

balzas

PANEVĖŽIO

PANEVĖŽIO KRAŠTO SAVAITRAŠTIS

Nr. 32 (15 609) 92-ieji leidimo metai

www.panbalsas.lt

2015 m. rugpjūčio 10–16 d. IŠEINA PIRMADIENIAIS

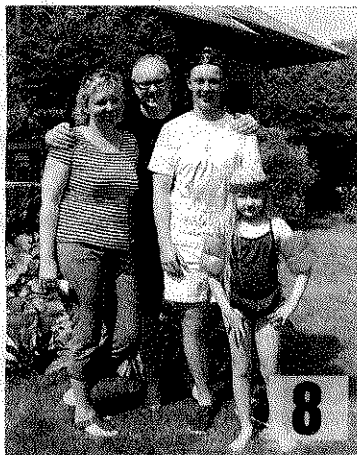
Kaina 0,58 Eur/2 Lt

Kuo toliau į kaimą, tuo
skaudesnė realybė



3

Lietuvių gyvenimas
vokišku ritmu



8

Žmogaus ir gyvūnų
draugystė stebina



11

Ispūdingų
pergalių kalviai



18

Moterys ant plieninių žirgų

■ Dailiosios lyties atstovės pralaužė ledus – užsitikrino tvirtas pozicijas baikerių bendruomenėje



KLUBO „VĖJŲ LAUMĖS“ NUOTRAUKA

Baikerės sako, kad vyrams jau nebelia šypsenos motociklą vairuojančios moterys.

Revoliucija darbo rinkoje: kas išloš?

■ Į rudens sesiją grįžtantis Seimas imsis svarstyti naująjį Darbo kodeksą, žadantį revoliuciją Lietuvos darbo rinkoje ir net keliasdešimt tūkstančių laisvų darbo vietų

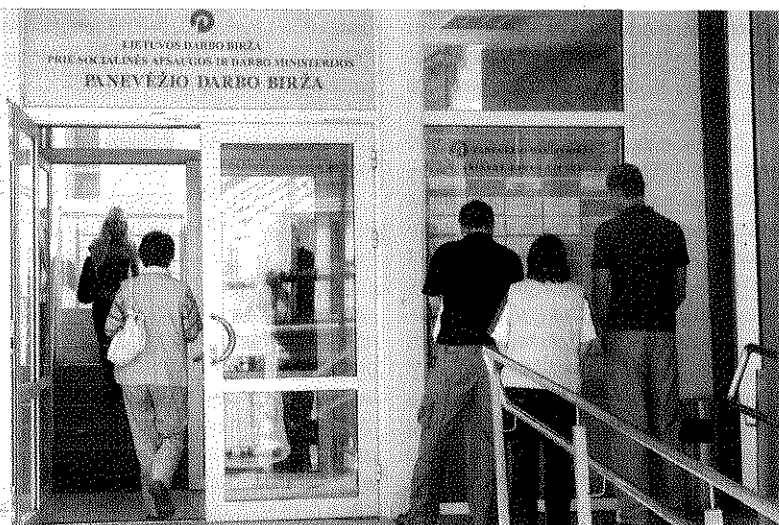
Inga KONTRIMAVIČIŪTĖ

Darbuotojo gerovė
tik popieriuje

Pagal darbo santykių lankstumą Lietuva yra 127-a tarp 183 valstybių, o Europos Sąjungoje – šešta nuo galo. Darbo santykiai Lietuvoje ne tokie lankstūs kaip socialiai atsakingose šalyse – Suomijoje, Švedijoje, Danijoje ar net Latvijoje ar Estijoje. Ekonomikos ekspertai pabrėžia, kad itin

griežtas šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas smukdo šalies konkurencingumą ir stabdo naujų darbo vietų kūrimą.

Kad darbuotojų gerovę lemia ne darbo santykių reguliavimo griežtumas, bet kiti veiksniai, įrodo ne tik pagal pragyvenimo lygį gerokai aukščiau už Lietuvą stovinčių šalių pavyzdys, bet ir pratrūkęs „Fresh Market“ pūlinys, kai uždaromų parduotuvių darbuotojai verčiami iš darbo išeiti savo noru.



