prieš teisingą ir greitą bylos išnagrinėjimą ir išsprendimą turi būti suprantamas kaip nepagrįstų prašymų teikimas, siekiant užvilkti bylos nagrinėjimą, neatvykimas be svarbios priežasties į teismo posėdį kelis kartus, nepateikimas teismo reikalaujamų įrodymų, dėl ko bylos nagrinėjimas turėtų būti atidedamas.“

Dažniausiai pasitaikanti piktnaudžiavimo procesu formos

Piktnaudžiavimas procesinėmis teisėmis nėra įmanomas pasinaudojant dauguma CPK normų šaliai suteiktų galimybių. Piktnaudžiavimas dažniausiai pasitaiko tik tam tikrų normų netinkamu panaudojimu, arba „interpretavimu“. Šioje dalyje bus apžvelgti dažniausiai pasitaikantys piktnaudžiavimo procesu atvejai.

Nepagrįsto ieškinio pareiškimo pateikimas. Nepagrįsto ieškinio samprata tiksliausiai būtų suprantama kalbant apie ieškinio pagrindą ir dalyką.

Piktnaudžiavimas, pateikiant nepagrįstą ieškinį gali pasireikšti tada, kai ieškinio pagrindas nepateisina ieškinio dalyko. Beje, atkreiptinas dėmesys, kad dažnai išsamios ieškinio faktinės aplinkybės gali paaiškėti tik arba pasirengimo arba teismo nagrinėjimo stadijoje, bet ne ieškinio pateikimo momentu.

Procesinių dokumentų įteikimas. Bylą nagrinėjantis teismas gali būti priverstas atidėti jos nagrinėjimą, vien dėl to, kad kažkas iš byloje dalyvaujančių asmenų negavo atsiliepimo į pateiktą ieškinį, ir todėl nespėjo surinkti ir pateikti teismui papildomus įrodymus paneigti atsiliepime esančius argumentus. Teismų praktikoje dažni atvejai, kada šalis specialiai ignoruoja procesinio dokumento (dažniausiai tai būna šaukimas į teismą) gavimą: neįleidžia teismo kurjerio, pareiškia, kad toks asmuo čia negyvena ir t.t. Taigi, šie ir kiti netinkamo elgesio variantai sudaro palankias galimybes vilkinti procesą.

Pavėluotas įrodymų pateikimas. Galiojant senajam CPK, būdavo labai populiari vilkinti bylos nagrinėjimą į kiekvieną posėdį atsinešant vis naujus įrodymus, taip siekiant vilkinti procesą. Tačiau 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs LR CPK įtvirtino naują, iš esmės, Lietuvos proceso teisėje nuostatą, nustatančią teismo teisę atsisakyti priimti įrodymus, jeigu šie įrodymai galėjo būti pateikti anksčiau, o jų vėlesnis pateikimas užvilkina bylos nagrinėjimą (CPK 181 str.1 d.). Labai svarbu paminėti, kad iš esmės pats teismas nusprendžia, ar buvo piktnaudžiavimas procesu, jei šalis pavėluotai pateikia teismui įrodymus

Teisėjo nušalinimas. Siekdamas užtikrinti bylos nagrinėjimo nešališkumą, įstatymo leidėjas suteikia proceso šaliai galimybę pasinaudoti teisėjo nušalinimo institutu. Nušalinimo pagrindas turi būti pagrįstas. Aiškiai nepagrįstas nušalinimo pagrindas, siekiant keisti teisėją, arba prašymas paskirti tą ar kitą teisėją, neva jis labiau patyręs ir objektyvesnis, gali būti pripažintas kaip piktnaudžiavimas teisėjo nušalinimo galimybe.

Neatvykimas į posėdį. Ne paslaptis, kad dažnai bylininkai neatvyksta į teismo posėdį ir taip siekia „užtempti“ procesą. Pagal CPK 156 str. nepavyks atidėti bylos dėl ligos, atostogų, komandiruočių, kitokio užimtumo, šalies atstovo užimtumo kitose bylose ir kitų panašių priežasčių, nes visos nurodytos priežastys paprastai nelaikomos svarbiomis. Reikia pastebėti, kad CPK pateikiamas tik pavyzdinis tokių priežasčių sąrašas. Taigi, pripažinti neatvykimą į teismo posėdį piktnaudžiavimu ar ne, kada pateikiamos pateisinamosios priežastys, yra sudėtingas klausimas ir tik teismas, vadovaujantis savo vidiniu įsitikinimu, gali tai nustatyti.

Nepagrįstas teismo įsakymas. Šis procesinis institutas, neabejotinai, patenka į piktnaudžiavimo procesu „juodąjį sąrašą“, t.y. juo bandoma pasinaudoti, pateikiant aiškiai nepagrįstą reikalavimą. CPK 431 str. pasakytą, kad teismo įsakymas išduodamas, pagal kreditoriaus pareiškimą dėl piniginių reikalavimų (atsirandančių iš sutarties, delikto, darbo santykių, išlaikymo priteisimo, taip pat dėl nekilnojamojo daikto priteisimo. Nepaslaptis, kad gali atsirasti nesąžiningų kreditorių, kurie pvz. gali pateikti visiškai nepagrįstą pareiškimą, kaip: reikalauti įvykdyti prievolę, jei jos realiam įvykdymui trukdo pats kreditorius arba kreditorius pareiškime nurodo, kad

skolininkas nevykdo sutarties, tuo pačiu metu nuslepia faktus, įrodančius, kad pats pareiškėjas nevykdo sutartinių įsipareigojimų. Neveltui, siekiant sudrausminti nesąžiningus pareiškėjus CPK 440 str. yra savotiškas saugiklis nuo aiškiai nepagrįstų pareiškimų. Pagal šią normą teismas gali skirti iki vieno tūkstančio litų baudą už nesąžiningai pareiškštą aiškiai nepagrįstą kreditorinį reikalavimą.

Teismo sprendimo skundimas. Šiuo metu bylininkai dažnai jiems nepalankų sprendimą skundžia aukštesnės instancijos teismui. Kartais susidaro įspūdis, kad pirmos instancijos teismas ir procesas jame, šaliai tėra tik būtinas formalumas ir kurio neįmanoma išvengti. Tačiau ar įmanomas piktnaudžiavimas šia teise? Ar kartais nėra kreipiamasi į aukštesnės instancijos teismą, tik su tikslu „patampyti“ kitą šalį, tiesiog iš principo, vadovaujantis labiau ambicijomis, o ne racionalumu? Piktnaudžiavimas atsiranda galbūt tada, kada kreipiamasi į aukštesnę instanciją ne siekiant realiai rasti tiesą, o tik su tikslu „patampyti“ kitą šalį, akiai nepripažįstant savo pralaimėjimo. Toks piktnaudžiavimas sietinas ne su netinkamu procesinių teisių įgyvendinimu, o su moralės klausimais. Prisimenant, kad iš esmės piktnaudžiavimas procesu yra daugiau moralinis klausimas (nedraudžiama, bet netinkama ir nesąžininga), nepagrįstas sprendimų skundimas yra akivaizdus piktnaudžiavimas procesinėmis teisėmis.

Teismo kaltė. Dažniausiai, kalbant apie piktnaudžiavimą procesinėmis teisėmis, minimi netinkami šalių veiksmai. Tačiau, kaip rodo LAT praktika, yra visiškai įmanomas ir teismo piktnaudžiavimas procesu, ir šioje vietoje reikia paminėti vienos LAT nutarties ištrauką: „Pagrindas panaikinti teismo sprendimą apeliacine tvarka yra procesinės teisės normos pažeidimas, jeigu dėl jo galėjo būti neteisingai išspręsta byla (1964 m. Civilinio proceso kodekso 338 str. 1 d., dabartinio CPK- 329 str. 1 d.). Kai teismas netinkamai taiko ar pažeidžia įrodymų vertinimo taisykles (Civilinio proceso kodekso 65 straipsnis), tai procesinė norma pažeista ir yra pagrindo panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimą. Po to turi būti sprendžiama, ar pati apeliacinė instancija priims iš esmės sprendimą byloje, ar perduos bylą nagrinėti pirmosios instancijos teismui. Civilinio proceso kodekso 337 straipsnio tikslas yra suderinti teismų veiklos operatyvumą su tyrimo išsamumu. Tai reiškia, kad tais atvejais, kai galima priimti sprendimą apeliacinės instancijos teisme, tai jis turi būti priimamas šioje instancijoje, bylos neperduodant pirmosios instancijos teismui. Dėl to, kad apeliacinės instancijos teismas nepiktnaudžiautų instancine galia, ribojamos jo galybės perduoti bylą tyrimui iš naujo. Aiškinant Civilinio proceso kodekso 337 straipsnio 2 dalį reikėtų vadovautis tuo, kad bylos perdavimas tyrimui žemesnės instancijos teisme iš naujo, nepriimant sprendimo vietoje, kai jam priimti pakanka duomenų arba jų reikia nedaug, yra galutinio sprendimo priėmimo vilkinimas. ... Bylos perdavimas pirmosios instancijos teismui, kai reikia kitaip įvertinti įrodymus, bet nebūtina gauti naujų įrodymų, reikštų apeliacinės instancijos teismo nusišalinimą nuo galutinio sprendimo priėmimo nepagrįstai, t.y. rodytų bylos vilkinimą“.

Taip pat visiškai įmanomas teisėjo piktnaudžiavimas procesu, kada jis, privalėdamas nusišalinti nuo bylos nagrinėjimo ir įvertinęs, kad viena šalis apie tai nieko nežino, sąmoningai to nedaro, o toliau nagrinėja bylą; priima pavėluotai pateiktus įrodymus ir kita šalis, pvz. nežinanti apie nuostatą atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus, dėl to neprieštarauja, bei kt. atvejai. Taigi, nors ir preziumuojas visiškai teisėjo sąžiningumas, tačiau, neabejotinai, ir čia kartais egzistuoja žmogiškasis faktorius (subjektiškumas pažįstamų žmonių atžvilgiu ar kitos priežastys).

Išvados

Apibendrinus draudimo piktnaudžiauti civiliniu procesu principą, galime daryti tokias išvadas: piktnaudžiavimas procesinėmis teisėmis atspindi bet kokiais proceso šalies, jo atstovo ar netgi teismo veiksmais, kada, iš esmės, yra vilkinamas arba siekiama vilkinti teismo procesą, ar kitaip trukdyti greitam ir teisingam tiesos nustatymui, sprendimo vykdymui; procesinių teisių įgyvendinimas tokiu būdu, kuriuo nepagrįstai, prieštaraujant procesinių teisių paskirčiai, suvaržomos kitų asmenų turimos teisės ir teisėti interesai, pažeidžiamas viešasis interesas, laikytinas piktnaudžiavimu procesu – neteisėtu veiksmu.; iš neteisėtų veiksmų negali kilti jokios teisėtos pasekmės, teisė ir teismai negali pripažinti neteisėtų veiksmų bei ginti piktnaudžiaujančių teise asmenų interesus.; Draudimo piktnaudžiauti civiliniu procesu principo pažeidimas gali reikšti ir kito principo pažeidimą, kas gali sukelti grandininę reakciją, reiškiančią netgi keleto principų pažeidimą.

Reikia tikėtis, kad naujasis CPK, kuriame yra nemažai normų, šalinančių proceso šalių galimybę vilkinti bylos nagrinėjimą, turėtų padėti išspręsti ilgų bylinėjimosi procesų problemą.

Literatūra

Keinys, S., Klimavičius, J., Paulauskas, J. ir kt. 2000. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, Vilnius.

LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. lapkričio 24 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-809/1999 m. S.Remeikis v. Jurbarko rajono savivaldybė, kat. 10.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (iš dalies pakeista protokolu Nr.11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7). 2000. *Valstybės žinios*, 96-3016.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 2d. nutartis c.b. UAB „Init“ v. UAB „Parabolė“ ir kt. Nr. 3K-3-905/2000, kat. 42; 2000 m. gegužės 1 d. nutartis c.b. A. Gudonis v. Vilniaus apskrities valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-466/2000, kat. 47.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2001m. spalio 24 d. nutartis c.b. G.Kikalienė v. AB „Turto bankas“, Nr. 3K-3-999/2001, kat. 84, 87.1.

LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 29 d. nutartis c.b. AB bankas „Snoras“ v. Donatas Juškelis, Nr. 3K-3-666/2002 m., kat. 5.3.1; 115.

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, patvirtintas 1964 m. liepos 7 d., su pakeitimais ir papildymais.

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. 2002. Valstybės žinios., 36.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Patvirtintas 2000 m. liepos 18 d. įstatymu Nr. VIII-1864.

THE PRINCIPLE OF PROHIBITION TO ABUSE THE PROCESS

S u m m a r y

The principle of forbidding an abuse of process is analyzed in this issue. The content of the principle of forbidding an abuse of process could be recognized only knowing what is the abuse of process at all. Overviewing of the Code of Civil Process Of Lithuania shows what kind of treatment is recognized as the abuse of process. Also how the Supreme Court of Lithuania explains what is the abuse of the process is represented in this issue. Analysis of the past court processes lets understand and see the „most popular“ forms of an abuse of process. The kinds of punishment in case of ignoring the principle of forbidding an abuse of process are analyzed in this issue too.

KEYWORDS: an abuse of law, court trial, an abuse of process, forms.



DARBO UŽMOKESČIO MOKESTINIŲ LENGVATŲ TAIKYMO YPATUMAI LIETUVOJE IR ES ŠALYSE

Meilutė Gedvilienė, Ligita Šalkauskienė

Vakarų Lietuvos verslo kolegija, Šiaulių universitetas

Anotacija

Ekonominės Bendrijos Sutartis specialiai nenumato tiesioginių mokesčių suvienodinimo, todėl ES šalių mokestinės lengvatos tarpusavyje labai skiriasi tiek tarifais, tiek apmokestinimo sąlygomis. Europos Sąjungoje valstybės narės pačios nusistato mokesčių tvarką, todėl apmokestinimo bazė, mokesčių tarifai ir atleidimai nuo mokesčių yra organizuojami, naudojant skirtingus ir konkuruojančius veikimo būdus. Kalbant apie apmokestinimo lengvatas, atskirų valstybių mokesčių lengvatų sistemos yra skirtingos, nes kiekviena valstybė vykdo savitą mokesčių politiką. Pasak V. Meidūno (2001) mokestinės lengvatos – tai mokesčio mokėtoji įstatymo nustatytos išskirtinės apmokestinimo sąlygos, dėl kurio reikia mokėti mažesnę mokesčių arba jo galima nemokėti. Taikomos lengvatos gali įtakoti šalies ekonominę būklę, pavyzdžiui, padidintas gyventojų neapmokestinamųjų pajamų minimumas turi įtakos perkamosios galios padidėjimui. Tuo pačiu didėja paklausa ir formuojasi palankesnės sąlygos verslui augti bei naujoms darbo vietoms kurtis.

ES šalių darbo užmokesčio mokesčių analizė rodo, kad ne visos valstybės taiko neapmokestinamųjų pajamų minimumą (NPD), kurio paskirtis – sumažinti mokestinę naštą mažas pajamas gaunantiems žmonėms. Auganti emigracija priverčia susimąstyti apie būtinybę vienodinti darbo užmokesčio mokestines lengvatas Lietuvoje ar kitose ES šalyse. Tačiau iš esmės ši socialinės politikos priemonė yra taikoma bet kokias pajamas gaunantiems asmenims, todėl sunku įvertinti tokios paramos teikiamą socialinį teisingumą. Kadangi nėra vieningos darbo užmokesčio apmokestinimo sistemos, tai kiekviena šalis turi nusistačiusi individualias neapmokestinamąsias pajamų ribas. Atlikus ES šalių mokesčių analizę, pastebėta mokestinių lengvatų mažinimo tendencija kiekvienais metais, nes jos sudaro nevienodas konkurencines sąlygas tarp šalių darbo rinkoje. Todėl įgyvendinamos mokesčių reformos ES valstybėse padeda sudėtingą taikomų lengvatų sistemą tobulinti, atsisakant daugelio išimčių ir atleidimų nuo mokesčio tam, kad būtų supaprastintas pajamų ar socialinio draudimo mokesčių taikymas.

REIKŠMINIAI ŽODŽIAI. Neapmokestinamųjų pajamų minimumas, mokestinės lengvatos, darbo užmokestis, nedarbas

Įvadas

Aktualiausia šių dienų vykdomos socialinės-ekonominės politikos problema – nedarbas, o turintiems darbą – labai svarbu apmokėjimas už jį. Apmokėjimas už darbą visada buvo ir yra aktuali ekonominė problema. Pastaruoju metu vis dažniau diskutuojama apie mokesčių naštą verslininkams, taip pat apie atlyginimus dirbantiems. Minimalus darbo užmokestis turi įtakos ekonomikos augimui, taip pat ir individo gerovei. Labai svarbu analizuoti ne tik Lietuvos, bet ir kitų valstybių tiek minimalaus darbo užmokesčio dinamiką, tiek ir mokestines lengvatas, jas lyginti ir vertinti. Šiame kontekste atsiskleidžia ir analizuojamos temos naujumas giliau pažvelgiant į Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčio kitimo tendencijas sudėtingomis šiandienos sąlygomis.

Tyrimo problema ir aktualumas – Auganti emigracija priverčia susimąstyti apie būtinybę vienodinti darbo užmokesčio mokestines lengvatas Lietuvoje ar kitose ES šalyse.

Objektas – darbo užmokesčio mokestinės lengvatos Lietuvoje ir ES šalyse.

Tikslas – atlikti darbo užmokesčio mokestinių lengvatų Lietuvoje ir ES šalyse lyginamąją analizę.

Uždaviniai:

- Aptarti mokestinių lengvatų reikšmę teoriniu aspektu.

- Pateikti darbo užmokesčio mokestines lengvatas Lietuvoje.
- Išanalizuoti darbo užmokesčio mokestinių lengvatų taikymą ES šalyse.
- Atlikti lyginamąją Lietuvos ir ES šalių DU mokestinių lengvatų lyginamąją analizę.

Tyrimo metodai – norminių dokumentų analizė, statistinių duomenų analizė ir sisteminimas, lyginamoji analizė.

Darbo užmokesčio mokestinės lengvatos

Atskirų valstybių mokesčių lengvatų sistemos yra skirtingos, nes kiekviena valstybė vykdo savitą mokesčių politiką. Pasak V. Meidūno (2001) mokestinės lengvatos – tai mokesčio mokėtoji įstatymo nustatytos išskirtinės apmokestinimo sąlygos, dėl kurio reikia mokėti mažesnę mokesčių arba jo galima nemokėti.

Daugumoje šalių apmokestinamosioms darbo pajamoms sumažinti gali būti taikomos įvairios mokesčių lengvatos, nuo kurių priklauso:

- lengvatos šeimoms, auginančioms vaikus;
- individualiai kiekvienoje šalyje nustatytų neapmokestinamųjų minimalių pajamų dydžio taikymas vienišioms žmonėms, riboto darbingumo žmonėms;
- kt. įstatymo numatytais atvejais.

Lengvatos dažniausiai taikomos siekiant palengvinti mokesčių naštą socialiai remtiniams žmonėms. Pagal

Levišauskaitę (2003) yra išskiriami tokie mokesčių lengvatų taikymo būdai:

- mažinamas mokesčio tarifas;
- didinama mokesčio objekto neapmokestinamoji dalis;
- panaikinamas tam tikro objekto apmokestinimas.

Kaip teigia V. Navickas (2005) kiekvienais metais pastebima mokesčių lengvatų mažinimo tendencija, nes jos sudaro nevienodas konkurencines sąlygas tarp šalių darbo rinkoje. Tam tikslui įgyvendinamos mokesčių reformos ES valstybėse padeda tobulinti sudėtingą taikomų lengvatų sistemą, atsisakant daugelio išimčių ir atleidimų nuo mokesčio tam, kad būtų supaprastintas pajamų ar socialinio draudimo mokesčių taikymas.

Pasak finansų ekspertės Vainienės (2000), ne visos valstybės taiko neapmokestinamųjų pajamų dydį (NPD), kurio paskirtis – sumažinti mokestinę naštą mažas pajamas gaunantiems žmonėms. Tačiau iš esmės ši socialinės politikos priemonė yra taikoma bet kokias pajamas gaunantiems asmenims, todėl sunku įvertinti tokios paramos teikiamą socialinį teisingumą. Kadangi nėra vieningos darbo užmokesčio apmokestinimo sistemos, tai kiekviena šalis turi nusistačiusi individualias neapmokestinamąsias pajamų ribas arba išvis nėra numatyto neapmokestinamųjų pajamų dydžio.

Taikomos lengvatos gali įtakoti šalies ekonominę būklę, pavyzdžiui, padidintas gyventojų neapmokestinamųjų pajamų minimumas turi įtakos perkamosios galios padidėjimui. Tuo pačiu didėja paklausa ir formuojasi palankesnės sąlygos verslui augti bei naujoms darbo vietoms kurtis.

Lengvatų poveikis yra įvairialypis. Visų pirma, jos iškreipia veiklos ir konkurencijos sąlygas, sudarydamos ypač patrauklią apmokestinimo aplinką išrinktajai kategorijai. Taikant lengvatas, galima sulaukti netikėtų pasekmių. Kaip pavyzdį galima paminėti smulkųjį verslą, kuomet jam taikytas mažesnis pelno mokesčio tarifas skatino įmones dirbtinai smulkėti ir taupyti mokesčių sąskaita (Butkevičius 2001).

Gyventojų mokesčių naštą galima mažinti, mažinant bendrąjį mokesčio tarifą ar didinant atimamų išlaidų skaičių. Tačiau išlaidų atėmimas iš apmokestinimo bazės sukuria daug neigiamų pasekmių šalies biudžetui. Dėl lengvatų išaugusi paklausa kelia neapmokestinamos prekės ar paslaugos kainą, todėl valstybės biudžeto nuolaidos tenka visgi ne gyventojui, o prekių ar paslaugų pardavėjui. Pavyzdžiui, būsto kainos žymiai išaugo, leidus iš pajamų atimti būsto kredito palūkanas. Tad apibendrinant galima teigti, kad lengvata – tai privilegija mokesčių mokėtojui, kurios paskirtis palengvinti mokesčių naštą dirbantiesiems.

Darbo užmokesčio mokestinės lengvatos Lietuvoje

Nuo 2009 m. sausio 1 d. iš esmės pakeista neapmokestinamojo pajamų dydžio (toliau – NPD) taikymo tvarka. NPD nuolatiniam Lietuvos gyventojui numatyta taikyti tik su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms, o konkretų taikytiną NPD nustatyti atsižvelgiant į gyventojų pajamas vadovaujantis principu, kad didėjant pajamoms taikomas vis mažesnis NPD, o tam tikrą lygį

(3150 litų per mėnesį) viršijančioms pajamoms numatoma NPD netaikyti.

Gyventojams gali būti taikomas pagrindinis NPD, individualus NPD ir papildomas NPD už auginamą vieną arba du vaikus. Nuolatiniais Lietuvos gyventojams, auginantiems vaikus iki 18 metų, taip pat vyresnius, jeigu jie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose, nustatyti papildomi NPD: už pirmąjį vaiką – 100 litų, už kiekvieną paskesnį – po 200 litų kas mėnesį. Tėvams, kurie augina vaikus vieni, taikomas visas papildomas NPD dydis, kai vaikas auga su abiem tėvais – šis dydis dalijamas per pusę.

Nuo 2009-01-01 NPD mokestiniu laikotarpiu taikomas tokia tvarka:

- 1) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 800 litų per mėnesį, taikomas 470 litų per mėnesį NPD;
- 2) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 800 litų per mėnesį, taikytinas mėnesio NPD apskaičiuojamas pagal formulę:

$$\text{mėnesio NPD} = 470 - 0,2 * (\text{mėnesio su darbo santykiais susijusios pajamos} - 800)$$

Skaičiuojant NPD mokestiniu laikotarpiu turi būti atsižvelgiama tik į visas kas mėnesį mokamas išmokas (pagrindinį darbo užmokesį, priedus ir permokas), susijusias su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais. Pasibaigus mokestiniam laikotarpiui gyventojui taikytinas NPD perskaičiuojamas atsižvelgiant ir į kitas jo per metus gautas pajamas (autorinius atlyginimus, honorarus, pensijas, individualios veiklos pajamas ir t.t.) ir dėl per didelio mokestiniu laikotarpiu pritaikyto NPD per mažą išskaičiuotą mokesčio sumą turi būti grąžinta.

Asmenims, kuriems nustatytas 0-25 proc. darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių turintiems asmenims, kuriems yra nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, ar asmenims, kuriems yra nustatytas sunkus neįgalumo lygis yra taikomas 800 litų mėnesio NPD.

Asmenims, kuriems nustatytas 30-55 proc. darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių turintiems asmenims, kuriems yra nustatytas vidutinių ar nedidelių specialiųjų poreikių lygis, ar asmenims, kuriems yra nustatytas vidutinis ar lengvas neįgalumo lygis – taikomas 600 litų mėnesio NPD.

Gyventojas norėdamas pasinaudoti pajamų mokesčio lengvata, gali sumažinti savo apmokestinamas pajamas ir atimti atitinkamas išlaidas per metus. Tam tikslui reikia pateikti metinę pajamų mokesčio deklaraciją šalies valstybinei mokesčių inspekcijai ir tokiu būdu bus sugrąžinta dalis sumokėto pajamų mokesčio.

Mokestinių lengvatų taikymas kitose ES šalyse

ES tiesioginiai mokesčiai aptarti Komisijos komunikate (COM(97)564) dėl priemonių, skirtų kovoti prieš kenksmingą mokesčių konkurenciją. 1997 m. gruodžio 1 d. Europos Ekonomikos finansų Tarybos patvirtintame mokesčių rinkinyje yra įmonių apmokestinimo kodeksas, kuriuo šalys politiškai

įsipareigojo susilaikyti nuo žalingos mokesčių konkurencijos.

ES šalyse apmokestinimo pajamų mokesčiu ne tik sistema, bet ir mokesinės lengvatos skiriasi nuo taikomos neapmokestinamos pajamų sumos arba apmokestinamos mažiausiu tarifu, užtikrinant dirbantiems pragyvenimo minimumą. Tokiu būdu yra padedama vienišioms žmonėms, šeimoms, auginančioms vaikus bei riboto darbingumo žmonėms.

Lyginant Baltijos valstybių duomenis, Lietuvoje taikomas pagrindinis NPD yra mažesnis nei Estijoje 176.5 LT (čia NPD – 496.5 LT) ir mažesnis nei Latvijoje 216 LT (čia NPD- 536 LT). Beje Estijoje nėra taikomas papildomas NPD už vieną išlaikytinį. Tuo tarpu Latvijoje yra taikomas papildomas NPD už kiekvieną vaiką, kuris siekia apie 89 litus, tai beveik tris kartus didesnis NPD nei Lietuvoje. Slovakijoje lengvatos yra teikiamos tiems mokesčių mokėtojams, kurie turi specifines pajamas. Kaip ir kokios lengvatos taikomos kitose analizuojamose ES valstybėse, duomenys pateikti 1 lentelėje. Belgijoje gyventojų pajamų mokestis pagrindinai priklauso nuo šeimos padėties (ar dirbantis yra vienas, ar turi išlaikytinių). Nuo šeimos padėties taip pat priklauso neapmokestinamos išmokos. Sezoninių

darbų atveju taikomos įprastinės mokesčių normos, tačiau su sumažintomis soc. draudimo įmokomis.

Analizuojant ES šalių darbuotojų apmokestinimo lengvatas, galime daryti atitinkamas išvadas apie Airijoje taikomas gyventojų pajamų mokesčio lengvatas. Čia dirbantis asmuo gali pretenduoti į mokesčių lengvatas priklausomai nuo jo šeimyninės padėties bei pajamų dydžio, pvz., vedusio/ištekėjusios asmens mokesčių lengvatos, darbuotojo mokesčių lengvatos ir pan. Norint pritaikyti dirbančiajam mokesčių lengvatą, būtina, kad šis turėtų mokesčių lengvatų sertifikatą, t.y. pranešimą, kuris informuotų darbdavį apie sumą, nuo kurios darbuotojui bus taikomi kiti mokesčių tarifai ir mokesčių lengvatos. Su prašymu gauti šeimos su vienu tėvu mokesčių lengvatą gali kreiptis nesusituokęs asmuo, našlys(-ė) arba išsituokęs asmuo, ir kuris turi vieną arba daugiau išlaikomų vaikų, kurie gyvena kartu su asmeniu visus tuos metus arba tų metų dalį, už kuriuos (metus) paduotas prašymas gauti lengvatas. Asmuo negalės gauti šeimos su vienu iš tėvų mokesčių lengvatos, jeigu jau gavo susituokusio asmens mokesčių lengvatą arba gyvena su kitu asmeniu kaip vyras ir žmona.

1 lentelė. Apmokestinimo pajamų mokesčių mokesinės lengvatos ES valstybėse

Šalis	Apmokestinimo lengvatos																	
Estija	Neapmokestinamasis pajamų minimumas 2250 kronų per mėnesį (143.80Eu/mėn.).																	
Latvija	Neapmokestinamasis pajamų minimumas 165 latai per metus (234.77Eu/mėn.).																	
Airija	Mokesčio dydis priklauso nuo šeimyninės padėties bei pajamų dydžio. Jei namų ūkį sudaro 1 asmuo, tai pirmieji 28 tūkst. eurų apmokestinami 20 proc. tarifu, o pajamos viršijančios šią sumą – 42 proc. Jei šeimoje tik vienas iš sutuoktinių gauna pajamų, tai pirmieji 37 tūkst. eurų apmokestinami 20 proc. tarifu, kiti – 42 proc.																	
Belgija	Lengvatinis mokesčio tarifas, priklauso nuo bendros pajamų sumos.																	
Graikija	Lengvatinis mokesčio tarifas, priklauso nuo gaunamų pajamų dydžio šioje šalyje ir kitoje valstybėje, atsižvelgiant į tai bus pritaikyta galima mokesčio lengvata.																	
Ispanija	Neapmokestinamasis minimumas – 3300 eurų per metus. Ši suma gali būti didenė neįgaliesiems asmenims, vyresniems nei 65 m. žmonėms, vienišioms tėvams ir pan.																	
Dž. Britanija	Lengvatinis mokesčio tarifas, priklauso nuo asmens pajamų dydžio, amžiaus, šeimyninės bei socialinės padėties.																	
Liuksemburgas	Mažesnius mokesčius moka vaikų turintys asmenys arba šeimos. Neapmokestinamasis minimumas yra 9850 eurų per metus vienam asmeniui ir 19550 eurų per metus vedusioms poroms. Yra ir kitų lengvatų.																	
Nyderlandai	<table><tr><th>Pajamų lygis</th><th>Pajamų mokestis (asmenims iki 65 m. amžiaus)</th><th>Pajamų mokestis (65 m. amžiaus ir vyresniems asmenims)</th></tr><tr><td>Neapmokestinamosios pajamos</td><td>1647 eurai</td><td>737 eurai</td></tr><tr><td>Iki 17319 euro</td><td>31.15 proc.</td><td>15,75 proc.</td></tr><tr><td>17319 – 31122 eurai</td><td>41.40 proc.</td><td>23,50 proc.</td></tr><tr><td>31122 – 53064 eurai</td><td>42 proc.</td><td>42 proc.</td></tr></table>			Pajamų lygis	Pajamų mokestis (asmenims iki 65 m. amžiaus)	Pajamų mokestis (65 m. amžiaus ir vyresniems asmenims)	Neapmokestinamosios pajamos	1647 eurai	737 eurai	Iki 17319 euro	31.15 proc.	15,75 proc.	17319 – 31122 eurai	41.40 proc.	23,50 proc.	31122 – 53064 eurai	42 proc.	42 proc.
Pajamų lygis	Pajamų mokestis (asmenims iki 65 m. amžiaus)	Pajamų mokestis (65 m. amžiaus ir vyresniems asmenims)																
Neapmokestinamosios pajamos	1647 eurai	737 eurai																
Iki 17319 euro	31.15 proc.	15,75 proc.																
17319 – 31122 eurai	41.40 proc.	23,50 proc.																
31122 – 53064 eurai	42 proc.	42 proc.																

		53064 ir daugiau eurų	52 proc.	52 proc.	
Portugalija	Lengvatos galioja šeimoms, turinčioms daugiau nei 3 vaikus.				
Prancūzija	Mokesčių sugrąžinimas ir mokesčių nuolaidos priklauso nuo šeimos padėties ir uždirbtų pajamų dydžio.				
Lenkijoje	Lengvatos priklauso nuo: dirbančiojo pilietybės, darbo vietos ir kt. faktorių.				

Šaltinis: Stačiokas, Rimas 2004; Budreikaitė, Mockutė, Anuškevičiūtė, 2002.

Graikijoje apmokestinamų pajamų ir mokesčių apskaičiavimo metu asmuo turi teisę į lengvatą, priklausomai nuo šeimyninės situacijos. Metinėje pajamų deklaracijoje reikia nurodyti visą turtą, kurį darbuotojas turi Graikijoje (automobiliai, registruoti Graikijoje, namas ir pan.). Taip pat būtina nurodyti bet kokias pajamas, gautas kitoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į tai bus pritaikyta galima mokesčio lengvata.

Ispanijoje neapmokestinamasis minimumas yra 3300 eurų per metus. Ši suma gali būti didesnė asmenims su negalia, vyresniems nei 65 metų žmonėms vienišiams tėvams ir pan. Atskirais atvejais dar taikomos mokesčių nuolaidos. Todėl apskaičiuojant mokėtinus mokesčius gali būti atsižvelgta ir į daugelį kitų faktorių: šeimos gyvenamąją vietą, artimiausius asmeninius ir ekonominius ryšius, registravimo vietą bei vietą, kurioje atliekama didžioji darbinės veiklos dalis.

Dž. Britanijoje mokesčių normos nėra tokios pat, kaip kitose ES šalyse. Gyvenant ir dirbant čia, mokami nacionaliniai mokesčiai. Pajamų mokestis yra išskaičiuojamas tiesiai iš algos pagal „Mokėk, kada uždirbi“ schemą. Didžiojoje Britanijoje pajamomis, susijusiomis su darbo santykiais, laikomas darbo užmokestis ir papildomos lengvatos (naudojimasis tarnybiniu automobiliu asmeniniais tikslais, sveikatos draudimas, tarnybinis butas, nemokamas maitinimas ir t.t.). Kiekvienais metais apmokestinamųjų pajamų dydžiai yra perskaičiuojami atsižvelgiant į infliacijos lygį šalyje. Dž. Britanijoje išskiriama daug neapmokestinamųjų pajamų, kurios priklauso nuo fizinio asmens grupės, socialinės padėties bei santuokoje pragyvento laiko.

Dirbantys *Liuksemburge*, priklausomai nuo mokėtojo kategorijos ir nuo gaunamų pajamų mokesčio tarifas svyruoja nuo 0 proc. iki 39 proc. Vaikų turintys asmenys arba šeimos moka mažesnius mokesčius. Visi mokėtojai, atsižvelgus į jų šeimyninę padėtį, yra skirstomi į atitinkamas kategorijas. Neapmokestinimas minimumas yra 9850 eurų per metus vienam asmeniui ir 19550 eurų per metus vedusioms poroms. Taikomos ir kitos lengvatos. Nuo pirmųjų veiklos metų ir paskesnius metus darbuotojas privalo pildyti mokesčių blanką, nurodymams šeimos padėtį ir išsiųsti į atitinkamą tarnybą. Jeigu be pajamų gautų Liuksemburge, jis arba jo sutuoktinis turi dar kitų pajamų šalyje, kurioje gyvena, įskaitomos gautos pajamos Liuksemburge, kad būtų galima nustatyti apmokestinamąsias pajamas šalyje, kurioje gyvena.

Nyderlanduose galioja „keturių pajamų lygių“ tarifinė sistema asmenims, kurių visos arba beveik visos pajamos yra sukurtos šioje šalyje. 1 lentelėje pateikta, kad priklausomai nuo uždirbtų pajamų dydžio ir dirbančiojo amžiaus, yra nustatomas individualus pajamų mokesčio tarifas, kuris svyruoja nuo 0 proc. iki 52 proc. (šis tarifas

taikomas asmenims, neatsižvelgiant į jų amžių, kurių pajamos viršija 53064 eurų).

Portugalijoje pajamų mokestis yra nustatomas individualiai. Pajamos apmokestinamos atsižvelgiant į metines pajamas. Darbo užmokestis ir papildomos lengvatos priskiriami A klasės kategorijai, nuo kurių atskaitomas atitinkamas pajamų mokestis. Galimi atskaitymai, jei buvo patirtos gydymo, mokymosi, namo įsigijimo ir pan. išlaidos. Lengvatos galioja ir šeimoms, turinčioms daugiau nei 3 vaikus.

Prancūzijoje esminis skirtumas tas, kad pajamų mokesčio darbdavys automatiškai neišskaičiuoja. Pajamų mokestis mokamas remiantis kasmetine pajamų deklaracija. Kiekvienų metų vasario mėn. Mokesčių inspekcija kiekvienam asmeniui (šeimai) išsiunčia mokesčių deklaracijos formą "Declaration des revenus". Praėjusių metų pajamos turi būti įrašytos ir deklaracijos forma ir turi būti grąžinama mokesčių inspekcijai iki nustatytos dienos. Kitu atveju gali būti taikomos baudos. Pajamų mokestis skaičiuojamas remiantis dirbančiojo ar šeimos darbo užmokesčiu. Mokesčių mokėtojas gali kreiptis dėl mokesčių sugrąžinimo, mokesčių nuolaidos priklausomai nuo šeimos padėties, visų pajamų ir pan. Pajamų mokestis apskaičiuojamas remiantis bendromis šeimos pajamomis, dalinant pajamas į tiek dalių, kiek šeimoje yra narių.

Lenkijoje mokesčių mokėjimo prievolė ir lengvatos priklauso nuo daugelio faktorių: pilietybės, įmonės kilmės, darbo vietos.

Vengrijoje mokesčio suma skaičiuojama remiantis mokesčių katalogu. Jau sumokėti išankstiniai mokesčiai yra sulyginami su apskaičiuotais mokesčiais, o atsiradusi permoka užskaityta kaip sekančio laikotarpio išankstinis apmokėjimas.

Maltoje atsakomybė deklaruoti pajamas priklauso nuo pačio asmens ir jo gyvenimo lygio. Mokesčių dydis priklauso nuo pajamų dydžio ir nuo maksimumo ribos. Šioje valstybėje netaikomos jokios mokesčių nuolaidos.

ES šalių darbo užmokesčio mokesčių analizė rodo, kad ne visos valstybės taiko neapmokestinamųjų pajamų minimumą (NPD), kurio paskirtis – sumažinti mokestinę naštą mažas pajamas gaunantiems žmonėms. Ši socialinės politikos priemonė yra taikoma bet kokias pajamas gaunantiems asmenims, todėl sunku įvertinti tokios paramos teikiamą socialinį teisingumą. Kadangi nėra vieningos darbo užmokesčio apmokestinimo sistemos, tai kiekviena šalis turi nusistatę individualias neapmokestinamąsias pajamų ribas.

Atliekant darbo užmokesčio apmokestinimo gyventojų pajamų mokesčiu analizę, pastebėta, kad dažnai keičiasi mokesčių tarifai, nepamokestinamųjų pajamų dydžiai, apmokestinamųjų pajamų ribos ir pan. Visa tai įtakoja šalies ekonominę būklę, pavyzdžiui, padidintas gyventojų neapmokestinamųjų pajamų

minimumas turi įtakos perkamosios galios padidėjimui. Tuo pačiu didėja paklausa ir formuojasi palankesnės sąlygos verslui augti bei naujoms darbo vietoms kurtis. Taigi intensyvėjant ekonominiams ryšiams tarp Lietuvos ir kitų esamų ES šalių, dažnai iškyla klausimų ne vien dėl pajamų apmokestinimo, bet ir taikomų mokesčio lengvatų.

Europos Sąjungoje valstybės narės pačios nustato mokesčių tvarką. Apmokestinimo bazė, mokesčių tarifai ir atleidimai nuo mokesčių yra organizuojami, naudojant skirtingus ir konkuruojančius veikimo būdus. Ekonominės Bendrijos Sutartis specialiai nenumato tiesioginių mokesčių suvienodinimo, todėl ES šalių mokesčių lengvatos tarpusavyje labai skiriasi tiek tarifais, tiek apmokestinimo sąlygomis. Atlikus šalių darbo užmokesčiui taikomų mokesčių apmokestinimo pajamų mokesčių lengvatų analizę, išskiriami bendri veiksniai, nuo kurių priklauso apmokestinamosios pajamos:

- Lengvatos šeimoms, auginančioms vaikus;
- Individualiai kiekvienoje šalyje nustatytų neapmokestinamųjų minimalių pajamų dydžio taikymas vienišioms žmonėms, invalidams, riboto darbingumo žmonėms ir kt. įstatymo numatytais atvejais.

Atlikus ES šalių mokesčių analizę, pastebėta mokesčių lengvatų mažinimo tendencija kiekvienais metais, nes jos sudaro nevienodas konkurencines sąlygas tarp šalių darbo rinkoje. Todėl įgyvendinamos mokesčių reformos ES valstybėse padeda sudėtingą taikomų lengvatų sistemą tobulinti, atsikant daugelio išimčių ir atleidimų nuo mokesčio tam, kad būtų supaprastintas pajamų ar socialinio draudimo mokesčių taikymas.

Padidinus minimalų darbo užmokesčių Lietuvoje, realios darbuotojo pajamos labiau padidėtų jei būtų mažinamas pajamų mokesčio tarifas, nes tokiu atveju daugiau sumažėja mokesčių našta, nei didinant neapmokestinamųjų pajamų dydį. Tuo pačiu padidėja žmonių motyvacija darbui ir siekiui daugiau užsidirbti.

Literatūra

- Airijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 m. lapkričio 11 d., <<http://www.finance.gov.ie/ViewDoc.asp?fn=/home.asp>>].
- Belgijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 kovo 18 d.], <<http://minfin.fgov.be/>>].
- Budreikaitė, D. Mockutė, A. Anuškevičiūtė, G. (2002). *Verslo steigimas Europos Sąjungos šalyse. Verslininko vadovas*. UAB "Fantazija ir forma", Vilnius.
- Bulgarijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 lapkričio 16 d.], <<http://www.minfin.government.bg/>>].
- Čekijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.], <<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/en.html>>].
- Dž. Britanijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.], <<http://www.hm-treasury.gov.uk/>>].
- Estijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.fin.ee/?lang=en>>].
- Europos komisijos statistikos departamentas. [Žiūrėta 2008 kovo 16 d.], <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>].
- EUROSTAT (European System of integrated Social Protection Statistics). (2006). *Economic aspects of taxation*. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/Structures2006.pdf>].

- Graikijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugsėjo 16 d.], <<http://www.mof-gl.gr/en/home.htm>>].
- Ispanijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.minhac.en/portal/>>].
- Latvijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.fm.gov.lv/index.php?id=8>>].
- Lenkijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 2 d.], <<http://www.mofnet.gov.pl/?const=0&lang=en&PortalMF=efd9b36c966890632080facb2e936966>>].
- Levišauskaitė, K., Rūškys, G. (2003). *Valstybės finansai*. Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla, Kaunas.
- Lietuvos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.finmin.lt>>].
- Lietuvos mokesčių inspekcija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.vmi.lt>>].
- LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. (2002). *Valstybės žinios*, 73-3085.
- Maltos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugsėjo 22 d.], <<http://www.magnet.mt/ministries/finance/index.html>>].
- Meidūnas, V., Puzinauskas, P. (2001). *Mokesčiai: teorija, vaidmuo, raida*. VĮ teisinės informacijos centras, Vilnius.
- Navickas, V. (2005). *Europos Sąjungos rinkų ypatumai*. Technologija, Kaunas.
- Nyderlandų Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <<http://www.minfin.nl/en/home>>].
- Portugalijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 28 d.], <<http://www.min-financas.pt/english.asp>>].
- Prancūzijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2008 kovo 18 d.], <<http://www.finances.gouv.fr/>>].
- Rumunijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 12 d.], <<http://www.mfinante.ro/eng/index.jsp>>].
- Slovakijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugsėjo 16 d.], <<http://www.finance.gov.sk/En/Default.aspx>>].
- Slovėnijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 16 d.], <<http://www.sigov.si/mf/angl/index.htm>>].
- Stačiokas, R., Rimas, J. (2004). *Mokesčiai: teorija ir praktika*. Technologija, Kaunas.
- Vainienė, R. (2000). Mokesčių lengvatos: ištakos, ribos ir pasekmės. *Laisvoji rinka*. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 22 d.], <<http://www.lrinka.lt/Leidiny/mokesciai.biudzetas/2000.1.rvainiene.phtml>>].
- Vengrijos Finansų ministerija. [Žiūrėta 2009 rugpjūčio 24 d.], <<http://www.meh.hu/english>>].

WORK PAYMENT'S TAX CONCESSIONS APPLICATION PECULIARITIES IN LITHUANIA AND EU COUNTRIES

S u m m a r y

Most EU countries established progressive and high rates of income tax in the second part of XX century.

High and progressive income taxes induced tax competitiveness between countries; therefore from 1990 to 2009 many European countries reduced income tax rates. In some countries a progressive tax system was replaced by a proportional tax system.

Due to different exemptions, non-taxable limit of income and other exceptions a working person pays from one third to half of the income he earns. That reduces person's motivation to work, affects the costs of goods and services as well as the growth of economy. Together with increasing people's mobility, the amount of taxes induces one's selection where to live and where to work.

The Treaty of Economic Community doesn't directly provide for unification of taxes, therefore tax exemptions differ in EU countries in terms of rates and in terms of taxation. EU member countries establish their tax policy, therefore tax base,

tax rates and tax exemptions are arranged in different and competing ways.

The comparative analysis of wages in Lithuania and EU countries shows that not all countries apply minimum non-taxable limit of income, which allows to reduce tax load for low-income people. However, this tool of social politics is generally applied to people with different income, thus it is difficult to assess social equity of this support. Since there is no unified system of wage taxation, each country has its own non-taxable limit of income. The analysis of tax exemptions for income tax applied to wages in different countries allowed to distinguish the following common factors which have a certain impact on taxable income, such as exemptions for families with children, various minimum non-taxable limits of income established in each country and applied to single persons, disabled people, people having restricted working capacity and etc. in accordance with procedures established by law. The analysis of taxes in EU countries shows the tendency of reduction of tax exemptions each year, as they establish uneven competitive conditions among countries in the labour market. Therefore, implementation of tax reforms in EU countries helps to improve the complex exemption system by rejection of many exceptions and exemptions from taxes in order to simplify the

application of income and social insurance tax. After the rise of minimal wage in Lithuania, real income of employees would increase more if the income tax rate was reduced, because in this case the tax load would decrease more than after the rise of non-taxable income.

The analysis of taxation of income tax applied to wages showed that tax rates, non-taxable income, taxable income and etc. are changed quite often. That has a considerable impact on country's economic condition; for example, the increased minimal non-taxable income influences the growth of purchasing power. In addition, demand is growing, more favourable conditions to business development are being created and new workplaces are being established. Thus, intensifying of economic relations between Lithuania and other EU countries often arise questions not only about income taxation, but also about applied tax exemptions.

KEYWORDS. Non-taxable limit of income, tax exemptions, wage, unemployment.

Meilutė Gedvilienė, lektorė, VšĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos apskaitos ir teisės katedros dėstytoja, Šiaulių universiteto ekonomikos katedros dėstytoja. Tyrimų kryptis – finansai, mokesčių sistema. Rūdės 27e, LT-76353, Šiauliai. Tel. (8 41) 50 08 55, Faks. (8 41) 52 44 30, el. paštas: ligita.salkauskiene@vlvk.lt.

Ligita Šalkauskienė, docentė, VšĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos apskaitos ir teisės katedros vedėja, Šiaulių universiteto ekonomikos katedros dėstytoja. Tyrimų kryptis –vadyba, komandinio darbo organizavimas, žmogiškieji ištekliai. Rūdės 27e, LT-76353, Šiauliai. Tel. (8 41) 50 08 55, Faks. (8 41) 52 44 30, el. paštas: ligita.salkauskiene@vlvk.lt.



INDIVIDUALIOS ĮMONĖS STATUSAS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINĖJE SISTEMOJE

Virgilijus Januška

Šiaulių universitetas, Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Siekiant sumažinti su individualių įmonių steigimu ir jų registravimu susijusią administracinę naštą bei pagerinti verslo sąlygas, vykdoma individualių įmonių veiklos teisinio reguliavimo korekcija. Pakeistas ir papildytas Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas nuostatomis, kurios supaprastina individualių įmonių steigimą. Patvirtinti pavyzdiniai individualių įmonių nuostatai. Pakeistas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, pagal kurį individualių įmonių savininkai privalomai draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu. Tačiau, ar nurodytų teisės aktų pakeitimas sudarys sąlygas individualių įmonių steigimui, sumažins valstybės nustatytą administracinę naštą jų dalyviams. Siekiant tai įvertinti, straipsnyje atliekama teisės aktų, reglamentuojančių šių įmonių veiklą sisteminė analizė, pateikiama individualios įmonės samprata, apžvelgiant juridinio asmens požymius. Taip pat skiriamas nemažas dėmesys individualios įmonės ir kitų verslo organizavimo teisinių formų lyginamajai analizei. Straipsnyje išryškinami ne tik teoriniai, bet ir praktiniai individualių įmonių teisinio reglamentavimo probleminiai aspektai. Iškeliama individualios įmonės, kaip savarankiško teisės subjekto, apibrėžtumo problematika. Atlikta teisės aktų analizė parodo, kad esant dabartiniam teisiniam reglamentavimui individuali įmonė tampa nepatrauklios teisinės formos juridiniu asmeniu, iš esmės negalinti konkuruoti su kitų teisinių formų įmonėmis, nepaisant numatytos paprastesnės steigimo tvarkos. Taip pat atskleistas individualių įmonių savininkų valstybinio socialinio draudimo ydingumas, kai jų savininkai privalomai drausdamiesi ligos ir motinystės socialiniu draudimu siekdami įgyvendinti savo teisę gauti motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpą, privalo sustabdyti įmonės veiklą, nepaisant to, jog individuali įmonė yra savarankiškas teisės subjektas, savo vardu įgyjantis teises ir pareigas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: individuali įmonė, juridiniai asmenys, valstybinis socialinis draudimas, akcinės bendrovės.

Įvadas

Individuali įmonė – tai viena iš populiariausių Lietuvoje veikiančių įmonių rūšių. Šios teisinės formos juridinio asmens pasirinkimą sąlygoja nesudėtingas ir suprantamas teisinis reglamentavimas. Tačiau Lietuvoje nuolat vyksta šios teisinės formos įmonės teisinio reguliavimo korekcija, kuri pirmiausia prasidėjo 2001 m. liepos 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos civiliniam kodeksui (Žin. 2000, Nr. 74-2262; 2000, Nr. 80; toliau – CK). Visos Lietuvoje veikiančios individualios (personalinės) įmonės iki šio teisės akto įsigaliojimo buvusios įmonėmis neturinčiomis juridinio asmens teisių, tapo juridiniais asmenimis. Individualių įmonių teisinio reguliavimo srityje esminių pakeitimų įnešė 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (Žin., 2003, Nr. 112-4991; toliau – Individualių įmonių įstatymas arba II). Tai pirmasis Lietuvoje teisės aktas, reguliuojantis individualių įmonių steigimą, valdymą, veiklą, pertvarkymą, likvidavimą, šių įmonių savininkų teises ir pareigas.

Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo 4, 6, 7, 9, 11 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymu (Žin., 2009, Nr. 89 – 3806), 2009 m. liepos 15 d. šio įstatymo 4 straipsnis papildytas 5 dalimi, kuri numato supaprastintą individualių įmonių steigimą. Pagal papildytą minėto straipsnio dalį individualios įmonės nuostatai gali būti sudaromi vadovaujantis individualios įmonės pavyzdiniais

nuostatais. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2009 m. spalio 19 d. įsakymu „Dėl pavyzdinių individualių įmonių nuostatų ir pavyzdinių individualių įmonių nuostatų pildymo rekomendacijų patvirtinimo“ Nr. 4-525 (Žin., 2009, Nr. 126- 5462) patvirtinti pavyzdiniai individualių įmonių nuostatai ir jų pildymo rekomendacijos.

Individualių įmonių ir jų savininkų veiklą įtakojo ir 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies pakeitimas (Žin., 2008, Nr.: 149 - 6019), pagal kurį individualių įmonių savininkai privalomai draudžiami ne tik pensijų socialiniu draudimu pagrindinei ir papildomai pensijos dalims, bet ir ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti.

Esant dabatinei ekonominei situacijai, minėti teisės aktų pakeitimai turėtų lemti mažesnę naštą verslui steigiant individualias įmones, skatinti šių įmonių steigimą. Tačiau, ar teisės aktų pakeitimas atitinka proporcingumo principą, ar sudarys sąlygas individualių įmonių steigimui, sumažins valstybės nustatytą administracinę naštą jų dalyviams, ar pakankamai reglamentuota individualių įmonių veikla Lietuvoje. Šie klausimai Lietuvoje mokslinėje literatūroje iš esmės neanalizuoti, taip pat pasigendama individualios įmonės, kaip savarankiško teisės subjekto, analizės, individualios įmonės ir kitų teisinių veiklos formų lyginamosios analizės.

Tyrimo objektas – individuali įmonė, kaip savarankiškas teisės subjektas ir jos savininkas.

Tyrimo tikslas – atskleisti individualių įmonių ir jų savininkų teisinio reglamentavimo problematiką,

išryškinat individualiai įmonei būdingus juridinio asmens požymius, atliekant šios įmonės ir kitų verslo organizavimo teisinių formų analizę.

Uždaviniai:

- atskleisti individualios įmonės, kaip savarankiško teisės subjekto, sampratą juridinio asmens požymių kontekste;
- atlikti individualių įmonių savininkų valstybinį socialinį draudimą reglamentuojančių teisės aktų analizę;
- atlikti individualios įmonės ir kitų veiklos organizavimo teisinių formų lyginamąją analizę, išryškinant individualių įmonių teisinio reguliavimo spragas.

Tyrimo metodai: tyrimas atliktas taikant lyginamąjį, loginį ir sisteminę analizės metodus.

Individualios įmonės samprata juridinio asmens požymių kontekste

Kaip jau buvo minėta, iki įsigaliojant dabartiniam CK, t.y. iki 2001-07-01, individuali įmonė buvo laikoma tik ūkiniu vienetu, neturintiu juridinio asmens teisių (1964 m. CK 221 str.). Lietuvos Respublikos įmonių įstatymo (Žin., 1990, Nr. 14–395, galiojo iki 2004-01-01) 7 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, jog individuali (personalinė) įmonė neturi juridinio asmens teisių, jos turtas neatiskirtas nuo įmonininko turto. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, esant tuometiniam teisiniam reglamentavimui, yra pažymėjęs, kad individuali (personalinė) įmonė yra taip vadinama neinkorporuota įmonė, kai verslininku, komersantu pripažįstama ne įmonė, kaip tokia, o fizinis asmuo. Tai reiškia, kad neinkorporuotos įmonės atveju, apie įmonę, kaip savarankišką teisės subjektą, negali būti kalbama, nes žodis „įmonė“ asocijuojasi ne su savarankišku subjektu, o su fiziniu asmens – komersanto, verslininko individualia komercinė-ūkiniu veikla. Komersantu, verslininku yra fizinis asmuo, o ne individuali (personalinė) įmonė. Pati įmonė šiuo atveju yra tik fizinio asmens verslo teisinė forma, tam tikra fizinio asmens komercinė ūkinė veikla (Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-445).

Taigi, iki dabartinio CK įsigaliojimo, individuali įmonė nebuvo laikoma savarankišku teisės subjektu, iš esmės tokia įmonė buvo traktuojama kaip fizinio asmens ūkinės – komercinės veiklos organizavimo forma. Toks teisinis reglamentavimas būdingas ir šiandien kai kuriuose užsienio valstybėse. Jungtinėse Amerikos valstijose individuali įmonė suprantama kaip neįsteigta verslo forma, priklausanti vienam asmeniui – verslininkui (Cheeseman, 2001). Toks teisinis reguliavimas lemia, kad individuali įmonė nelaikoma juridiniu asmeniu, t.y. savarankišku teisės subjektu. Jos veikla tapatinama su jos savininku. Didžiojoje Britanijoje taip pat individuali įmonė apibrėžiama kaip fizinio asmens veiklos organizavimo forma, o ne kaip savarankiškas teisės subjektas (Pearson, 1994). Rusijos federacijos civilinis kodeksas tokios teisinės formos juridinio asmens kaip individuali įmonė nenumato. Šio kodekso 23 straipsnyje įtvirtinta fizinio asmens teisė verstis ūkine – komercine,

tokie asmenys laikomi verslininkais, jie veikia kaip fiziniai asmenys.

Dabartiniame CK, šio teisės akto 2.33 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad juridiniu asmeniu laikoma savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme, o 2.50 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, jog juridiniai asmenys skirstomi į ribotos ir neribotos civilinės atsakomybės asmenis. Neribotos civilinės atsakomybės juridiniai asmenys yra individuali (personalinė) įmonė ir ūkinė bendrija. Tokia pat nuostata įtvirtinta ir nuo 2004-01-01 įsigaliojusiam Individualių įmonių įstatyme. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalį, individuali įmonė yra neribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo.

Individualios įmonės, kaip juridinio asmens, sampratos atskleidimui tikslinga juridinio asmens analizė. Teisės doktrinoje diskutuojama dėl juridinio asmens požymių išskirtinumo. Prof. V. Pakalniškis išskiria šiuos juridinio asmens požymius: 1) pavadinimas (firmos vardas) pagal kurį jį galima atskirti nuo kitų juridinių asmenų; 2) atskiras turtas; 3) teisinis subjektiškumas: a) organizacijos įstatai (statutas); b) galėjimas savo vardu turėti civilines teises ir pareigas; c) valdymo organai. (Kiršienė 2004). Kiti autoriai akcentuoja tokius juridinio asmens požymius: pirminius – organizacinis vieningumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas; civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas; ir išvestinius – pavadinimas ir turtas (Cepreev, 1998). Nepaisant išsiskiriančių mokslininkų požiūrių akcentuojant atskirus juridinio asmens požymius, tik individualiai įmonei, kaip juridiniam asmeniui, būdingi požymiai, išryškėja Individualių įmonių įstatyme. Pagal minėtą įstatymo 8 straipsnio 1 dalį, turtas individualiai įmonei priklauso nuosavybės teise. Individualios įmonės turtas yra individualios įmonės nuosavybės perduotas individualios įmonės savininkui asmeninės nuosavybės teise priklausęs turtas, taip pat turtas, įgytas individualios įmonės vardu (8 straipsnio 2 dalis). Ši nuostata pažymi, kad civiliniuose teisiniuose santykiuose individuali įmonė veikia savo vardu, o jos turtas atskirtas nuo savininko turto (turto atskirumo požymis). Nuo individualių įmonių įstatymo įsigaliojimo dienos naujai steigiamos individualios įmonės arba iki įstatymo įsigaliojimo įsteigtos įmonės, kurios keičia duomenis privalo parengti individualios įmonės nuostatus – pagrindinį dokumentą, reglamentuojantį individualios įmonės veiklą (II 8 straipsnis, 14 straipsnio 3 dalis). Šis nuostata parodo, kad individualiai įmonei būdingas vienas iš Prof. V. Pakalniškio išskiriamų teisinio subjektiškumo požymių – organizacijos įstatai. Juridinio asmens subjektiškumo požymis, pažymintis, kad juridiniam asmeniui būdingi valdymo organai, atsispindi individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad individuali įmonė turi vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą. Individualios įmonės vadovu gali būti pats savininkas arba jis gali paskirti vadovu kitą asmenį, jeigu tai nustatyta individualios įmonės nuostatuose (II 7 straipsnio 1 ir 3 dalys). Individualios įmonės vadovas vienvaldiškai veikia individualios įmonės vardu, jeigu individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip, ir atsako už individualios įmonės veiklos organizavimą (II 7 straipsnio 5 dalis).

Pagal individualių įmonių įstatymo 2 straipsnio 2 dalį, individualios įmonės pavadinime turi būti jos teisinė forma nusakantys žodžiai "individuali įmonė" arba šių žodžių santrumpa "ĮI".

Nurodytos individualių įmonių įstatymo nuostatos leidžia konstatuoti, kad individuali įmonė yra savarankiškas teisės subjektas, galintis savo vardu prisiimti teises ir pareigas, būti ieškovu ir atsakovu teisme, turintis atskirą turtą, pavadinimą, valdymo organus, nuostatus. Tačiau kai kuriuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose individualios įmonės savininkas vis dar tapatinamas su komersantu, t.y. asmeniu, vykdančiu savarankišką veiklą, o individuali įmonė kaip fizinio asmens veiklos organizavimo forma.

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (Žin., 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295; toliau – Valstybinio socialinio draudimo įstatymas) 2 straipsnio 8 dalyje numatyta, kad savarankiškai dirbančiais asmenimis laikomi ne tik asmenys, kurie verčiasi individualia veikla (advokatai, advokatų padėjėjai, notariai, antstoliai, verslo liudijimus turintys asmenys ir kiti asmenys), ūkininkai ir jų partneriai, bet ir individualių įmonių savininkai.

Toks individualios įmonės savininko teisinio statuso reglamentavimas, prilyginant juos individualia veikla besiverčiantiems asmenims gali riboti individualios įmonės savininko teisę į valstybinį socialinį draudimą. Todėl tikslinga platesnė individualios įmonės savininkų valstybinio socialinio draudimo analizė.

Individualių įmonių savininkų valstybinio socialinio draudimo probleminiai aspektai

Nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies pakeitimui, savarankiškai dirbantys asmenys, išskyrus tuos, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus, privalomai draudžiami pensijų socialiniu draudimu pagrindinei ir papildomai pensijos dalims, ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti. 2010-01-01 įsigalios Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies 1 punktas, pagal kurį individualios įmonės savininkas privalės deklaruoti ne mažesnę nei minimalioji mėnesinė alga sumą, nuo kurios privalės mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas, t.y. individualios įmonės savininko įmokų bazę sudarys individualios įmonės Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos su Valstybine mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos nustatyta tvarka deklaruoto ir su Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniu skyriumi bei teritorine valstybine mokesčių inspekcija suderinto dydžio suma, kuri kalendoriniais metais išsiimama individualios įmonės savininko asmeniniams poreikiams ir kuri kalendorinių metų mėnesį negali būti mažesnė kaip minimalioji mėnesinė alga.

Tačiau, ar imperatyvus valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimas, atsižvelgiant į Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatytą individualios įmonės savininko statusą, užtikrina savininko teisių realizaciją į valstybinį socialinį draudimą ir neapriboja individualios įmonės, kurios savininkas jis yra, veiklos.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 (Žin., 2001, Nr. 10-284) 41, 42-3 ir 44 punktai numato, kad savarankiškai dirbantiems asmenims (išskyrus asmenis, kurie verčiasi individualia veikla, turėdami verslo liudijimą), motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama, jeigu šie asmenys neturi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Šių nuostatų 41, 42-3 ir 48-1 punktuose pažymima, kad savarankiškai dirbantys asmenys, išskyrus ūkininkus ir jų partnerius, laikomi neturinčiais draudžiamųjų pajamų tuo laikotarpiu, kai deklaravo veiklos nevykdymą arba veiklos pabaigą Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Finansų ministerijos nustatyta tvarka. Ūkininkams ir jų partneriams, įgijusiems teisę gauti pašalpą, pašalpa mokama neatsižvelgiant į pajamas, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos.

Mokesčių deklaracijų pateikimo, jų pateikimo termino pratęsimo ir mokesčių mokėtojų laikino atleidimo nuo mokesčių deklaracijų ir (arba) kitų teisės aktuose nurodytų dokumentų pateikimo taisyklių, patvirtintų Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2004 m. liepos 9 d. įsakymu Nr. VA-135 (Žin., 2004, Nr. 109-4117; 2009, Nr. 39-1502) 27 punkte įtvirtinta nuostata, pagal kurią mokesčių mokėtoją nevykdančiu veiklos gali pripažinti savo sprendimu ribotos civilinės atsakomybės juridinio asmens kompetentingas valdymo organas arba neribotos civilinės atsakomybės juridinio asmens savininkas, jeigu mokesčių mokėtojas nesudaro ir nevykdo jokių sandorių; nevykdo atsiskaitymų su ūkio subjektais; negauna pajamų (išskyrus mokesčių mokėtojo banko sąskaitose esamų piniginių lėšų palūkanas).

Minėtos teisės nuostatos suteikia teisę individualios įmonės savininkui pasinaudoti motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) socialiniu draudimu tik nutraukus įmonės ūkinę – komercinę veiklą, t.y. tik tuo atveju, jeigu individuali įmonė negauna pajamų, nevykdo atsiskaitymų, nesudarinėja ir nevykdo sandorių. Galbūt tai dar būtų įmanoma, jeigu įmonėje veiktų tik jos savininkas, kaip įmonės vadovas ir vienintelis jos darbuotojas. Tačiau pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 71; toliau – DK) 16 straipsnio 1 dalį, individuali įmonė, kaip savarankiškas teisės subjektas, gali būti darbdaviu ir samdytis darbuotojus. Taip pat pažymėtina, jog CK 2.74 straipsnio 1 dalis suteikia teisę privatiems juridiniams asmenims turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, o šio teisės akto 2.81 straipsnio 1 dalis numato, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus.

Nurodytos DK ir CK nuostatos patvirtina, kad individuali įmonė, kaip savarankiškas teisės subjektas, o ne įmonės savininkas, gali būti darbdaviu ir samdytis darbuotojus, savo vardu sudarinėti sandorius ir juos vykdyti. Taip pat pagal jau minėtą individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 3 dalį, individualios įmonės savininkas turi teisę individualios įmonės vadovu paskirti kitą asmenį, o įmonė (atskiras subjektas), bet ne

savininkas gali verstis ūkine – komercine veikla, sudarinėti sandorius, vykdyti prisiimtus įsipareigojimus per savo valdymo organą – įmonės vadovą (II 7 straipsnio 5 dalis).

Minėtos teisės aktų nuostatos akivaizdžiai patvirtina, jog individualios įmonės savininkui visiškai nebūtina dalyvauti individualios įmonės veikloje, todėl sunkiai suvokiamas teisės aktuose nustatytas reikalavimas sustabdyti individualios įmonės veiklą, kai įmonės savininkas įgyvendina savo teisę į motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) atostogas, kreipdamasis dėl motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) pašalpų skyrimo. Tokiu atveju, individuali įmonė privalo atleisti samdomus darbuotojus, tame tarpe ir įmonės vadovą (jeigu juo nėra pats savininkas), nors ir dirba pelningai, nutraukti prisiimtų sutartinių įsipareigojimų vykdymą ir pan. Akivaizdu, kad toks teisinis reglamentavimas dar labiau didina nedarbą, užkelia papildomą našta valstybei, tuo pačiu visiems mokesčių mokėtojams, o valstybės biudžetas netenka papildomų pajamų.

Galima teigti, kad minėtos teisinės situacijos atsiradimą sąlygojo Valstybinio socialinio draudimo įstatyme įtvirtinta individualios įmonės savininko samprata, kuri tapatinama su verslininku ar asmeniu besiverčiančiu individualia veikla ir veikiančiu savo vardu, o ne su juridinio asmens dalyviu.

Toks individualios įmonės dalyvio statuso traktavimas diskriminacinis lyginant su kitų juridinių asmenų dalyviais (pvz., uždarytų akcinių bendrovių akcininkais). Taip pat individualios įmonės savininko ir vykdančio individualią veiklą asmens teisinė padėtis valstybinio socialinio draudimo prasme, vargu ar gali būti tapatinama. Šių teiginių pagrindimui būtina glausta individualios įmonės ir kitų verslo organizavimo teisinių formų analizė.

Individualios įmonės ir kitų verslo organizavimo teisinių formų santykis

Kaip jau buvo minėta, pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 3 dalį, ligos ir motinystės socialiniu draudimu draudžiami individualia veikla besiverčiantys asmenys, išskyrus įsigiję verslo liudijimą.

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (Žin., 2002, Nr. 73-3085; toliau – GPMĮ) 2 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad individualia veikla laikoma savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 2) savarankiška kūryba, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla.

Pagal GPMĮ 35 straipsnio 2 dalį, nuolatinis Lietuvos gyventojas, pradėjęs vykdyti kokios nors rūšies individualią veiklą, privalo apie tai informuoti mokesčio administratorių, o šis per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikimo dienos privalo išduoti pažymą apie nuolatinio Lietuvos gyventojų vykdomą individualią veiklą (GPMĮ 34 straipsnio 4 dalis).

Mokesčių administratoriaus informavimo apie nuolatinio Lietuvos gyventoją pradedamą vykdyti individualią veiklą, nuolatinio Lietuvos gyventoją individualios veiklos vykdymo ir nenuolatinio Lietuvos gyventoją nuolatinės bazės įregistravimo Lietuvoje pajamų išdavimo taisyklių, patvirtintų Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2002 m. gruodžio 24 d. įsakymu Nr. 373 (Žin., 2002, Nr. 1-31; 2009, Nr. 136 – 5967) 29 punkte individualios veiklos pažyma (FR0468 formos pažyma) apibrėžiama kaip dokumentas, patvirtinantis, kad prievolė sumokėti pajamų mokestį nuo individualios veiklos pajamų tenka pačiam veiklą vykdančiam asmeniui..

Minėtos GPMĮ nuostatos akivaizdžiai patvirtina, kad individuali veikla yra fizinio asmens veiklos organizavimo forma. Tokia veikla išimtinai susijusi su fiziniu asmeniu (pvz. notaru, advokatu, sportininku, atlikėju). Nors individualią veiklą pagal pažymą ir šių asmenų profesinę veiklą reglamentuojantys įstatymai nedraudžia tokiems asmenims būti darbdaviu ir samdyti darbuotojų, sudarinėti ir vykdyti sandorius, tačiau jų teisinė padėtis negali būti lyginama su individualios įmonės savininko, kaip juridinio asmens dalyvio, teisiniu statusu. Esminė skirties riba tarp šių asmenų pasireiškia tame, jog pagal individualios veiklos pažymą ūkine – komercine ar profesine veikla užsiimančias asmenys išimtinai veikia savo vardu, sudarydami sandorius, juos vykdydami, atlikdami atsiskaitymus ir pan. Taip pat šių asmenų veikla neretai susijusi su jų pačių asmeninėmis savybėmis (pvz., sportininkų, atlikėjų). Tuo tarpu, kaip jau buvo ne kartą minėta, individuali įmonė visus įsipareigojimus prisiima savo vardu, civiliniuose teisiniuose santykiuose jos savininkas tiesiogiai kaip fizinis asmuo nedalyvauja. Tai, jog pagal galiojančią teisinę reguliavimą individuali įmonė yra savarankiškas teisės subjektas (atskiras nuo savininko) tiek mokesčių teisės, tiek civilinės teisės prasme pripažįstama ir teismų praktikoje (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. vasario 10 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. A-14-150-2005).

Akcentuotinas ir diskriminacinio pobūdžio individualios įmonės savininko, kaip juridinio asmens dalyvio, valstybinio socialinio draudimo teisinis reguliavimas, palyginus su populiariausios teisinės formos įmonės - uždarnosios akcinės bendrovės dalyvių valstybinio socialinio draudimu. Šių teiginių pagrindimui atliktinas glaustas šių teisinių formų įmonių palyginimas.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Žin., 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574; toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) 2009 m. liepos 17 d. papildytas 4 straipsnio 4 dalimi ir 7 straipsnio 8 dalimi (Žin., 2009, Nr. 91-3914). Pagal šias papildytas įstatymo nuostatas, steigiant uždarytą akcinę bendrovę galima naudoti pavyzdinius akcinių bendrovių įstatus, steigimo akto ir steigimo sutarties formas. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2009 m. spalio 18 d. įsakymu Nr. 4-589 (Žin., 2009, Nr. 138- 6038) patvirtinta pavyzdinė uždarnosios akcinės bendrovės steigimo akto forma, pavyzdiniai uždarnosios akcinės bendrovės įstatai ir pavyzdinės uždarnosios akcinės bendrovės steigimo akto formos ir pavyzdinių uždarnosios akcinės bendrovės įstatų pildymo rekomendacijos. Taip pat siekiant supaprastinti

uždarųjų akcinių bendrovių steigimą, pateiktas Akcinių bendrovių įstatymo 2 straipsnio 4 dalį pakeitimo projektas, kuriuo siūloma sumažinti uždarnosios akcinės bendrovės minimalų įstatinį kapitalą iki 1 tūkst. litų. Pagal šiuo metu galiojančią Akcinių bendrovių įstatymo 2 straipsnio 4 dalies redakciją, uždarnosios akcinės bendrovės įstatinis kapitalas turi būti ne mažesnis kaip 10 tūkst. litų.

Atsižvelgiant į minėtus uždarųjų akcinių bendrovių steigimo teisinio reglamentavimo įvykius ir siūlomus pokyčius, kyla abejonių, ar fiziniam asmeniui renkantis įmonės teisinę formą tikslinga steigti tokios teisinės formos įmonę kaip individuali įmonė.

Pagal Individualių įmonių įstatymo nuostatas, individualią įmonę gali steigti tik vienas veiksnus fizinis asmuo, steigiant šios teisinės formos įmonę nebūtinai įstatinis kapitalas, pakanka parengti nuostatus, kurie, kaip jau buvo minėta, gali būti sudaromi remiantis pavyzdiniais nuostatais. Tačiau nesudėtinga ir uždarųjų akcinių bendrovių steigimo procedūra. Akcinių bendrovių įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė steigti uždariasias akcines bendroves tiek fiziniams, tiek juridiniams asmenims. Jeigu uždarają akcinę bendrovę steigia vienas steigėjas sudaromas steigimo aktas, jeigu steigia du ir daugiau steigėjų sudaroma steigimo sutartis. Taip pat steigiant uždarają akcinę bendrovę parengiami įstatai. Minėti dokumentai gali būti rengiami pagal pavyzdines formas. Galima teigti, jog esminis skirtumas, vertinant individualių įmonių ir uždarųjų akcinių bendrovių steigėjui tenkančią valstybės nustatytą administracinę naštą, yra tas, kad steigiant uždarają akcinę bendrovę būtinas įstatinis kapitalas, kuris šiuo metu privalo būti ne mažesnis kaip 10 tūkst. litų. Tačiau, jeigu bus pritarta Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimui, uždarųjų akcinių bendrovių įstatinis kapitalas galės būti ir 1 tūkst. litų. Tokiu atveju, įvertinus tai, kad individuali įmonė yra neribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo (CK 2.50 straipsnio 4 dalis), kurios savininkas rizikuoja ne tik savo įnašų dalimi, bet ir visu asmeniniu turtu, steigiant įmonę ir renkantis teisinę formą, tikslingiausia būtų skirti 1 tūkst. litų formuojant įstatinį kapitalą ir steigti uždarają akcinę bendrovę. Pagal CK 2.50 straipsnio 4 dalį, tokios teisinės formos juridinis asmuo yra ribotos civilinės atsakomybės, jos steigėjas už įmonės prievolės atsako tik įnašų dalimi, o savo asmeniniu turtu neatsako. Be to, negalima nepaminėti CK 3.88 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos prezumpcijos, pagal kurią visas sutuoktinių turtas, įgytas santuokos metu, yra bendroji jungtinė nuosavybė, nepriklausomai nuo to, įgytas jis vieno ar abiejų sutuoktinių vardu. Todėl steigiant individualią įmonę rizikuojama ne tik steigėjo asmeniniu, bet ir sutuoktinių bendrąją jungtinę nuosavybę, žinoma, jeigu sutuoktinių turtui nėra taikomas sutartinis turto režimas. Tokios pozicijos laikomasi ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad individuali įmonė, nors registruota vieno iš sutuoktinių vardu, pagal CK 3.88 straipsnio 1 dalies 4 punktą pripažįstama bendrąją jungtinę nuosavybę. Dėl to ir iš individualios įmonės, įsteigtos santuokos metu, veiklos atsiradusios prievolės turi būti laikomos bendromis sutuoktinių prievolėmis ir jos turi būti tenkinamos iš sutuoktinių bendro turto (CK 3.109 straipsnis) (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2007 m.

birželio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-192/2007).

Įvertinus individualių įmonių ir uždarųjų akcinių bendrovių steigimo ir atsakomybės aspektus, galima teigti, kad tokios teisinės formos juridinis asmuo kaip individuali įmonė tampa nepatraukli. Supaprastinus uždarnosios akcinės bendrovės steigimą ir sumažinus formuojamą įstatinį kapitalą iki 1 tūkst. litų, individualios įmonės netenka konkurencinio pranašumo uždarųjų akcinių bendrovių atžvilgiu. Taip pat išryškėja neproporcingos individualios įmonės dalyvio atsakomybės ribos, sulyginus individualių įmonių ir uždarųjų akcinių bendrovių steigimo kaštus.

Vertinant šių teisinių formų įmonių steigimo konkurencingumą, tikslinga atskleisti individualių įmonių savininkų ir uždarųjų akcinių bendrovių akcininkų valstybinio socialinio draudimo teisinio reguliavimo ypatumus.

Pagal jau minėtas Valstybinio socialinio draudimo įstatymo nuostatas, individualių įmonių savininkai, kaip juridinio asmens dalyviai, nuo 2009 m. sausio 1 d. privalomai draudžiami pensijų socialiniu draudimu pagrindei ir papildomai pensijos dalims, ligos ir motinystės socialiniu draudimu. Tačiau Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nėra įtvirtintos pareigos uždarųjų akcinių bendrovių dalyviams draustis minėtų rūšių valstybiniu socialiniu draudimu. Tokia pareiga, pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punktą, kiltų tik tuo atveju, jeigu uždarnosios akcinės bendrovės akcininkas (fizinis asmuo) būtų paskirtas įmonės vadovu, su juo sudarant darbo sutartį (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 d.). Tokiu atveju pareiga draustis valstybiniu socialiniu draudimu atsiranda ne dėl dalyvavimo įmonės veikloje, o bendraisiais pagrindais, kaip asmens dirbančio darbo sutarties pagrindu.

Individualių įmonių valstybinio socialinio draudimo teisinio reglamentavimo diskriminacinį pobūdį galima išryškinti elementariu praktiniu pavyzdžiu. Tarkime, fiziniam asmeniui, vieninteliu uždarnosios akcinės bendrovės akcininkui, kuris yra ir bendrovės vadovas suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Bendrovės vadovui ir vieninteliu akcininkui, bendrovė (kaip atskiras teisės subjektas) suteikia minėtas atostogas, o jis, kaip bendrovės akcininkas, vadovu paskiria kitą asmenį, sudarydamas darbo sutartį. Tuomet toks uždarnosios akcinės bendrovės dalyvis, taip pat esantis ir įmonės vadovu, įgyja teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą. Minėtuose teisės aktuose net nekeliamas bendrovės veiklos sustabdymo klausimas. Esant analogiškam aplinkybėm, individualios įmonės savininkas, kaip jau buvo minėta, privalo sustabdyti įmonės veiklą, nes tik tuo atveju įgytą teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą.

Pagal CK 2.33 straipsnio 1 dalį minėtų teisinių formų įmonės laikomi juridiniais asmenimis, jų savininkai juridinio asmens dalyviais (CK 2.45 straipsnis). Tačiau individualios įmonės dalyvis įgyja teisę gauti motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpą tik sustabdęs įmonės veiklą, o uždarnosios akcinės bendrovės dalyvis tokią teisę, tik kitu statusu (kaip savo įmonės darbuotojas) realizuoja be jokių įmonės veiklos apribojimų. Toks teisinis reglamentavimas akivaizdžiai

prieštarauja juridinio asmens sampratai, paneigia individualios įmonės, kaip savarankiško teisės subjekto egzistavimą.

Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės skelbė, kad 2009 metų pradžioje veikė 20499 individualios įmonės ir 43 561 uždarnosios akcinės bendrovės. Veikiančių individualių įmonių skaičius nuo 2004 m. nuolat nežymiai mažėja (2004 m. veikė 27 898 įmonės; 2005 - 25 063; 2006 -24 162; 2007 - 23 106; 2008- 22 704), o uždarytų akcinių bendrovių auga (2004 m. pradžioje veikė 24 833 UAB; 2005- 29 199; 2006- 30 966; 2007-35 413; 2008- 39 420). Esant tokiam individualių įmonių aplinkos teisiniam reglamentavimui, vargu ar galima kalbėti apie jų konkurencinį pranašumą prieš kitas veiklos organizavimo teises formas. Akivaizdu, kad populiariausios įmonės pozicijas ir toliau Lietuvoje išlaikys uždarnosios akcinės bendrovės.

Išvados

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo nuostatos leidžia teigti, kad individuli įmonė yra savarankiškas teisės subjektas, galintis savo vardu prisiimti teises ir pareigas, būti ieškovu ir atsakovu teisme, turintis atskirą turtą, pavadinimą, valdymo organus, nuostatus. Tačiau valstybinį socialinį draudimą reglamentuojančiuose teisės aktuose individualios įmonės savininkas vis dar tapatinamas su verslininku arba asmeniu, vykdančiu savarankišką veiklą, o individuali įmonė su tokio asmens veiklos organizavimo forma. Toks teisinis reguliavimas riboja individualios įmonės savininko teisę į valstybinį socialinį draudimą.

Individualios įmonės dalyvio sampratos traktavimas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, jį sugretinat su individualia veikla užsiimančiu asmenų statusu, lemia tai, kad individualios įmonės savininkas įgyja teisę gauti motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpą, tik sustabdęs individualios įmonės veiklą. Esant tokiam teisiniam reguliavimui paneigiama individualios įmonės, kaip savarankiško teisės subjekto samprata.

Atlikta teisės aktų analizė atskleidžia, kad individuali įmonė netenka konkurencinio pranašumo prieš kitas verslo organizavimo teises formas, o tai sąlygoja diskriminacinio pobūdžio individualių įmonių teisinis reguliavimas.

Literatūra

- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žin. 2000, Nr. 74-2262; 2000, Nr. 80;
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 71;
- Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Žin., 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574;
- Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo papildymo 41(1) straipsniu projektas (http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=360117&p_query=&p_tr2=);
- Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Žin., 2002, Nr. 73-3085;
- Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas. Žin., 1990, Nr. 14-395
- Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Žin., 2003, Nr. 112-4991
- Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo 4, 6, 7, 9, 11 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Žin., 2009, Nr. 89 – 3806;
- Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Žin., 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295;
- Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86. Žin., 2001, Nr. 10-284.
- Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2009 m. spalio 19 d. įsakymas „Dėl pavyzdinių individualių įmonių nuostatų ir pavyzdinių individualių įmonių nuostatų pildymo rekomendacijų patvirtinimo“ Nr. 4-525. Žin., 2009, Nr. 126-5462.
- Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2009 m. lapkričio 18 d. įsakymas „Dėl pavyzdinės uždarnosios akcinės bendrovės steigimo akto formos, pavyzdinių uždarnosios akcinės bendrovės įstatų ir pavyzdinės uždarnosios akcinės bendrovės steigimo akto formos ir pavyzdinių uždarnosios akcinės bendrovės įstatų pildymo rekomendacijų patvirtinimo“. Nr. 4-589. Žin., 2009, Nr. 138-6038;
- Mokesčių deklaracijų pateikimo, jų pateikimo termino pratęsimo ir mokesčių mokėtojų laikino atleidimo nuo mokesčių deklaracijų ir (arba) kitų teisės aktuose nurodytų dokumentų pateikimo taisyklės, patvirtintos Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2004 m. liepos 9 d. įsakymu Nr. VA-135. Žin., 2004, Nr. 109-4117; 2009, Nr. 39-1502 ;
- Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-445 [žiūrėta 2009 12 06] (http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11438);
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-192/2007[žiūrėta 2009 12 07] (http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=31711);
- Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. vasario 10 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. A-14-150-2005 [žiūrėta 2009 12 09] (http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=92795#P68643_1);
- Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antra knyga. – Vilnius: Justitia, 2002
- Cheeseman Henry R., Bussiness Law. Prentice Hall, New Jersey 2001.625
- Kiršienė J. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. I tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2004. 155-156
- Pearson Edward S. Law for European Business Studies. London 1994. 349
- Гражданское право. Ч. 1 / под ред. А. П. Сергеева. Москва. Проспект, 1998. 117
- Гражданский кодекс Российской Федерации [žiūrėta 2009 12 05](<http://www.interlaw.ru/law/docs/10064072-004.htm>).

THE STATUS OF INDIVIDUAL ENTERPRISE IN LEGAL SYSTEM OF LITHUANIA

Summary

The correction of legal regulations, which regulate the activities of individual enterprises, is pursued in order to improve business conditions and reduce the administration burden concerned with establishment an individual enterprise and it's registration. The Law on Individual Enterprises of the

Republic of Lithuania was amended with articles, which simplify the establishment of an individual enterprise. The standard bylaws of an individual enterprise were approved. The Law on the State Social Insurance of the Republic of Lithuania which indicates that the owners of individual enterprises are compulsorily insured under sickness and maternity social insurance scheme was amended. Whether the amendments of legal acts mentioned above will allow the establishment of an individual enterprise and reduce the administration burden imposed by a state. Legal acts regulating the activities of individual enterprises are systematically analyzed in order to find the answer to the question mentioned above. The conception of individual enterprise reviewing the features of legal entity is analyzed in the article too.

The activities of individual enterprises, of enterprises having the other legal forms and independent activity is comparatively analyzed too. Not only the theoretical but also the practical

problematical aspects of legal regulation of individual enterprises are disclosed in the article. The analysis of recent legal acts discloses that individual enterprise is becoming a legal entity having an unacceptable legal form, which in fact is not able to compete with companies or enterprises of other legal forms despite the fact that the establishment of individual enterprises was simplified. In the article the imperfection of the state social insurance is disclosed too when the owners of individual enterprises compulsorily insuring themselves under sickness and maternity social insurance scheme seeking their entitlement to allowances due to maternity, paternity, maternity (paternity) must suspend the activities of their individual enterprises, nevertheless the individual enterprise is a private legal entity having its own rights and duties.

KEYWORDS: individual enterprise, legal entity, state social insurance, company.

Virgilijus Januška. Šiaulių universiteto, Viešojo administravimo katedros bei VšĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos, Šiaulių fakulteto lektorius. Mokslinių tyrimų kryptys: verslo aplinkos teisinis reguliavimas; Viešojo valdymo teisė. Adresas Dainų g. 51-34, Šiauliai. Tel. 865395445. El. paštas: vjank@email.lt.



KONFLIKTIŠKUMAS MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO IR VIEŠOJO SAUGUMO FAKULTETO KREPŠINIO KOMANDOSE

Aurelija Morkūnienė, Robertas Veršinskas

Mykolo Romerio universitetas

Anotacija

Krepšinis yra labai emocionali sporto šaka, o nesuvaldytos emocijos - tiesiausias kelias į konfliktą. Statutiniam pareigūnui būtina žinoti galimas konflikto priežastis, sugebėti konfliktus identifikuoti, o konflikto nepavykus išvengti - jį valdyti. Sugebėjimas analizuoti, valdyti situaciją, nepasiduoti provokacijoms - vienas iš realiausių būdų neleisti konfliktui peraugti į atviros agresijos formą. Policijos veiklos specifika - su žmonėmis ir tarp žmonių. Problemos aktualumas sąlygojamas to, kad ir statutinių pareigūnų veiklos rezultatai priklauso nuo psichologinio klimato, nuo veikloje dalyvaujančių žmonių tarpusavio supratimo, atsidavimo siekiamam tikslui, sugebėjimo "žaisti komandoje". Tyrimo tikslas - įvertinti konfliktiškumą Mykolo Romerio universiteto II - oje (II komanda) ir Viešojo saugumo fakulteto (VSF) krepšinio komandose. Tyrime dalyvavo 24 VSF krepšinio komandos nariai, kurių amžiaus vidurkis - 19,6 + 1,2 metų, sportinė patirtis - 5,6 + 1,8 metų bei 18 MRU II krepšinio komandos narių. Šios komandos amžiaus vidurkis - 21,9 + 1,6 metų, sportinė patirtis - 11,1 + 2,8 metų. Nustatant komandos psichologinį klimatą komandos žaidėjai turėjo įvertinti 10 gerą psichologinį klimatą apibūdinančių požymių bei 10 šių požymių antonimų. Nustatyta, kad VSF krepšinio komandoje psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo). Komandoje vyrauja draugiškumas (7,3 balo), pasitenkinimas (7,3 balo), tarpusavio sutarimas (7,1 balo). MRU II - oje krepšinio komandoje nustatytas geras psichologinis klimatas (5,2 balo). Šios komandos nariai konfliktuoja tiek tiek dažniau nei ankstesnėse komandose. Vyraujanti konfliktų rūšis - socialiniai konfliktai (55,6 %). Konfliktus MRU komandos nariai sprendžia asmeniškai (77,8 %). Komandų treneriams buvo pateiktas testas (Kepalaitė 1993), leidžiantis nustatyti respondentų konfliktiškumo laipsnį. Šiems apklaustiesiems taip pat buvo pateiktas modifikuotas A. Kepalaitės testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje. MRU komandos vyriausiasis treneris bei VSF krepšinio komandos treneris - taktiški žmonės, kurių elgesys kelia kitų žmonių pagarbą (22 taškai). MRU treneriai psichologinį klimatą komandoje įvardino gerą (5,7 balo), VSF treneris - kaip labai gerą (6,5 balo).

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: konfliktas, konfliktiškumas, krepšinis, psichologinis klimatas, treneris.

Įvadas

Konfliktai yra vienas pagrindinių socialinių reiškinių, nuolatos kylančių tarp įvairiausių žmonių grupių. Juos tyrinėja ne tik socialinė psichologija, bet ir kiti mokslai (filosofija, sociologija, logika, teisė, medicina ir kt.). Tačiau dėl didelės konfliktų įvairovės jų pažinimas nėra pakankamai gilus. Mokslo literatūroje konfliktui apibrėžti vartojamos įvairios sąvokos: problemų sprendimo sunkumai (N. Haversas), neigiama emocinė patirtis (A. Storchas), skirtingi tikslai ir abipusis noras trukdyti vienas kito veiksmams tų tikslų siekiant (W. Neubaueris) ir pan. (Jacikevičius 1995, Justickis, Navickas 1995).

Konfliktai - tai prieštaravimai, kilę tarp žmonių dėl psichinio, fiziologinio ar socialinio, buitinio nesutaikumo, taip pat dėl veiklos motyvų, tikslų, pažiūrų skirtingumo. Sunku, o kartais neįmanoma išvengti konfliktų. Nors konfliktas - priešingų požiūrių, interesų, emocijų susidūrimas, tačiau dažniausiai jis atsiranda sprendžiant socialinio ar asmeninio pobūdžio klausimus. Sugebėjimas analizuoti, valdyti situaciją, nepasiduoti provokacijoms - vienas iš realiausių būdų neleisti konfliktui peraugti į atviros agresijos formą.

Konfliktų tyrimais siekiama rasti būdus juos išspręsti ir sumažinti jų neigiamą poveikį žmonių sveikatai ir grupės veiklos efektyvumo kokybei. Tačiau dažnai konfliktų sukeltos emocinės įtampos (stresai) pernelyg kenkia psichinei ir fizinei asmenybės sveikatai, ardo

bendrą grupių veiklą, kenkia jos produktyvumui. Policijos veiklos specifika - su žmonėmis ir tarp žmonių. Problemos aktualumas sąlygojamas to, kad ir statutinių pareigūnų (policijos, VSA tarnybos ir kt.) veiklos rezultatai priklauso nuo psichologinio klimato, nuo veikloje dalyvaujančių žmonių tarpusavio supratimo, atsidavimo siekiamam tikslui, sugebėjimo "žaisti komandoje". Krepšinis yra labai emocionali sporto šaka, o nesuvaldytos emocijos - tiesiausias kelias į konfliktą. Pasirinkdami šią sporto šaką siekėme naujai pažvelgti į būsimų statutinių pareigūnų rengimo procesą bei per žaidimo su griežtomis taisyklėmis prizmę įvertinti komandų konfliktiškumą. Pareigūnui būtina žinoti galimas konflikto priežastis, sugebėti konfliktus identifikuoti, o konflikto nepavykus išvengti - jį valdyti. Žaidimo metu gali atsiskleisti tam tikri, paprastai slepiami (grubumas, savanaudiškumas, agresija ir pan.), charakterio bruožai, galima įvertinti atskirų žmonių sugebėjimą valdytis pačiam bei valdyti susidariusią konfliktinę situaciją. Kadangi konfliktai žadina stiprias ne tik teigiamas emocijas (nuoskaudą pyktį, panieką, pasipiktinimą, neapykantą...), kurios skatina energingai veikti, ginti savo interesus, tai konfliktuojant nesutarimų priežastys galiausiai užgožiamos.

Vienintelis tikras būdas laimėti konfliktą - pasiekti, kad abiem šalims pavyktų susitarti ir viską sutvarkyti taip, jog būtų maksimaliai patenkinti abiejų pusių poreikiai. Pergalė pasiekta kerštu, prievarta ir dvasiniu priešininko sužlugdymu - nėra pergalė.

Tyrimo tikslas - įvertinti konfliktiškumą Mykolo Romerio universiteto II – oje (II komanda) ir Viešojo saugumo fakulteto (VSF) krepšinio komandose.

Tyrimo uždaviniai:

- nustatyti konfliktiškumą VSF krepšinio komandoje.
- nustatyti konfliktiškumą MRU II – oje krepšinio komandoje.
- įvertinti MRU bei VSF komandų trenerių konfliktiškumo laipsnį.

Tyrimo metodika ir organizavimas

Tiriamiesiems žaidėjams buvo pateikta anketa, sudaryta ir aprobuota Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto (VSF) Specialaus fizinio rengimo katedroje. Anketos turinį sudarė klausimai apie konfliktus komandose bei jų sprendimo kelius. Anketinės apklausos rezultatai nagrinėjami procentinės analizės kriterijais. Anketinė apklausa buvo atliekama anonimiškai.

Taip pat buvo pateiktas modifikuotas Aldonos Kepalaitės (Kepalaitė 1993) testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje. Nustatant komandos psichologinį klimatą komandos žaidėjai turėjo įvertinti 10 gerą psichologinį klimatą apibūdinančių požymių bei 10 šių požymių antonimų. Teiginiai buvo vertinami nuo 1 iki 8 balų. Kuo arčiau padedamas sutartinis ženklas kairėje (teigiami požymiai) ar dešinėje (neigiami požymiai) pusėje, tuo labiau išreikštas tas požymis. Vertinimo simboliai: 1-1,6 – labai blogas, 1,6-3,2 – blogas, 3,2-4,8 – patenkinamas, 4,8-6,4 – geras, 6,4-8 – labai geras.

Komandų treneriams ir vadovams buvo pateiktas testas (Kepalaitė 1993), leidžiantis nustatyti respondentų konfliktiškumo laipsnį. Atsakymai vertinami 0, 2 ir 4 taškais. Šiems apklaustiesiems taip pat buvo pateiktas minėtas modifikuotas A.Kepalaitės testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje.

Tyrimo dalyvavo 24 VSF krepšinio komandos nariai (būsiami statutiniai pareigūnai), kurių amžiaus vidurkis – 19,6 + 1,2 metų, sportinė patirtis – 5,6 + 1,8 metų. Komanda dalyvavo Kauno miesto mėgėjų lygos čempionate, Policijos departamento organizuotose varžybose.

Apklausta 18 II krepšinio komandos narių. Šios komandos amžiaus vidurkis – 21,9 + 1,6 metų, sportinė patirtis – 11,1 + 2,8 metų. Komanda dalyvauja Lietuvoje organizuojamuose įvairaus lygio turnyruose, Vilniaus miesto čempionate, Lietuvos studentų krepšinio lygos varžybose.

Tyrimo taip pat dalyvavo MRU II krepšinio komandos 2 treneriai ir VSF komandos treneris.

Tyrimo rezultatai

Nustatant VSF krepšinio komandos psichologinį klimatą žemiausiai įvertintas komandos produktyvumas (5,6 balo) (1 lentelė). Tačiau komandos nesėkmės yra kompensuojamos kitais gerą psichologinį klimatą sąlygojančiais požymiais. Aukščiausiai įvertintas įdomumas bei tarpusavio supratimas, draugiškumas ir pasitenkinimas. Bendras įvertinimas – komandos psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo).

1 lentelė. VSF ir II- oje komandose vyraujantis psichologinis klimatas

Požymiai	VSF komandos narių vertinimai (balai)	II komandos narių vertinimai (balai)
Sėkmingumas Nesėkmingumas	6,3	5,3
Įdomumas Nuobodulys	7,6	5,7
Tarpusavio parama Nepalankumas	6,7	5,1
Bendradarbiavimas Bendradarbiavimo nebuvimas	6,3	5,2
Šiltumas Šaltumas	6,8	5,3
Produktyvumas (darbingumas) Neproduktyvumas	5,6	4,4
Entuziazmas Abejingumas	7,1	5
Pasitenkinimas Nepasitenkinimas	7,3	5
Tarpusavio sutarimas Nesutarimas	7,1	5,3
Draugiškumas Priešiskumas	7,3	5,5

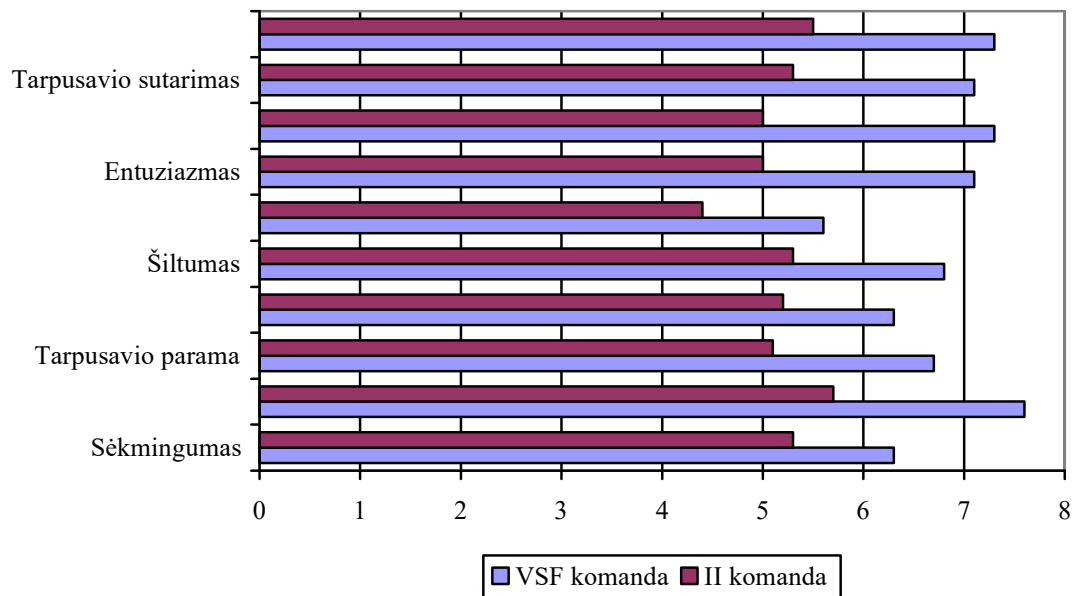
Nustatant II krepšinio komandos psichologinį klimatą, nei vienas komandos narys nenurodė, kad kuris nors požymis yra labai blogas, kai kurie nurodė, kad vyrauja

priešiskumas, abejingumas, kas gali įtakoti komandos rezultatus.

Žemiausiai komandos nariai įvertino produktyvumą (4,4 balo), tačiau teigia, kad komandoje yra pakankamai įdomu (5,7 balo). Bendras įvertinimas – komandos psichologinis klimatas yra geras (5,2 balo).

Galima palyginti gautus rezultatus. Psichologinio klimato vyraujančius požymius iliustruoja 1 – as paveikslėlis. Abiejų komandų žaidėjus labiausiai jaudina komandų neproduktyvumas (atitinkamai II komanda – 4,4 balo, VSF – 5,6 balo). Tačiau entuziazmo (7,1 balo) bei pasitenkinimo (7,3 balo) daugiau yra Viešojo saugumo fakulteto komandoje (atitinkamai II komandoje

po 5 balus). Nors draugiškumas (7,3 balo) bei tarpusavio supratimas (7,1 balo) yra vieni iš vyraujančių požymių VSF komandoje, bet komandos nariams trūksta bendradarbiavimo jausmo (6,3 balo). Šio jausmo trūkumas gali sąlygoti palyginti žemą komandos sėkmingumo vertinimą (6,3 balo). Tie patys požymiai II komandoje (atitinkamai – 5,5 ir 5,3 bei 5,2 balo) buvo įvertinti kaip tarpusavyje susiję ir turintys įtakos komandos sėkmingumui (5,3 balo). Abi komandos kaip labiausiai vyraujančių požymių išskyrė įdomumą (5,7 ir 7,6 balo).



1 pav. Vyraujantys požymiai komandose

Bendras psichologinio klimato įvertinimas VSF komandoje skiriasi nuo II komandos vertinimo. Šios komandos bendras psichologinio klimato vertinimo balas – 5,2 (geras), o būsimųjų policijos bei VSAT pareigūnų – 6,8 (labai geras). Tai gali būti sąlygota to, kad VSF komanda yra suformuojama vieniems mokslo metams, ji nedalyvauja sezoną trukančiose varžybose, jai nekeliami ypatingi uždaviniai.

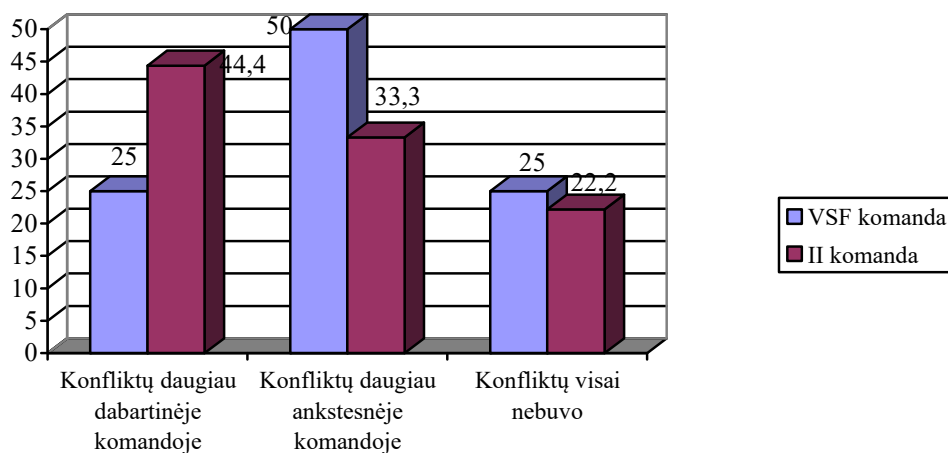
Nors psichologinis II komandos klimatas įvertintas gerai, tačiau nedidelis skirtumas tarp gero (5,2 balo) ir patenkinamo (4,8 balo) vertinimo leidžia daryti prielaidą, kad šioje komandoje galimi pakankamai dažni konfliktai. Taip pat įdomu buvo sužinoti VSF krepšinio komandos narių detalesnę nuomonę apie vyraujančią psichologinį klimatą komandoje.

Įvertinus VSF komandos žaidėjų bendrą psichologinio klimato lygį (6,8 balo – labai geras), buvo tikėtasi, kad šioje komandoje konfliktai nėra dažni, jų yra mažiau palyginus su komandomis, kuriose žaidė šios komandos

nariai anksčiau. Gauti rezultatai tai patvirtino (2 pav.). Kad konfliktų buvo daugiau ankstesnėje komandoje, teigė pusė komandos narių (50 %), o konfliktų nebuvimą ankstesnėse konstatavo ketvirtadalis komandos narių.

Skirtumai tarp komandų žaidėjų vertinimo atspindi jau nagrinėtus bendro psichologinio klimato tyrimus. Aukštesnis vertinimas leidžia tikėtis, kad toje komandoje konfliktų mažiau, vyrauja tarpusavio supratimas, draugiškumas.

Taip pat reikėtų įvertinti ir komandos meistriskumo bei varžybų, kuriose dalyvauja komandos, lygį. Kuo aukštesnis meistriskumas, tuo didesnė tikimybė, kad komandos nariai tarpusavyje sprendžia susidariusias problemas, nepasiekdami konfliktinės stadijos. Tačiau didesnė konkurencija bei aukštesni uždaviniai gali sąlygoti konfliktų atsiradimą. Manome, kad mūsų tirtų komandų konfliktiškumo lygio skirtumas gali būti įtakotas būtent šių priežasčių.

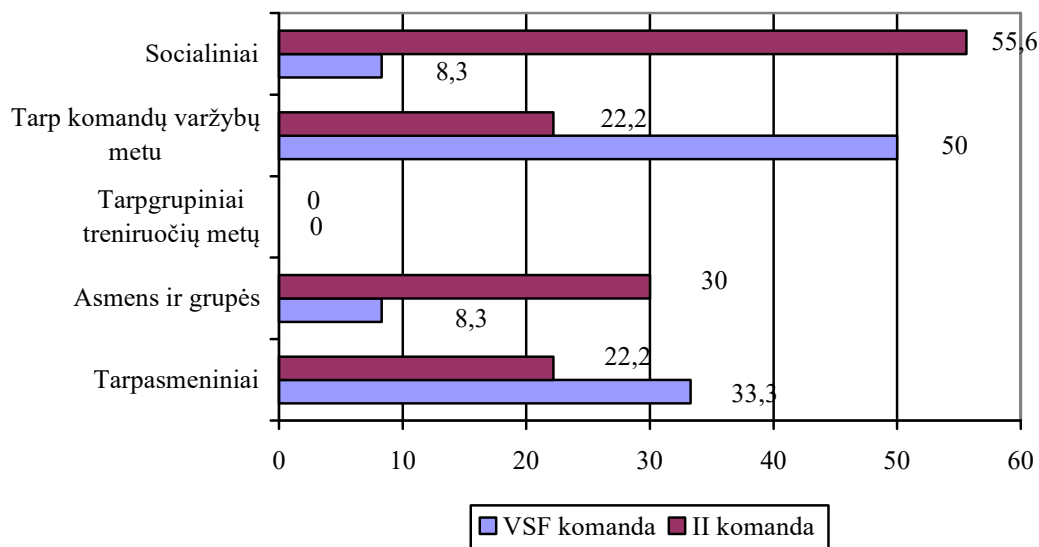


2 pav. Konfliktai komandose

Skirtingos konfliktų rūšys vyrauja tirtose komandose. Jei II komandoje konfliktai dažniausiai kyla dėl socialinių priežasčių (55,6 %), tai VSF komandoje šie konfliktai yra labai reti (8,3 %) (3 pav.). Tačiau pastarosios komandos nariai labiau linkę konfliktuoti ne tarpusavyje (33,3 %), bet su kitų komandų nariais varžybų metu. Tai gali būti pasekmė to, kad dalis komandos narių anksčiau nedalyvavo aukštesnio lygio varžybose arba visai neturėjo varžybinės patirties. Socialinių konfliktų nebuvimą VSF krepšinio komandoje sąlygoja tai, kad jiems nemokamas

atlyginimas, komanda nedalyvauja komerciniuose turnyruose, apranga skiriama tik varžyboms.

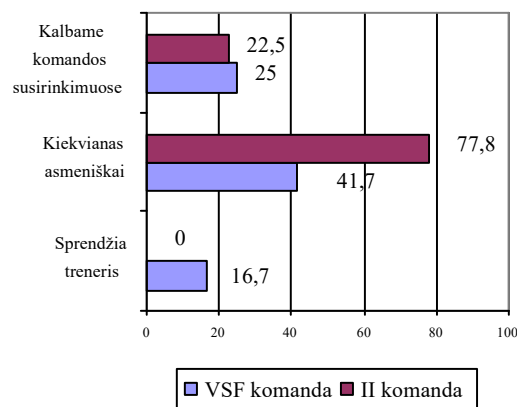
Abiejų komandų nariai nurodė, kad pagrindinė konflikto priežastis gali būti agresyvus elgesys – atitinkamai 66,7 % VSF komandos narių bei 88,9 % II komandos narių. Abiejų komandų nariai teigė, kad jų konfliktuoti neišprovokuoja nei suvaržomas, nei infantilus elgesys. Būsimieji policijos pareigūnai mano, kad konfliktą gali išprovokuoti savęs "iškėlimas", drovumas, baimė bei vagystė arba chuliganiški veiksmai.



3 pav. Konfliktų rūšys komandose

Konfliktus komandose bandoma spręsti pakankamai skirtingai. Apibendrinę gautus rezultatus, išskyrėme tris pagrindinius konfliktų sprendimo būdus (4 pav.). Dažniausiai konfliktus sprendžia kiekvienas asmeniškai (II - 77,8 %, VSF - 41,7 %). II komandoje sprendžiant konfliktus nedalyvauja treneris (bent nei vienas komandos narys to nenurodė). Tokią poziciją gali sąlygoti kelios priežastys. Visų pirma – komandos nariai labai turi labai aukštą savivertę ir patys linkę spręsti iškilusias asmeninio pobūdžio problemas. Kita šio aspekto pusė – treneris(-iai) tikslingai nusišalina nuo konfliktų sprendimo. Kitokia

konfliktų sprendimo praktika VSF komandoje. Mažiau nei pusė jų sprendžia konfliktus asmeniškai, ketvirtadalis – apie problemas kalba komandos susirinkimuose. Įvertinę komandos trenerio įtaką bei autoritetą keturi (16,7 %) komandos nariai teigia, kad konfliktus turi spręsti ir sprendžia treneris. Kiti (16,7 %) teigia, kad konfliktų praktiškai nebuvo, tai ir nebuvo, ką spręsti.

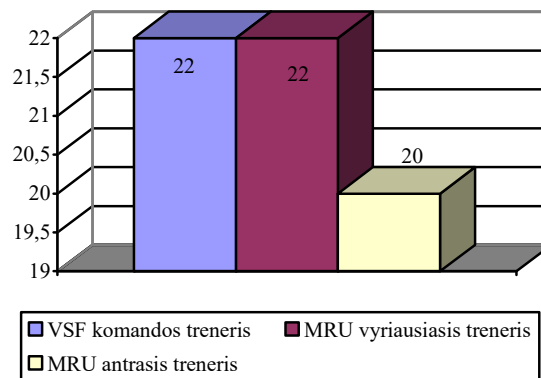


4 pav. Konfliktų sprendimų keliai

VSF bei MRU II-os krepšinio komandų trenerių konfliktiškumo lygio įvertinimas

VSF komandos treneris įvertintas (22 taškai) kaip taktiškas žmogus, kurio elgesys kelia kitų žmonių pagarbą. Už tokį elgesį šis žmogus yra gerbiamas. Tokį

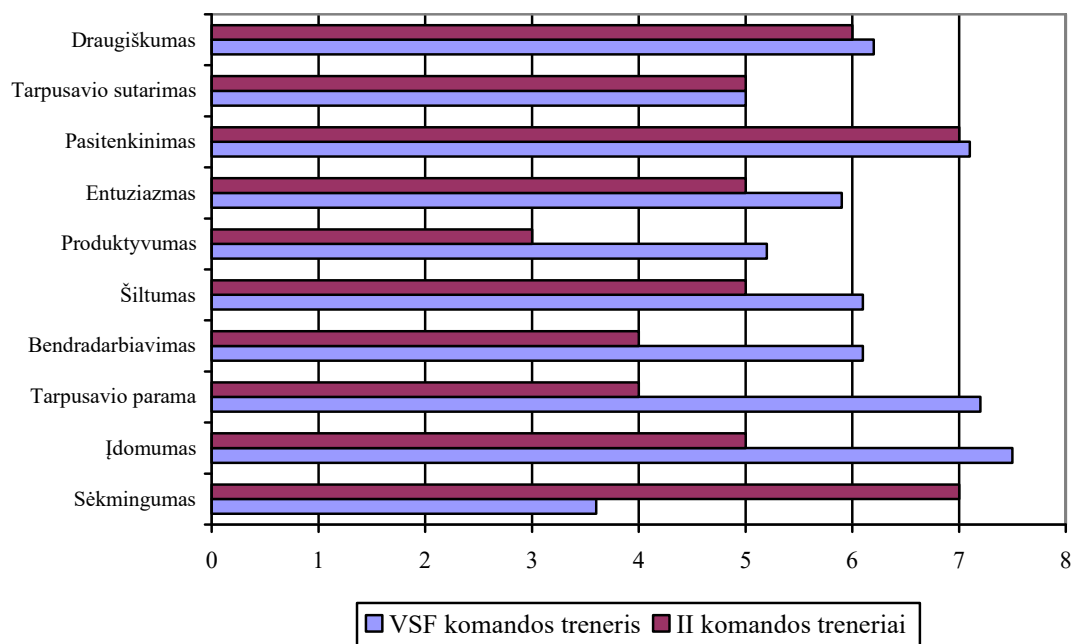
patį apibūdinimą (22 taškai) nustatė ir vyriausiajam II komandos treneriui. Tačiau šios komandos antrasis treneris (20 taškų) – šiek tiek konfliktiška asmenybė (5 pav.). Jis gali ieškoti pretekstų ginčams, kurių didesnė dalis nereikalingi. Šio komandos nario įtakoje gali būti sąlygoti ir dažnesni II komandos socialiniai konfliktai (3 pav.) bei nenoras spręsti konfliktus kartu (4 pav.).



5 pav. Komandų trenerių bei vadovo konfliktiškumo laipsniai

Komandų treneriams taip pat pateikėme testą, leidžiantį nustatyti komandos psichologinį klimatą (6 pav.). Ir II, ir VSF komandų treneriai jaučia pasitenkinimą dirbdami su komanda (atitinkamai 7 ir 7,1 balo). II komandos treneriai labiausiai nerimauja dėl žemo komandos produktyvumo (darbingumo) (3 balai), tarpusavio paramos bei bendradarbiavimo (po 4 balus). VSF komandos treneris pergyvena dėl komandos nesėkmingumo (3,6 balo), kas gali būti tarpusavio

nesutarimų (5 balai) priežastis. Abiejų komandų treneriai beveik vienodai vertina komandos žaidėjų draugiškumą (atitinkamai 6,2 ir 6 balai), tačiau būsimųjų Statutinių pareigūnų treneris išskiria įdomumo (7,5 balo) bei tarpusavio paramos (7,2 balo) požymius komandoje. Bendras II komandos trenerių psichologinio klimato įvertinimas – geras (5,7 balo), VSF komandos trenerio – labai geras (6,5 balo).

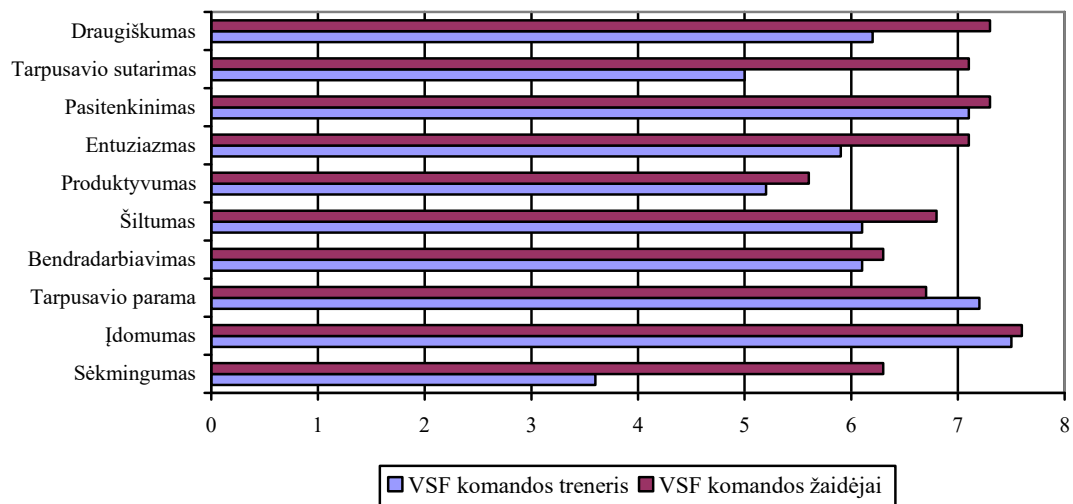


6 pav. Komandų trenerių psichologinio klimato įvertinimas

Šiuos rezultatus galima palyginti su komandų žaidėjų nuomone (7 ir 8 pav.).

VSF komandos treneris ir žaidėjai jautė pasitenkinimą (atitinkamai 7,1 ir 7,3 balo) bei tarpusavio paramą (7,2 ir 6,7 balo) (7 pav.). Aukščiausiai respondentai įvertino įdomumą (7,5 ir 7,6 balo). Trenerio nuomone trūko tarpusavio sutarimo (5 balai), tačiau

studentai to trūkumo nejautė (7,1 balo). Labiausiai nuomonė išsiskyrė vertinant sėkmingumą. Komandos treneris, mano, kad komanda pasirodė patenkinamai (3,6 balo), o nariai mano, kad jų rezultatai yra geri (6,3 balo). Bendras trenerio komandos psichologinio klimato įvertinimas – 6,5 balo (labai geras). Studentai jį linkę vertinti taip pat kaip labai gerą (6,8 balo).

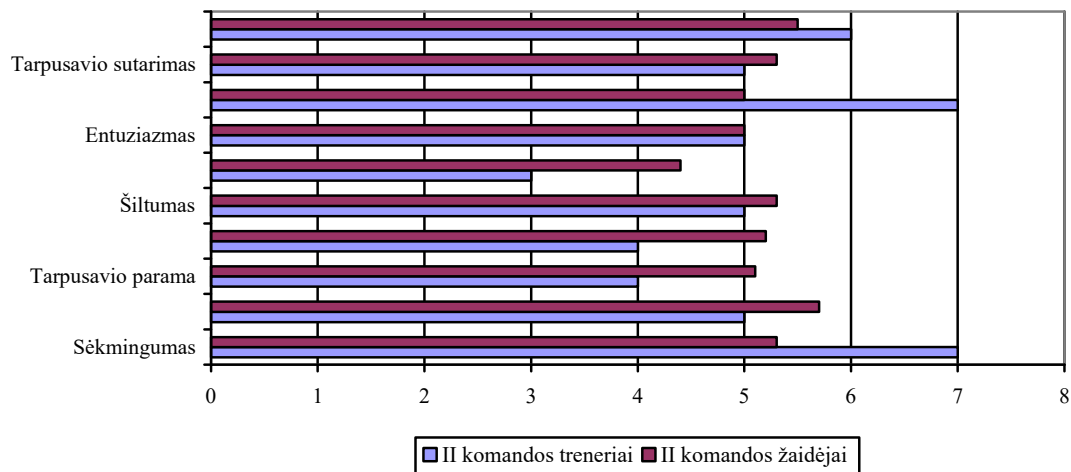


7 pav. Vyraujantys požymiai VSF krepšinio komandoje

II krepšinio komandos trenerių ir narių nuomonė sutapo dėl komandoje esančio entuziazmo (po 5 balus) tarpusavio sutarimo (5 ir 5,3 balo) bei šiltų tarpusavio santykių (5,3 ir 5 balai) (8 pav.). Tačiau jų nuomonės išsiskyrė vertinant komandos produktyvumą (darbingumą), sėkmingumą bei pasitenkinimą. Treneriai komandos produktyvumą įvardino kaip blogą (3 balai), o komandos nariai buvo linkę vertinti jį patenkinamai (4,4 balo). Komandos treneriai geriau įvertino sėkmingumą

bei pasitenkinimą (po 7 balus), o komandos narių nuomone šie du požymiai yra ne tokie išreikšti (atitinkamai 5,3 ir 6,3 balai). Apklaustieji teigiamai įvertino komandos draugiškumą (atitinkamai 6 ir 5,5 balo), tačiau pripažino tarpusavio paramos ir įdomumo trūkumą.

Bendras komandos narių psichologinio klimato įvertinimas - 5,2 balo (psichologinis klimatas geras), trenerių – 5,7 balo (geras).



8 pav. Vyraujantys požymiai II krepšinio komandoje

Išvados

VSF krepšinio komandoje psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo). Komandoje vyrauja draugiškumas (7,3 balo), pasitenkinimas (7,3 balo), tarpusavio sutarimas (7,1 balo). Šios komandos žaidėjai labiau linkę konfliktuoti ne tarpusavyje, o su kitų komandų nariais varžybų metu (50 %).

Literatūra

- Abraitienė, B., Buftenė G. ir kt. (1993). *Psichologijos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidykla, Vilnius.
- Burneikis, J. (1997). Konfliktas be optimalių sprendimų. *Aljansas*, 1, 88.
- Hilas, N. (1994). Kaip išvengti konflikto. *Kelias į rinką*, 5/ 6.
- Jacikevičius, A. (1995). *Žmonių grupių (socialinė) psichologija*.
- Justickis, V., Navickas, G. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius.
- Kasiulis, J., Čižauskas, A. (1997). *Bendrasis psichologinis krepšinininkų rengimas*. Kaunas.
- Kepalaitė, A. (1993). *Bendravimo menas*. Vilnius.
- Konfliktas grupėse. (1995) (Iš Škotijos Craighead instituto socialinių ir sielovadinių psichologijos kursų). *Caritas*, 2.
- Shapiro, D. (1996). *Konfliktai ir bendravimas*. Vilnius.
- Želvys, R. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius.

CONFLICTS ESCALATION IN MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY AND PUBLIC SECURITY DEPARTMENT BASKETBAL TEAMS

Summary

Basketball is a very emotional sport, and uncontrolled emotions - paves the way for the conflict. Police officer is necessary to know the possible causes of the conflict, the ability to identify conflicts, and failure to prevent conflict - to change them. Ability to analyze, manage the situation, not to provocations - one of the most realistic ways to prevent conflict to escalate into an open form of aggression. Police Activities

specificity - with the people and between people. Urgency of the problems caused by the fact that the police's performance depends on the psychological climate, the activities of people involved in understanding, commitment to the objective, the ability to "play in a team." Purpose of the survey - to assess conflicts escalation Mykolas Romeris University II - th (II) and the Public Security Department (VSF) basketball teams. The study included 24 VSF basketball team players whose average age - 19.6 + 1.2 years, athletic experience - 5.6 + 1.8 years and 18 II basketball team players. These teams average age - 21.9 + 1.6 years, sports experience - 11.1 + 2.8 years. In determining the psychological climate in the team's players of the team had to evaluate 10 good psychological climate characterized by symptoms and signs of 10 of these antonyms. It was found that the VSF basketball team's psychological climate is very good (6.8 points). Team consists friendliness (7.3 points), satisfaction (7.3 points), mutual agreement (7.1 points). II basketball team set a good psychological climate (5.2 points). These team members more frequently than in previous conflicts in teams. The dominant type of conflict - Social conflict (55.6%). Conflicts in the II team members judge between person (77.8%). II team players does not participate in team conflict resolution trainer (or at least one member of the team that did not). This position may lead to several reasons. First of all - a team players have a very high level of self-worth and tend to solve themselves facing personal problems. Another possible explanation - trainer (s) deliberately divests itself from the conflict. Other forms of conflict resolution practice VSF team. Less than half the resolution of conflicts in person, one quarter - of the language problems the team meetings. Assessed the impact on the team coach and the authority of four (16.7%) team members argue that the conflicts must be addressed and decided by coach. Other (16.7%) say that conflict was not practical, it was not what deal. Teams coaches have been given test (Kepalaitė 1993), enabling the identification of respondents conflicts escalation degree. These respondents was also presented in the modified Kepalaitė test that helps determine the psychological climate in team. II team chief coach and VSF basketball team coach - tactically people whose behavior poses a respect for other people (22 points). II team and the VSF team coaches feel satisfaction while working with the team (by 7 and 7.1 points). II team coaches most concerned about the low productivity of the team (work) (3 points), mutual aid and cooperation (in 4 points). VSF team coach for the team going

through a misfortune (3.6 points), who may be differences between (5 points) reason. Both teams coaches almost uniformly the friendship team players (respectively 6.2 and 6 points), but future releases of policemen trainer fun (7.5 points) and peer support (7.2 points) features a team II team head coaches

psychological climate in a team described as good (5,7 points), VSF coach - as very good (6,5 points).

KEYWORDS: conflict, conflicts escalation, basketball, psychological climate, trainer (coach).

Aurelija Morkūnienė. Mykolo Romerio universiteto lektorė. Adresas V.Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas. El. paštas vsfsfrk@mruni.eu.

Robertas Viršinskas. Mykolo Romerio universiteto lektorius. Adresas V.Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas.

Viešojo saugumo fakultetas, V.Putvinskio 70, 44211 Kaunas, Lietuva
el.paštas vsfsfrk@mruni.eu



KAPITALO STRUKTŪROS ĮTAKA ĮMONIŲ PELNINGUMO RODIKLIAMS

Irena Paliulytė

Šiaulių universitetas, Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Sudėtinga nustatyti bendrą kapitalo struktūros poveikį pelningumo rodikliams, taip pat nėra aišku, kokius rodiklius kapitalo struktūra įtakoja labiausiai, kokiems rodikliams turi teigiamos ir kokiems neigiamos įtakos. Įmonėms sunku nuspręsti, kokią kapitalo struktūrą pasirinkti, nes nežinoma, kaip kapitalo struktūros pokyčiai įtakos įmonės veiklos rezultatus.

Straipsnyje nagrinėjama kapitalo struktūros įtaka įmonių pelningumo rodikliams. Analizuojamos skirtingų sektorių įmonės – gamybos (AB 1, AB 2, AB 3 ir AB 4) ir paslaugų (AB 5, AB 6, AB 7, AB 8) įmonės, lyginama jų kapitalo struktūros įtaka. Pirmoje straipsnio dalyje analizuojamos kapitalo struktūros samprata ir ją apibūdinantys rodikliai. Taip pat teoriniu aspektu analizuojamas kapitalo struktūros ir pelningumo rodiklių ryšys. Išanalizavus kapitalo struktūros įtaką gamybos ir paslaugų įmonių pelningumo rodikliams, gauti rezultatai parodė, kad įmonėms dirbant su didesniu skolinto kapitalo kiekiu sunkiau pasiekti gerų pelningumo rodiklių. Tiek paslaugų, tiek gamybos įmonėse daugeliu atveju didėjant skolinto ir nuosavo kapitalo santykiui, pardavimo pelningumo rodikliai turi tendenciją mažėti.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: kapitalo struktūra, rizika, pelningumo rodikliai, įtaka.

Įvadas

Įmonės kapitalo struktūra yra skolinių įsipareigojimų ir nuosavo kapitalo derinys, naudojamas įmonės veiklai finansuoti. Racionalios kapitalo struktūros pasirinkimas konkurencinės rinkos sąlygomis tampa gana aktualia problema, kadangi nuo šios struktūros politikos priklauso rizikos ir pelningumo alternatyvos pasirinkimas. Įmonių vadovai turi nuolat stebėti kapitalo struktūrą, siekiant garantuoti veiklos stabilumą. Vadinasi, tenka spręsti dilemą, kokią kapitalo struktūrą pasirinkti, kad įmonė dirbtų pelningai ir pasiektų maksimalius veiklos pelningumo rezultatus. Tyrimo problema - kokią poveikį kapitalo struktūra daro įmonės pelningumo rodikliams, kuriuos rodiklius ji veikia labiausiai.

Tyrimui atlikti pasirinktos skirtingų sektorių, t. y. gamybos (AB 1, AB 2, AB 3 ir AB 4) ir paslaugų (AB 5, AB 6, AB 7, AB 8) įmonės, turinčios skirtingą kapitalo struktūrą.

Tyrimo objektas – kapitalo struktūra ir įmonių pelningumo rodikliai.

Tikslas – atskleisti kapitalo struktūros įtaką įmonių pelningumo rodikliams.

Tikslui pasiekti buvo iškelti šie uždaviniai:

1. Apžvelgti ir susisteminti mokslines paradigmas kapitalo struktūros įtakos pelningumo rodikliams klausimais.
2. Atlikti gamybos ir paslaugų įmonių pelningumo rodiklių analizę.
3. Nustatyti gamybos ir paslaugų įmonių kapitalo struktūros ir pelningumo rodiklių ryšius.
4. Remiantis koreliacinės analizės ir reitingavimo rezultatais, įvertinti kapitalo struktūros įtaką gamybos ir paslaugų įmonių pelningumo rodikliams.

Tyrimo metodai: sisteminė mokslinė literatūros analizė, santykinė (finansinių rodiklių), struktūrinė ir

lyginamoji analizė, sintezė, koreliacinė analizė, reitingavimo, grupavimo, modeliavimo, svarbiausių grandžių išskyrimo ir apibendrinimo metodai.

Kapitalo struktūros samprata, finansinis svertas, kapitalo struktūros ir įmonių pelningumo rodiklių ryšys

Įmonės plėtrai reikia lėšų, dalį jų turi pati įmonė, tačiau turimų lėšų gali neužtekti. Vadinasi, savo veiklą įmonė gali pati finansuoti arba finansuoti iš kitų šaltinių. Įmonės finansuodamos savo veiklą tiek iš vidinių, tiek iš išorinių šaltinių, formuoja kapitalą. Kapitalas – tai lėšos, naudojamos įmonės turtui ir jos veiklai finansuoti. Įmonės kapitalas formuojamas iš skirtingų finansavimo šaltinių. Taip atsiranda kapitalo struktūros sąvoka. Kapitalo struktūra - tai firmos finansavimo procese naudojamas skolinto kapitalo ir nuosavo (akcinio) kapitalo derinys. Kapitalo struktūros sprendimai lemia tikslinę kapitalo struktūros pasirinkimą. Tikslinė kapitalo struktūra - tai optimalus skolinto kapitalo ir nuosavo kapitalo (privilegiuotųjų akcijų ir paprastųjų akcijų) derinys, kuriuo planuojama finansuoti investicijų poreikius (14). Nuo kapitalo struktūros politikos priklauso rizikos ir pelningumo alternatyvos pasirinkimas.

Kiekviena įmonė savo kapitalą formuoja pagal savo poreikius. Tai priklauso nuo daugelio veiksnių: įmonės tikslų, naudojimosi nuosavomis lėšomis galimybių, įmonės dydžio, turto struktūros), turto materialumo, nuosavo kapitalo pelningumo bei turto apyvartumo. Kapitalo struktūros pasirinkimą lemia ne tik vidiniai, bet ir išoriniai veiksniai. Įmonės savo veiklą vykdo skirtingų valstybių rinkose, taigi jas veikia šalies makroaplinka, t. y. infliacijos kitimo tempai, palūkanų normos svyravimai, bendro vidinio produkto pokytis. Kapitalo struktūra paprastai išreiškiama procentais. Tai akcentuojama apibrėžiant ir pačią kapitalo struktūros sąvoką. Kapitalo

struktūra – ilgalaikio įmonės finansavimo šaltinių dalinė sudėtis, išreikšta procentais. Kapitalo struktūra – tai firmos finansavimo procese naudojamas paskolų ir akcinio kapitalo derinys. Įmonės, finansuodamos savo veiklą, turi pasirinkti, kokią dalį kapitalo struktūroje užims nuosavas ir skolintas kapitalas. Nuosavas kapitalas suteikia įmonės valdymo teisę, jis yra stabilus, nes labiau priklauso nuo esamos įmonės finansinės būklės, esamų aplinkybių. Didinant nuosavą kapitalą, kartu didinamas ir įmonės stabilumas, kadangi santykinai sumažėja skolinto kapitalo dalis ir įmonė tampa mažiau priklausoma nuo kreditorių. Tačiau daug nuosavo kapitalo įmonei turėti finansiškai nėra naudinga, nes jo kaina yra didesnė nei skolinto kapitalo. Kuo daugiau įmonė naudoja paskolų, palyginti su nuosavybe, tuo didesnė savininkų nuosavybės prognozuojama pajamų norma. Investicinis (nuosavas) kapitalas atlieka ir užtikrinamąją funkciją, nes jis pritraukia skolintą kapitalą. Įmonė skolintu kapitalu gali naudotis ribotą laiką. Skolintas kapitalas – tai lėšos, kuriomis laikinai disponuoja įmonė ir kurios, priklausomai nuo disponavimo trukmės bei pobūdžio, gali būti įvairiai grupuojamos. Skolintas kapitalas – tai įmonės trumpalaikiai ir ilgalaikiai įsiskolinimai. Administruoti skolintą kapitalą dažniausiai yra daug paprasčiau ir pigiau, tačiau jis yra ne toks prieinamas, ypač tiems, kurie negali pasiūlyti prievolių užtikrinimo priemonių. Skolinto kapitalo prieinamumą sąlygoja įmonės galimybės jį įsigyti. Jeigu įmonės įsipareigojimai yra dideli ir ji neturi pakankamai garantijų, užtikrinančių paskolos grąžinimą, egzistuoja didesnė rizika, todėl tokiai įmonei paskolos palūkanos bus aukštesnės. Didėjant firmos įsiskolinimui, didėja ir jos finansinė rizika. Finansinę riziką rodo padidėjęs firmos pelningumo nepastovumas. Didesnė rizika, susijusi su padidėjusiu skolingumo lygiu, pasireiškia mažėjančia akcijų kaina. Tačiau prognozuojamas didesnis akcinio kapitalo pelningumas akcijų kainą vėl padidina.

Kapitalo struktūros sprendimų uždavinys - nustatyti optimalią kapitalo struktūrą, tai yra nustatyti tokį paskolų ir akcinio kapitalo vertybinių popierių derinį, kuris atitiktų optimalią rizikos ir pelningumo pusiausvyrą, t. y. iki aukščiausio laipsnio padidintų nuosavo įmonės kapitalo pelningumą. Įmonės savo veiklai finansuoti naudoja nuosavą kapitalą ir ilgalaikius įsipareigojimus, kurių bendra suma vadinama pastoviuoju kapitalu. , atsižvelgiant į tai, kad nuosavu kapitalu įmonė pastoviai finansuoja savo veiklą, tik keisdama šių finansavimo šaltinių proporcijas. Ilgalaikių įsiskolinimų ir nuosavo kapitalo racionaliausia proporcija surandama pastovaus kapitalo analizės metu. Įmonė, kuri laikosi pastovaus kapitalo struktūros, gali pastoviai palaikyti aukščiausią pastovaus kapitalo pelningumą.

Kapitalo svertas – tai santykis tarp skolinto ir nuosavo kapitalo. Šis rodiklis parodo įmonės kapitalo struktūrą, nuo kurios daug kuo priklauso ilgalaikė finansinė sėkmė. Literatūros šaltiniuose nuosavo ir skolinto kapitalo santykis dar vadinamas įsiskolinimo koeficientu, finansiniu svertu. LR statistikos departamento pateikiamoje metodikoje šis rodiklis vadinamas skolos ir nuosavybės (svertu) koeficientu arba finansinės priklausomybės (atsvaros) koeficientu ir rodo, kiek vienam nuosavybės litui tenka skolintų lėšų.

Koeficientas rodo įmonės priklausomybę nuo skolininkų. Kuo šis rodiklis didesnis, tuo didesnė ir priklausomybė. Jeigu skolinto ir nuosavo kapitalo santykis lygus nuliui, vadinasi, įmonė nesinaudoja skolintu kapitalu, o savo veiklą finansuoja tik iš nuosavų lėšų. Jei kapitalo svertas yra mažesnis už vienetą, tai rodo, kad nuosavo kapitalo įmonė turi daugiau nei skolinto, o didesnė už vienetą kapitalo svertu reikšmė – įmonė turi daugiau skolinto nei nuosavo kapitalo. Skolinto ir nuosavo kapitalo dalys kapitalo struktūroje yra lygios (t. y. sudaro po 50%), kai kapitalo svertu reikšmė – vienetą.

Įmonės vadovas turi gerai suprasti ir įvertinti, kokią įtaką kapitalo struktūra ir jos pasikeitimai daro įmonės pelningumo rodikliams. Svarbu išlaikyti tokį skolinto ir nuosavo kapitalo santykį, kuris rodytų pusiausvyrą, garantuojančią įmonės veiklos stabilumą. Stabilumas tampa vis svarbesnis, nes įmonės veiklą vysto greitai kintančiose ekonominėse sąlygose. Nuo to, kaip įmonė pasirenka finansavimo šaltinių struktūrą, daug priklauso jos finansinis stabilumas ir veiklos rizikos lygis. Siekiant pelno, įmonės vadovas negali leisti per daug rizikuoti, t. y. per daug naudoti skolinto kapitalo, nes įmonė gali bankrutuoti. Finansinių išteklių valdymas yra sudėtingas procesas, reikalaujantis įmonės vadovybės dėmesio, pastangų, laiko ir pakankamos kompetencijos. Netinkamai valdant finansinius išteklius, būtinus veiklai garantuoti ir plėtoti, įmonei gresia bankrotas. Tačiau tai nereiškia, kad įmonės, norėdamos užtikrinti savo stabilumą, turi naudotis tik nuosavu kapitalu. Skolintas kapitalas turi savo privalumų. Įmonei naudotis skolintu kapitalu naudinga dėl dviejų priežasčių:

1. Išlaidos palūkanoms išmokėti yra sąlygiškai pastovios.

2. Palūkanos skiriasi nuo dividendų.

Pirmuoju atveju įmonei naudotis skolintu kapitalu naudinga tol, kol skolos palūkanos yra mažesnės už pelną, gautą naudojantis skolintomis lėšomis. Kadangi palūkanos sąlygiškai pastovios, įmonė, numatydama būsimą pelną, turi nuspręsti, ar jai verta naudotis skolintu kapitalu. Tiksliai numatyti būsimą pelną yra labai sunku, todėl įmonė rizikuoja. Jeigu pelnas bus mažesnis už palūkanas, įmonė patirs nuostolių, nes, nepriklausomai nuo rezultatų, turės sumokėti palūkanas. Kai skolinto kapitalo įmonė turi daugiau, imant naują paskolą palūkanos būna aukštesnės, taigi ir įmonė labiau rizikuoja, nes siekdama padengti palūkanas, privalės gauti daugiau pelno. Antruoju atveju skirtumas tarp palūkanų ir dividendų reiškia, kad palūkanos yra finansinės išlaidos, o dividendai išmokami savininkams paskirstant pelną, likusį atskaičius palūkanas ir kitas išlaidas. Palūkanos mažina pelną, liekaną įmonei, tačiau infliacijos sąlygomis piniginiai įsipareigojimai duoda pelną dėl didėjančių kainų. Vienaip ar kitaip įmonės gebėjimas valdyti finansinius išteklius veikia jos pelną.

Gamybos ir paslaugų įmonių kapitalo struktūros analizė, kapitalo struktūros ir pelningumo rodiklių reitingavimo ir koreliacinė analizė

Kapitalo struktūros analizė parodo kokiais finansavimo šaltiniais (nuosavu ar skolintu kapitalu) yra finansuojama įmonių veikla. Gamybos ir paslaugų įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykių dinamika

rodo, kad gamybos įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo daugelyje paslaugų įmonių šis rodiklis mažėjo. santykis turėjo tendenciją didėti (1 lentelė), tuo tarpu

1 lentelė. Gamybos ir paslaugų įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykio dinamika 2005–2007 m.

Įmonių grupės	2005 m.	2006 m.	2007 m.	Kitimas 2007 m.	
				palyginus su 2005 m.	palyginus su 2006 m.
GAMYBOS ĮMONĖS					
AB 1	0,43	0,54	0,67	0,24	0,13
AB 2	1,14	1,40	0,20	-0,94	-1,20
AB 3	1,30	1,45	1,59	0,29	0,14
AB 4	1,59	1,38	1,76	0,17	0,38
PASLAUGŲ ĮMONĖS					
AB 5	0,21	0,15	0,14	-0,07	-0,01
AB 6	0,13	0,12	0,11	-0,02	-0,01
AB 7	0,33	0,67	0,07	-0,25	-0,60
AB 8	0,58	0,68	0,89	0,31	0,21

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vilniaus vertybinių popierių biržos duomenimis

Atliekant kapitalo struktūros įtakos pelningumo rodikliams analizę įmonės suskirstytos pagal skolinto kapitalo užimamą procentinę dalį. Analizėje atsirbojama nuo metinių pokyčių ir skaičiuojami vidurkiai. Ilgalaikiai kapitalo struktūrai atspindėti pasitelkta, trijų paskutiniųjų

metų vidutinė skolinto kapitalo užimama dalis. Grupavimui pasirinktas 10–70 proc. intervalas, kadangi nė viena iš analizuojamų įmonių neviršijo šių ribų (2 lentelė).

2 lentelė. Gamybos ir paslaugų įmonių grupavimas pagal skolinto kapitalo dalį kapitalo struktūroje (proc.)

Skolinto kapitalo dalis (%)	10 – 30 %	30 – 50 %	50 – 70 %
GAMYBOS ĮMONĖS			
AB 1	-	+	-
AB 2	-	+	-
AB 3	-	-	+
AB 4	-	-	+
PASLAUGŲ ĮMONĖS			
AB 5	+	-	-
AB 6	+	-	-
AB 7	+	-	-
AB 8	-	+	-

Iš 2 lentelės duomenų matyti, kad gamybos įmonės savo veiklą daugiau finansavo iš skolintų lėšų, tuo tarpu paslaugų įmonėse yra didesnė nuosavo kapitalo dalis.

Analizuojamose gamybos įmonėse skolintas kapitalas sudarė 30–70 proc., o paslaugų – svyravo nuo 10 iki 50 proc.

3 lentelė. Gamybos ir paslaugų įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykio (finansinio svėro) vertinimas

Skolinto ir nuosavo kapitalo santykio vertinimo lygis	Labai geras	Geras	Nepatenkinamas	Blogas
	<0,3	<0,7	>0,7	>1
GAMYBOS ĮMONĖS				
AB 1	-	+	-	-
AB 2	-	-	+	-
AB 3	-	-	-	+
AB 4	-	-	-	+
PASLAUGŲ ĮMONĖS				
AB 5	+	-	-	-
AB 6	+	-	-	-
AB 7	-	+	-	-
AB 8	-	-	+	-

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento (2004) ir Vilniaus vertybinių popierių biržos duomenimis.

Įvertinus gamybos ir paslaugų įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykį, remiantis Statistikos departamento (2004 m.) orientaciniais įmonių finansinės būklės vertinimo lygiais, nustatyta, kad daugumos gamybos įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykis vertinamas nepatenkinamai ir blogai, o paslaugų įmonėse šis rodiklis yra geras arba labai geras (3 lentelė).

Atlikta įmonių veiklos pelningumo rodiklių analizė parodė, kad skirtingą kapitalo struktūrą turinčiose įmonėse pelningumo rodikliai yra nevienodi. Siekiant nustatyti bendrą tiek konkrečios įmonės, tiek įmonių grupės pelningumo vertinimo lygį pasirinktas reitingavimo metodas. Reitingavimui taikyti Statistikos departamento (2004) paskelbti orientaciniai įmonės finansinės būklės rodiklių vertinimo lygiai. Pagal rodiklio reikšmės atitikimą vertinimo lygiui priskiriamas vertinimo balas (reitingas):

Labai geras +3 balai.

Geras +2 balai.

Patenkinamas +1 balas.

Nepatenkinamas -1 balas.

Blogas -2 balai.

Kai rodiklis neturi konkrečių vertinimo lygio reikšmių, pvz., kuo jis yra didesnis, tuo vertinamas geriau, tada skaičiuojamas visų įmonių konkretaus vertinamo rodiklio vidurkis. Įmonėms, kurių rodiklio reikšmė yra prastesnė vertinamoje pusėje (šiuo atveju mažesnė nei vidurkis), priskiriamas +1 balas; toms įmonėms, kurių rodiklis geresnis nei visų įmonių vidurkis – skiriami +2 balai; jeigu jis yra neigiamas, rašomas -1 balas. Pagal tokią sistemą įvertinti visų analizuojamų įmonių pelningumo rodikliai pateikti 4 lentelė.

4 lentelė. Gamybos ir paslaugų įmonių reitingavimas pagal veiklos pelningumo rodiklius

Įmonės pavadinimas	Skolinto kapitalo dalis (%)	Bendras pelningumas	Veiklos pelningumas	Grynasis pelningumas	Grynasis turto pelningumas	Nuosavo kapitalo pelningumas	Suminis balas
Paslaugų įmonės							
AB 1	10–30	2	2	2	1	1	8
AB 2		2	2	2	1	1	8
AB 3		2	1	-1	-1	-1	0
AB 4	30–50	2	2	2	-1	1	6
Gamybos įmonės							
AB 5	30–50	2	1	-1	-1	1	2
AB 6		3	2	3	1	1	10
AB 7	50–70	2	1	-1	-1	1	2
AB 8		2	1	-1	-1	-1	0

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento (2004) ir Vilniaus vertybinių popierių biržos duomenimis

Apskaičiavus balų vidurkius pagal įmonių grupes, nustatyta, kad 10–30% skolinto kapitalo turinčių įmonių vidutinis reitingas yra 1,07 balo, 30–50% skolinto kapitalo dalį turinčių įmonių – 1,2 balo, o įmonių, patenkančių į paskutiniąją grupę, t. y. 50–70%, reitingų vidurkis yra tik 0,2 balo. Tai rodo, kad, turint pernelyg daug skolinto kapitalo, pelningumo rodikliai yra nepakankamo lygio. Vertinant įmones nepriklausomai nuo jų turimo skolinto kapitalo dalies, apskaičiuota, kad

vidutinis reitingas paslaugų įmonėse yra 1,1 balo, o gamybos įmonėse – 0,7 balai. Kaip minėta, analizuojamoms gamybos įmonėms būdingas aukštesnis išsiskolinimo lygis, o atlikus reitingavimą išryškėjo blogesnis pelningumas. Galima daryti išvadą, kad didėjant išsiskolinimui mažėja pelningumo rodikliai ir atvirkščiai, verslą finansuojant iš nuosavo kapitalo pelningumas didėja.

5 lentelė. Gamybos ir paslaugų įmonių bendras pelningumo vertinimo lygis

Įmonės pavadinimas	Skolinto kapitalo dalis (%)	Pelningumas
PASLAUGŲ ĮMONĖS		
AB 1	10 – 30	+
AB 2		+
AB 3		-
AB 4	30-50	+
GAMYBOS ĮMONĖS		
AB 5	30 – 50	-
AB 6		+
AB 7	50 – 70	-
AB 8		-

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento (2004) ir Vilniaus Vertybinių popierių biržos duomenimis

Bendras gamybos ir paslaugų įmonių pelningumo reitingavimo rezultatas pateiktas 5 lentelėje. Pagal ankstesnio reitingavimo duomenis įvertintas įmonių pelningumo rodiklių bendras lygis. Apskaičiuotas kiekvienos įmonės atskiros grupės rodiklių vertinimo balų vidurkis, kuris atskleidžia bendrą įvertinimo lygį. Jeigu balų vidurkis viršija vienetą, tai visa rodiklių grupė vertinama patenkinamai, dedamas „+“ ženklas, jeigu ne – dedamas „-“ ženklas ir tai reiškia nepatenkinamą lygį.

Teigiami rodikliai tų įmonių, kurios turi mažiau skolinto kapitalo. Daugiausia skolinto kapitalo turinčiose įmonėse pelningumo rodikliai įvertinti neigiamai. Vadinasi, įmonėms, dirbančioms su didesniu skolinto kapitalo kiekiu, sunkiau pasiekti gerų pelningumo rodiklių.

Koreliacinei analizei atlikti taikytas skolinto ir nuosavo kapitalo santykis (SK / NK), kuris atspindi kapitalo struktūrą įmonėje.

6 lentelė. Gamybos įmonių kapitalo struktūros ir pelningumo rodiklių koreliacijos koeficientai

Įmonės pavadinimas	SK / NK ir bendrasis pelningumas	SK / NK ir veiklos pelningumas	SK / NK ir grynas pelningumas	SK / NK ir turto pelningumas	SK / NK ir nuosavo kapitalo pelningumas	SK / NK ir kapitalizacija
Gamybos įmonės						
AB 1	-0,984	-0,9971	-1,000	-0,999	-1,0000	-0,9076
AB 2	-0,750	-0,2118	-0,201	0,991	0,9966	-0,9299
AB 3	-0,999	0,9823	-0,966	0,909	0,9390	-0,2552
AB 4	-0,541	-0,7703	-0,789	0,252	-0,8176	-0,7869
Paslaugų įmonės						
AB 5	-0,969	-0,4539	-0,430	-0,375	-0,3625	-0,9322
AB 6	-0,997	-0,9965	-0,995	-0,992	-0,9912	-0,9767
AB 7	-0,973	0,8262	0,843	0,839	0,8369	0,3632
AB 8	-0,319	-0,1236	-0,235	-0,090	0,0571	0,4453

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vilniaus vertybinių popierių biržos duomenimis

Paskaičiuoti koreliacijos koeficientai rodo (6 lentelė), kad tarp kapitalo struktūros ir pardavimo pelningumo rodiklių egzistuoja neigiamas ryšys. Taip didėjant skolinto ir nuosavo kapitalo santykiui, bendrasis, veiklos ir grynasis pardavimo pelningumai mažėja. Kapitalo struktūrą siejant su nuosavo kapitalo pelningumu, negalima nustatyti bendros tendencijos, kadangi vienoje įmonėje šis rodiklis su kapitalo struktūra susijęs teigiamu, o kitose – neigiamu ryšiu. Kapitalo struktūros įtaka nuosavo kapitalo pelningumui yra didelė, nes koreliacijos koeficientai rodo stiprų ir labai stiprų ryšį. Didėjantis skolinto ir nuosavo kapitalo santykis gamybos įmonėse lemia gerėjantį turto pelningumą. Gamybos įmonių skolinto ir nuosavo kapitalo santykis daugeliu atvejų neigiamai koreliuoja su kapitalizacija, t. y. įmonės vertė, būtent: didėjant skolinto kapitalo daliai kapitalo struktūroje, įmonės rinkos vertė mažėja.

Paslaugų įmonėse, didėjant skolinto kapitalo daliai, bendrasis, veiklos ir grynasis pelningumas daugeliu atvejų mažėjo (6 lentelė). Tiek gamybos, tiek paslaugų įmonių pardavimo pelningumo rodikliai, didėjant skolinto kapitalo daliai kapitalo struktūroje, turi tendenciją mažėti. Didėjant skolintam kapitalui paslaugų įmonėse, priešingai nei gamybos įmonėse, turto pelningumas daugeliu atvejų mažėjo. Nuosavo kapitalo pelningumas ir kapitalo struktūra paslaugų ir gamybos įmonėse nėra aiškiai susiję koreliaciniais ryšiais, nes vienoje įmonėje jis yra teigiamas, kitose – neigiamas. Mažiau skolinto kapitalo turinčiose įmonėse ryšys tarp skolinto ir nuosavo kapitalo santykio ir kapitalizacijos yra neigiamas ir labai stiprus. Kitose įmonėse šis ryšys teigiamas, bet nestiprus.

Atlikta koreliacinė analizė parodė, kad kapitalo struktūros pokyčiai turi įtakos ir gamybos, ir paslaugų įmonių pelningumui. Tiek paslaugų, tiek gamybos įmonėse daugeliu atvejų didėjant skolinto ir nuosavo kapitalo santykiui, pardavimo pelningumo rodikliai turi tendenciją mažėti. Kapitalo struktūra kapitalizaciją neigiamai veikia mažiau skolinto kapitalo turinčiose paslaugų įmonėse, o gamybos įmonėse visais atvejais pastebimas neigiamas ryšys.

Išvados

Kapitalo struktūros samprata analizuotuose moksliniuose darbuose yra panaši, tačiau pastebimas nevienodas skolinto ir nuosavo kapitalo santykio įvardijimas bei vertinimas. Daugelis mokslininkų sutaria dėl kapitalo struktūros poveikio įmonių pelningumui, t. y., kad didelis skolų lygis gilina įmonės finansines problemas, didina riziką, mažina stabilumą.

Analizė parodė, kad įmonėms savo veiklą finansuojant skolintu kapitalu, jų pelningumo rodikliai yra nepakankamo lygio. Įvertinus įmones nepriklausomai nuo jų turimo skolinto kapitalo dalies, paaiškėjo, kad pelningumas paslaugų įmonėse vertinamas geriau nei gamybos. Įmonėms, turinčioms daugiau skolinto kapitalo, sunkiau pasiekti gerų pelningumo rodiklių.

Tiek paslaugų, tiek gamybos įmonėse tarp kapitalo struktūros būklės ir pardavimo pelningumo rodiklio yra atvirkštinis priklausomybė. Didėjant skolinto ir nuosavo kapitalo santykiui, pardavimo pelningumo rodikliai turi

tendenciją mažėti. Kapitalo struktūra kapitalizaciją dažniausiai veikia neigiamai.

Analizės duomenys parodė, kad skolinto ir nuosavo kapitalo santykio kitimas turi didžiausią įtaką pardavimų pelningumo rodikliui palyginus su kitais pelningumo rodikliais. Todėl nepatartina dar labiau didinti skolinto kapitalo dalies tose įmonėse, kuriose šie rodikliai yra nepatenkinamo lygio, nes tai juos gali dar labiau sumažinti. Įmonėms, turinčioms 10–30 proc. skolinto kapitalo pelningumo rodikliai vertinami gerai. Koreliacinės analizės rezultatai parodo, kad skolos didinimas gali pabloginti pelningumo rodiklius.

Literatūra

- Adomavičiūtė, I. (2006). *Verslo finansavimo šaltinių įtaka kapitalo pelningumui*. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.], <http://www.lzuu.lt/jaunasis_mokslininkas/smk_2006/men_u_finansai.html>.
- Bagdžiūnienė, V. (2005). *Finansinių ataskaitų analizė*. Conto litera, Vilnius.
- Buckūnienė, O. (2005). *Ūkio subjektų finansai*. Vilniaus kolegija, Vilnius.
- Cibulskienė, D., Butkus, M. (2007). *Investicijų ekonomika: realiosios investicijos*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, Šiauliai.
- Cibulskienė, D., Lileikienė, A., Marcišauskienė, J. (2008). Kapitalo struktūros sprendimai kaip apsisprendimo problema modernioje finansavimo teorijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4(13), 72–80.
- Cibulskienė, D., Butkus, M. (2004). Lietuvos pramonės įmonių kapitalo struktūrą lemiantys veiksniai. *Vadyba: mokslo tiriamieji darbai*, 1(4), 25–31.
- Grigaravičius, S. (2003). *Įmonių nemokumo diagnostika ir jų pertvarkymo sprendimai*. VDU leidykla, Kaunas.
- Juozaitytė, L. (2007). *Įmonės finansai: analizė ir valdymas*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, Šiauliai.
- Kipšas, T. (2004). Kapitalo struktūros optimizavimo problema Lietuvos įmonėse eurointegracinių procesų sąlygomis. *Organizacijų vadyba. Sisteminiai tyrimai*, 31, 103–115.
- Kiršienė, J., Tikniūtė, A. (2004). Kapitalo teorinė ir struktūrinė paradigma: teisiniai aspektai. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 57, 74–81.
- Lazauskas, J. (2005). *Įmonių ūkinės ir komercinės veiklos ekonominė analizė*. Technika, Vilnius.
- Mackevičius, J. (2005). *Įmonių veiklos analizė. Informacijos rinkimas, sisteminimas ir vertinimas*. TEV, Vilnius.
- Mackevičius, J., Poškaitė, D. (2003). Finansinio svorto apskaičiavimas ir interpretavimas. *Ekonomika*, 61, 100–110.
- Myers, S. C. (2001). Capital structure. The capital structure puzzle. *Journal of Economic Perspectives*, 15, 81–102.
- Myers, S. C. (1984). The capital structure puzzle. *Journal of Finance*, 39.
- Murray, F. Z., Vidhan, G. K. (2005). *Trade-off and Pecking order Theories of Debt*. [Žiūrėta 2009 gruodžio 1 d.]. <<http://pacific.commerce.ubc.ca/frank/Survey.pdf>>.
- Rimšaitė, D. (1998). Įmonės kapitalo struktūrą įtakojantys veiksniai. *Ekonomika ir vadyba '1998: Tarptautinės konferencijos medžiaga*, 328–331.
- Rimšaitė, D. (2000). Įmonės finansinio svorto rodiklių analizė. *Ekonomika ir vadyba '2000: Tarptautinės konferencijos medžiaga*, 373–374.
- Rutkauskas, A. V. (2007). *Bazinių verslumo gebėjimų ugdymas. Finansų valdymas. D. 2. Verslo finansų valdymo šiuolaikinės problemos ir jų sprendimai*. Vilnius.
- Rutkauskas, A. V., Sūdžius, V., Mackevičius, V. (2007). *Verslo finansai: sistema, struktūra ir elementai*. Technika, Vilnius.

- Statistikos departamentas. (2004). *Įmonių finansinės būklės vertinimo rodikliai 2000–2003*. VŠĮ Statistikos tyrimai, Vilnius.
- Šlekienė, D., Klimavičienė, I. (2000). *Įmonės veiklos finansinis įvertinimas*. Technologija, Kaunas.
- Vasiliauskaitė, A., Rimšaitė, D. (2000). Įmonės finansinio svėro srendimams įtaką darančių veiksnių tyrimas. *Socialiniai mokslai*, 4(25), 46–56.
- Vilniaus vertybinių popierių birža. *Baltijos akcijų prekybos sąrašai*. AB „Sanitas“, AB „Snaigė“, AB „Pieno žvaigždės“, AB „Rokiškio sūris“, AB „Pramprojektas“, AB „TEO.LT“, AB „Klaipėdos jūrų laivininkystės kompanija“, AB „Limarko laivininkystės kompanija“ 2005–2007 m. finansinės ataskaitos. [Žiūrėta 2008 sausio 5 d.], <<http://www.baltic.omxnordicexchange.com/market/?pg=mainlist>>.

ANALYSIS OF CAPITAL STRUCTURE INFLUENCE ON COMPANIES' ACTIVITIES' FINANCIAL INDEXES

S u m m a r y

The problems of companies' insolvency is related to capital structure, for example size of loan capital or companies it is very important to provide good borrowed capital operation which allows companies to avoid problems of insolvency. There is complicated to find overall influence on financial indexes groups. There is no certainty which indexes' groups capital structure influences the most and which indexes'

groups it correlates capital structure negatively or positively. It is very complicated task for the companies to choose capital structure, because they do not know how capital structure's changes might influence the results of companies' activity.

In this article there is analysed the influence of capital structure on the financial enterprises' indicators movement. It was researched manufacturing (AB 1, AB 2, AB 2 ir AB 3) and service providing (AB 5, AB 6, AB 7, AB 8) enterprises and presented influence on their capital structure comparison. In the first part of the article there are analysed the conception of the capital structure and it characterizing indicators. Risk of the relation of capital structure, financial indicators and was reviewed too.

Capital structure influence on service providing and manufacturing enterprises analysis yield solvency indicators. The received results indicated, that enterprises which operate the bigger amount of borrowed capital face difficulties in getting good yield indicators and declining the long-term and short-term solvency indicators. In both, service and manufacture enterprises, there were found out many cases when the relation of borrowed and own capital grows, the indicators of selling yield have a tendency to decrease. The capital structure and short-term solvency indicators in service enterprises correlate negatively, contrary, long-term solvency indicators tend to positive relations. The relation of risk and capital structure is sufficiently strong, because received correlation coefficients are big.

KEYWORDS: capital structure, risk, yield and solvency indicators, influence.

Irena Pauliulytė. VŠĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakulteto bei Šiaulių universiteto lektorė.



ROMĖNŲ PRIVATINĖS TEISĖS REIKŠMĖ, ŠIO MODULIO TIKSLAI BEI KOMPETENCIJOS LIETUVOS AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE : VAKARŲ LIETUVOS VERSLO KOLEGIJOS ŠIAULIŲ FAKULTETO PAVYZDŽIU

Vilhelmina Pipinienė, Irena Bendikienė

Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Galinga Romos imperija, gyvavusi ir klestėjusi kelis tūkstančius metų, paliko žmonijai ne tik šventovių ir teatrų griuvėsius. Ji paliko ir laiko nesugriaujamus kultūros paminklus - išminties arodus, valstybės valdymo įrankį - įstatymus. Jie veikė ne tik Romoje, bet ir visose aplinkinėse valstybėse dar kelis tūkstantmečius net po imperijos žlugimo. Iki šiolie romėnų teisė yra civilinės teisės pagrindas visame pasaulyje. Tad labai svarbu žinoti, kur slypi romėnų galybė. Paprastai žlugus valstybei, žlunga jos teisė. Subyrėjus Romos imperijai, romėnų teisės toks likimas neišvengiamas. Laiko kalendorius jau skaičiuoja 554 metus, kuomet pasaulio žemėlapyje nebėra Didžiosios Romos imperijos, tačiau jos teisė liko nepamirštama, kaip pozityviosios teisės fenomenas, kaip gėrio ir teisingumo įsikūnijimas. Vienas iš V a. pr. Kr. sukurtų Dvylikos lentelių įstatymų skelbia: „Trečiąją turgaus dieną tegul sukapoja skolininką į gabalus. Jeigu nukirs daugiau ar mažiau nei priklauso, tegul nebūna tai laikoma kalte“ (Дигесты Юстиниана 1997). Kaip matome, ši romėnų teisės paminklą skiria milžiniškas ne tik laiko, bet ir turinio skirtumas. Kas turėjo įtakos šiam skirtumui ir kaip iš „nelaisvo, bedvasio ir beširdžio romėnų pasaulio praktikizmo atsiradusi ir išstobulėjusi pozityvioji teisė“ virto *ars boni et aequi* (gėrio ir teisingumo menu)? Tai bus bandoma išsiaiškinti šiame straipsnyje. Straipsnyje aptariama romėnų teisės kaita nuo griežtos, formalizuotos vieno miesto piliečių papročių sistemos link teisės, įkūnijančios teisingumo, sąžiningumo, garbingumo idealus bei jos reikšmė šiandieninei privatinei teisei bei teisės mokslui.

Įvadas

Šio straipsnio tikslas atskleisti romėnų privatinės (civilinės) teisės evoliuciją, realizuojant tikslą atsakant į klausimą, kodėl žlugus valstybei, nežlugo jos teisė bei kodėl iki šiolie romėnų teisė yra civilinės teisės pagrindas visame pasaulyje tame tarpe ir Lietuvos Civiliniame kodekse tokia gyva romėnų teisės dvasia. Svarbu pateikti, kad romėnų privatinės teisės disciplinos mokymas aukštosiose mokyklose būsimiesiems teisininkams – tai tarsi pradžiamokslis didžiojo pasaulio teisės pažinimo.

Būsimieji teisininkai aukštosiose mokyklose studijuoja romėnų privatinę teisę, susipažįsta su jos pagrindiniais institutais, teisės šaltiniais, terminija. Straipsnyje analizuojama Romos teisės recepcija kitų tautų teisei, šių studijų programų reikšmė, aptariami tikslai.

Romos imperatoriaus Justiniano kodifikuoti „Digestai“ prasideda III a. teisininko Ulpiano žodžiais: „Studijuojantis teisę visų pirma turi sužinoti, kaip atsirado žodis teisė (ius). Jis kilo iš žodžio „teisingumas“ (iustitia), nes, remiantis puikiu Celso posakiu, teisė yra gėrio ir teisingumo menas. Mus pelnytai pavadino žyniais, nes mes rūpinamės teisingumu, skelbiame gėrio ir teisingumo sąvokas, atskirdami tai, kas teisinga, nuo neteisingo, leistina nuo neleistino, norėdami, kad gerieji tobulėtų ne tik baudmės baimės, bet ir apdovanojimų skatinami, siekdami ne tariamos, o tikros, jei neklystu, filosofijos“ (Иоффе 2000).

Tyrimo objektas – romėnų privatinės (civilinės) teisės reikšmė, šiandieninė šio mokymo studijų Lietuvos aukštosiose mokyklose reikšmė, ruošiant būsimuosius teisininkus Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakulteto pavyzdžiu.

Straipsnio uždaviniai: trumpai aptarti romėnų teisės istoriją, jos evoliuciją bei pagrindinius veiksnius, nulėmusius bei padėjusius jai plėtotis, kad iš siauros nacionalinės, turėjusios tiek griežtumo ir žiaurumo elementų ankstyvuojų archajiškuoju laikotarpiu, pripažinusiai ir įteisinusiai vergovinę santvarką, tapti plačiai išplėtotą pasauline teise, aptarti permainas, įvertinti jos reikšmę bei recepciją kitų tautų teisei bei įvertinti šiandieninio romėnų civilinės teisės mokymo tikslus bei kompetencijas, pasiekiamus Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakultete. Metodai: aprašomasis, lyginamasis, literatūros šaltinių sisteminimas ir apibendrinimas.

Trumpa romėnų teisės istorinė apžvalga

Romėnų teise vadinama teisinė kūryba, apimanti apie 1000 metų. (5 a.pr. Kr. vid – 6a. vid.). Ji pergyveno ją sukūrusią tautą ir valstybę. Teisė buvo prestižiškiausia veikla Romos valstybėje.

Vakarų Romos imperija žlugo 476m., o Rytų (Bizantija) išsilaikė iki 1453 metų. Todėl romėnų teisė pasaulio teisės sistemų raidą veikė dviem kryptimis: Rytų (bizantiškoji linija) ir Vakarų. Laiko kalendorius jau skaičiuoja 554 metus, kuomet pasaulio žemėlapyje

nebėra Didžiosios Romos imperijos. Romos teisė įsigalėjo visame antikiniame pasaulyje, o vėliau jos pripažinimas įgavo pasaulinį istorinį pobūdį. Viduramžių Europoje 12-13 a. ji pradėta atgaivinti.

Romos teisė buvo skirstoma į privatinę ir viešąją. Viešoji teisė reguliavo santykius su valstybe. Privatinė teisė reguliavo pavienių asmenų piliečių santykius. Aiškiai apibrėžtos sąvokos (testamentas, nuosavybė, senatis). Dėl ko ji ir tiko visam antikos pasauliui. Teisė laikyta svarbiu civilizuojančiu ir valstybę tvarkančiu veiksmu.

Iki 5 a.pr.Kr. vid. Romėnai neturėjo rašytinės teisės. Gyveno pagal paprotinę teisę. Plebėjų ir patricijų kovų rezultatas – 12 lentelių įstatymas. Įstatymai prieštaringi, nes atspindėjo plebėjų ir patricijų kovą. 12 lentelių įstatymas tapo tolesnio teisės vystymo šaltiniu. Jų pagrindu kuriami nauji įstatymai. Pirmieji jų aiškintojai – pontifikai (aukštosios žynių kolegijos nariai), buvę ne tik sakralinės, bet ir pasaulietinės teisės žinovai. Jų užrašyti aiškinimai – pirmieji teisės šaltiniai. Romėnų teisė paliko daug teisės šaltinių: tai – papročių teisė, įstatymai, senato nutarimai, imperatorių konstitucijos, pretorių ediktai, teisės mokslas. Ne visų jų vienoda išliekamoji reikšmė. Teisės raidai svarbus 1-2 a. Justinijano kodeksas (išsamiausia kodifikacija) – pats svarbiausias skyrius Corpus IURIS CIVILIS, pabrėžiant pasaulietinės teisės skirtumą nuo bažnytinės (I. Nekrošius ir kt., 1996).

Viešoji teisė neturėjo jokios išliekamosios vertės kitų valstybių teisės raidai ir nunyko.

Romėnų teisė – labai sudėtinga teisės sistema. Ji susideda iš keleto dalių ir kiekviena yra palyginti gana savarankiška. Ne visos romėnų teisės sistemos dalys vienodai išplėtos, skiriasi ir jų reikšmė teisės istorijai. Todėl aukštosiose mokyklose paprastai studijuojama ne visa romėnų teisė, o tik tam tikra jos dalis, labiausiai išplėta ir padariusi didžiausią įtaką vėlesnei valstybių teisės raidai. Dėstomų aukštosiose mokyklose romėnų teisės dalykas apima romėnų civilinės (privatinės) teisės raidos analizę, kurią sudaro pagrindiniai jos institutai: ieškinių teisė, daiktinė teisė, prievolių teisė, šeimos teisė, paveldėjimo teisė. Valstybės raidos klausimai paliekami nuošalyje. Daugiausia dėmesio skiriama klasikinei ir poklasikinei romėnų privatinei teisei. Taigi galima teigti, kad romėnų teisės disciplinos dalyką sudaro romėnų klasikinės ir poklasikinės (I amžius- 565m. imperatoriaus Justiniano mirties metai) civilinės (privatinės) teisės institutų raidos bei šios teisės recepcijos analizė. I. Nekrošius ir kt.1996).

Romėnų teisės „metamorfozės“

Rašytinė Romos teisė atsirado 451–449 a. pr. Kr., kai romėnai nuvykę į Graikiją susipažino su Solono kodeksu bei kitais graikų įstatymais ir sukūrė savuosius Dvylikos lentelių įstatymus. Kartu su šiais įstatymais Romoje egzistavo nerašytinė civilinė teisė bei legis actiones – t. y. įstatyminė ieškinių teisė. Iš esmės, kaip ir Graikijoje, tai buvo atskiros miesto–valstybės (polio) teisė. Tačiau jeigu antikinės Graikijos vardas buvo ir tebėra siejamas su demokratija, piliečių savivalda ir laisve, tai, pasak Hegelio, „ir geografiškai, ir istoriškai Romos valstybė pagrįsta prievarta“, o „valstybė, kuri susikūrė pati ir buvo

grindžiama prievarta, ir palaikoma turi būti prievarta“ Taigi Roma iš pat pradžių egzistavo kaip plėšikų valstybė, o jos įkūrėjai Romulas ir Remas, pasak padavimo, patys buvo plėšikai. Romoje tuomet nebuvo moterų, o užkariautų gretimų miestų gyventojai būdavo prievarta keliami į ją ir taip neišvengiamai patekdavo į pažemintųjų padėtį. Būtent „tokia romėnų gyvenimo pradžia, susijusi su laukiniu šiurkštumu, esanti be natūralios dorovės jausmo lėmė vieną iš jo elementų – šiurkštumą šeimai, egoistinį žiaurumą, vėliau buvusį svarbiausiu romėnų papročių ir įstatymų apibrėžtumu“ (Girard 1931) . Priešingai nei nuostabi harmoninga poezija ir rami graikų dvasios laisvė, romėnų gyvenimas rėmėsi griežta auklėjimo sistema, pagrįsta karine drausme ir paklusnumu. Tai vaizdžiai išreiškia O. Špengleris teigdamas, kad „kiekviename graike buvo kažkas donkichotiško, o kiekviename romėne – kažkas iš Sančo Pansos“ . Tą patį tvirtina ir P. Leonas, pasak kurio, „Graikijoje mokslas buvo pradedamas Homero epopėjų skaitymu, o romėnų mokykloje visų pirma buvo mokoma atmintinai mokėti Dvylikos lentelių įstatymus“ . Graikijoje įstatymų leidyba rėmėsi laisva piliečių diskusija, o Romoje vieninteliai teisės žinovai ir aiškintojai buvo žyniai. Tokia išskirtinė pastarųjų padėtis paaiškinama begaliniu teisės ceremoningumu ir sakralumu, dėl kurio „patys paprasčiausi dalykai tuo pat virsdavo šventenybėmis (sacra) ir tarsi suakmenėdavo“ (Girard 1931) .

Tačiau III–II a. pr. Kr., vykstant svarbiems geopolitiniams pokyčiams, neišvengiamai turėjo keistis ir teisė, nes ji nei formos, nei turinio požiūriu neatitiko augančios, tampančios pasauline valstybe Romos poreikių. Didėjant Romos politinei galiai bei jos užimamai teritorijai žymiai padidėjo gyventojų svetimšalių skaičius. Šie svetimšaliai bendradarbiavo tiek tarpusavyje, tiek su romėnais, todėl reikėjo teisiškai reglamentuoti jų veiklą Romoje. Tuo metu klestėjo ir plėtėsi prekybiniai santykiai, tiek svetimšaliai tiek Romos piliečiai aktyviai dalyvavo civilinėje apyvartoje. Bet esama teisė dėl minėtojo sakralumo, ceremoningumo, formalizmo tam netiko. Todėl „besivystančios ekonominės apyvartos poreikiai paskatino jurisprudencijos tapimą viešu mokslu, tai yra perėjimą iš pontifikų kolegijos, saugojusios ją paslapyje, į pasauliečių juristų rankas“. Pagrindinė šių juristų užduotis buvo teisės aiškinimas (respondere). Tačiau „formaliai remdamiesi galiojančiomis teisės normomis, faktiškai jie keitė jas atsižvelgdami į laiko reikalavimus, maksimaliai priartindami šias normas prie naujų ekonominių sąlygų. Kartu suakmenėjusios senosios romėnų civilinės teisės normos buvo užpildomos nauju turiniu“ (V.M. Bertošek,1989). Taip pradėjo formuotis teisės mokslas jurisprudencija, kurio užduotį geriausiai nusakė Celsas, teigdamas, kad „įstatymų pažinimas – tai ne jų žodžių, o turinio ir prasmės supratimas“ (Bertošek 1989).

Didelis romėnų teisininkų nuopelnas pagrindinių teisės principų priartinimas prie prigimtinių teisės.

Sekdamas vienybės su visa gamta idėja, žymus Romos teisininkas Ulpianas „Digestuose“ rašo, kad „prigimtine teisė (*ius naturalis*) yra tai, ko gamta išmokė visa, kas gyva – nes ši teisė būdinga ne tik žmonių

giminei, bet ir visiems gyvūnams, kurie gimsta žemėje ir jūroje“.

II a. romėnų teisininkas Gajus savo „Institucijose“ teigia, kad egzistuoja „teisė, kurią prigimtinis protas nustatė visiems žmonėms, kuri yra vienodai taikoma ir ginama visose tautose ir yra vadinama bendra visų tautų teise (*ius gentium*), tai yra teisė, kuria naudojasi visos tautos“.

Palaiptiesiems genialieji romėnų teisininkai nustatė bendruosius teisės reikalavimus, kurie yra tokie: gyventi sąžiningai, nedaryti žalos kitam, kiekvienam atiduoti tai, kas jam priklauso. Teisingumas – tai dieviškųjų ir žmogiškųjų reikalų pažinimas, mokslas apie teisingus ir neteisingus dalykus“. Pamažu iš naujosios praktikos bei pretorių, sprendusių svetimšalių reikalus, veiklos susiformavo „veiksminga teisė, beveik atsisakiusi formalumų ir apskritai prisitaikiusi prie vyraujančių garbingų sandorių ir visuomenės gerovės idėjų, kurią teisininkai jau buvo pavadinę *ius gentium*, teise, bendra visiems žmonėms“, kas naudinga visiems arba daugeliui kiekvienoje valstybėje – tokia yra civilinė teisė“(Arlauskas 1999).

Pagal išlikusius romėnų teisės šaltinius žymus Romos teisininkas Ulpianas teigė, kad „teisingumas yra nuolatinė ir nekintanti valia kiekvienam suteikti jo teisę. Teisės reikalavimai yra tokie: gyventi sąžiningai, nedaryti žalos kitam, kiekvienam atiduoti tai, kas jam priklauso. Teisingumas – tai dieviškųjų ir žmogiškųjų reikalų pažinimas, mokslas apie teisingus ir neteisingus dalykus“. Atsisakant senojo formalizmo, genialų Romos teisininkų dėka, pretorių pagalba, sprendusių svetimšalių reikalus, veiklos susiformavo „veiksminga teisė, beveik atsisakiusi formalumų ir apskritai prisitaikiusi prie vyraujančių garbingų sandorių ir visuomenės gerovės idėjų, kurią teisininkai jau buvo pavadinę *ius gentium*, teise, bendra visiems žmonėms“ (Sabine ir kt. 1995).

Permainos romėnų teisėje

Be abejo, šie kilnūs idealai ir gražūs Ulpiano žodžiai iš karto nepavertė pozityviosios teisės gera ir teisinga. Čia reikia prisiminti, kad Romos valstybėje visą jos gyvavimo laikotarpį šalia visų visuomenės gyvenimo reiškinių įprastų šiandieninėms valstybėms bei jų visuomenėms egzistavo vergovė. Vergas buvo laikomas civilinės teisės objektu, bet negalėjo būti jos subjektu. Tačiau į vergovę romėnai mokėjo žiūrėti kaip į normalų reiškinį, nes kitaip tuomet ir negalėjo būti. Tas požiūris taip pat praėjo didelę evoliucijos kelią. Teisiniu požiūriu III a. m. prieš Kristų, vergas prilyginamas daiktui arba gyvuliui, galinčiam būti teisės objektu, bet ne subjektu, II a.m. prieš Kristų prilyginamas gamybos priemonei. Vėliau Romoje išplito vergų paleidimas į laisvę įvairiomis formomis, kuris vėlyvuju Romos visuomeninio gyvenimo laikotarpiu tapo neribotas, nors valstybė kišosi į laisvės vergams suteikimo tendenciją. Nepaisant egzistavusios vergovinės santvarkos, romėnų teisininkai propagavo prigimtinę teisę. Tai galime suprasti iš Ulpiano samprotavimų apie prigimtines ir tautų teisės atskyrimą: „paleidimas iš vergovės reglamentuojamas tautų teisės“. Kadangi pagal prigimtinę teisę visi gimsta laisvi, tai, kai nebuvo

vergovės, nebuvo ir paleidimo iš jos. Tačiau, kai pagal tautų teisę atsirado vergovė, po to sekė ir tokia geradarystė kaip paleidimas iš jos. Ir nors mes visi vadinamės „žmonėmis“, tačiau, pagal tautų teisę atsirado trys kategorijos – laisvi ir priešingi jiems – vergai, taip pat trečioji kategorija – išlaisvintieji, tai yra tie, kurie nustojo būti vergais“ (Arlauskas 1999). Tačiau netgi jau toks svarstymas rodo žymų romėnų teisės posūkį *humanizmo* link. Juk Aristotelis *vergą* laikė daiktu, netgi Gajus „Digestuose“ rašo apie tai, kad „kūniški daiktai yra tie, kuriuos galima paliesti, pavyzdžiui, žemės sklypas, žmogus (vergas), auksas, sidabras ...“. Tačiau tas pats Gajus ir „Institucijose“ (1.53), ir „Digestuose“ (1.V.1.2) teigia, kad „negalima be priežasties, nustatytos įstatymo, žiauriai elgtis su vergais. Nes pagal dieviškojo Antonijaus konstituciją tas, kas nužudys savo vergą, bus baudžiamas ne mažiau, nei nužudęs svetimą. Ir didelis šeimininkų žiaurumas taip pat yra baudžiamas pagal to paties princepsio konstituciją“ (Филосовская энциклопедия 1995). Gajus taip pat nurodo, kad netgi, esant tam tikroms sąlygoms „paleistas į laisvę vergas tampa Romos arba lotynų piliečiu“. Tad galima teigti, jog teisiniu požiūriu vergai negalėjo būti civilinės teisės subjektu, bet visuomeniniu požiūriu jie buvo ginami, dalinai saugomi baudžiamojo įstatymo. Nepriklausomai nuo to, kad vergovinė santvarka Romoje išliko visą jos gyvavimo laikotarpį, kas nesiderino su puoselėtomis prigimtines teisės idėjomis, šios teisės idėjos, skelbtos genialių Romos teisininkų liko amžinos (Цицерон 1966). Žlugus Romos imperijai, jos teritorijoje atsiradusios naujos valstybės perėmė romėnų teisę, kitos valstybės ją taip pat pasinaudojo ir šis daug šimtmečių trukęs procesas vadinamas romėnų teisės **receptija**.

O šiandien valstybės savitarpio santykiuose veikia prigimtines teisės normos, t. y. tos teisės, kuri veikia nepaisydama žmonių savavališkumo ir atskiros įstatymų leidėjų valios, bet kuri išeina iš paties žmonių prigimimo ir kuri yra, todėl aiški žmogaus protui. Iš tikrųjų šitos prigimtines teisės normos pasirodydavo tikrai kaip bendri romėnų teisės principai, išlikę amžinai gyvi visų valstybių teisėje.

Susidomėjimas romėnų teisės mokslu

Susidomėjimas romėnų teise ypač padidėjo IX-XI amžiuje Vakarų Europoje, pirmiausia Italijoje. Steigiamos mokyklos, kur tyrinėjama ir dėstoma romėnų teisė. Atgaivinant Romėnų teisę labiausiai nusipelnė 1088 m. įsteigtas Bolonijos universitetas, kuriama buvo ne tik dėstoma romėnų teisė kaip disciplina, bet kartu ir tyrinėjama. Čia pradėta formuluoti tam tikrus romėnų teisės principus ir nuostatus ne tik remdamiesi teisės normomis, bet ir analizuodami susidariusią socialinę sanklodą.

Romėnų teisės atgimimas prasidėjo XI a. Vokietijos žemėse, kur ji pripažinta galiojančia teise. Tam tikros reikšmės romėnų teisės receptijai turėjo propaguojama idėja, kad Vokietijos imperatoriai yra Romos imperijos valstybingumo tęsėjai. XIV a. Vokietijoje įsteigiami keli universitetai Prahos (1348m.), Erfurto (1378m.), vėliau ir kitų didžiųjų Vokietijos miestų universitetai, kur pagrindinis dėstomas dalykas tapo romėnų teisė. Baigę

juos, taip pat ir Italijos universitetus, romėnų teisės žinovai (legistai) šios teisės nuostatas taikė dirbdami administracijose ir teismuose. Ypač svarbų vaidmenį propaguojant romėnų teisę bei ją pripažįstant kaip socialinę vertybę suvaidino 1495m. įsteigtas Imperijos Rūmų teismas (Reichskammgericht) – aukščiausiaji teisminė instancija, nagrinėjanti civilines bylas. Jis kūrė teisminę praktiką, kad romėnų teisė teismuose taikoma subsidiariai, t. y. teismai civilinius ginčus sprendė vadovaudamiesi vietos (krašto, miesto, kunigaikštystės) teise, tačiau jeigu tam tikro klausimo nereguliavo vietos teisė, teismas privalėjo vadovautis romėnų teise. Kadangi vietos teisė buvo papročių, dažniausiai nerašytinė, todėl visi ginčiai spęsti vadovaujantis romėnų teisės normomis (I. Nekrošius ir kt., 1996).

Didžioji Prancūzijos revoliucija ir jos idėjos, pasklidusios Europoje ir griovusios senosios feodalinės visuomenės pagrindus, atrodo turėjo pakirsti ir romėnų teisės galias, tačiau tai irgi neįvyko ir tai galima būtų paaiškinti tuo, kad romėnų teisė pripažino ne tik asmens, kaip teisinių santykių subjekto, lygybę, bet ir jo laisvę (libertę). Ši buvo suvokiama kaip galimybė elgtis jam tinkamu būdu ir tokio elgesio ribas galėjo nustatyti tik įstatymas. Iš čia liko garsus principas: Quod lege non prokibitum, licitum est (ko įstatymas nedraudžia, leidžiama viskas). Prigimtinės teisės mokyklos atstovai skelbė, kad žmonių tarpusavio santykių reguliavimą būtina grįsti asmenybės proto ir laisvės principais (Aristotelis, 1997).

Europos civilinės teisės tradicija yra kilusi iš romėnų teisės. Europoje ji plito nuo XIV amžiaus. Teisės raidai svarbus 1-2 a. Justinijano kodeksas – pats svarbiausias skyrius Corpus IURIS CIVILIS. Kodekso dalys numeruojamos arabiškais skaitmenimis. Taigi literatūros nuoroda, pavyzdžiui, C.10.20.3 reiškia: C- Codex, 10 knygos numeris, 20 knygos skyrius, 3- konkretus įstatymas. Ši tradicija XVI amžiuje davė pradžią kodifikacijos judėjimui Lietuvos Didžiojoje Kunigaikštystėje. Tuo metu buvo priimti net trys Lietuvos Statutai (1529m., 1566m., 1588m.), patvirtinti seimuose. Vėliau, XIX a. Europoje plėtojantis laisvosios rinkos santykiams (kapitalizmui), buvo sukurti trys žymiausi kodeksai - 1804m. Prancūzijos, 1881-1907 Šveicarijos, 1896m. Vokietijos. Nors naujieji kodeksai oficialiai ir skelbė, kad romėnų teisė negalioja, tačiau patys buvo jos sistemos produktas. Todėl XVII- XVIIIa. vadinami trečiuoju romėnų teisės atgimimu (P.F Girard, 1931).

Šiandien atskirų šalių teisės kodeksai yra pagrindiniai įstatymų aktai civilinės teisės sistemoje. Didžiulis Romos teisininkų nuopelnas, kad labai įvairialypę ir daugiašakę romėnų privatinę teisę jie sugebėjo taip susisteminti, jog ši tapo išbaigta, tobula teisės sistema, kokios nerasime jokioje kitoje antikos valstybėje.

Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas, kaip nacionalinės teisės produktas, praėjęs ilgą rengimo laikotarpį, pradėjęs galioti tik nuo 2001m. liepos 1d., pamatinius dėsnius gavo iš romėnų teisės, jame gyva romėnų teisės dvasia. Todėl studijuojant romėnų privatinę (civilinę) teisę ir lyginant ją su Lietuvos civiline teise, drąsiai galima teigti, kad genialūs Romos teisininkai suformulavo daug teisės terminų, teisės

principų, nuostatų, kurių rasime kiekviename savo nacionalinės civilinės teisės institute.

Romėnų privatinės teisės modulio studijų tikslai ir kompetencijos

Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakultetas romėnų teisės dalyko programoje įtvirtino, kad šio dalyko tikslai ir kompetencijos - susipažinti su romėnų privatinę (civilinę) teisės sistema, romėnų teisės recepcija kitų tautų privatinei teisei, žinoti privatinės teisės institutus: daiktinę teisę, prievolinę, šeimos, paveldėjimo, ieškinių teisę; žinoti privatinės teisinės terminologijos kilmę, jos reikšmę kitų tautų privatinės teisės kūrimui, gebėti rasti panašumų atskirų romėnų teisės institutų su nacionalinės civiline teisės institutais. Studentai su įdomumu seka romėnų privatinės teisės evoliuciją, stebi jos tobulėjimą ir suvokia, kaip iš naujosios praktikos bei pretorių, sprendusių svetimšalių reikalus, veiklos susiformavo veiksminga teisė, beveik atsisakiusi formalumų ir apskritai prisitaikiusi prie vyraujančių garbingų sandorių ir visuomenės gerovės idėjų, kurią teisininkai jau buvo pavadinę *ius gentium*, teise, bendra visiems žmonėms. Nelieta be dėmesio didžiųjų romėnų teisininkų padarytos išvados, įtvirtintos nuostatos, tapusios amžinomis. Čia vėl norisi priminti, kaip Paulius „Digestuose“ taip apibūdino teisę: „žodis teisė vartojamas keliomis prasmėmis: visų pirma „teisė“ reiškia tai, kas visuomet gera ir teisinga – tokia yra prigimtinė teisė. Kita prasme „teisė“ yra tai, kas naudinga visiems arba daugeliui kiekvienoje valstybėje – tokia yra civilinė teisė“ (Дигесты Юстиниана 1997).

Šio dalyko mokymas Lietuvos aukštosiose mokyklose glaudžiai susijęs su nacionaline civiline teise, jos žinojimu. Todėl neatsitiktinai šios abi disciplinos studijuojamos tuo pačiu metu. Tai sudaro galimybes ne tik pažinti Romėnų privatinę teisę, susipažinti su atskirais jos institutais, bet kartu gauti daug žinių apie teisės kilmę apamai, privatinės teisės pagrindinių nuostatų bei terminų kilmę. Studentai šių programų dėka turi galimybę gerai pažinti savo nacionalinę civilinę teisę: jos atskirus institutus, pagrindinius principus, terminus. Romėnų teisės paskaitų metu jie dažnai girdi sulyginimus, sugretinimus su Lietuvos civiline teise, o praktikumų metu dažnai įtraukiami patys į analizes, lyginant bei ieškant panašumų lietuviškojo teisinio reguliavimo su romėniškuoju. Šių dalykų neatsiejamasis ryšys padeda geriau suprasti bei suvokti, kad Lietuvos privatinė teisė, jos teisinis reguliavimas, įstatymu suteikta teisė kiekvienam subjektui lygiateisiai dalyvauti civilinėje apyvartoje yra apgaubta pasaulio pažinimo bei laiko tėkmėje patikrinta romėnų teisės dvasia, įkūnijusia teisingumo, sąžiningumo, garbingumo idealus ir tapusiai pasauline. Juk romėnų puoselėta prigimtinės teisės idėja įgavo žmogaus teisių koncepcijos pavidalą bei šiuo metu yra išreikšta 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos priimtoje „Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje“, kurios 1 straipsnis skelbia, kad „visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis“ (Филосовская энциклопедия 1975).

Toks žinojimas suformuoja pagarbą savo nacionalinei privatinei teisei, įprasminančiai tikėjimą įstatymo išmintimi, jos suvokimą prigimtinę prasmę.

Išvados

Atsižvelgiant į Romos valstybės, jos santvarkos bei valdymo ypatumus, romėnų privatinė teisė perėjo didelę evoliucinį kelią ir dėka didžiojo Romos valstybei būdingo meno - *teisėkūros*, ji tapo pasaulietine.

Romėnų teisės modifikavimui nepaprastai didelę reikšmę turėjo prigimtinės teisės propagavimas, jos aukštinimas, kas padėjo romėnų teisininkams tapti genialiems, įamžinant įstatymuose šias *idėjas*:

- išmintingo gyvenimo, besiremiančio *dorybe*,
- pasaulinės valstybės, kuriai priklauso *visi* be išimties žmonės,
- prigimtinės teisės, kuriai visi žmonės yra *lygūs* ir kuri nepripažįsta jokių kitų, išskyrus dorovinius dėsnius bei vertybes.
- teisingumo kaip nuolatinės ir nekintančios valios *kiekvienam* suteikti jo teisę.

Didžiulis Romos *genialijų* teisininkų nuopelnas, kad labai įvairialypę ir daugiašakę romėnų privatinę teisę jie sugebėjo taip susisteminti, jog ši tapo išbaigta, tobula teisės sistema, kokios nerasime jokiaje kitoje antikos valstybėje.

Susidomėjimas romėnų teisės mokslu galutinai *atgaivino* romėnų privatinę teisę ir padėjo jai tapti pasauline.

Romėnų privatinės teisės studijos Lietuvos aukštosiose mokyklose – tai tarsi *pradžiamokslis didžiojo pasaulio teisės pažinimo*. Studijuojant romėnų privatinę (civilinę) teisę ir lyginant ją su Lietuvos civiline teise, drąsiai galima teigti, kad genialūs Romos teisininkai suformulavo daug teisės terminų, teisės principų, nuostatų, kurių rasime kiekviename savo nacionalinės civilinės teisės institute.

Literatūra

- Arlauskas, S. (1999). Cicerono prigimtinės teisės samprata ir Romos valstybės principato politinė sistema. *Politologija*, 1 (13).
- Aristotelis. (1997). *Politika*. Pradai, Vilnius.
- Bartošek, V. M. (1989). *Romėnų teisė*. Maskva. Berman, H. J. (1999). *Teisė ir revoliucija*. Pradai, Vilnius.
- Цицерон. Диалоги: О государстве. О законах. (1966). Наука, Москва.

- Girard, P. F. (1931). *Romėnų teisė*. Kaunas.
- Hegelis, G. W. (1989). *Istorijos filosofija*. Mintis, Vilnius.
- Иоффе, О. С. (2000). *Избранные труды по гражданскому праву*. Москва.
- Памятники Римского права: Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана. (1997). Москва.
- Шпенглер, О. (2000). *Закат Европы*. АСТ, Москва.
- Леонас, Р. (1995). *Teisės filosofijos istorija*. Mintis, Vilnius.
- Филосовская энциклопедия (1975). Т. 4. Наука, Москва.
- Sabine, G. H., Thorson, T. L. (1995). *Politinių teorijų istorija*. Pradai, Vilnius.
- Nekrošius, I., Nekrošius, V., Vėlyvis, S. (1996). *Romėnų teisė*. Vilnius.

ROMAN PRIVATE LAW THE VALUE OF THIS MODULE IS AND COMPETENCE IN HIGHER EDUCATION LITHUANIA: LITHUANIAN WESTERN BUSINESS COLLEGE FACULTY MORTGAGE EXAMPLE

S u m m a r y

Usually when a state falls through, its law fails as well. After the downfall of Roman Empire, Roman law avoided that destiny. Great Roman Empire has not existed for 554 years already, but its law remained unforgettable as the phenomenon of positive law and embodiment of goodness and justice. Traditions of modern Civil law have a spirit of Roman law. It is very important for a future lawyer to get acquainted with the ideas of law, which were embodied by genius Roman lawyers in the legal acts. That didn't allow sinking this law into fem together with the downfall of the state. The article discusses the history of Roman law, its evolution, improvements. It analyses the main factors, which influenced the development of Roman law from narrow national, with elements of strictness and cruelty during its archaic period to the widely developed world law. The article discusses the system of Roman law, its principles and changes, assesses its importance and reception by law of other nations and assesses the goals and competencies of modern Roman law, which have been achieved and gained at the College of Management, Law and Languages of Šiauliai Region.



LIETUVOS MOKESČIŲ SISTEMOS VERTINIMAS PAGAL V. TANZI DIAGNOSTINIUS RODIKLIUS

Dalia Rudytė¹, Ligita Šalkauskienė², Lijana Lukšienė²

¹Vakarų Lietuvos verslo kolegija, ²Šiaulių universitetas

Anotacija

Keičiantis ekonominei šalies situacijai, mažėjant gamybos apimtims ir investicijoms, reikšmingu rodikliu tampa surenkamų mokesčių pajamų dydis. Pastaruoju metu Lietuva išgyvena mokesčių pajamų deficitą, todėl siekiant subalansuoti biudžetą didinami pagrindinių mokesčių tarifai. Mokesčių sistemos reforma, orientuota į didesnį mokesčių pajamų surinkimą, nebus efektyvi, jei neatsižvelgiama į mokesčių skaičiaus mažinimą bei mokesčių pajamų surinkimo administravimo kaštus. Mokslinėje literatūroje pateikiami mokesčių sistemos efektyvumo vertinimo metodai atskleidžia kiekybines ir kokybines sistemos mechanizmo vertinimo galimybes, kurios grindžiamos apmokestinimo principais. V. Tanzi pateikiami kvalifikaciniai diagnostiniai mokesčių sistemos efektyvumo vertinimo rodikliai leidžia nustatyti probleminius Lietuvos mokesčių sistemos aspektus ir formuluoti argumentuotą prielaidą koreguoti susidariusiai surenkamų mokesčių pajamų pozicijai nepalankiai situacijai. Straipsnyje analizuojama penkerių metų Lietuvos mokesčių pajamų statistika, atsižvelgiant į šalyje veikiančių mokesčių skaičių, mokesčių pajamų surenkamą iš kiekvieno mokesčio visoje mokesčių pajamų struktūroje, vertinamas ryšio glaudumas tarp faktiškai egzistuojančios ir potencialios mokesčių sistemos, analizuojami mokesčių surinkimo terminai ir su tuo susijusios problemos, lyginami mokesčių surinkimo kaštai su rekomenduojamais. Atlikta penkerių metų laikotarpio Lietuvos mokesčių sistemos analizė parodė, kad mokesčių pajamų pagrindą formuoja keturi mokesčiai: pridėtinės vertės, gyventojų pajamų, pelno mokesčiai ir akcizai. Kiti smulkūs mokesčiai yra nereikšmingi ir iš jų surenkamos mokesčių pajamos mažėja, todėl Lietuvos mokesčių sistemos reformą derėtų orientuoti į mokesčių skaičiaus mažinimą. Mokesčių sistemos ryšys tarp egzistuojančios ir potencialios mokesčių bazės silpnėja, nesilaikoma mokesčių mokėjimo terminų, surenkama nuobaudų dalis mokesčių pajamų struktūroje yra nežymi. Lietuvos mokesčių sistemą galima vertinti kaip mažai efektyvią administruojant mokesčių pajamų surinkimą terminų požiūriu. Išaugusią mokesčių naštą šalies subjektams tikslinga mažinti, mažinant mokesčių skaičių ir tuo pačiu sumažinant administravimo kaštus.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: šalies mokesčių sistema, mokesčių sistemos efektyvumas, diagnostiniai mokesčių sistemos rodikliai.

Įvadas

Valstybės vykdomoms funkcijoms finansuoti reikalingi finansiniai ištekliai, kurių pagrindu išlieka surenkamos pajamos, iš šalyje veikiančių mokesčių. Ekonominio pakilimo laikotarpiu mokesčių pajamų surinkimas išauga dėl padidėjusios šalies gamybos apimtys, augančių investicijų skaičiaus ir bendro ekonominio aktyvumo. Tačiau ekonomikos nuosmukio laikotarpiu surenkamų mokesčių pajamų dydžiai mažėja ir valstybė patiria likvidumo problemų. Dažniausiai, siekiant užtikrinti valstybės išipareigojimų vykdymą, reformuojama šalies mokesčių sistema. Lietuvoje mokesčių sistemos reforma nuolatos vykdoma, galima pastebėti, net pakankamai dažnų mokesčių pakeitimų. Pavyzdžiui, pridėtinės vertės mokestis Lietuvoje 2009 metais buvo koreguotas keletą kartų. Sausio 1 dienai standartinis PVM tarifas padidintas nuo 18 iki 19 procentų, o nuo rugsėjo 1 dienos dar kartą padidintas iki 21 procento. Per pastaruosius metus nekartą keitėsi ir lengvatinių PVM tarifų prekių ir paslaugų grupės, tendencingai mažėjo. 2010 metais planuojama panaikinti visus likusius lengvatinius PVM tarifus. Nuo 2010 m. rugsėjo 1 dienos panaikinamas 9 proc. PVM šilumos energijai, tiekiamai gyvenamosioms patalpoms šildyti, o nuo 2011 m. sausio 1 dienos panaikinamas 9 proc. PVM knygoms, neperiodiniams informaciniais leidiniams ir 5 proc. PVM vaistams ir medicinos pagalbos priemonėms. Vertinant akcizų dydžius pastebima, kad 2009 metais

jie išlaikė reikšmingą augimo tendenciją. Lietuvos gyventojų pajamų mokestis nuo 2009 metų sausio 1 dienos sumažėjo nuo 24 proc. iki 15 proc. Tačiau tai nereiškia esminio mokesčių naštų sumažėjimo dirbantiems asmenims, kadangi prisidėjo papildoma 6 proc. įmoka privalomam sveikatos draudimui (PSD). Darbdavys už darbuotoją moka PSD 3 proc. nuo darbuotojo darbo užmokesčio sumos. Todėl šiai dienai gyventojų, dirbančių pagal darbo sutartis, gaunamos pajamos apmokestinamos 21 procentu. Pastebima Lietuvos mokesčių sistemoje ryškėjanti netiesioginė progresinio gyventojų pajamų mokesčio forma, kuri susijusi su neapmokestinamų pajamų dydžiu (NPD). Mažas pajamas (iki 800 Lt.) gaunantiems asmenims yra taikomas didžiausias NPD – 470 Lt, toliau didėjant pajamoms NPD mažėja ir nuo 5640 Lt (metinės NPD) sumos visai nebetaikomas. Nuo 2009 metų sausio 1 dienos pelno mokestis Lietuvoje padidintas nuo 15 proc. iki 20 proc., pakeista avansinio pelno mokesčio mokėjimo tvarka. Didesnei daliai SVV įmonių (jei metinės apmokestinamosios pajamos neviršijo 1 mln. Lt) avansinio pelno mokesčio nebereikia mokėti. Nuo 2010 metų sausio 1 dienos vėl planuojama sumažinti pelno mokestį 5 procentais. Per pastaruosius 2009 metus vykdomi dažni mokesčiai pakeitimai Lietuvos mokesčių sistemoje parodo mokesčių sistemos nestabilumą ir poreikį nuolatos koreguoti mokesčių pajamų surinkimą. Galima būtų visa tai vertinti kaip elastingą mokesčių sistemą, kuri reaguoja į naujai susiformavusias

ekonominės sąlygas, arba kaip susidariusią situaciją kurioje valstybė neturi pokyčiams parengtos mokesčių strategijos. Kiekvienas mokesčio koregavimas turi turėti stiprų ir argumentuotą pagrindą, kuris turėtų būti formuojamas prisilaikant klasikinių apmokestinimo principų. Šiame straipsnyje ieškoma ekonominių argumentų Lietuvos mokesčių sistemos reformavimui ir kartu formuojamos prielaidos mokesčių sistemos efektyvumui užtikrinti. Reformuojant mokesčių sistemą tikslinga išlaikyti proporcijas tarp teisingumo, politinės ekonomijos ir finansinio principo. Lietuvos atveju 2009 metų mokesstinės reformos labiau orientuotos į finansinį principą, kadangi ignoruojama sudėtinga šalies verslo įmonių situacija ekonominio nuosmukio metu.

Tyrimo objektas: šalies mokesčių sistema

Tyrimo tikslas: atskleisti mokesčių sistemos efektyvumo vertinimo galimybes naudojant skirtingus kriterijus ir įvertinti Lietuvos mokesčių sistemą panaudojant V. Tanzi mokesčių sistemos vertinimo kvalifikacinius diagnostinius rodiklius.

Tiksli pasiekti keliami *uždaviniai:*

- atskleisti mokslinius požirius ir galimybes vertinti valstybės mokesčių sistemos efektyvumą, atsižvelgiant į skirtingus vertinimo kriterijus.

- įvertinti 2004-2008 metų laikotarpio Lietuvos mokesčių sistemos efektyvumą panaudojant V. Tanzi išskirtus kvalifikacinius diagnostinius vertinimo indeksus.

Naudoti *metodai:* mokslinių šaltinių lyginamoji analizė ir abstrahavimas, statistinės informacijos analizavimas, grupavimas, lyginimas, apibendrinimas.

Mokesčių sistemos efektyvumo vertinimo metodologiniai aspektai

Mokesčių sistemą ir jos efektyvumą analizavę autoriai pateikia nemažai darbų, kuriuose ieškoma atsakymų į klausimą kaip turėtų veikti šalies mokesčių sistema, kad patenkinti liktų tiek mokesčių mokėtojai, tiek jų administratoriai. Nemažai darbų autoriai (Norvaišienės, Slavickienės 2007; Radauskaitė 2006; Levišauskaitė 2003, 2006, Pukelienė 2005, Šinkūnienė 2003, 2005, 2006) pateikia apie mokesčių sistemos veiksmingumą, mokesčių kultūrą bei mokesčių mentalitetą. Kiti autoriai (Juozaitienė 2009, Naraškevičiūtė, Lakštutienė, 2007, Buškevičiūtė 2006, Rakauskienė, Makauskaitė 2004) analizuoja apmokestinimo teorijas, pagrindinius principus ir idėjas kaip turėtų būti formuojama šalies mokesčių sistema. Ekonominis mokesčių sistemos principas reikalauja, kad mokesčiai netrukdytų siekti ekonominių tikslų, neiškreiptų išteklių paskirstymo ir nepakenktų individų darbingumui (Buškevičiūtė 2006). Mokestinės teorijos, kurios naudojamos mokesčių sistemos efektyvumui vertinti analizavo L. Juozaitienė (2009). Autorės atliktas 2006-2007 metų tyrimas parodė, kad Lietuvoje daugiausia mokesčių surenkama iš trijų pagrindinių mokesčių PVM, GPM, PM. Nustatyta, kad Lietuvoje yra didelis dispersijos indeksas, mažas mokesčių stabilumas ir brangi mokesčių administravimo sistema (1,5 proc. nuo visų surenkamų pajamų). Lietuvos mokesčių sistemos administravimą vertina kaip vieną brangiausių sistemų visoje ES. Gill (2000) pateikė diagnostinius rodiklius, kurie leidžia vertinti konkrečios

šalies mokesčių sistemos efektyvumą pagal mokesčių pajamų surinkimą. Tarptautinio valiutos fondo atstovas V. Tanzi (2007) pasiūlė aštuonis kvalifikacinius diagnostinius mokesčių sistemą vertinančius rodiklius: koncentracijos, dispersijos, erozijos, surinkimo atsilikimo, specifiškumo, objektyvumo, prievolės, mokesčių ėmimo kaštų indeksus. Argumentuoti atsakymai į autoriaus keliamus klausimus leidžia vertinti konkrečios šalies mokesčių sistemos efektyvumą. Iš pateiktų diagnostinių indeksų reikšmingiausiais yra laikomi prievolės ir mokesčių ėmimo kaštų indeksai, kadangi jie parodo mokesčių sistemos efektyvumą. Atotrūkio dydis tarp pagal įstatymą galimos surinkti mokesčių sumos ir faktinių mokesčių įplaukų, bei mokesčių administravimo kaštų apsprendžia konkrečios šalies mokesčių sistema veiklos efektyvumą. Mokesčių sistema vertinama teigiamai, kai yra surenkama 85-90 proc. visų potencialių mokesčių pajamų, o mokesčių administravimo išlaidos sudaro 0,5 proc. nuo visų surenkamų mokesčių pajamų.

Daugelis mokslininkų (Buškevičiūtė 2007, Levišauskaitė, Šinkūnienė 2006, Pukelienė 2005) sutaria, kad vieningos nuostatos kaip teisingiausiai būtų galima vertinti mokesčių sistemos efektyvumą nėra. Todėl išlieka teisinga nuostata, kad mokesčių sistemos efektyvumą galima vertinti ne tik kiekybiniais, bet ir kokybiniais kriterijais, atsižvelgiant į praktinį jų taikymą, efektyvų mokesčių rinkėjų ir mokesčių mokėtojų dialogą, bei kitus apmokestinimo ir mokesčių rinkimo elementus (Levišauskaitė, Šinkūnienė 2006). Naraškevičiūtė, Lakštutienė (2007), Buškevičiūtė (2006) išskiria svarbiausius valstybės mokesčių sistemos funkcionavimo veiksnius: skaidrią ir aiškią mokesčių įstatyminę bazę, mokesčių rinkimo institucijų racionalus darbo organizavimą ir efektyvų darbą, mokesčių rinkėjų aktyvią bei rezultatyvią kvalifikacijos kėlimo sistemą, ir surinktų mokesčių sumas.

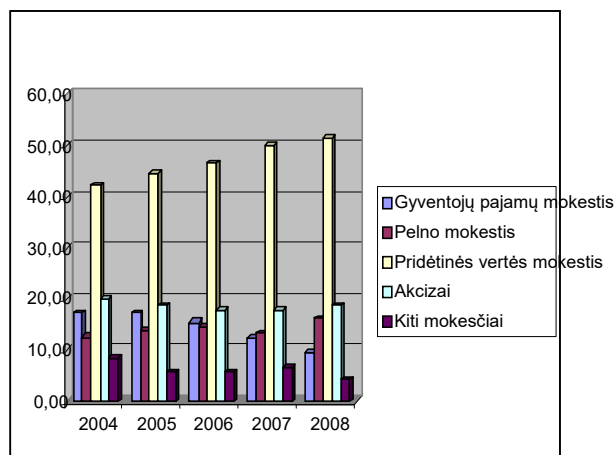
Išanalizavus mokslinius šaltinius apie mokesčių sistemos efektyvumo vertinimą, galima teikti, kad valstybės mokesčių sistemos vertinimo metodikos, kuri būtų vieninga ir priimtina daugumai pasaulio teoretikų ir praktikų - nėra. Dažniausiai valstybėse mokesčių sistemos formuojamos ištiesus dešimtmečius, daugelį kartų tobulinamos ir prireikus vėl koreguojamos. Todėl mokesčių sistemos efektyvumo vertinimas išlaiko individualus tyrėjo požiūrį į formuluojamos problemos koncepciją ir pasirinktą tyrimo metodiką.

Lietuvos mokesčių sistemos vertinimas pagal V. Tanzi metodiką

Moksliniu požiūriu V. Tanzi kvalifikaciniai diagnostiniai mokesčių sistemos vertinimo rodikliai apima kiekybinius ir kokybinius vertinimo kriterijus. Lietuvos mokesčių sistema analizuojama pagal aštuonis autoriaus išskirtus indeksus. Analizės laikotarpis yra penkeri metai, tyrimo bazė apima statistinę Lietuvos mokesčių rinkimo informaciją, kurią pateikia Valstybinė mokesčių inspekcija, Finansų ministerija ir Statistikos departamentas.

Analizuojant Lietuvos mokesčių struktūrą 2004 – 2008 metų laikotarpiu galima pastebėti, kad didžiausią mokesčių pajamų dalį valstybė surenka iš netiesioginių

mokesčių: pridėtinės vertės mokesčio (49 proc.) ir akcizų (19 proc.). Ši mokesčių pajamų grupė yra siejama su tiesioginiu vartojimu, todėl 2009 metų mokesčių reformos pagrindu išliko būtent pridėtinės vertės mokesčio tarifo didinimas ir lengvatinių tarifų panaikinimas. Iki 2009 metų sausio 1 dienos galiojo 0 proc., 5 proc. ir 9 proc. lengvatiniai tarifai, o standartinis PVM buvo 18 proc. Tenka pastebėti, kad analizuojamu laikotarpiu (žr. 1 pav.) pajamos iš pridėtinės vertės mokesčio tendencingai augo, kadangi tuo pat metu augo ir šalies ekonomikoje sukuriama BVP. Tuo tarpu iš akcizų surenkamos mokesčių pajamos išlaiko stabilumą beveik visame analizuojamame laikotarpyje. Nors akcizų tarifai, atsižvelgiant į ES šalyse taikomų akcizų lygį, palaipsniui didėja, pajamos iš šių mokesčių nedidėja. Didinant akcizų tarifus yra dirbtinai iškreipiamas vartojimo prioritetis, didėja kontrabandos lygis, auga mokesčių našta, mažėja surenkamos pajamos į valstybės biudžetą. Nors akcizų tarifai yra didinami lygiuojantis į ES šalių tarifų dydžius, tenka pastebėti, kad ES šalyse yra trys apmokestinamų prekių grupės, kai tuo tarpu Lietuvoje yra vis dar išlieka trylika prekių grupių, kurioms taikomas akcizo mokestis.



1 pav. Lietuvos mokesčių dinamika ir struktūra 2004 – 2008 metais

Šaltinis: sudaryta pagal LR Statistikos departamento pateikiamus duomenimis.

Kitas svarbus aspektas analizuojant Lietuvos mokesčių pajamų surinkimą yra gyventojų pajamų ir pelno mokestis. Pastebima tendencija, kad nuo 2004 iki 2008 m. GPM mokesčio dalis visoje bendroje mokesčių struktūroje kasmet mažėjo (tai galėjo būti susiję su mokesčio laipsnišku mažinimu nuo 33 % iki 24 %), o PVM mokesčio dalis kasmet didėja (dėl bendro ekonomikos augimo šalyje).

1 lentelė. Surenkamų mokesčių dalis visoje Lietuvos mokesčių pajamų struktūroje 2004-2008m.

Mokesčiai	Mokesčio dalis visuose mokesčiuose (faktas), %				
	2004	2005	2006	2007	2008
Gyventojų pajamų mokestis	17,2 8	17,2 1	15,3 9	12,3 9	9,53
Pelno mokestis	12,5 1	13,8 3	14,5 3	13,1 2	16,1 8
Pridėtinės vertės mokestis	42,0 7	44,4 3	46,4 5	49,9 9	51,4 0
Akcizai	19,8 9	18,7 2	17,9 3	17,9 1	18,6 5
Kiti mokesčiai	8,25	5,81	5,70	6,59	4,24
Viso, %	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Konceptualiai atskleidus Lietuvos mokesčių pajamų dinaminę ir struktūrinę vaizdą, galima atlikti detalesnę analizę pagal V. Tanzi (2007) išskirtus kvalifikacinius diagnostinius rodiklius. Koncentracijos rodiklis padeda atsakyti į keliamą problemą klausimą apie taikomų mokesčių tarifų dydžius ir surenkamas pajamas. Analizuojant konkretaus mokesčio dalį visose mokesčių pajamose matyti, kad Lietuvos mokesčių koncentracija (žr. 1 lentelę) didele dalimi atitinka tarptautinių mokesčių specialistų rekomendacijas. Pagal lyginamuosius svorius Lietuvoje aiškiai išryškėja keturių mokesčių dominavimas: pridėtinės vertės, gyventojų pajamų, pelno ir akcizų mokesčiai. Kiti mokesčiai užima tik nežymią dalį ir analizuojamu laikotarpiu išlaiko mažėjimo tendenciją.

1 lentelė. Surenkamų mokesčių dalis visoje Lietuvos mokesčių pajamų struktūroje 2004-2008m.

Mokesčiai	Mokesčio dalis visuose mokesčiuose (faktas), %				
	2004	2005	2006	2007	2008
Gyventojų pajamų mokestis	17,2 8	17,2 1	15,3 9	12,3 9	9,53
Pelno mokestis	12,5 1	13,8 3	14,5 3	13,1 2	16,1 8
Pridėtinės vertės mokestis	42,0 7	44,4 3	46,4 5	49,9 9	51,4 0
Akcizai	19,8 9	18,7 2	17,9 3	17,9 1	18,6 5
Kiti mokesčiai	8,25	5,81	5,70	6,59	4,24
Viso, %	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Dispersijos indekso rodiklis parodo ar veikiančioje mokesčių sistemoje yra tokie mokesčiai, kurie sąlygoja mažas gaunamas mokestines pajamas, tačiau jo administravimas yra nemažiau sudėtingas nei kitų, didesnes valstybės mokestines pajamas nešančių mokesčių. 2 lentelėje pateikiama atskirų mokesčių dalies dinamika bendroje mokestinių pajamų sumoje. Lietuvos mokesčių sistemoje pasitaiko mokesčių, iš kurių yra surenkamos nepastovios ir santykinai nedidelės (lyginamoji dalis visoje mokestinių pajamų struktūroje) pajamos. Iki 2004 – 2006 metų šalyje veikęs azartinių lošimų mokestis buvo pakeistas į loterijų ir azartinių lošimų mokestį, kurio pajamos, viso analizuojamojo laikotarpio metu, neviršija 0,3% visų surinktų mokestinių pajamų, o jo administravimas yra gana sudėtingas, nes čia mokesčio administratorius tiesiogiai susiduria su vis dar šalyje klestinčia šešėline veikla.

2 lentelė. Mokesčių dalies visuose mokestinėse pajamose dinamika 2004 – 2008 m.

Mokesčio pavadinimas	Mokesčio dalis visuose mokesčiuose				
	2004	2005	2006	2007	2008
Gyventojų pajamų mokestis	17,2 8	17,2 1	15,3 9	12,3 9	9,53
Pelno mokestis	12,5 1	13,8 3	14,5 3	13,1 2	16,1 8
Pridėtinės vertės mokestis	42,0 7	44,4 3	46,4 5	49,9 9	51,4 0
Akcizai	19,8 9	18,7 2	17,9 3	17,9 1	18,6 5
Azartinių lošimų mokestis	0,15	0,23	0,16	0,00	0,00
Transporto priemonių mokestis	0,59	0,45	0,59	0,89	0,80
Prekių apyvartos mokestis	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Cukraus mokesčiai	0,35	0,05	0,02	0,00	0,14
Tarptautinės prekybos ir sandorių mokesčiai	1,58	1,45	1,38	1,34	1,39
Mokestis už aplinkos teršimą	0,27	0,26	0,21	0,22	0,22
Atskaitymai nuo pajamų pagal LR miškų įstatymą	0,15	0,15	0,13	0,15	0,12
Atskaitymai nuo pajamų pagal LR kelių priežiūros ir plėtros programos finansavimo įstatymą	4,68	2,72	0,00	0,00	0,00
Rinkliavos	0,48	0,51	0,45	0,44	0,53
Socialinis mokestis	0,00	0,00	2,76	3,08	0,86
Cukraus pramonės restruktūrizavimo laikinasis mokestis	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00
Loterijų ir azartinių lošimų mokestis	0,00	0,00	0,00	0,19	0,17

Šaltinis: sudaryta pagal LR Finansų ministerijos pateikiamą informaciją

Gana sudėtingas yra ir socialinio mokesčio (įvestas 2006 metais) administravimas. Mokestinio laikotarpio eigoje yra mokamas avansinis mokestis. Avansinio mokesčio dalis apskaičiuojama pagal numatomą einamojo laikotarpio apmokestinamojo pelno sumą, su tam tikromis įstatyme numatytomis lengvatomis. Bendra mokestinio laikotarpio eigoje mokėtinų avansų suma padalijama į 3 dalis ir sumokama po 1/3 iki mokestinio

laikotarpio trečio, šešto ir devinto mėnesių paskutinės dienos (jeigu mokestinis laikotarpis sutampa su kalendoriniais metais — iki kovo 31, birželio 30 ir rugsėjo 30 dienos). Pasibaigus mokestiniam laikotarpiui, pildoma metinė socialinio mokesčio deklaracija ir pagal ją apskaičiuojama metinė socialinio mokesčio suma. Jeigu mokestiniu laikotarpiu sumokėtų avansinių mokėjimų suma mažesnė, nei apskaičiuota metinė mokesčio suma, tai skirtumas turi būti sumokėtas į biudžetą, o jeigu avansinių mokėjimų bendra suma viršija metinę sumą, tai mokesčio permoka grąžinama jo mokėtojui. Tai gana sudėtingai administruojamas mokestis iš kurio gaunamos pajamos sudaro tik 2 proc. visų surenkamų mokestinių pajamų. Šio mokesčio administravimo palengvinimui, kaip ir daugeliui kitų mokesčių, yra įdiegta speciali kompiuterinė programa, leidžianti mokėtojui teikti reikiamą informaciją (deklaracijas) internetu, kas sumažina ne tik klaidų atsiradimo galimybes bet ir didina darbuotojų našumą administruojant mokesčių sistemą. Įvertinus smulkias pajamas nešančių ir sudėtingą administravimo sistemą išlaikančių mokesčių situaciją Lietuvos mokesčių sistemoje galima teikti, kad šiuo požiūriu dar galima reformuoti apmokestinamą bazę, mažinant mokesčių skaičių.

3 lentelė. Lietuvos mokestinių pajamų surinkimo dinamika 2004–2008 m.

Mokesčių surinkimas	2004 m.	2005 m.	2006m	2007m	2008m
Planas, tūkst.Lt	94288 61,0	101957 75,0	12492 197,0	14853 738,0	18826 319,0
Faktas, tūkst.Lt	93421 13,3	108984 62,0	13244 536,7	15652 874,5	17982 216,0
Plano įvykdymas, %	99,08	106,89	106,02	105,38	95,52

Šaltinis: VMI administruojamų nacionalinio biudžeto pajamų surinkimo trumpa apžvalga. Valstybinė mokesčių inspekcija prie LR finansų ministerijos.

Erozijos indeksas parodo ryšio glaudumą tarp faktiškai egzistuojančios ir potencialios mokesčių bazės. Lietuvoje faktiškai egzistuojančios ir potencialios mokesčių bazės suartėjimas yra pasiektas, kadangi visi pagrindiniai apmokestinamieji objektai yra apmokestinami. Kaip matyti 3 lentelėje analizuojamu 2004 – 2008 m. laikotarpiu planinis mokesčių surinkimas nuo faktinio mokesčio surinkimo skiriasi apie 6 proc. punktais, kai numatytas galimas 10 – 15 proc. nuokrypis. Tačiau tenka atkreipti dėmesį į tai, kad 2004 m. ir 2008 m. planuotas mokestinių pajamų surinkimas nebuvo pasiektas, kai tuo tarpu kitais analizuojamais metais faktinės surenkamos mokestinės pajamos viršijo planuotąsias. Galima daryti išvadą, kad nuo 2008 metų faktiškai egzistuojančios ir potencialios mokesčių bazės ryšys susilpnėjo, todėl nuo 2009 metų pradžios vykdyta mokesčių reforma gali būti vertinama kaip savalaikė priemonė mokesčių sistemos pertvarkymui. Tačiau ar reformos rezultatai atitiko mokesčių mokėtojų ir jų administratorių lūkesčius šiame straipsnyje analizuojama.

4 lentelė. Valstybės biudžeto pajamos iš baudų ir konfiskacijos, tūkst.Lt

Metai	Pajamos iš baudų ir konfiskacijos, tūkst.Lt			
	Planas	Faktas	+/-	Ivykdymas, %
2004	35845	36675	830	102,3
2005	36345	46571	10226	128,1
2006	40400	61394	20994	152
2007	46570	73354	26784	157,5
2008	76570	72944	3626	95,3

Šaltinis: Statistikos departamento ir LR Finansų ministerijos statistika.

Atsilikimo indeksas leidžia įvertinti mokesčių sistemos situaciją ar šalyje mokami mokesčiai prisilaikant nustatytą mokėjimo terminų. Galima daryti prielaidą, kad vertinant Lietuvos mokesčių sistemą, šio rodiklio negalima laikyti teigiamu, nes kaip matyti iš 4 lentelės duomenų, gana didelė pajamų dalis į valstybės biudžetą gaunama iš baudų ir konfiskacijos, o tai reiškia, kad ne visada mokesčiai mokami laiku arba apskritai stengiamasi nuslėpti mokestines pajamas ir nuo jų reikiamus mokėti mokesčius. Valstybės biudžeto pajamos iš baudų ir konfiskacijos viso analizuojamo laikotarpio metu pasipildė daugiau nei buvo numatyta, tai rodo, kad egzistuojanti nuobaudų sistema už pažeidimus (mokesčio mokėjimo vėlavimus) yra neefektyvi, nes mokesčio mokėtojai nesistengia laiku sumokėti jiems priklausančios mokestinės prievolės. LR mokesčių įstatymai numato delspinigius ir baudas už delsimą mokėti mokesčius ar mokesčių slėpimą, tačiau tai neužkerta kelio minėtiems pažeidimams.

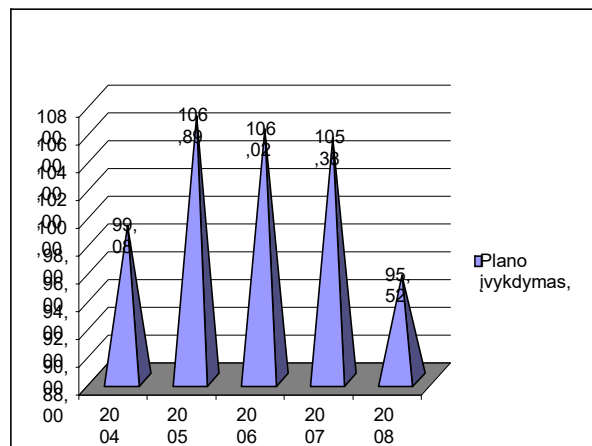
5 lentelė. Mokestinių pajamų, BVP ir mokesčių naštos dinamika 2004-2008 m

	2004	2005	2006	2007	2008
Mokestinės pajamos, tūkst. Lt	9342113,3	10898462,0	13244536,7	15652874,5	17982216,0
BVP, tūkst. Lt	62697850	72060363	82792802	98138724	111498677
Mokesčių našta, %	14,9	15,1	15,9	15,9	16,1

Šaltinis: Statistikos departamento ir LR Finansų ministerijos statistika

Pastaba. Mokesčių našta skaičiuota įvertinus valstybės biudžeto pajamas iš mokesčių.

Specifiškumo indeksas parodo mokesčių sistemos priklausomybę nuo mokesčių, kurių tarifai yra specifiniai, nustatyti nuo prekės fizinių charakteristikų (kiekio, svorio), o ne nuo vertės. Analizuojant Lietuvos mokesčių sistemoje veikiančių mokesčių visumą matyti, kad yra pakankamai daug mokesčių, kurių tarifai nepriklauso nuo apmokestinamo objekto vertės: akcizai, muitai (specifiniai muitų tarifai), prekyviečių mokestis, mokestis už valstybinius gamtos išteklius, naftos ir dujų išteklių mokestis už aplinkos teršimą. Todėl pagal šį rodiklį mūsų šalies mokesčių sistemą vertintina neigiamai.

**2 pav.** Lietuvos mokestinių pajamų surinkimo plano vykdymas 2004-2008 m.

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento informaciją

Objektyvumo indeksas padeda įvertinti mokesčių sistemos situaciją, atsižvelgiant į tai ar nustatyti mokesčiai yra objektyvūs. Lietuvoje praktiškai visi mokesčiai, bent jau apmokestinimo bazės atžvilgiu, yra nustatyti pagal objektyvius principus. Kaip matyti (žr. 5 lentelę) mokesčių našta analizuojamu laikotarpiu didėjo nuo 14,9 iki 16,1 procentų, o tai sąlygojo tiek mokestinių pajamų, tiek BVP tolygus augimas. Didžiausias šuolis matyti palyginus 2005 metus su 2004 metais, tada mokesčių našta padidėjo 0,873 procentinio punkto. Per visą analizuojamą laikotarpį mokesčių našta padidėjo 1,228 procentais. Į skaičiavimo bazę įtraukus mokestines pajamas ne tik į valstybės, bet ir į savivaldybių, VSDF biudžetą, mokestinės naštos rodiklis būtų dar didesnis. Šis rodiklis nėra tikslus, nes neįvertinama šešėlinė ekonomika, kuri anot ekspertų Lietuvoje siekia 27 procentus, nors statistikos departamentas pateikia gerokai sušvelnintą šešėlinės ekonomikos rodiklį 19 procentų. Mokslininkai dažnai diskutuoja dėl Lietuvos mokesčių sistemoje išlaikyto apmokestinimo objektyvumo lygio, nors vieningo požiūrio šiuo klausimu pasigendama. Kaip ir kiekviena valstybė Lietuva, formuodama mokesčių sistemą prisilaiko horizontaliojo teisingumo, kad turintys lygias ekonomines galimybes būtų apmokestinami vienodai ir vertikaliojo teisingumo, kad turintys skirtingas galimybes būtų apmokestinami skirtingai. Augant mokesčio mokėtojo pajamoms vis didesnė dalis turi būti skiriama mokesčiams. Kadangi analizuojamu

laikotarpiu augo visi ekonomikos apimtis atspindintys rodikliai, mokesčių sumokamų į valstybės biudžetą apimtys taip pat augo. Visa tai sąlygojo ir mokesčių naštos augimą Lietuvoje.

Prievartos ir mokesčių ėmimo kaštų indeksai padeda įvertinti ar dedamai ir pakankamai efektyviai veikia šalies mokesčių sistema. Mokesčių sistemos veikimo efektyvumą parodo atotrūkis tarp pagal įstatymą galimos surinkti mokesčių sumos ir faktiškai surenkamos mokesčių sumos bei minimalus mokesčių administravimo tarnybų išlaidų dydis. Mokesčių surinkimo plano padėtis yra gera, kai surenkama daugiau kaip 85-90 proc. potencialios surenkamų mokesčių sumos, o mokesčių administravimo tarnybų funkcionavimo išlaidos sudaro apie 0,5 proc. nuo surinktos mokesčių sumos. Remiantis duomenimis (žr. 2 pav.) matyti, kad mokestinės pajamos į valstybės biudžetą surenkamos gana gerai, o 2005-2007 metais planas viršijamas. Tik 2008 metais pastebimas faktinis mokesčių surinkimo atsilikimas nuo planinio. Šiuos pokyčius greičiausiai lėmė pasaulinės finansinės krizės atgarsiai Lietuvoje, šalies ekonomikos rodiklių smukimas, įvairių ūkio sektorių pajamų sumažėjimas. Pasiekti optimalius mokesčių surinkimo dydžius pavyksta nedaugeliui šalių, todėl šiuo požiūriu Lietuvos mokesčių sistemą galima vertinti gana gerai.

Mokesčių ėmimo kaštų indeksas atskleidžia šalies mokesčių sistemos situaciją pagal mokesčių surinkimo kaštus. Mokesčių ėmimo kaštus galima įvertinti remiantis Valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau VMI) prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos pateiktais duomenimis apie VMI surinktas pajamas bei patirtas išlaikymo išlaidas, kurios gali būti interpretuojamos kaip mokesčių administravimo kaštai. Kuo mažesnę dalį VMI išlaikymo išlaidos sudaro surinktų pajamų sumoje, tuo didesnis VMI veiklos efektyvumas. Skaičiuojant šį rodiklį, į VMI surinktus mokesčius, įmokas įskaičiuojami visi institucijos surinkti mokesčiai, įmokos, baudos ir delspinigiai, pervesti į nacionalinį biudžetą bei Sveikatos draudimo ir Garantinių fondus. VMI finansavimo išlaidas sudaro Mokesčių administravimo programos faktiški asignavimai, įskaitant ir asignavimus investicijų projektams. Matyti, kad VMI išlaikymo išlaidos analizuojamojo laikotarpio metu didėjo, tačiau atitinkamai didėjo ir VMI surinktos mokestinės pajamos. Santykiniai mokesčių surinkimo kaštai per analizuojamą penkerių metų laikotarpį išlaikė mažėjimo tendenciją (sumažėjo 0,7 procentiniais punktais), tačiau išliko didesnę nei V. Tanzi rekomenduojamą 0,5 proc. nuo mokestinių pajamų. Todėl galima teigti, kad šiuo aspektu mūsų šalyje egzistuojanti mokesčių sistema yra neefektyvi ir yra tikslinga svarstyti mokesčių administravimo kaštų sumažinimo galimybes.

6 lentelė. Lietuvos Valstybinės mokesčių inspekcijos surinktos pajamos ir institucijos išlaikymo išlaidos 2004-2008 m.

	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
VMI surinktos pajamos (mln. Litų)	10636,4	13722,3	16491,9	19620,8	23042,17
VMI išlaikymo išlaidos (mln. Litų)	191,6	194,4	204,7	225,5	244,731
Mokesčių administravimo kaštai (proc.)	1,8	1,4	1,2	1,1	1,1

Šaltinis: Statistikos departamento ir LR Finansų ministerijos statistika

Apibendrinat galima teigti, kad Lietuvos mokesčių sistema, remiantis V. Tanzi siūlomais diagnostiniais mokesčių sistemą vertinančiais rodikliais, nėra visiškai efektyvi, nes mokesčių sistemoje egzistuoja tokie mokesčiai, kurie teikia nedideles pajamas į valstybės biudžetą, tačiau jų administravimas yra pakankamai sudėtingas, be to, ne visi mokesčiai yra mokami laiku ir tai rodo nemažos į valstybės biudžetą gaunamos pajamos iš baudų. Taip pat mokesčių ėmimo kaštų indeksas yra gerokai didesnis (0,6 procentiniais punktais) nei rekomenduojamas (0,5 proc.). Lietuvos mokesčių sistemoje 2008 metų pabaigoje buvo fiksuojamos net 24 mokesčių rūšys, kas iš ties yra gerokai per daug mažos ekonomikos šaliai.

Išvados

Atlikus mokslinių darbų analizę apie šalies mokesčių sistemos efektyvumo įvertinimą formuojama nuostata, kad "mokesčių sistemos efektyvumo sąvoka" yra siejama su mokestinių pajamų surinkimu ir administruojančių institucijų išlaidomis renkant mokesčius. Tai pagrindiniai

kriterijai, kurie leidžia vertinti potencialią šalies subjektų apmokestinimo bazę ir veikiančios mokesčių sistemos mechanizmo kaštus. Išryškėjo požiūris, kad mokesčių sistemos efektyvumą lemia ne tik kiekybiniai, bet ir kokybiniai veiksniai, kuriuos apjungia V. Tanzi kvalifikaciniai diagnostiniai konkrečios mokesčių sistemos vertinimo rodikliai. Mokesčių administravimo principas orientuoja mokesčių sistemą į didesnes mokestines pajamas ir mažus mokesčių administravimo kaštus. Tokiu atveju siekiama išlaikyti mokesčių produktyvumo principą, susijusį su mokestinių pajamų užtikrinimu valstybės išlaidoms padengti.

Atlikus penkerių metų laikotarpio Lietuvos mokesčių sistemos efektyvumo vertinimą pagal V. Tanzi išskirtus diagnostinius vertinimo kriterijus nustatytam, kad šalies mokestinių pajamų pagrindą formuoja keturi pagrindiniai mokesčiai: pridėtinės vertės, gyventojų pajamų, pelno mokesčiai ir surenkami akcizai. Kiti smulkūs mokesčiai yra nereikšmingi ir iš jų surenkamos mokestinės pajamos nuolatos mažėja, todėl Lietuvos mokesčių sistemos reforma turėtų būti orientuota į mulkių mokesčių skaičiaus mažinimą. Smulkių mokesčių administravimas tik didina mokesčių sistemos administravimo kaštus, tačiau didesnės įtakos mokestinių pajamų surinkimui neturi. Mokesčių sistemos ryšys tarp egzistuojančios ir potencialios mokesčių bazės silpnėja, nesilaikoma mokesčių mokėjimo terminų, surenkama nuobaudų dalis mokestinių pajamų struktūroje yra nežymi, todėl pačių mokesčių sistemą galima vertinti kaip mažai efektyvią administruojant mokestinių pajamų surinkimą terminų požiūriu. Išaugusią mokesčių našta šalies subjektams tikslinga mažinti, mažinant administruojamų mokesčių skaičių (pastaruoju metu Lietuvoje administruojami 22 mokesčiai) ir tuo pačiu sumažinant mokesčių administravimo kaštus (nuo 1,1 iki ekspertų rekomenduojamo 0,5 proc.).

Literatūra

- Buškevičiūtė, E. (2006). *Viešieji finansai*. Technologija, Kaunas.
- Gill, J. B. S., (2000). A diagnostic framework for revenue administration. *World Bank Technical Paper*, 472.
- Juozaitytė, L., (2009). Comparison of Lithuania and Irish Tax Systems Using. *Ekonomikair vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(15), 65.
- Levišauskaitė, K., Šinkūnienė, K., (2006). Mokesčių kultūros ir mokesčių mentaliteto aspektai efektyvioje valstybės mokesčių sistemoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 15, 9-18.
- LR finansų ministerijos 2006 metų veiklos ataskaita. 2007-02-28 Nr. ((1.11)-5K-0701263)-6K-0702287. <http://www.finmin.lt/finmin.lt/failai/veiklos_ataskaitos/2006va.pdf (žiūrėta 2009-04-01)>.
- LR mokesčių administravimo įstatymas, priimtas 2004 m. balandžio 13 d. Nr. IX-2112. Valstybės žinio, 63-2243.
- Mokesčiai ir įmokų rūšys. *Statistikos departamentas*. [Žiūrėta 2009 balandžio 2 d.], <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.
- Mokesčiai ir mokesčių administravimas. [Žiūrėta 2009 balandžio 22 d.], <<http://www.Irinka.lt/Tyrimai/Seimas2000/Mokesciai.htm>>.
- Naraškevičiūtė, V., Makštutienė, A. (2007). *Valstybės finansai*. Technologija, Kaunas.

- Norvaišienė, A., Savickienė, A. (2005). Lietuvos mokesčių sistemos problemos. *Vagos: mokslo darbai*, 67, 44-52.
- Norvaišienė, A., Savickienė, A. (2007). Lietuvos mokesčių sistemos vertinimas. *Vagos: mokslo darbai*, 76, 65-71.
- Novošinskienė, A., Savickienė, A., (2005). Lietuvos mokesčių sistemos analizė. *Vagos*, 67(20).
- Pukelienė, V., Šinkūnienė, K., (2005). Mokesčių kultūra ir jos įtaka mokesčių efektyvumui. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 33.
- Radauskaitė, R., (2006). *Mokesčių sistemos vertinimo teorinis pagrindimas*. <www.lzuu.lt/jaunasis_mokslininkas/smk_2006/finansai/Ra_kauskaite%20Roma.pdf>.
- Rakauskienė, G. O., Rakauskaitė, I., (2004). Lietuvos makroekonomikos pasiekimai ir valstybės pajamų didinimo problema. *Viešoji politika ir administravimas*, 7, 33-42.
- Tanzi, V. (2007) *Fiscal policy in the future: challenges and opportunities*. Publishing House of SU HCE, Moscow.
- VMI administruojamų nacionalinio biudžeto pajamų surinkimo trumpa apžvalga. Valstybinė mokesčių inspekcija prie LR finansų ministerijos, Vilnius.

LITHUANIAN TAX SYSTEM EVALUATION ACCORDING TO V.TANZI DIAGNOSTIC INDEXES

S u m m a r y

Considering the need of taxing income collecting for the sponsorship of the state performing functions, in the article it is tried to reveal tax system's efficiency evaluation's possibilities using different criteria and to evaluate Lithuanian tax system, using V.Tanzi tax system evaluation qualifying diagnostic indexes. In 2009 in Lithuania there was increased 3 percent surplus value tax, 5 percent corporation tax, 3 percent inhabitants' income-tax, significantly increased excises, there are planned to eliminate reduced surplus value's tariff and others. Such active changes, performed in Lithuanian tax system, recently show tax system's instability and a requirement for constant taxing income collection correction. Any tax correction has to have strong and reasoned basis, which has to be formed confining principles of taxable. In this article there are looked for economic arguments allowing Lithuanian tax system reformation and also there are formed prerequisites for tax system efficiency's reassurance.

After scientific works' about country's tax system efficiency's evaluation analysis has been performed, it is formed attitude, that „tax system efficiency's concept“ is related to tax return collection and administrating institutions' expenses coming up while collecting taxes. That is main criteria allowing evaluate potential country's subjects' taxation's basis and operative tax system mechanism's expenses. It is shown up attitude, that tax system efficiency is determined not only by quantitative but by qualitative factors too and they are joined by V.Tanzi qualifying diagnostic particular tax system's evaluation indexes.

When 5 year period Lithuanian tax system efficiency's evaluation, according to diagnostic evaluation criteria distinguished by V.Tanzi, has been performed, it was found out, that country's tax-return basis is formed by four main taxes: surplus value, corporation and inhabitants' income-tax and collecting excises. Other small taxes are not important and tax-return rate, gained after they are collected, is constantly falling down. That is why Lithuanian tax system reformation has to be orientated to small taxes number reduction. Small taxes administration increases only tax system administration expenses and do not have much influence on tax-return collection. Tax system relation between existing and potential

tax basis is getting weaker, there are departed from tax paying terms, collecting penalties' share in tax return structure is very insignificant, so tax system itself can be evaluated as little effective administrating tax-return collecting from the terms viewpoint. It is advisable to reduce increased taxes load for the

country's subjects, reducing amount of administrating taxes and at the same time reducing tax administration expenses.

KEYWORDS: state's tax system, tax system efficiency, diagnostic tax system's indeles.

Dalia Rudytė, daktarė. Šiaulių universiteto, Ekonomikos katedros docentė, VšĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos docentė. Mokslinių tyrimų sritys: finansų specialistų profesinis rengimas, valstybės ir įmonių finansai. Adresas Architektų g. 1 – 502, Šiauliai. Tel. 8 (41) 595885.

Ligita Šalkauskienė, docentė, VšĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos apskaitos ir teisės katedros vedėja, Šiaulių universiteto ekonomikos katedros lektorė. Tyrimų kryptis – vadyba, komandinio darbo organizavimas, žmogiškųjų išteklių valdymas. Adresas Rūdės g. 27, Šiauliai. Tel. 8 (41) 52 44 30, El. paštas: ligita.salkauskiene@vlvk.lt.

Lijana Lukšienė. Šiaulių universiteto Ekonomikos katedros asistentė. Mokslinių tyrimų sritis – valstybės mokesčiai ir apmokestinimas. Architektų g. 1 – 502, Šiauliai. Tel. 8 (41) 595885. El. paštas L.Luksiene@vmi.lt.



CONTEMPORARY APPROACH TO HRM OF PUBLIC ADMINISTRATION IN LATVIA

Andris Sarnovičs

University of Latvia, BA School of Business and Finance, Business and Financial Research Centre

Abstract

The purpose of article is to analyze role of human resource (HR) strategies in performance development of public sector organization. There are several approaches to link the organization's performance with internal environmental factors, primarily, with human resources. Professionally trained, motivated and contributory personnel is the very crucial precondition for successful implementation of public administration's mission and realisation of institutional functions and strategies. Goals of learning and growth of the organization's personnel describe how the composite of people, technologies and the organizational climate promotes the accomplishment of the strategy. Causal relationship among the four activities perspectives of the organization – finances, customers, internal processes and learning and growth – is demonstrated by the Balanced Scorecard. It describes the framework of value creation strategy in the organization and provides top management with periodical evaluation of the organization's progress towards accomplishing the strategic goals. Unfortunately the lack of clear linkage between strategic goals of an organization and learning, development and motivational activities of its personnel do not correspond to achieving necessary level of public sector performance. Based on the balanced approach, the article analyzes Latvian public administration reform and analyzes disadvantages disallowing to achieve the strategic goals of public administration of Latvia. New HR strategy of public sector organization should be established on the basis of tasks offered to coordinate intangible assets with the strategy, factors that are vital to productivity of intellectual workers and conditions determined to include the development of HR in the strategic planning process. Basic elements of HR strategy should be harmonization of functions and tasks of employees and departments with organization's goals, focused personnel development and carrier growth, on the basis of qualitative indicators established performance management system and establishment of motivating work environment in the organization. These elements should be supported by establishment of optimal organizational structure, provision of effective activity of personnel management department as a strategic partner of organization's management, and establishment of modern and effective infrastructure.

KEYWORDS: public sector organisation, mission, strategy, performance, balanced scorecard, human resource development.

Introduction

Organizational strategy of the public sector aimed at meeting the expectations of society in an adequate state administration. Last decades are remarkable for a large amount of public administration reforms in many countries including developed countries, where wide reforms are performed in order to make government's performance more effective, productive, opened, transparent and accessible for the society (Bourgon, 2007). Improving development and performance depends both on the organization's capability to create and establish effective strategy and on the usefulness of the defined activity's outcome indicators in order to set, make and evaluate decisions (Sotirakou and Zeppou, 2006). Activity's outcome indicators of the organization characterize the progress of both strategic and operational activities. In order to define the most significant activity's measurement parameters, the expected ultimate result has to be comprehended, as well as the actions performed in order to achieve the result. The result expected is evaluated on the perspective of internal and external customers, while the actions are evaluated on the perspective of the process' managers and activities necessary to meet the customer requirements. The link between desirable achievements of the organization and the actions necessary to accomplish that has to be clearly defined before the activity's most significant indicators are set.

Public sector performance, and how can it be measured?

The organization's performance can be defined as effective and efficient use of resources to achieve results (Berman 2006). Simple performance model (Talbot 1999) provides examination of the connection among the four activity's measurement parameters: inputs, process, outputs and outcomes (Fig.1).

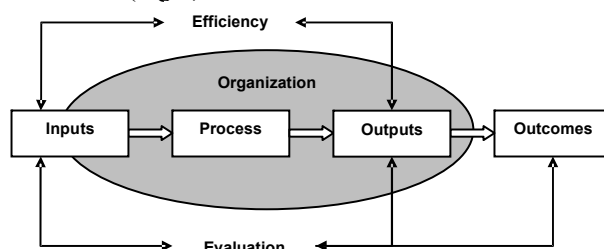


Figure 1. Simple performance model

Source: Talbot 1999

The first three parameters provide an answer if “things are done the right way”, while the last one allows deciding if “the right things are done”. Performance results display the measurable results of the institution's activity promoting achievement of the policy results, while the policy results display planned positive changes within the society. If differences between the set targets and achievable results exist, a signal occurs that evaluation has to be made in order to be assured if the target is realistic, if

the program is based on the target, if adequate management and control over the implementation of the program is provided and if the resources necessary for the implementation of the program are allocated and they are used adequately.

Effectiveness of public sector activity can generally be defined as the performance level of public sector policy, plans, projects and programs that satisfy its stakeholders, as well as the level in which services performed by the public sector meets the needs and wants of society (Commission for Social Development, 2003). Effectiveness can be defined by the level of achieved results (Berman, 2006). Considering the effectiveness, the public sector efficiency includes the optimal possible utilization of resources necessary to provide public services. Organization's effectiveness can be defined as correlation between results (outcomes, influence) and inputs (investments). Considering this aspect, effective changes of utilized processes and resources, including human resources, are those providing the following:

- decrease of investments (e.g., human resources, material resources and other), still ensuring that quality of services remains constant;
- lower costs of resources necessary to perform public services;
- higher results, e.g., qualitatively or quantitatively improved services, maintaining the investment level constant;
- higher result against (in respect to) investment unit costs (Gershon 2004).

The indicator „Government Effectiveness” defines the quality of public services, civil service and the level of its independence from the political influence, quality of establishing and implementing policies, and the reliability of government's performance according to these policies (State Chancellery, 2007). In the Guidelines for Development of the Latvian Public Administration Policy for 2008-2013 „Better governance: administration quality and efficiency” (State Chancellery, 2008) the term „efficient” is also interpreted as maximum return on resources and resource utilization with minimal losses.

In order to evaluate the activity of the public sector organizations, the principles determined in European Foundation for Quality Management (EFQM) Excellence Model can be applied. The advantages of the model are determined by focusing not only on indicators of financial and customer service achievements, but also on their relation to internal processes and resource investments, when evaluating the efficiency of the organization in total. Common Assessment Framework (CAF) is based on the principles of EFQM (Engel, 2002), developed by public administration of European Union's members and European Institute of Public Administration, in order to perform self-appraisal of public institution activity, as well as to assist in evaluating the current situation in the organization and to define the fields that has to be improved. The CAF indicates that among the factors conducting organization's activity a significant place is taken by formulating the mission and strategy and providing capacity of internal processes, employees and organization. Meanwhile in the group of effectiveness ratios together with impact on customers/inhabitants/society the human-oriented results

such as satisfaction and motivation of employees appear as a significant criterion.

Balanced approach in building public sector organization's strategy

In order to implement their strategies numerous organizations focus on using Balanced Scorecard approach together with the quality models based on the principles of EFQM and CAF. Experience of the organizations using both models demonstrates tight correlation between them, and both of them can be used simultaneously without any contradictions (Massey, 1999). For this purpose the nine criteria of EFQM can be categorized in four strategic perspectives (Fig.2.).

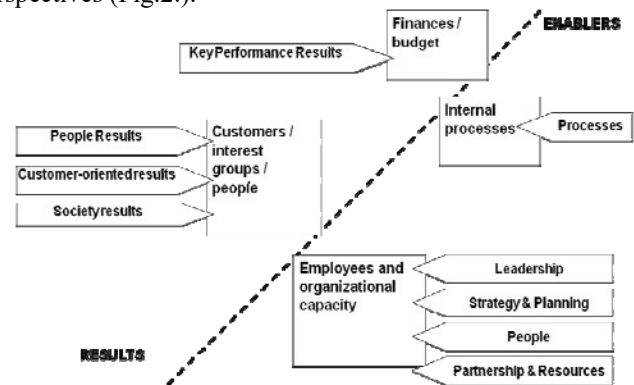


Figure 2. EFQM Balanced Scorecard

Source: Massey 1999.

The figure demonstrates that five EFQM criteria of „Enablers” correspond to the perspectives „Internal processes” and „Employees and organizational capacity” in the scorecard. Meanwhile four EFQM criteria of „Results” correspond to the perspectives „Finances / budget” and „Customers / interest groups / people”.

Causal relationship among the four activities perspectives of the organization – finances, customers, internal processes and learning and growth – is demonstrated by the Balanced Scorecard developed by R. Kaplan and D. Norton (1992). It describes the framework of value creation strategy in the organization and provides top management with periodical evaluation of the organization's progress towards accomplishing the strategic goals.

The balance of the four perspectives (finances, customers, internal processes and learning and growth) is achieved by integrating the organization's vision into the strategy, particular activities and contribution of every member of the organization, which is necessary for successful achievement of the organization's targets (Averson 2003). Also the results of the organization's performance, that are secondary indicators, with the performance enablers, that are primary, are bonded by the Balanced Scorecard, since the measurements of the results without the analysis of the enablers do not give an answer how to achieve these results (Kaplan and Norton, 1996). Thereby the Balanced Scorecard demonstrates the way how providing constant growth of the shareholders' investment value is planned by the organization.

When implementing and coordinating the strategic contribution of all the most significant organization's value enablers, the private, public and non-profit organizations

can use the principles of the Balanced Scorecard management, based on the following considerations:

- first, they provide coordination and gradual implementation of financial and non-financial activities, and help coordinating current activities with the strategy;
- second, they help defining and evaluating the particular value enablers, that are the ground of organization's performance. This enables managers to verify their assumptions about what forms the results of organization's performance (Murby 2005).

Figure 3 demonstrates the base model of the Balanced Scorecard for public and non-profit organizations.



Figure 2. Balanced Scorecard for public organizations

Source: Rohm 2002, Niven Paul 2003.

The missions of the organizations are accomplished similarly as in private sector model – by satisfying the needs of their stakeholders (founders, shareholders and interest groups – the people gaining benefits of the performance of the organizations). Wider interest group becomes important to the public organization, since it is responsible about the impact of the programs to directly involved people, regulators, other organizations and the society in general. This indicates significant changes in the logic of establishing and implementing the Balance Scorecard system. The effectiveness of accomplishing the mission is the main indicator of public or non-profit organization's performance, instead of the financial indicators. The financial results of the public organization's performance can be evaluated by efficiency of satisfying inhabitants' needs (Amaratunga 2001). Thereby effective use of the resources is emphasized on the financial perspective of public organizations.

Intangible resources are crucial source of constant value increase. The title of the perspective "Employees and organizational capacity" indicates the significance of improving human-resource (HR) system and organization's performance by employing competent people and using effective information technology system. Goals of learning and growth describe how the composite of people, technologies and the organizational climate promotes the accomplishment of the strategy. Improvement of the learning and growth determines the organization's performance on the perspective of internal processes, customers and financial indicators. The financial perspective is sometimes replaced by the budget perspective in order to demonstrate the processes of

developing and executing the budget that are related to public transparency of funds.

R. Kaplan and D. Norton (2004) offer three tasks to coordinate intangible resources with the strategy:

- coordinating the potential of human-resources in the strategic job families according to the organization's strategic directions;
- information resources that provide the significant information technology infrastructures and software in order to support human-resources (personnel) to give excellent performance according to the organization's strategic directions;
- changes in organizational climate necessary to accomplish the strategy have to be secured by the culture, management, involving employees and team work.

Human resource development – key issue of public sector organization's strategy

Competent and erudite personnel as the organization's capital can be considered as the point of focus. Considering human-resources as an expenditure item does not encourage the organization to achieve high results. Investing in human-resources provides at least three significant acquisitions (Holton, Yamkovenko 2008). In individual level it promotes the growth of knowledge, skills and abilities, encouraging development and growth of the employee. On organizational level investing in human resources results in increasing productivity and efficiency. Finally, on society level higher educated and developed individuals together with more efficient organizations provide growth of culture and economy, as well as improve the well-being of society. These kinds of investments are justified at any level and provide higher benefits than simple return on investments.

The term of HR strategy is usually applied to coordinated complex of decisions and activities defining and directing HR management (recruitment, positioning, utilizing, developing and rewarding) in the context of achieving the targets of the organization (Cooper and Channon 1998). Understanding the human-resources as organizational value becomes important during this process.

Human capital is characterized by the knowledge and skills of employees that can be considered as the most significant resource, particularly in intellectual organizations (Lengnick-Hall, Lengnick-Hall 2003). Also public organizations are considered as intellectual if creating innovative approaches concerning fiscal policy, educational system, exploration and development, public purchasing procedures and other (Bounfour, Edvinsson, 2005). Intellectual work is the basics of the intellectual organization's performance, and the existence of the organization fully depends on the intellectual skills of personnel (Niedrīte 2003). P. Drucker (2007) draws attention to six factors that are vital to productivity of intellectual workers:

- the employees have to understand the essence of the given tasks and achievable targets to be able to chose the most appropriate action;

- intellectual workers have to manage themselves, therefore a freedom of choosing working conditions and methods is necessary;
- innovative action has to be a part of the intellectual work, it has to be included in the tasks and responsibilities of the employee;
- intellectual work includes necessity of constant learning, as well as teaching the others;
- quantitative indicators are not the most significant when evaluating the productivity of an intellectual worker, the quality of the performance becomes more and more important;
- instead of considering the intellectual worker as an expenditure item, he/she should be received as the organization's capital, and the working conditions have to be set for them to chose the particular organization as their employer.

Developing human-resources is a process of improving and releasing people's competencies and knowledge aimed at improvement of individual, team-work and entire organizational system performance (Sims, 2006). J. Tompkins (2002) determines five conditions to include the development of human-resources in the strategic planning process:

1. Strategic planning process is established within the organization;
2. Involvement of HR department's manager in the strategic planning process, and adequate examination of the strategic targets and initiatives related to personnel;
3. Clearly defined mission of the organization, as well as strategic targets to accomplish the mission;
4. Vertical coordination of personnel policy and practice and the organization's mission and strategic targets, and horizontal mutual coordination of personnel policy and practice;
5. Personnel management service with a role and structure suitable to organization's mission and strategic targets, and which encourages achieving them.

Together with the five conditions mentioned above, united understanding about employees as a strategic resource providing success to the organization has to be established in the organizational level (Brewster et al. 2000).

HR management can promote the strategic planning process by assisting the organizations in planning and establishing reorganizations, developing planning methods of the necessary personnel and coordinating performance evaluation with accomplishing the mission. However, to ensure the model to work properly, HR management has to take part in the strategic planning process completely, not only in the final stage with supporting establishment of a developed plan. First of all, a trust and confidence between organization's top management and personnel management has to be founded, which is not always seen between politically commissioned top manager and civil servant (Ban 2004). Second, the managers of personnel management department have to be competent not only in

administrating personnel management systems, but also in expertise competencies necessary to the personnel, developing organizations, change management, motivating personnel and other matters of management (Tompkins, 2002). As one of the most significant aspects here the performance evaluating has to be mentioned, which is included in the wider term "performance management".

Despite its popularity the Balanced Scorecard management approach by R.Kaplan and D.Norton has been criticized often. The criticism is related to the fact that the indicators are not verified by any proven economic or finance theory, therefore cannot be regarded as firmly scientific. The process is prejudiced and does not provide statistically or economically grounded evaluation of the quantitative indicators – work efficiency, risk or economic value (Jensen 2002). Particularly it concerns organizations with high proportion of intellectual work. Evaluation of intellectual work efficiency is burdened by the fact that the most important component of result of this kind of work is quality, which is hard to express in quantitative indicators; organizational routine, inertia during rapid changes makes the re-orientation to new content of intellectual work and adequate evaluation criteria difficult; the impact of intellectual work's results is rarely immediate and it is impossible to measure it (Deniņš 2008).

Other critics note that the Balanced Scorecard does not offer basic indicators or united view with clear instructions – it is simply a list of numeral indicators (Pessanha and Prochnik, 2006). The indicators of the performance are supposed to be comprehensive, measurable and controllable; otherwise the bond between results achieved by organization and employee's daily work will disappear. However, too large number of measurable parameters can provoke a resistance from the organization's employees (Inamdar *et al.*, 2000). Also it is noted that the positive feedback from the users of the approach can be related to a placebo effect, since there are no empirical proofs of direct impact on improved decision making process or financial indicators of the organization after using the Balanced Scorecard (Kenny, 2003).

Strategic tools – such as techniques, set of instruments, methods, models, frameworks, approaches and methodologies – are usable for supporting the process of strategic decision making (Clark, 1997). It is impossible to always use them only instrumental to perform analysis or solve problems emerged. A preference is given to the models that can be used unmistakably and simply instead of those based on complicated mathematical calculations (Stenfors *et al.*, 2007). Researches (Spee, Jarzabkowski 2009) demonstrate that such strategic tools as the Balances Scorecard are more often used to clarify and justify the strategy instead of analyzing processes.

Use of Balanced Scorecard's principles for the purpose establishing and implementation of the strategy can be viewed through example of Public Administration Reform Strategy. Figure 4 shows how key components of a scorecard system are connected together to form a strategic plan for moving Public Administration of Latvia to a higher level of performance.

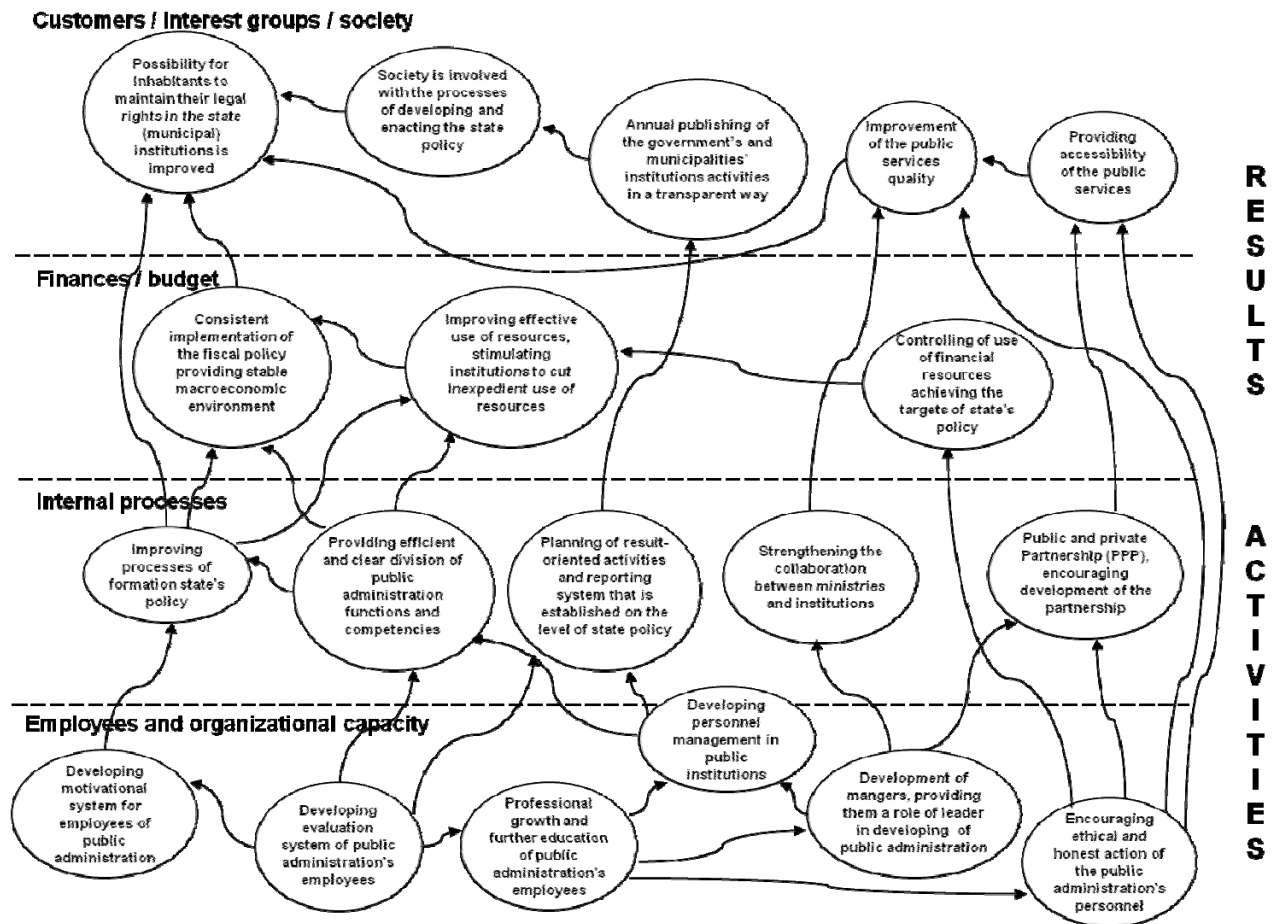


Figure 4. Strategy map of Public Administration of Latvia

Source: Rohm 2003, Wilson, Hagarty, Gauthier 2003.

Two lower perspectives include goals related to the most significant activities of improving procedures, efficiency and others (perspective „Internal processes”), and conditions of the course and further improvement of these processes – development of personnel and organizational culture (perspective „Employees and organizational capacity”). Higher perspectives display goals related to the expected results of the activities mentioned above – how do they reflect in financial indicators (perspective „Finances / budget”), and, finally, how the organization's activity is perceived by the interest groups – people, other organizations and society in general (perspective „Customers / interest groups / people”). By use of the cause - consequence scheme, directions of the strategic action are linked and distributed among the four perspectives. The link among strategic components presents the impelling forces of each strategic action process, and by combining them the path to accomplishing the strategy is drawn from the point of view of both organization and customers (society).

The basic disadvantages disallowing to achieve the strategic goals of public administration of Latvia have been exactly the lack of the linkage between policy goals, subordinated tasks and planned results of policy and action. R.Kaplan and D.Norton (2001) accent that during the strategic planning process situation when initiatives and suggestions are perceived as an end in itself instead of a tool to achieve the strategic goals, is commonly

characteristic to public and non-profit organizations. Consequently intellectual workers – officials and public administration's employees – are insufficiently informed of results achievable during the establishment of the strategy, and their learning and motivational activities do not correspond to achieving the strategic goals of organization and public administration reform.

Basically the strategies of public administration institutions of Latvia are aimed at developing the industries of their competence spheres, accomplishing the policy planning initiatives and achieving the targets and priorities of the related organizations, however they do not include the matters of determined developing the organizations themselves and belonging human-resources. Strategic HR management is centrally arranged in Latvian public administration, while the personnel management departments are basically responsible only for administrating tasks of the personnel.

Also the goals concerning HR development of Latvian public administration are often different from the corresponding targets in particular organizations, meanwhile the missing development strategies of public administration organizations are replaced with development strategies of the industries supervised by these organizations. Thereby to effectively improve the processes of productivity, motivation and development of public administration's officials and employees, it is

necessary to establish strategic approaches to personnel management for each organization of public sector.

The establishment process of public sector organization's HR strategy is displayed in the Figure 5.



Figure 5. Organizational HR strategy's framework

Establishment of organizational HR management strategy has to be based on analysis which allows evaluating:

- 1) appraisal of current personnel provision – correlation between number of employees, their skills, competencies, experience and other factors and the tasks, amount of work and level of responsibility;
- 2) personnel management system, including procedures and systems of developing and recruiting employees, ability to accomplish the organization's future tasks and to adapt to the changes expected;
- 3) correlation between personnel management supporting system (personnel administration and accounting, documentation and information technologies) and the targets set;
- 4) organizational culture and internal relationships, for example expectations of employees regarding ability to accomplish their personal targets;
- 5) regulations and guidelines of documentation of legal standards and national policy planning documentation regarding HR management;
- 6) evaluation of the impact of parties interested in the activity and results of ministry or public administration's institution (society, politicians, public organizations, industry's employees and others).

HR management strategy of ministry or public administration's institution is aimed at promoting accomplishment of the organization's mission and maintaining high quality of the performance in the field of organization's competence by providing and developing the potential of human-resources. Considering the principles of Balanced Scorecard and the peculiarities of managing intellectual workers, the HR management strategy of public administration institutions have to include the following basic tasks:

- coordination among employees' and departments' functions and tasks and the mission and strategic goals of the organization;
- determined development and carrier growth of the personnel in order to provide accomplishment of professional and managerial potential, as well

as maintaining the competencies and introduce them into the whole organization;

- established performance management system based on qualitative indicators;
- establishment of motivating work environment in the organization in order to attract highly skilled intellectual workers to public administration.

Successful establishment of mentioned HR management strategy's basic elements is related to several supporting or additional tasks: establishment of optimal organizational structure, provision of effective activity of personnel management department as a strategic partner of organization's management, and establishment of modern and effective information system of personnel management and administration.

Coordination between employee's functions and tasks of ministries and public administration institutions and the mission and strategic goals of organizations has to be initiated by functional audit which consequently allows identification of functions and positions significant to achieve the targets of the organization. The system of positions has to be established in coordination with the programs performed by the organization, while the internal transfer of employees has to provide the personnel arrangement in coordination with the priorities of the organization, encouraging the employee development opportunities. External recruiting has to provide inflow of highly skilled personnel. Considering the common tendency of orientation towards position based civil service system, in cases of dismissal the significant knowledge, skills and competencies have to be transferred and maintained within the organization.

Personnel development and carrier growth have to provide consolidation of learning and development system which encourages maximal utilization of employee's intellectual and professional potential, as well as allow acquiring knowledge and skills necessary for providing successful performance of the organization in the future, and simultaneously provide the ground of carrier growth. Programs of personnel rotation and mobility within the organizations and outside them have to provide establishment of understanding about different public sectors' activities, consolidation of horizontal cooperation and increasing the experience and competence of the employees. During analyzing the needs of public organization's personnel and planning and organizing the training, future perspectives of the organizations, knowledge, skills and competencies necessary in future and individual growth needs of the officials and employees have to be considered.

Due to necessity of reducing the costs of public administration, in order to provide additional competencies in the organization optimal utilization of current personnel has become prior instead of recruiting new personnel. This causes necessity of additional attention to develop the employees, which is related to satisfying the organization's future needs by providing it with qualified personnel. According to organization's strategic goals the system of increasing productivity has to demonstrate contribution of each employee, and has to encourage the understanding about possible relation among individual and organization's goals. It is significant to increase the efficiency of current personnel evaluation system by

satisfying the learning needs with appropriate training and learning programs and encouraging the further growth possibilities to civil servants and employees, and by possibilities providing incentive rewarding system to this process.

Conclusions

Despite the fact that there are certain limitations to fully use balanced scorecard approach for creating strategy of public sector institution as intellectual organization, linkage model of organization's strategy map could help determine components, tasks and actions that are crucial for achievement strategic goals of organization. HR development in public sector organizations is not an end in itself but significant component of organizational development. Basic elements of HR strategy should be harmonization of functions and tasks of employees and departments with organization's goals, focused personnel development and carrier growth, on the basis of qualitative indicators established performance management system and establishment of motivating work environment in the organization. These elements should be supported by establishment of optimal organizational structure, provision of effective activity of personnel management department as a strategic partner of organization's management, and establishment of modern and effective infrastructure.

Reference

- Amaratunga, D., Baldry, D. and Sarshar M. (2001). *Process improvement through performance measurement: the balanced scorecard methodology*. Work Study, 50(5), 179-188.
- Arveson, P. (2003). *Building a Government Balanced Scorecard*. Balanced Scorecard Institute. [Retrieved Januaro 15, 2006], <www.balancedscorecard.org>.
- Ban, C. (2004). The changing role of the Human Resource Office, *Human Resources Management in Government*, 2nd Edition. Jossey-Bass.
- Berman, E. M. (2006). *Productivity in Public and Nonprofit Organizations*. Armonk, NY.
- Bounfour, A. and Edvinsson, L. (2005). A Public Policy Perspective on Intellectual Capital. *Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary Insights Into Management, Measurement, and Reporting*. Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Bourgon, J. (2007). Responsive, responsible and respected government: towards a New Public Administration theory. *International Review of Administrative Sciences*, 73(1), 7-26.
- Brewster, C., Larsen, Holt, H., Mayrhofer W. (2000). Human Resorce Management: A Strategic Approach? *Human resource management in Northern Europe: trends, dilemmas, and strategy*. Blackwell, Oxford.
- Clark, D. N. (1997). Strategic Management Tool Usage: A Comparative Study. *Strategic Change* 6(7), 417-427.
- Commission for Social Development (2003). Improving Public Sector Effectiveness. Report of the United Nations Expert Group Meeting. *Convened in preparation for the 42nd session of the Commission for Social Development*. Dublin, Ireland, 16-19 June 2003. http://www.un.org/esa/socdev/csd/csd42docs/improv_pub_sec%20-%20summary.pdf (retrieved 03/21/2008)
- Cooper, C. L., Channon, D. F. (1998). *The concise Blackwell encyclopedia of management*. Wiley-Blackwell.
- Deniš, A. (2008). Improving Work Efficiency in Intellectually Demanding Employment. *Scientific Papers*. University of Latvia, 721.
- Drucker, P.F. (2007). Management Challenges for the 21st Century. *Amsterdam: Elsevier Science & Technology*, 208.
- Engel, C. (2002). Common Assessment Framework: The State of Affairs. Eipascope Article, 2002/1. [Retrieved June 6, 2008]. <http://www.eipa.eu/cms/repository/eipascope/scop2002_1_10.pdf>.
- Holton, E. F. III, Yamkovenko, B. (2008). Strategic Intellectual Capital Development: A Defining Paradigm for HRD? *Human Resource Development Review*, 7, 270 – 291.
- Inamdar, S. N., Kaplan, R. S., Helfrich Jones, M. L., Menitoff, R. (2000). The balanced scorecard: A strategic management system for multi-sector collaboration and strategy implementation. *Quality Management In Health Care*, 8 (4), 21-39.
- Jensen, M.C. (2002). *Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function*. *Business Ethics Quarterly*, 12(2), 235-256.
- Kaplan, R., Norton, D. (1992). The Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review* 70 (1), January/February, 71-79.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press, Boston.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2001). *The Strategy-Focused Organization*. Harvard Business School Press, Boston.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business School Press, Boston.
- Kenny, G. (2003). Balanced scorecard: why it isn't working. *New Zealand Management*, 50(2), 32-34.
- Lengnick-Hall, M., Lengnick-Hall, C. (2003). *Human Resource Management in the Knowledge Economy: New Challenges, New Roles, New Capabilities*. Berrett-Koehler, San Francisco.
- Massey, A. (1999). Quality Issues in the Public Sector. *Public Policy and Administration*, 14(3), 1-14.
- Murby, L., Gould, S. (2005). Effective Performance Management with the Balanced Scorecard. Technical Report. The Chartered Institute of Management Accountants. [Retrieved Jaunuaro 5, 2006], <www.cimaglobal.com>.
- Niedrite, V. (2003). Management of Intellectual Organizations within Changing Environment. *Scientific Papers. University of Latvia*, 660, 215-223.
- Niven, P. R. (2003). *Balanced Scorecard Step-by-Step for Government and Nonprofit Agencies*. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Pessanha, D. S. da Silva, Prochnik, V. (2006). Practitioners' Opinions on Academics' Critics on the Balanced Scorecard Available at Social Science Research Network. [Retrieved April 6, 2000], <<http://ssrn.com/abstract=1094308>>.
- Rohm, H. (2002). A Balancing Act: Developing and Using Balanced Scorecard Performance Systems. *Perform Magazine*, 2(2), 1-8
- Rohm H. (2003). Improve Public Sector Results With A Balanced Scorecard: Nine Steps to Success. Balanced Scorecard Institute, www.balancedscorecard.org (retrieved 10/31/2007)
- Sims, R.R., (2006). Human resource development: today and tomorrow. Greenwich: Information Age Publishing, 339 p.
- Sir Peter Gershon CBE (2004). Releasing resources to the frontline – Independent Review of Public Sector Efficiency (HM Treasury, July 2004): <http://www.hm->

- treasury.gov.uk/media/C/A/efficiency_review120704.pdf (retrieved 03/21/2008)
- Sotirakou T. and Zeppou M. (2006). Utilizing performance measurement to modernize the Greek public sector. *Management Decision* Vol. 44 No. 9, pp. 1277-1304
- Spee, A.P. and Jarzabkowski P. (2009). Strategy tools as boundary objects. *Strategic Organization* Vol 7(2), pp. 223-232
- State Chancellery (2001). Strategy of Public Administration Reform for 2001-2006 (Approved by Cabinet of Ministers of Republic of Latvia on 10 July 2001)
http://www.mk.gov.lv/file/files/valsts_parvaldes_politika/re_fm_100701_valst_parv_ref_strateg_2001-2006.doc (retrieved 06/11/2008)
- State Chancellery (2007). The Final Report of Research Project "Country Benchmark and Governance Indicators".
<http://petijumi.mk.gov.lv/ui/DocumentContent.aspx?ID=3304> (retrieved 09/21/2008)
- State Chancellery (2008). Guidelines for Development of the Latvian Public Administration Policy for 2008-2013 „Better governance: administration quality and efficiency”.
www.mk.gov.lv/file/files/valsts_parvaldes.../mkpamn_26052008_en.doc (retrieved 02/24/2009)
- Stenfors, S., Tanner, L. and Haapalinna, I. (2004). Executive Use of Strategy Tools: Building Shared Understanding through Boundary Objects. *Frontiers of E-Business Research*, pp. 635-645
- Talbot C. (1999). Public Performance - towards a new model? *Public Policy and Administration* Volume 14 No.3 Autumn
- Tompkins, J. (2002). Strategic Human Resources Management in Government: Unresolved Issues. *Public Personnel Management*, Vol. 31(1), pp. 95-110
- Wilson C., Hagarty D. and Gauthier J. (2003). Results Using the Balanced Scorecard in the Public Sector. *Journal of Corporate Real Estate*. Vol.6 No.1, pp.53-63

CONTEMPORARY APPROACH TO HRM OF PUBLIC ADMINISTRATION IN LATVIA

Summary

Last decades are remarkable for a large amount of public administration reforms in many countries, where wide reforms are performed in order to make government's performance more effective, productive, opened, transparent and accessible for the society. Professionally trained, motivated and contributory personnel is the crucial precondition for successful implementation of public administration's mission and

realisation of institutional functions and strategies. Goals of learning and growth of the organization's personnel describe how the composite of people, technologies and the organizational climate promotes the accomplishment of the strategy. Developing human-resources is a process of improving and releasing people's competencies and knowledge aimed at improvement of individual, team-work and entire organizational system performance.

Causal relationship among the four activities perspectives of the organization – finances, customers, internal processes and learning and growth – is demonstrated by the Balanced Scorecard. It describes the framework of value creation strategy in the organization and provides top management with periodical evaluation of the organization's progress towards accomplishing the strategic goals. Despite the fact that there are certain limitations to fully use balanced scorecard approach for creating strategy of public sector institution as intellectual organization, linkage model of organization's strategy map could help determine components, tasks and actions that are critical for achievement strategic goals of organization. HR development in public sector organizations is not an end in itself but significant component of the organizational development. Unfortunately the lack of clear linkage between strategic goals of an organization and learning, development and motivational activities of its personnel do not correspond to achieving necessary level of public sector performance.

Based on the balanced approach, author builds up a linkage model of Latvian public administration reform and analyzes disadvantages disallowing to achieve the strategic goals of public administration of Latvia as well as provides establishment process of public sector organization's HR strategy. HR strategy of public sector organization should be established on the basis of tasks offered to coordinate intangible assets with the strategy, factors that are vital to productivity of intellectual workers and conditions determined to include the development of HR in the strategic planning process. Basic elements of HR strategy should be harmonization of functions and tasks of employees and departments with organization's goals, focused personnel development and carrier growth, on the basis of qualitative indicators established performance management system and establishment of motivating work environment in the organization. These elements should be supported by establishment of optimal organizational structure, provision of effective activity of personnel management department as a strategic partner of organization's management, and establishment of modern and effective infrastructure.

KEYWORDS: public sector organisation, mission, strategy, performance, balanced scorecard, human resource development.

Andris Sarnovičs. Degree: Master of Social Sciences (PhD student in University of Latvia). Workplaces: BA School of Business and Finance, Department of Management Science. Position: assistant professor; Business and Financial Research Centre. Position: board member. Research interests: public administration, human resource development. Address: Valdemara Street 161, LV - 1013, Riga, Latvia. Telephone: +371 67324002. E-mail: andris.sarnovics@lais.lv.



ŽYMĖJIMU IR ONTOLOGIJOS TAIKYMAS GRINDŽIAMAS TEKSTINIŲ DOKUMENTŲ KLASTERIZAVIMU

Marijus Bernotas, Asta Slotkienė

Vakarų Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Šiuolaikinėse organizacijose tekstiniai dokumentai atlieka labai svarbų vaidmenį, o nuolatinis jų kaupimas didina dokumentų saugyklų apimtį. Dažniausiai siūlomi informacijos gavybos iš tekstinių dokumentų metodai yra pagrįsti tik žodžių atitikimo tikrinimu. Alternatyvus informacijos išrinkimo būdas – klasterizavimas. Pastaraisiais metais aktyviai vykdomi įvairūs tyrimai, kurių metu siūlomos vis naujos klasterizavimo metodų modifikacijos, panaudojamos žinių inžinerijos technologijos. Šiame straipsnyje siūlome papildyti tradicinį klasterizavimo metodą žymėjimu grindžiama dokumentų atvaizdavimu, o klasterizavimo rezultatus atvaizduoti panaudojant žinių technologiją – ontologiją. **PAGRINDINIAI ŽODŽIAI:** tekstinių dokumentų klasterizavimas, ontologija.

Išvadas

Informacijai išrinkti praktikoje naudojami įvairūs paieškos metodai, kurie šiuo metu yra nuo paprasčiausios paieškos pagal žodį iki intelektualios paieškos pagal semantinę koncepciją. Tačiau paieškos taikymas duomenų gavybai reikiamą rezultatą suteikia tik po kelių ieškojimų ciklų. Tai mažina informacijos išrinkimo efektyvumą. Dokumentų klasterizavimas siūlo alternatyvų būdą greitai reikalingos informacijos suradimui. Skirtingai nei vykdant paieškos užklausas, klasterizuojant dokumentai į bendras grupes – skirstinius (angl. *cluster*) – patenka ne pagal ieškomų žodžių ar frazių buvimą ar nebuvimą juose, bet pagal dokumentų savybių (tekstinio dokumento turinį) panašumą. Pastaruoju metu šis būdas sparčiai tobulinamas ir siūlomos įvairios modifikacijos klasterizavimo metodų lygmenyje ir duomenų gavybos metodų derinimo aspektu.

Nepriklausomai nuo pasirenkamo klasterizavimo metodo, jo metu atliekami šie žingsniai (Theodoridis; Koutroumbas, 2003): dokumentų atvaizdavimo parinkimas, panašumo mato parinkimas, klasterizavimo metodo parinkimas, grupių pateikimo pasirinkimas, rezultatų validavimas. Įprastus klasterizavimo metodus taikant tekstiniams dokumentams, kurie parengti mažai paplitusiomis kalbomis, tokios kaip, lietuvių, latvių, estų, švedų, olandų, ir t.t., pastebėta, kad sudaromas nekompaktiškas žodžių ir frazių žodynas, kuris naudojamas dokumentų atvaizdavimui. Šiai problemai spręsti siūlome taikyti žymėjimo technologiją, o tinklinę dokumentų struktūrą atvaizduoti panaudojant ontologiją.

Dokumentų klasterizavimas ir klasifikavimas

Tekstinių dokumentų klasifikavimas įvairiose organizacijose yra plačiai paplitęs ir daug kur taikomas dėl savo technologinio įgyvendinimo paprastumo. Tačiau klasifikuodami dokumentus dirbama su iš anksto apibrėžta kategorijų aibe ir klasifikacijos proceso metu

priklausomai nuo turinio, dokumentas yra priskiriamas kuriai nors vienai iš kategorijų, o klasterizuojant dokumentus jokios iš anksto apibrėžtos kategorijų aibės nėra. Dokumentai yra suburiami į grupes tik pagal savo savybių panašumą t.y., dokumentų grupės yra suformuojamos kiekvieną kartą pagal įvairias dokumentų savybes, o ne klasifikuojami į iš anksto suplanuotą organizacijos kategorijų sistemą.

Aplinkos objektų klasterizavimas yra įgimta kiekvieno žmogaus savybė. Įprasta aplinkinius asmenis intuityviai skirstyti į vyrus ir moteris, daiktus skirstyti pagal geometrines figūras, paskirti, spalvas ir pan. Jau prieš 30 metų dokumentų klasterizavimas buvo taikomas informacijos išrikimui. Mokslininkai kasmet siūlo vis naujų klasterizavimo metodų modifikacijų, kurios gali atsižvelgti ne tik į objektų tarpusavio panašumus, bet ir santykių tarp jų pobūdį. To pasekoje gaunami tikslesni paieškos rezultatai, kurie labiau atitinka vartotojų užklausas. Literatūroje yra aprašyta daug klasterizavimo metodų, kurie tarpusavyje skiriasi dokumentų atvaizdavimo aprašymu, taikomais panašumo matais ir klasterizavimo algoritmu bei dokumentų grupių pateikimo būdu. Šiame darbe plačiau panagrinėsime dokumentų atvaizdavimo būdus ir jų tobulinimo tendencijas.

Dokumentų atvaizdavimo būdai

Vienas iš pirmų žingsnių, įtakojančių klasterizavimo rezultatą, yra dokumentų atvaizdavimo būdo parinkimas. Tai atributų parinkimas, kurie, taikant klasterizavimo algoritmą, atvaizduoja kiekvieną dokumentą. Dažniausiai dokumento atvaizdavimui yra panaudojamas dokumento tekstas. Praktikoje tekstinių dokumentų klasterizavimui plačiausiai taikomas vektorinės erdvės modelis. Šiame modelyje dokumentas apibrėžiamas euklidinės erdvės vektoriumi, kuriame tekstiniai dokumentai apibūdinami žodžių vektoriais $\langle t_1, \dots, t_n \rangle$, kur t_i yra žodžio svoris

dokumentų kolekcijoje, o n yra klasterizuojamos dokumentų kolekcijos žodyne esantis žodžių skaičius. Kolekcijos žodynas yra sudaromas iš dokumento tekste esančių žodžių, atliekant žodžių filtravimo procesą, kurio metu atmetamos skirtingos formos žodžiai, semantiniai atitikmenys ir tokios kalbos dalis kaip įvardžiai, prielinksniai ir pan. Pastebėta, kad vektorinės erdvės modeliui būdingi šie ypatumai:

1. Nesudėtingas taikymas dokumentų savybių aprašymui;
2. Paprastai apskaičiuojamas panašumas tarp dviejų dokumentų;
3. Klasterizavimo rezultatai įtakoja kolekcijos žodynas, kuriame gali būti ignoruojami kelių žodžių išreiškimai, kaip, pavyzdžiui, Europos sąjunga. Taip pat problematiškas sinonimų ir daugiareikšmių sinonimų interpretavimas, kadangi jiems gali būti priskirtos tapačios savybės
4. Neoptimalus taikymas lokaliai vartojamoms kalboms, tokioms kaip olandų, latvių, lietuvių ir pan., kadangi sudaromas nekompatiškas žodynas ir gali būti iškreipiami klasterizavimo rezultatai.
5. Dokumentų savybių išskyrimui ignoruojamas žodžių apibendrinimo ryšys. Kolekcijos žodyne žodžiai pateikiami nepriklausomai vienas nuo kito, tačiau dažniausiai jie priklauso tam tikrai grupei, kaip pavyzdžiui, auksas ir sidabras priklauso brangesiems metalams.

Minėtų trūkumus (3-5) siūlome spręsti taikant sparčiai populiarėjančią žymių (angl. *tags*) priskyrimo objektams technologiją, kuri vadinama žymėjimu (angl. *tagging*). Žymės - tai yra tekstinių dokumentų turinius aprašantys metažodžiai, kurie dar vadinami raktažodžiais (angl. *keywords*). Žymėjimo technologijos esminis privalumas, kuris naudingas klasterizavimo procese, yra objekto priskyrimo kelioms kategorijoms galimybė. Klasifikavimo mechanizmas, grindžiamas objektų žymėjimu, taikomas įvairių skaitmeninių objektų aprašymui. Dažniausiai tai atlieka dalykinės srities specialistai. Scott A. Golder ir kt. autorių atliktame tyrime pastebėta, kad suteikiant galimybes priskirti objektams žymes ne specialistams, o jų autoriams ar kitiems objekto vartotojams sudarant galimybes priskirti savo ir validuoti kitas žymes, sukuriami stebėtinai stabili ir dėsninga klasifikacijos sistema.

Remiantis žymėjimo technologija, klasterizuojami dokumentai siūlomame metode yra aprašomi dokumentų autorių priskirtomis žymėmis. Tuomet modifikuotame vektorinės erdvės modelyje dokumentai aprašomi žymėmis, kur dokumentas prilyginamas daugiamačių erdvės vektoriui žymių vektoriais $\langle t_1, \dots, t_m \rangle$, kur t_j žymės svoris kolekcijos dokumente, o m yra klasterizuojamos dokumentų kolekcijos žodyne esantis žymių skaičius. Kadangi žymes priskiria dokumentų autoriai ir jų kiekis gali būti skirtingas dokumentų kolekcijoje, tai t_j svoriai papildomai normalizuojami taip, kad dokumentų vektorių ilgis būtų lygus vienetui. Tam taikome šią formulę:

$$t_j = \frac{a_j \cdot df_j}{\sqrt{\sum_{r=1}^m (a_r \cdot df_r)^2}} \quad (1)$$

čia a_j (a_r) nurodo ar j -oji (r -oji) dokumentų kolekcijos žymių žodyne esanti žymė priskirta dokumentui.

Remiantis tyrimų duomenimis (Golder, Huberman, 2006) galime teigti, kad subjektyvus ir individualus žymių priskyrimas dokumentui jo autoriaus, neturi įtakos nepilnaverčiam kolekcijos žodynui, kadangi paprastai vartotojai parenka bendrus terminus, apibūdinančius dokumento turinį.

Tyrimo rezultatai

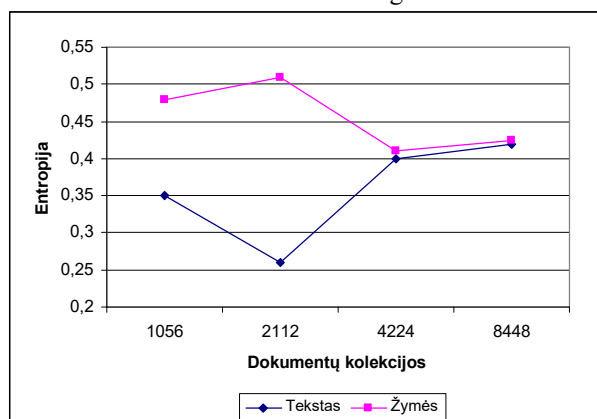
Eksperimento metu buvo sudarytos keturios skirtingo dydžio tekstinių dokumentų kolekcijos iš 13769 dokumentų archyvo (1 lentelė). Tyrimo metu klasterizuojamos dokumentų kolekcijos panaudojant skirtingus atvaizdavimo būdus: dokumentus atvaizduojant dokumento tekstu arba atvaizduojami jam priskirtomis dokumentų autorių žymėmis. Vidutinis priskiriamų žymių kiekis dokumentui svyruoja nuo 1 iki 7 žymėmis. Eksperimento metu sudarytos 5 dokumentų klasės.

1 lentelė. Dokumentų kolekcijos

Dokumentų kolekcija	Dokumentų kiekis	Žodžių kiekis kolekcijoje	Žymių kiekis kolekcijoje
1	1056	36843	1379
2	2112	55352	1882
3	4224	81293	2449
4	8448	116755	2754

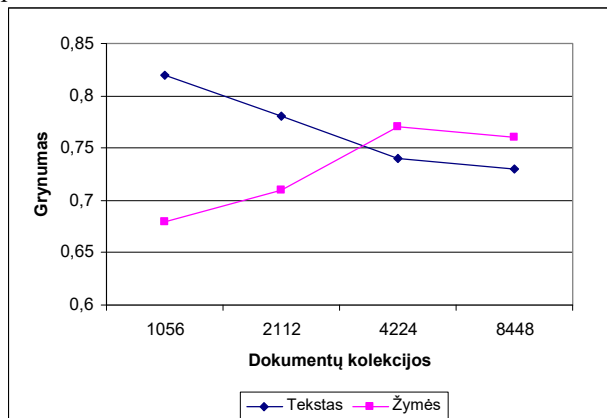
Klasterizavimo procese dokumentų panašumui įvertinti taikomas kosinuso koeficientas, naudojamas skaldantis į 5 skirstinius (dokumentų grupes) K-means algoritmas. Gauti rezultatai įvertinami dvejomis metrikomis: entropija, grynumas.

Entropija, kuri nusako skirtingų klasių dokumentų išsisklaidymo laipsnį vieno skirstinio ribose. Kuo entropijos reikšmė artimesnė 0, tuo išsisklaidymo laipsnis mažesnis ir klasterizavimo rezultatai geresni.



1 pav. Entropijos koeficientas įvairiose dokumentų kolekcijose

Iš entropijos grafiko (2 pav.) matyti, kad entropijos įvertinimas geresnis, dokumentų klasterizavimui taikant jo tekstą, o ne autorių priskirtas žymes. Tai galėjo įtakoti nedidelis žymių kiekis (nuo 1 iki 7) priskiriamas dokumentui. Tačiau, didėjant dokumentų skaičiui (4224 ir 8447 dokumentų kolekcijose), entropijos vertės tampa panašios.



2 pav. Grynumo vertės įvairiose dokumentų kolekcijose

Grynumas įvertina vienos klasės dokumentų susitelkimo laipsnį vieno skirstinio ribose. Grynumo vertė (2 pav.), esant didesnei tekstinių dokumentų kolekcijai, pranašumas pastebimas kuomet naudojamas žymėjimu grindžiamas klasterizavimo metodas, o ne iš tekstinio dokumento sudarytų žodžių rinkiniai.

Apibendrinus tyrimo rezultatus, galime teigti, kad naudojant nekompatiška žodyną (žodžiai iš dokumento teksto mažai paplitusioje lietuvių kalboje) grindžiama klasterizavimo metodą, gaunami kokybiški klasterizavimo rezultatai, tačiau, esant dideliame dokumentų skaičiui kolekcijoje, žymėjimu grindžiamas metodas net lenkia grynumo metrikos rezultatus.

Ontologijos panaudojimas dokumentų atvaizdavimui

Iki 1990 metų žodis ontologija buvo vartojamas tik filosofijos mokslų srityje. Ir tik vis labiau didėjant informacijos svarbai, šis terminas pradėtas vartoti žinių inžinerijoje. Kompiuterijos mokslas ontologija apibrėžia, kaip žinojimo sritį, kuri nusako terminų, naudojamų tam tikrame tekste reikšmę arba reikšmių sritį, jų tarpusavio sąryšius ir priklausomybę (Čaplinskas A. ir kt.). Informacijos išrinkimui iš tekstinių dokumentų ontologija gali būti naudojama kaip dokumentų kolekcijos žodyno konceptuali specifikacija (Cheng K ir kt.), kuri apibrėžia ne tik žodžius ar jų junginius, bet jų semantinius ryšius: semantinis panašumas, tarpusavio priklausomybės apibrėžtis, apibendrinimo ryšius.

Pastebėta, kad dokumentų reprezentavimo metodas, grindžiamas vektorinės erdvės modeliu, klasterizavimo rezultatams turi šiuos neigiamus padarinius:

1. Kelių priklausomų žodžių išreiškimo pilnumo stoka. Pavyzdžiui, „Europos sąjunga“, žodis Europos būtų ignoruojamas.
2. Sinonimams priskirtos skirtingos savybės. Pavyzdžiui, agentas, atstovas, tarpininkas. Pagal prasmę jie sinonimiški, tačiau priklausomai nuo

konteksto interpretuojant gali būti priskirtos netapачios savybės.

3. Daugiareikšmiai žodžiai gali būti interpretuojami pagal vieną savybę, o suprantami kontekste skirtingai. Pavyzdžiui, žodis virusas. Priklausomai nuo konteksto gali reikšti virusą plintantį kompiuterių sistemose arba žmogaus ligos sukėlėją.
4. Sąvokų apibendrinimo nebuvimas. Sąvokos yra nepriklausomos. Pavyzdžiui, auksas ir sidabras priklauso brangesiems metalams.

Pirmieji trys trūkumai išsprendžiami dokumentų kolekcijos žodyno sudarymo lygmenyje, o paskutinisys reikalauja konceptualaus sprendimo. Holto A. ir kt. autoriai siūlo papildyti vektorinės erdvės modelį panaudojant ontologiją, kuri leistų atsižvelgti į ryšius tarp žodžių dokumentų kolekcijoje neprarandant dokumento konteksto. Jie siūlo vektorinės erdvės modelyje integruoti ontologiją. Taikant ontologiją, dokumentas būtų aprašytas daugiamatės erdvės vektoriumi, kuris apimtų ne tik dokumente esančius žodžius (t_f nusako žodžio t_i pasikartojimų dažnį dokumente d), bet ir konceptus (cf yra koncepto c_j pasikartojimų dažnis dokumente) joje:

$$t_d = \langle t_f(d, t_1) \dots t_f(d, t_m), c_f(d, c_1) \dots c_f(d, c_l) \rangle \quad (2)$$

Taikant ontologijomis grindžiama klasterizavimo metodą, kaupiama informaciją ne tik apie dokumente esančius žodžius ar frazes, bet ir apie ryšius tarp jų. Konstruojamas modelis sudarytas iš ontologijų ir dokumentus aprašančių žodžių vektorių. Atlikti tyrimai leidžia teigti, kad žinių panaudojimas dokumentų atvaizdavimui gerina grynumo įverčius. Ypatingai aktualu panaudoti siūlomą metodą ir žymėjimu grindžiamame klasterizavimo metode, kadangi dokumento autoriai priskiria ribotą kiekį (dažniausiai neviršija 10 žymių) raktažodžių.

Tradicinėse dokumentų klasterizavimo sistemose tekstiniai dokumentai kaupiami jų saugykloje, o vykdant jų išrinkimą klasterizavimo metodu išrenkami panašūs dokumentai. Naudojant ontologiją dokumentų skirstinių sudarymas tampa efektyvesnis, kadangi yra naudojama ir ontologijos saugykla, kurioje kaupiami sąryšiai tarp dokumentų jų kolekcijoje apibūdinančių sąvokų.

Kadangi ontologijos panaudojimas vektorinės erdvės modelyje suteikia sąvokų semantinius ryšius ir apibendrinančius, tai galime teigti, kad jos leidžia sudaryti aukšto lygmens struktūrinį vaizdą visoje dokumentų kolekcijoje ar dokumentų grupėje ir sudaro galimybę atvaizduoti nestruktūrinius dokumentus dokumentų saugyklose.

Išvados

Informacijos išrinkimas iš hierarchiškai saugomų dokumentų jų saugyklose neoptimalus, kadangi dokumentas priklauso tik vienai kategorijai. Archyvuose gausu dokumentų, kurie pagal savo turinį priklauso daugiau nei vienai kategorijai. Taikant vieną iš informacijos išrinkimo būdų – klasterizavimą, minėtas trūkumas pašalinamas. Eksperimento metu klasterizavimo metodas taikytas dokumentų kolekcijoms, kurios skyrėsi dokumentų atvaizdavimo būdu: žodžiai iš

dokumento teksto, dokumento autoriaus priskirtos žymės. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad žymėjimu grindžiamas klasterizavimo metodas rezultatus veikia neigiamai, esant negausiai dokumentų kolekcijai, ir pateikia kokybiškus rezultatus, kai dokumentų kolekcijoje daug. Pagrindinė to priežastis – nedidelis žymių kiekis, priskirtas dokumento atvaizdavimui. Remiantis pastarųjų metų atliktais tyrimais, galime teigti kad šis trūkumas ištaisomas atsižvelgiant ne tik į tiesiogiai du dokumentus vienijančias savybes, bet ir jų kontekstą. Tai įgalina ontologijos panaudojimas dokumentų atvaizdavimo etape, kadangi būtų kaupiami ryšiai tarp žymių dokumentų skirstiniuose ir dokumentų kolekcijų ribose, o tada atsiranda galimybė panaudoti sąvokų apibendrinimo ryšį. Manome, kad jos integravimas leistų pagerinti ir dokumentų panašumo įverčius

Literatūra

- Cheng, K. Ch., Pan, X., Kurfess, F. *Ontology-based Semantic Classification of Unstructured Documents*. (2003). [Žiūrėta 2009 lapkričio 5d.], <<http://cil.stanford.edu/~xpan/Cheng-Pan-Kurfess-2003.pdf>>.
- Bloehdorn, S., Cimiano, P., Hotho, A., Staab S. An Ontology-based Framework for Text Mining. (2005). *LDV Forum – GLDV Journal for computational linguistics and language technology*. 20(1), 87-112
- Čaplinskas, A., Čiukšys, D. (2003). Ontologijų panaudojimo ypatumai kuriant moderniąsias informacines sistemas. *Informacijos mokslai*, 26, 94-97.
- Hotho, A. Maedche, S. Staab, V. Zacharias. (2002). *On Knowledgeable Supervised Text Mining to appear in: "Text Mining" Workshop Proceedings*, Springer.
- Hotho, S. Staab, G. Stumme. Text Clustering Based on Background Knowledge. *Technical Report 425*, University of Karlsruhe, Institute AIFB, 76128 Karlsruhe, Germany. April 2003
- Golder, S., Huberman, B. A. (2006). Usage Patterns of Collaborative Tagging Systems. *Journal of Information Science*, 32(2), 198–208.
- Weiss, D. (2006). Descriptive Clustering as a Method for Exploring Text Collections. PhD thesis. Poznan University of Technology, Poznań.
- Chang, H-C. Hsu, C-C. (2005). *Using topic keyword clusters for automatic document clustering*, 419- 424.
- Bernotas, M., Laurutis, R., Slotkienė, A. (2005). Issues on Forming Metadata of Editorial System's Document Management. *Information Technology And Control*, 34(4), 371 - 376.
- Bloehdorn, S., Cimiano, P., Hotho, A., Staab, S. An Ontology-based framework for text mining, LDV Forum – GLDV. *Journal for computational linguistics and language technology*, 20(1), 87-112.
- Theodoridis, S., Koutroumbas, K. (2003). *Pattern Recognition*, Second Edition. Academic Press, San Diego.

TEXT DOCUMENT CLUSTERING USING TAGGING-BASED TECHNIQUE AND ONTOLOGY

S u m m a r y

Text documents are very significant in contemporary organizations, and their constant accumulation enlarges the scope of document storage. Standard text mining and information retrieval techniques of text document usually rely on word matching. An alternative way of information retrieval is clustering. In these latter years various researches are performed; new modifications of clustering methods are proposed; knowledge engineering technologies are used. In this paper we suggest to complement the traditional clustering method by document representation based on tagging, and to improve clustering results by using knowledge technology – ontology.

KEYWORDS: text document clustering, ontology.

Marijus Bernotas, VŠĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakulteto lektorius. El. paštas marijus.bernotas@tf.su.lt.
Asta Slotkienė, VŠĮ Vakarų Lietuvos verslo kolegijos Šiaulių fakulteto lektorė. El. paštas slotkiene@tf.su.lt.



MOBILAUS ROBOTO SEGMENTUOTO OBJEKTO PAVIRŠIAUS FRAGMENTO AKTYVINIS SPALVOS NUSTATYMO TYRIMAS

Arnas Papšys¹, Palmira Papšienė^{2,3}

¹Kauno technologijos universiteto Panevėžio institutas, ²Šiaulių kolegija, ³Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Anotacija

Mobilaus roboto gebėjimas spalvotai matyti aplinką yra vienas iš pagrindinių techninės regos sistemos privalumų, viena tobuliausių išorinės aplinkos jutimo priemonių, padedanti reaguoti į aplinkos dinaminis pokyčius. Spalvoto vaizdo regėjimą galima būtų priskirti prie gebėjimų atskirti šviesos spektro sudėtį arba, kitaip sakant, gebėjimų atpažinti objekto spalvą. Technologijų pažanga turi didelę įtaką gaminant techninės regos įrenginius, kurie plačiai naudojami išorinės aplinkos suvokimui ir yra labai svarbūs robotams, kurie vykdo mobilias automatizuotas užduotis. Mobiliems robotams yra svarbu tiksliai nusistatyti savo lokalizacijos vietą ir judėjimo trajektoriją, siekiant išvengti susidūrimo su dinaminėmis kliūtimis. Paprastai mobilūs robotai aplinkos suvokimui tradiciškai naudoja ultragarso jutiklius ir lazerinius iešiklius. Pastaruoju laiku labai išstobulėjo vaizdo jutikliai. Vaizdo kamerą, naudojamą mobiliajame robote, galima laikyti kaip vieną iš efektingiausių išorinės aplinkos suvokimo jutiklių. Naujos kartos robotų aplinkos stebėjimo optinės sistemos pagal savo našumą bus panašios į gyvūnų akis, o ne į įprastines vaizdo kameras. Suformuotame vaizdo kameros aplinkos optiniame vaizde yra labai daug informacijos, kurią reikia įvertinti pagal daugelį aspektų. Robotas, turintis spalvos segmentavimo galimybę, gali vykdyti objekto paiešką pagal jo spalvą tarp vienodos geometrinės formos turinčių objektų. Atliktas tyrimas atskleidė galimybę, kaip mobilus robotas, vykdamas užduotis ir turintis spalvoto regėjimo galimybę, galėtų panaudoti objekto spalvos nustatymui daugiaspalvį lazerį (DL).

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: mobilus robotas, techninė rega, lazeris, vaizdo kamera, spalvos, segmentacija.

Įvadas

Tobulėjant išorinės aplinkos jutikliams, mobilų robotą supanti aplinka tapo milžiniška dinaminės informacijos saugykla. Mokslininkai kelia klausimą, kaip veiksmingai ja naudotis ir kaip pasirinkti teisingą kelią daugybėje informacijos kiekiuose. Iš dalies problemą išsprendžia techninei regai suteikta galimybė surasti ir atpažinti spalvotus objektus. Tokios sistemos leidžia mobiliam robotui ieškoti reikalingos informacijos pagal iš anksto užprogramuotus metodus ir algoritmus. Tokių paieškos sistemų yra daug, jos skiriasi savo sudėtingumu, paieškos organizavimo principu, sparta ir kt. (Dagys et al. 2000).

Spalvoto vaizdo regėjimą galima būtų priskirti prie gebėjimų atskirti šviesos spektro sudėtį arba, kitaip sakant, gebėjimą atpažinti objekto spalvą. Pagrindus šiuolaikinei šviesos teorijai 1672 metais *paklojo* Niutonas, užrašęs savo samprotavimus apie baltos ir spalvotos šviesos prigimtį. Pasak autoriaus, paminėtini yra Geigensas, Junga, Frenelis, Maksvelas, Gercas, įnešę savo indėlį, formuojant šviesos prigimtės teoriją. Remiantis jų darbais buvo nustatyta fizinė šviesos prigimtis ir įrodyta, kad balta šviesa yra skirtingų šviesos spalvų mišinys, jos turi skirtingus bangų ilgius nuo 400 nm iki 700 nm (Петровский 1988).

Spalvas galima charakterizuoti kiekybiškai ir kokybiškai. Kiekybiškai spalva charakterizuojama pagal jos šviesumą (ryškumą). Kokybiškai vienodos spalvos, bet turinčios skirtingą šviesumą, suvokiamos skirtingai. Spalvos yra suvokiamos pagal jų spalvinį toną, šviesumą ir sodrumą, o spindulio spalva yra charakterizuojama, ryškumu, dominuojančio spindulio bangos ilgiu ir spalvų

švarumu. Yra sukurta teorija, kuri rodo, kad bet kuri spalva susideda iš trijų komponentų. Pagal šią teoriją žmogaus akies tinklainėje yra trijų rūšių kolbūtės, kurios turi skirtingą spektrinį jautrumą. Pagal šių trijų kolbūčių sužadinimo lygį, žmogus mato vieną ar kitą spalvą. Trijų pagrindinių spalvų parinkimas įgalina sukurti daugybę kolorimetrinių sistemų. Siekiant pašalinti neapibrėžtumą buvo sukurtos tarptautinės reikšmės trijų pagrindinių spalvų, kurių pagrindu yra suformuotos dvi pagrindinės kolorimetrinės sistemos RGB ir XYZ (Айсберг, Дурин 1975).

Kad robotas sėkmingai įvykdytų jam pavestą užduotį, jis turi suvokti jį supančią aplinką. Jei robotą supanti aplinka būtų statinio pobūdžio, robotui būtų lengva priimti sprendimus užduoties vykdyme. Deja, ji nuolat kinta. Neįmanoma užprogramuoti roboto visiems atvejams, nes nuspėti dinaminės aplinkos keitimosi neįmanoma. Todėl robotas turi pastoviai gauti informaciją apie jį supančios aplinkos pokyčius. Tam tikslui pasiekti reikia sukurti vidinį robotą supančios aplinkos modelį. Šis modelis teiktų informaciją apie pokyčius išorinėje aplinkoje, kurioje dirba robotas. Vieni robotai turi aukštą intelektą, kiti žemą, bet visi jie supranta išorinę aplinką pagal savo viduje sukurtą aplinkos modelį ir savarankiškai valdo savo veiksmus. Visus juos jungia vienas gebėjimas – tai savarankiškai suvokti aplinką ir vykdyti pavestą užduotį (Мацкевич 1988).

Moksliniuose darbuose mobilių robotų gebėjimą atpažinimą spalvas įvairiais aspektais nagrinėjo šie mokslininkai: Мацкевич, Laugier, Chatila, Dudek,

Giguere, Sattar, Corke, Hager, Bakšys, Fedaravičius ir kt. Lietuvoje ši problema iki šiol mažai tyrinėta.

Tyrimo objektas – mobilaus roboto aptikto objekto fragmento spalvos nustatymas.

Tikslas ir uždaviniai. Šio straipsnio tikslas – pasiūlyti mobilaus roboto techniniame regėjime spalvų atpažinimo tendencijas tolesnių tyrimų plėtotei. Siekiant jį įgyvendinti, buvo numatyti tokie uždaviniai:

- apibrėžti techninės regos koncepciją teoriniu aspektu,
- įvardinti techninės regos privalumus ir galimybes, jų naudojimą mobiliajame robote,
- teoriškai pagrįsti aktyvinį objekto spalvos nustatymo būdą lazerio pagalba.

Tyrimo metodas. Sisteminė ir lyginamoji mokslinės literatūros analizė, sisteminimas ir sintezė, modeliavimas, išvadų generavimas.

Techninės regos koncepcija teoriniu aspektu

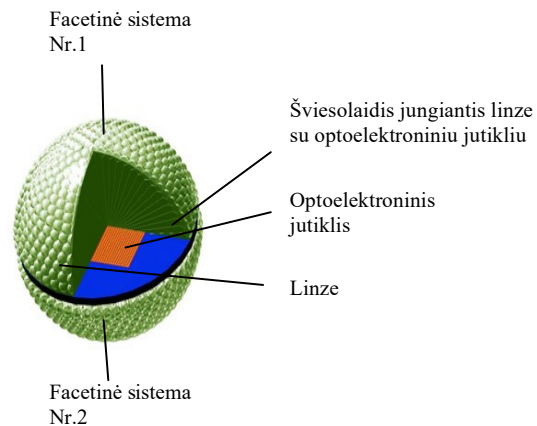
Technologijų pažanga turi didelę įtaką gaminant techninės regos įrenginius, kurie plačiai naudojami išorinės aplinkos suvokimui ir yra labai svarbūs robotams, kurie vykdo mobilias automatizuotas užduotis. Ypač jiems yra svarbu tiksliai nusistatyti savo lokalizacijos vietą ir judėjimo trajektoriją, siekiant išvengti susidūrimo su dinaminėmis kliūtimis. Įvairių užduočių vykdymas, pasitelkiant vien tik mašininį regėjimą yra vienas iš pagrindinių šių dienų tyrinėjimo objektų, nes mobilus robotas turi gebėti ne tik prisitaikyti prie sudėtingų dinaminio ir nestrukūrinio aplinkos sąlygų, bet ir prie realaus pasaulio aplinkos apšvietimo ir šešėlių atsiradimo pokyčių (Mata et al. 2005).

Vienas iš primityvesnių trimatės aplinkos suvokimo būdų būtų teigimas, kad trečiasis *įrankis*, padedantis žmogui suvokti trimatę aplinką, yra daiktų atpažinimas pagal jų dydžius. Šis metodas taikomas ir robotams, jei to pakanka užduočiai atlikti. Pavyzdžiui, pramoninio roboto darbo užduotis yra perkėlinėti penkis skirtingų tipų gaminius iš vienos vietos į kitą, ir jis pilnai gali juos atpažinti, bet šis metodas vargu ar padės robotui susiorientuoti *nepažįstamoje* patalpoje (Калиниченко 2006).

Mobilaus roboto gebėjimas teisingai suvokti jį supančią aplinką yra *pamatas* teisingo sprendimo priėmimui. Paprastai robotai aplinkos suvokimui tradiciškai naudoja ultragarso jutiklius ir lazerinius iešiklius. Bet paskutiniu laiku labai išstobulėjo vaizdo jutikliai. Vaizdo kamerą, panaudotą mobiliajame robote, galima laikyti vienu iš efektingiausių išorinės aplinkos suvokimo jutiklių, nes kameros apžvalgos kampas yra gana didelis, siekia 180 kampą (Kortenkamp, Simmons 2008).

Naujos kartos robotų aplinkos stebėjimo optinės sistemos pagal savo našumą bus panašios į gyvūnų akis, o ne įprastinės vaizdo kameros. Evoliucija išvystė apie dešimt skirtingų regėjimo sistemų. Gyvūnai turi dvi pagrindines regėjimo sistemas: akis-vaizdo kamera su viena linze, kur vaizdas projektuojamas į tinklainę ir į kitą sudėtingą (facetinį) regėjimą.

Dirbtinis analogas facetinio aplinkos matymo įrenginio sudarytas iš daugybės mažų linzių sujungtų šviesolaidžiu nukreiptu žemyn su optoelektroniniu jutikliu. Sujungus dvi tokias sistemas *nugara su nugara* teoriškai būtų galima gauti optinę apžvalgos sistemą su 360 apžvalgos kampu pagal horizontalę ir vertikale.



1 pav. Sferinis stebėjimo sistemos teorinis modelis
Šaltinis: Lee, Szema (2005).

Suformuotame vaizdo kameros aplinkos optiniame vaizde yra labai daug informacijos, kurią reikia įvertinti pagal daugelį aspektų (Christensen, Hager 2008).

Spalvotas techninis regėjimas išplečia mobilaus roboto galimybes tiek supančios aplinkos atpažinime, savo dislokacijos vietos nustatyme, tiek reikiamo objekto paieškoje. Robotas, turintis spalvos segmentavimo galimybę, gali vykdyti objekto paiešką tarp vienodos geometrinės formos turinčių objektų, pagal jo spalvą – pasitelkdamas statinės objekto spalvos histogramą. (Dudek et al. 2008).

Histograma – tai santykinis spalvinės komponentės lygių pasitaikymas vaizde. Spalvinės histogramos yra vienas iš integruotų statistinių vaizdo spalvos aprašymo būdų. Jos užfiksuoja spalvos komponentių pasiskirstymą vaizde arba jo srityje (Grisan et al. 2003).

Spalvotas vaizdo kameros panaudojimas mobiliame robote padeda jam tiksliau sudaryti judėjimo maršrutą, stebėti aplinką ar objektus, kurių lokalizacija yra statinė bei dinaminė (Laugier, Chatila 2007).

Įžymus žaislas robotas-šuo *Aibo*, kurio pagrindinis informacijos šaltinis apie jį supančią aplinką yra vaizdo kamera, kurios pagalba sugeba surasti ir atpažinti savo žaislus, kurie yra specialiai nuspalvinti.



2 pav. Žaislas robotas-šuo *Aibo* su specialiai nuspalvintu savo žaisliuku
Šaltinis: Kortenkamp, Simmons (2008)

Fundamentalios mašininio regėjimo problemos yra paremtos reikiamos informacijos išskyrimu apie mobilų robotą dominantį objektą, jo lokalizaciją bei judėjimo dinaminius pokyčius robotą supančioje aplinkoje, kad mobilus robotas galėtų adekvačiai reaguoti objekto atžvilgiu ir judėti nusistatytu maršrutu arba jį stebėti. Roboto optinio stebėjimo sistemų pateikiama duomenų srautą turi sugebėti apdoroti apytiksliai 7Mb/s nespalvotam vaizdui ir 30Mb/s – spalvotam vaizdui. Padidinti objekto segmentaciją fono atžvilgiu padeda spalvų atpažinimas (Corke, Hager 2005).

Apšviesti objektą iš principo galima bet koku šviesos šaltiniu, bet lazeris yra universaliausias šviesos šaltinis (Baribeau et al. 1992).

Laisvojoje enciklopedijoje „Vikipedija“ rašoma, kad lazeriniams šviesos šaltiniams būdingas išspinduliuotų bangų monochromatiškumas – visi fotonai neša beveik po vienodą energijos kiekį, t. y. visos bangos beveik vienodo dažnio.

Lazeris sukuria ryškų šviesos spindulį, ir yra lengvas šviesos šaltinis su galima šviesos spindulio korekcija apšvietimo intensyvume ir spindulio plote. Taip pat galima spindulio moduliacija, kas padeda išfiltruoti išorinius trukdžius. Spindulio spalvai sudaryti gali būti panaudotas trispalvis lazeris. (Baribeau et al. 1992).

Lengviausiai robotas aptinka objektus, kurie turi plokščią paviršių statmeną roboto regėjimo sistemai. Tokie objektai nesunkiai segmentuojami stereo regėjimo ar lazerinio atstumo jutiklio pagalba. Jei objekto plokščias paviršius yra pasviręs roboto regėjimo sistemos atžvilgiu, robotui yra sunku nustatyti objekto perimetro ribas. Jos turėtų būti atitinkamai nuspalvintos. Šiuo atveju robotas turi gebėti atpažinti spalvas (Foley et al. 1996)

Spalvų gavimo būdas, maišant keletą spalvų, vadinamas adityviniu. Adityvinis spalvų maišymas gali būti vykdomas optinio, nuoseklaus ir erdvinio spalvų maišymo metodu. Erdvinių spalvų maišymu galima gauti vaizdą iš atskirų spalvotų taškų, juostelių ir kitų figūrų, kurių matmenys yra maži. Šių laikų technologijos sudaro galimybę *susintetinti* bet kokios spalvos šviesą, sumaišant tris pagrindines spalvas: raudona, žalia ir mėlyna (Yanagida 2008).

Spalva, susidedanti iš atskirų dedamųjų, gali būti užrašoma tokiu būdu:

$$f'F = r'R + g'G + b'B \quad (1)$$

kur r' , g' , b' yra spalvų moduliai, parodantys, raudonos, žalios ir mėlynos spalvos kiekį mišinyje. Spalvų sumos modulis yra lygus sudedamų spalvų modulių sumai, todėl

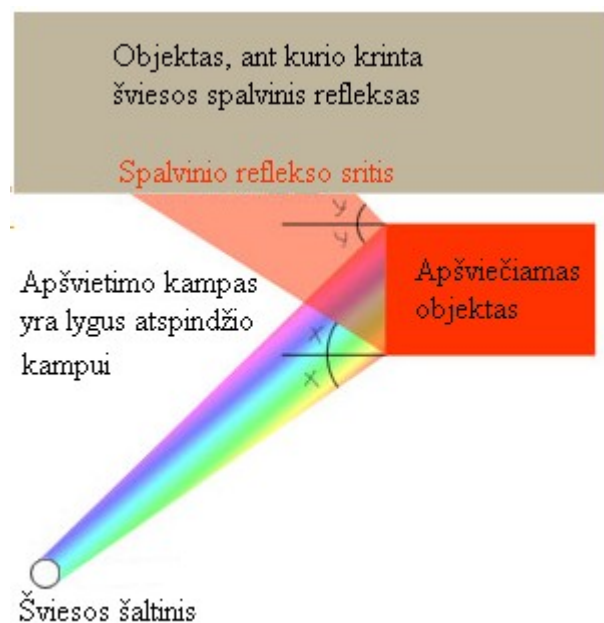
$$1 = \frac{r'}{f'} + \frac{g'}{f'} + \frac{b'}{f'} \quad (2)$$

Pagrindiniai spalvų santykiai yra vadinami spalviniais koeficientais ir žymimi raidėmis r, g, b.

$$F = rR + gG + bB \quad (3)$$

Spalviniai koeficientai parodo kokių santykiu reikia *sumaišyti* pagrindines spalvas, norint gauti reikiamą spalvą (Джадд, Вышецки 1978).

Mums daiktai atrodo spalvoti todėl, kad atspindi ant jų krintančią šviesą. Ant bet kokio daikto krintančią baltą šviesą vienas paviršius spalvas sugeria, o kitas atspindi. Štai atspindėtoji spalva daiktą ir daro mūsų regimos spalvos. Kai dienos šviesa krinta ant raudonų batų, juos matome raudonus todėl, kad jie atspindi tik raudoną šviesos spektro dalį, o visas kitas spalvas – sugeria. Aiškiai išreiškta tam tikram daiktui būdinga spalva, vadinama lokaline spalva. Aplinkoje lokalinė spalva keisis nuo apšvietimo, daikto formos, nuo aplinkinių daiktų spalvos, nuotolio erdvėje. Spalvos santykis su šalia esančiu daiktu, vadinamas spalviniu refleksu.

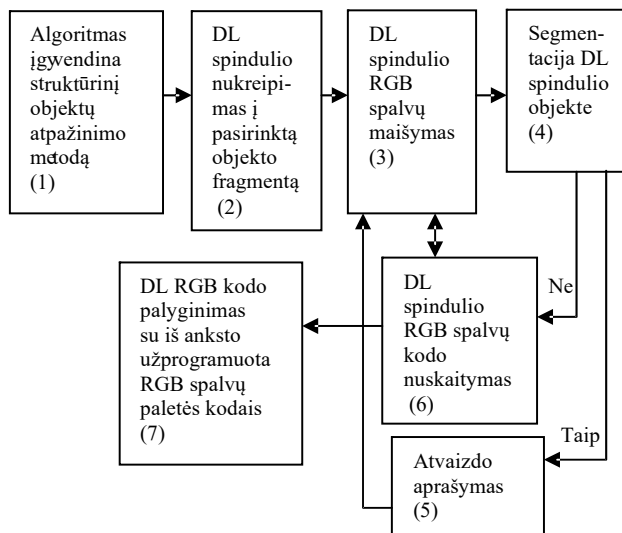


3 pav. Šviesos spalvinio refleksų gavimo struktūrinė schema

Šaltinis: Баженова, Селькин, Меньшикова (2007)

Tyrimė naudojamą daugiaspalvio lazerinio (DL) modulio AZURE-RGB671nm techninės charakteristikos bei pasitelkiamas spalvos refleksio efektas. Šis DL lazerinis modulis gali sudaryti įvairių spalvų šviesos spindulį, tokį kaip raudonas, oranžinis, geltonas, žalias, violetinis, mėlynas ir t. t. Nustatyti tiriamojo objekto paviršiaus fragmento perimetrą ir jame segmentuoti DL spindulį, pasitelkta struktūrinį objektų atpažinimo metodą. Šiuo metodu analizuojami paprasčiausi objekto vaizdą sudarantys fragmentai (kontūro linijiniai ruožai, apskritimų lankai, kampai ir kt.) ir jų sutvarkytų rinkinių santykiai, tarpusavio ryšiai (Bakšys, Federavičius 2004).

Pasak autorių, judėdamas lygia plokštuma mobilus robotas, ant kurio yra sumontuotas DL modulis, kaip išorinės aplinkos jutiklį, naudoja spalvoto vaizdo kamerą. Aptinka pagal geometrines formas jį dominantį objektą, kurio viena pusė yra statmena (neblizgi) roboto judėjimo plokštumai (dėl tokios objekto padėties sumažėja formos charakteristikų nuokrypiai, supaprastėja jų segmentacija ir aprašymas) (Bakšys, Federavičius 2004).



4 pav. Objekto fragmento spalvos nustatymas DL pagalba teorinis algoritmas

Mobilus robotas vaizdo kameros pagalba segmentuoja objektą, pasirinkdamas jo fragmentą, kaip tiriamąjį objektą, ir nukreipia DL spindulį į segmentuoto tiriamojo objekto paviršių ir vaizdo kameros pagalba suranda ant pasirinkto paviršiaus lazerio spindulio apšviestą plotą. Nustačius tiriamą objektą (1), į jį nukreipiamas DL spindulys (2). Vyksta RGB spindulių maišymas (3), segmentacija DL spindulio objekte (4), kur sistema bando išskirti spindulio apšviestą plotą. Jei išskiria (Taip): (5) atvaizdo aprašyme sistema nustato pagal apšviesto ploto geometrinę formą (šiuo atveju turi būti apskritimas) ir siunčia komandą į DL spindulio RGB spalvų maišymo sistemą (3). Toliau procesas vyksta pagal aprašytą schemą. Jei išskiria (Ne): vyksta DL spindulio duomenų nuskaitymas (6), DL spindulio RGB spalvų maišymas (3) ir grąžinama į DL spindulio RGB spalvų kodo nuskaitymą (6). Siunčiami duomenys į palyginimo sistemą (7), kur yra suprogramuoti iš anksto RGB spalvų paletės kodai, spalva nustatoma, procesas baigiamas (žr. 4 pav.).

Pasak autoriaus, vaizdo taškas apibrėžiamas (x, y) koordinatų pora, kaip ir yra priimta Dekarto plokštumoje (Bielskis 2000).

Vaizdas tolygiai diskretizuojamas į N eilučių ir M stulpelių ir kiekvienas diskrecinis dydis kvantuojamas pagal intensyvumą. Tada skaitmeninis atvaizdas išreiškiamas tokia forma:

$$f(x, y) = \begin{bmatrix} f(0,0) & f(0,1) & \dots & f(0,M-1) \\ f(1,0) & f(1,1) & \dots & f(1,M-1) \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ f(N-1,0) & f(N-1,1) & \dots & f(N-1,M-1) \end{bmatrix} \quad (4)$$

x ir y – diskreciniai elementai, kurie nurodo atitinkamą eilutės ir stulpelio numerį: x=0,1,2,3,..., N-1, y=0,1,2,3,..., M-1

Vaizdo taško spalvos *greyworld* algoritmo normalizavimas remiasi prielaida, kad skirtingų spalvų apšvietimui skirtingai veikia atskirus vaizdo RGB komponentus atitinkamai koeficientais α, β ir γ : $(r_n, g_n, b_n) = (\alpha r, \beta g, \gamma b)$. Greyworld normalizavimas, pašalinant minėtą atskirų R, G ir B kanalų priklausomybę nuo α, β ir γ koeficientų atliekamas taip:

$$(r_n, g_n, b_n) = \left(\frac{Nr}{r_1 + r_2 + \dots + r_N}, \frac{Ng}{g_1 + g_2 + \dots + g_N}, \frac{Nb}{b_1 + b_2 + \dots + b_N} \right) \quad (5)$$

čia N – vaizdo taškų skaičius, r_i, g_i, b_i – atitinkamų spalvinių dedamųjų reikšmės vaizdo taške (Grisan et al. 2003).

Mažiausias spalvų gylis – 2 spalvos vienu metu vaizdo taškui, o didžiausias 256 spalvos taškui.

Spalvos kodą nusako raudonos, žalios ir mėlynos spalvų intensyvumas. Kiekviena iš šių spalvų turi savo intensyvumo laipsnį nuo visiško jos nebuvimo iki ryškiausio (Bielskis 2000).

Gaunamas spalvotas vaizdas koduojamas 256 lygiais. Įstatę taško spalvos normalizavimo *greyworld* algoritmą į spalvinio koeficiento formulę, gauname:

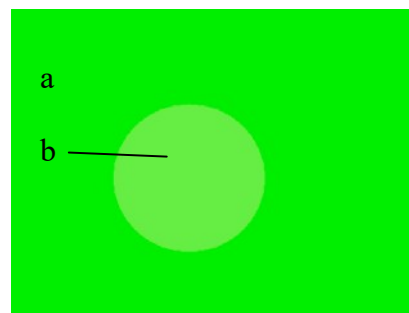
$$F = \sum_{n=0}^{255} r_n \cdot \frac{R}{R+G+B} + \sum_{n=0}^{255} g_n \cdot \frac{G}{R+G+B} + \sum_{n=0}^{255} b_n \cdot \frac{B}{R+G+B} \quad (6)$$

Gauname taško normalizuotą spalvos koeficientą.

Eksperimentą atliekame pasitelkdami Matlab programos, vaizdo apdorojimui skirtas funkcijas (žiūrėti 3-12 pav.).

1 lentelė. DL spindulio duomenys

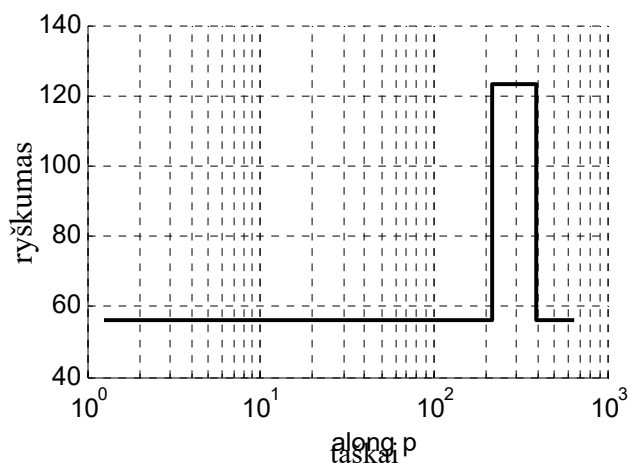
Raudona spalva	89
Žalia spalva	255
Mėlyna spalva	89
Spalvų mišinio ryškumas	162



5 pav. Mobilaus roboto segmentuoto objekto paviršiaus fragmento plotas a ir daugiaspalvio lazerio spindulio apšviestas plotas b

```

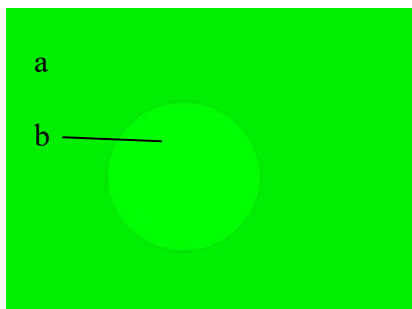
I1=imread('kadr1.bmp');
[r,c]=size(I1);
subplot(1,1,1);
improfile(I1,[1 c],[1 r]);
    
```



6 pav. 5-ojo paveikslėlio skaisčio histograma

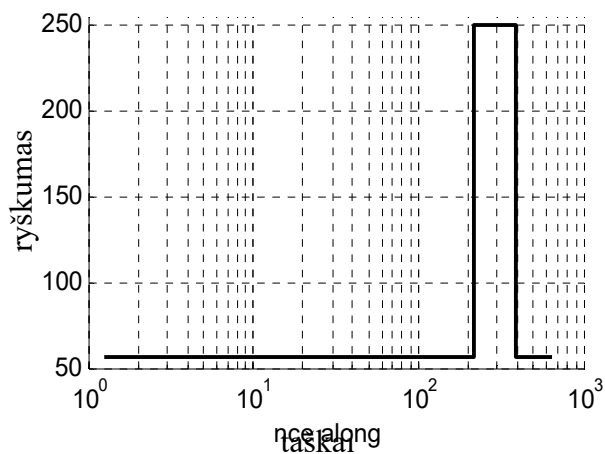
2 lentelė. DL spindulio duomenys

Raudona spalva	0
Žalia spalva	255
Mėlyna spalva	0
Spalvų mišinio ryškumas	123



7 pav. Mobilaus roboto segmentuoto objekto paviršiaus fragmento plotas a ir daugiaspalvio lazerio spindulio apšviestas plotas b

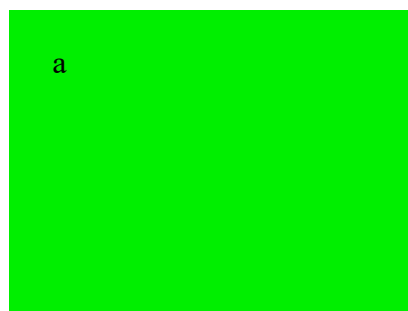
```
I2=imread('kadr2.bmp');
[r,c]=size(I2);
subplot(1,1,1);
improfile(I2,[1 c],[1 r]);
```



8 pav. 7-ojo paveikslėlio skaisčio histograma

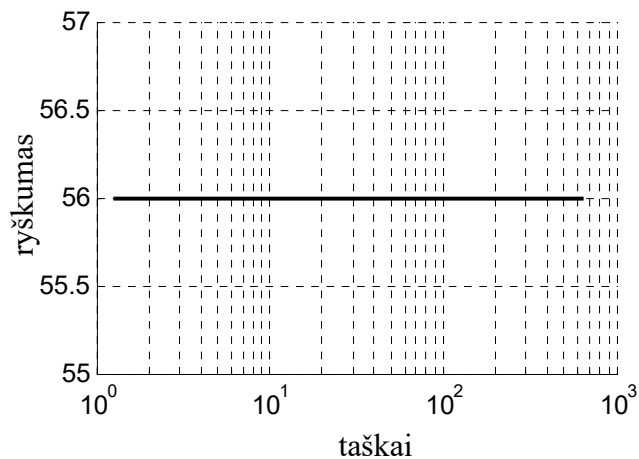
3 lentelė. DL spindulio duomenys

Raudona spalva	0
Žalia spalva	nuo 239 iki 208
Mėlyna spalva	0
Spalvų mišinio ryškumas	nuo 112 iki 98



9 pav. Mobilaus roboto segmentuoto objekto paviršiaus fragmento plotas a

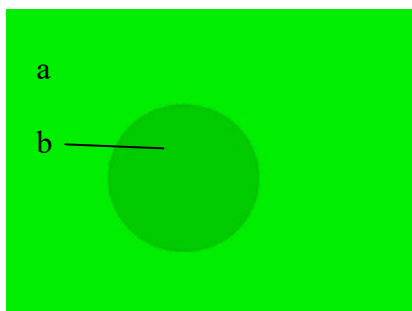
```
I_n=imread('kadr_n.bmp');
[r,c]=size(I_n);
subplot(1,1,1);
improfile(I_n,[1 c],[1 r]);
```



10 pav. 9-ojo paveikslėlio skaisčio histograma

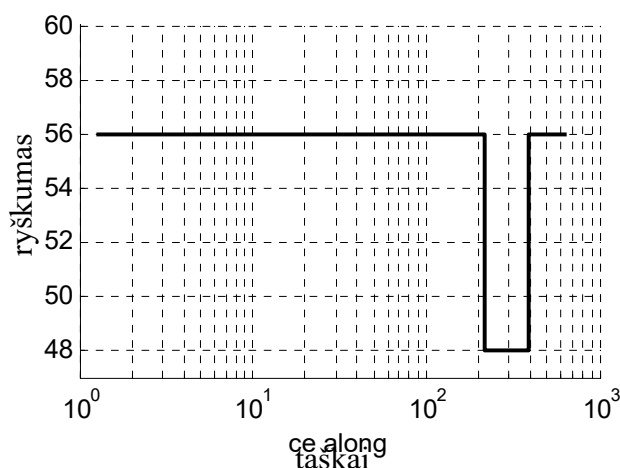
4 lentelė. DL spindulio duomenys

Raudona spalva	0
Žalia spalva	207
Mėlyna spalva	0
Spalvų mišinio ryškumas	97



11 pav. Mobilaus roboto segmentuoto objekto paviršiaus fragmento plotas a ir daugiaspalvio lazerio spindulio apšviestas plotas b

```
I1=imread('kadr1.bmp');
[r,c]=size(I1);
subplot(1,1,1);
improfile(I1,[1 c],[1 r]);
```



12 pav. 11-ojo paveikslėlio skaisčio histograma

Keičiant DL spindulio spalvingumą (RGB – nuo 0 239 0 iki 0 208 0) mobilaus roboto techninės regos sistema nefiksavo tiriamojo objekto fragmento paviršiuje spalvinio pokyčio.

Pasitelkus spalvų lentelę, galima teigti, kad objekto fragmento spalva yra nuo Žalia2 iki Žalia3 (RGB-nuo 0 239 0 iki 0 208 0) atspalvio. Šiuo konkrečiu atveju mobilus robotas suvoktų, kad objekto tiriamo fragmento spalva yra Žalia2 (RGB 0 239 0).

Užrašas	Spalva	R G B
Žalia1	Žalia1	0 255 0
Žalia2	Žalia2	0 238 0
Žalia3	Žalia3	0 205 0
Žalia4	Žalia4	0 139 0

13 pav. Spalvų lentelės dalis su RGB spalvinės kodais
Šaltinis: <http://www.stm.dp.ua/web-design/colorhtml.php>

Išvados

Mobilus robotas spalvotos vaizdo kameros pagalba stebėdamas tiriamojo objekto paviršiuje spalvinius pokyčius, nustato spalvą pagal DL modulio spindulio RGB kodą. Šiuo atveju objekto spalva yra nustatyta, kaip žalios spalvos atspalvis Žalia2.

Mobilus robotas, naudodamas DL modulį, gali nustatyti tik chromatines ir komplementines spalvas.

Achromatinių spalvų apytiksliam nustatymui reiktų panaudoti interpretaciją, atsižvelgiant į DL modulio spindulio RGB kodą.

Mobilus robotas DL modulį gali panaudoti ir objektų paieškoje, nustatant atstumus iki objektų.

Literatūra

- Bakšys, B., Fedaravičius, A. (2004). *Robotų technika*. Technologija, Kaunas.
- Baribeau, R., Rioux, M., Godin, G. (1992). Color Reflectance Modeling Using a Polychromatic Laser Range Sensor. *SCIImago Journal Rank*, 14(2) 263 – 269.
- Bielskis, A. A. (2000). *Trimatė grafika, programavimo pagrindai*. Smaltija, Kaunas.
- Christensen, H. I., Hager, G. D. (2008). Sensing and Estimatio, in B. Siciliano, O. Khatib (eds.), *Handbook of Robotics*, 87 – 108.
- Corke, P. I., Hager, G. D. (2005). Vision-based Robot Control, in B. Siciliano, K.P. Valavanis (eds.), *Control Problems in Robotics and Automation*, 177 – 192.
- Dagys, V., Denisovas, V., Maciulevičius, S., Otas, A., Šakys, V., Telešius, E., Vidžiūnas, A., Žandarai, A. (2000). *Informacija ir komunikacija*. Žara, Vilnius.
- Dudek, G., Giguere, P., Sattar, J. (2008). Sensor-Based Behavior Control for an Autonomous Underwater Vehicle, in B. Siciliano, O. Khatib, F. Groen (eds.), *Experimental Robotics*, 267 – 276.
- Foley, J.D., van Dam, A., Feiner, S.K., Hughes, J.F. (1996). *Computer Graphics: Principles and Practice*, Second Editon in C. Addison – Wesley, 1995.
- Grisan, E., Foracchia, M., Ruggeri, A. (2003). Normalization of Luminance and Contrast in Fundus Images. 3rd *International Workshop on Computer Assisted Fundus Image Analysis*, March, 28-30, Turin, Italy.
- Yanagida, Y. (2008). Olfactory Interfaces, in P. Kortum *HCI Beyond the GUI*, 267 – 290. Morgan Kaufmann, London.

- Kortenkamp D., Simmons R. (2008). Robotic Systems Architectures and Programming, in B. Siciliano, O. Khatib (eds.), *Handbook of Robotics*, 187 – 204. Springer, USA.
- Laugier, C., Petti, S., Vasquez, D., Yguel, M., Fraichard, T., Aycard, O. (2007). Towards Safe Navigation in Open and Dynamic Environments, in B. Siciliano, O. Khatib, F. Groen (eds.), *Tracts in Advanced Robotics*, 45 – 82. Springer, USA.
- Lee, L.P., Szema, R. (2005). Inspirations from Biological Optics for Advanced Photonic Systems, *Science* 18(310), 1148 – 1150.
- Mata, M., Armingol, J.M., Escalera, de la A. (2005). Learning Visual Landmarks for Mobile Robot Topological Navigation, *Studies in Computational Intelligence*, 7, 1-55.
- Айсберг Е., Дури Ж.-П.(1975). *Цветное телевидение? Это почти просто*. Энергия, Москва.
- Баженова, А.Г., Селькин, А.В., Меньшикова, А.Ю. (2007). *Физика твердого тела*, том 49, вып. 11.
- Джадд, Д., Вышецки, Г. (1978). *Цвет в науке и технике* Мир, Москва.
- Калининченко, А. (2006). Зрение роботов, *Компьютерра*, 6, 20 – 40.
- Мацкевич В. (1988). *Занимательная анатомия роботов*. Радио и связь, Москва.
- Петровский, Б.В. (гл. ред.) (1988). *Популярная медицинская энциклопедия*. Советская энциклопедия, Москва.
- AZURE Photonics Co. [Žiūrėta gruodžio 7 d., 2009], <<http://azurephotonicsus.com/products/DPSS%20Laser/DPSS%20module/azureRGB671.html>>.
- Какой выбрать цвет для сайта? Написание цвета и коды в RGB. [Žiūrėta gruodžio 7 d., 2009], <<http://www.stm.dp.ua/web-design/color-html.php>>.
- Лазер. [Žiūrėta gruodžio 7 d., 2009], <<http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D0%B7%D0%B5%D1%80>>.

ACTIVE COLOUR IDENTIFICATION ANALYSIS OF THE SEGMENTED OBJECT SURFACE FRAGMENT BY A MOBILE ROBOT

S u m m a r y

Mobile robot's ability to see its environment in colour is one of the main advantages of the technical vision system, one of the most perfect means for sensing the outside environment, helping to react to dynamic changes of the environment. Colour vision could be attributed to the ability of distinguishing the composition of the light spectrum or, in other words, the ability to recognize object colour. Technological progress has a significant impact on the production of technical vision equipment which is widely used for the perception of external environment and is very important to robots performing mobile automatic tasks. It is important for robots to identify accurately their own localization and movement trajectory to avoid collision with dynamic obstacles. Usually mobile robots traditionally use ultrasonic sensors and laser detectors for environment perception. Recently visual sensors became very popular. Video cameras used in mobile robots may be regarded as one of the most efficient sensors of external environment perception. The environment monitoring optical systems of the new generation robots in their efficiency will be similar to animal eyes rather than conventional video cameras. There is a lot of information in the optical environment view modelled by a video camera and it has to be evaluated against a number of aspects. A robot having the colour segmentation capability is able to carry out an object search by its colour among the objects having the same geometrical forms.

The performed analysis have revealed the possibilities of how a mobile robot, carrying out tasks and having the capability of colour vision, could use a multicolour laser for object colour detection.

KEYWORDS: mobile robot, technical vision, laser, video camera, color, segment.

Arnas Papšys, Kauno technologijos universiteto Panevėžio instituto magistras. Mokslinių tyrimų kryptis – automatika. Adresas: S. Daukanto g. 12, LT-35212, Panevėžys. Telefonas: +370 615 20176. El. paštas papsys@gmail.com.

Palmira Papšienė, Vilniaus Gedimino technikos universiteto, Tarptautinės ekonomikos ir vadybos katedros doktorantė, Šiaulių kolegijos, Administravimo studijų katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptis – žmoniškųjų išteklių vadyba. Adresas: Aušros al. 40, LT-46241, Šiauliai. Telefonas: +370 682 34068. El. paštas palmira.papsiene@gmail.com.

Reikalavimai autoriams, norintiems publikuoti savo straipsnius

Mokslinio žurnalo „Vadyba“ steigėjas yra Vakarų Lietuvos verslo kolegija. Nuo 2002 m. leidžiamame žurnale spausdinami vadybos (03S), ekonomikos (04S) ir informacinių technologijų (06H, 09P, 02T, 04T, 07T) tematikos straipsniai. Pagrindinis mokslinio žurnalo straipsnių bei atliktų mokslinių tyrimų uždavinys- išryškinti problemas ir pateikti galimus jų sprendimo būdus regiono viešosioms ir privačioms organizacijoms. Straipsniai gali būti tiek empirinio, tiek ir teorinio pobūdžio.

Redakcijai pateikiami straipsniai privalo būti originalūs, anksčiau niekur nepublikuoti. Draudžiama šiame žurnale išspausdintus straipsnius publikuoti kituose leidiniuose.

Bendri reikalavimai

- ^{3/4} Redakcinei kolegijai pateikiami straipsniai privalo būti profesionaliai suredaguoti, be rašybos, skyrybos ir stiliaus klaidų. Straipsniuose turi būti naudojama mokslinė kalba.
- ^{3/4} Straipsniai rašomi lietuvių, rusų arba anglų kalba.
- ^{3/4} **Straipsnio apimtis 7-8 puslapiai.**
- ^{3/4} Straipsnio struktūra turi atitikti moksliniams straipsniams būdingą struktūrą. Jame turi būti išskirtos tokios dalys:
1. Straipsnio **pavadinimas**. Straipsnio **autorius**, **Institucija**, kurią atstovauja autorius. Straipsnio autoriaus **elektroninis paštas**.
 2. **Anotacija** su pagrindiniais žodžiais ta kalba, kuria rašomas straipsnis. Anotacija turėtų trumpai apžvelgti straipsnio turinį, nurodyti per kokią prizmę bus analizuojama problema. Anotacijos tekstas turi būti aiškus ir glaustas. **Anotacijos apimtis turi sudaryti ne mažiau arba lygiai 2000 spaudos ženklų.**
 3. **Pagrindiniai žodžiai**- tai žodžiai, kurie išreiškia svarbiausius nagrinėjamos temos požymius. Penki ar šeši straipsnio pagrindiniai žodžiai privalo būti įtraukti į Lietuvos Nacionalinės M. Mažvydo bibliotekos autoritetingų vardų ir dalykų įrašus. Ar pagrindinis žodis yra įtrauktas į šį sąrašą, galima patikrinti bibliotekos elektroninėje svetainėje adresu: <http://aleph.library.lt/F/UYSMKM4NY8C9H33SP6PV8F2585NQU59CEEBJVCYCA3HUQNNCR5-31681?func=find-b-0&local_base=LBT10>, „paieškos lauke“ įvedus „Tema, dalykas (lit)“ (lietuvių kalba) ir „Tema, dalykas (eng)“ (anglų kalba).
 4. **Įvadas**, kuriame suformuluotas mokslinio tyrimo tikslas, aptarta nagrinėjamos temos problema, aktualumas ir jos ištirtumo laipsnis, išskiriamas tyrimo objektas, uždaviniai bei tyrimo metodai. Analizė – straipsnio medžiaga. Straipsnio poskyriai *nenumeruojami*.
 5. **Analizė – straipsnio medžiaga**. Straipsnio poskyriai *nenumeruojami*.
 6. **Išvados**. *Nenumeruojamos*.
 7. **Literatūros sąrašas**. *Nenumeruojamas*. Straipsnio tekste šaltiniai cituojami skliausteliuose nurodant autorių pavardes ir metus, Pvz. (Cooper 1994), (Cleland J.; Kaufmann, G. 1998). Jeigu interneto šaltinis neturi autoriaus, nuoroda dedama tik pačiame tekste lenktiniuose skliaustuose. Raidės „p“ ir „pp“ prie puslapių nerašomos. Apiforminimo pavyzdžiai:

Knygos

Valackienė, A. (2005). *Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas*. Technologija, Kaunas.

Berger, P. L., Luckmann, Th. (1999). *Socialinis tikrovės konstravimas*. Pradai, Vilnius.

Straipsniai žurnale

Boyle, T. (2003). Design principles for authoring dynamic, reusable learning objects. *Australian Journal of Educational Technology*, 19(1), 46–58.

Straipsniai knygoje

Curthoys, A. (1997), History and identity, in W. Hudson and G. Balton (eds), *Creating Australia: Changing Australian history*, 25- 84. Allen and Unwin, Australia.

Dokumentas iš interneto

Wiley, D. A. (2003). Learning objects: difficulties and opportunities. [Žiūrėta kovo 18 d., 2009], <http://opencontent.org/docs/lo_do.pdf>.

Statistinės informacijos bei interneto šaltiniai

Lietuvos emigracijos statistika. (2009). Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. [Žiūrėta vasario 16 d., 2009], <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6819&PHPSESSID=5b1f3c1064f99d8baf757cde1e135bc0>>.

8. **Santrauka su pagrindiniais žodžiais** rašoma anglų kalba. Jei straipsnis rašomas kita kalba, santrauka pateikiama lietuvių kalba. **Santraukos apimtis- ne mažiau 3000 spaudos ženklų.**

9. Autorių trumpas CV, kurį sudaro: autoriaus vardas, pavardė. Mokslinis laipsnis. Darbovietė. Pareigos. Mokslinių tyrimų kryptis. Adresas. Telefonas. Kita informacija apie autorių. Autorių CV turi sudaryti **ne daugiau kaip 3000 spaudos ženklų.**

Reikalavimai straipsnio surinkimui ir sumaketavimui

- ^{3/4} Straipsniai turi būti parengti MS Word programa A4 formato lapuose.
- ^{3/4} Dokumento paraštės: viršuje – 2 cm, apačioje – 2 cm, kairėje – 2 cm ir dešinėje – 2 cm.
- ^{3/4} Straipsnio tekstas: mažosiomis raidėmis lygiuojamas pagal abu kraštus, dydis – 10 pt, šriftas – Times New Roman, pirma pastraipos eilutė įtraukta 0.5 cm.

Paveikslai ir diagramos turi būti aiškūs, brėžiniai – sugrupuoti į vieną objektą.

Lentelės ir schemas turi būti sunumeruotos, ir turėti pavadinimus.

1. Lentelių pavadinimai rašomi virš lentelės centre.
2. Paveikslų pavadinimai rašomi po paveikslu centre.

Klaipėdos universiteto leidykla

Vadyba 2009'16(3). Mokslo tiriamieji darbai

Klaipėda, 2009

SL 1335. 2009 12 30. Apimtis 10,5 sąl. sp. l. Tiražas 90 egz.
Klaipėdos universiteto leidykla, Herkaus Manto g. 84, LT-92294 Klaipėda
Tel. 8 46 39 88 91, el. paštas: leidykla@ku.lt
Dauginta Klaipėdos universiteto leidykloje, H. Manto 84, 92294 Klaipėda