U. MIKALIŪNO NUOTRAUKA

Skaičiuojama, kad liberalizavus darbo santykius Lietuvoje gerokai sumažėtų nedarbas – būtų sukurta tiek naujų darbo vietų, kiek gyvena žmonių perpus mažesniame mieste nei Panevėžys.



9 771392 820002

Revoliucija darbo rinkoje: kas

1 „Mūsų darbo rinka yra viena nelanksčiausių Europos Sąjungoje. Ir dėl to kartais darbdaviai bando išlaužyti rankas samdomiems darbuotojams, nes nenori įgyvendinti įstatyminių procedūrų“, – „Panevėžiui balsui“ teigė Gitanas Nausėda, SEB banko vyriausiasis ekonomistas.

Jo nuomone, naujasis Darbo kodeksas – geriausia, ką valdžia pasiūlė per pastaruosius dvidešimt metų.

Darbdavių konfederacijos vadovas Danas Arlauskas abejoja, ar baigiantis politinei kadencijai Seimas išdrįstų imtis keisti įsisenėjusią darbo santykių tvarką. Juolab kad naujasis Darbo kodeksą aštriai kritikuojančios profesinės sąjungos jau rengia scenarijų rugsėjį vyksiančiam mitingui prieš darbo santykių liberalizavimą.

Koziriai saujelės rankose

Kiekvienam darbingo amžiaus piliečiui reikėtų žinoti mažiausiai aštuonis esminius, jo gyvenimą galinčius pakeisti naujojo Darbo kodekso punktus. Jei jis būtų įteisintas, įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminas sutrumpėtų iki 2 savaičių – 1 mėnesio, tik kai kurioms socialinėms grupėms terminas gali būti dvigubinamas ar trigubinamas. Ne dėl savo kaltės darbo netenkantiems maksimalus išeitinės kompensacijos dydis siektų iki dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio. Šešių mėnesių išeitinė kompensacija priklausytų tik greito atleidimo atveju, kai darbdavys apie atleidimą įspėja prieš tris dienas. Kasdienybėje taptų terminuotos darbo sutartys priimančios ne tik į laikinas, bet ir nuolatines darbo vietas.

„Labai mažai belieka valstybės įsikišimo į darbdavio ir darbuotojo santykius. Daug kas grindžiama tarpusavio susitarimu. Tai būtų suprantama, jei abiejų pusių – darbdavio ir darbuotojo – būtų lygios galios, bet Lietuvoje taip yra?“ – sako Irina Judina, Samdomų darbuotojų profesinės sąjungos lyderė.

Naujojo Darbo kodekso bene esminis skirtumas nuo dabartinio – palikta didelė erdvė susitarimams, kai dėl daugelio sąlygų darbdavys ir darbuotojas gali tartis individualiai. I. Judina įsitikinusi, kad Lietuvoje išliekant gana aukštam, 8,6 proc., nedarbo lygiui, tokie susitarimai bus naudingi tik darbdaviui.

„Į profesinių sąjungų argumentą dėl darbuotojo pripažinimo silpnėne darbo santykių šalimi atkertama, kad jau šiuo metu labai trūksta kvalifikuotos darbo jėgos, taigi sąlygas atseit diktuoja darbuotojas. Apie ką mes kalbame? Darbdaviui savo sąlygas diktuoti gali tik itin paklausios specialybės ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai. Esant dideliame informacinių ir ryšių technologijų, inžinerijos specialistų potencialui to paties tvirtinti apie visą šalies ūkį tikrai neteisinga“, – teigia I. Judina.

Profesinės sąjungos naujajame kodekse įžvelgia darbdaviui paliktą galimybę lengvai patraukti iš kelio nebūtinai blogai dirbantį, bet tiesiog neįtikusį pavaldinį. „Pagal siūlomą Darbo kodekso variantą, ar atleisti darbuotoją, ar jį palikti, yra darbdavio valia. Tiesiog uždegama žalia šviesa atleidimams net ir neturint svarbios priežasties“, – projektui prieštarauja profesinės sąjungos pirmininkė.

Laukia pigios darbo jėgos

I. Judinos nuomone, naujasis Darbo kodeksas ne tik smarkiai pa-



Profesinės sąjungos iš naujojo Darbo kodekso gero nesitiki. Jų nuomone, Lietuvoje išliekant gana aukštam, 8,6 proc., nedarbo lygiui, pataisos bus naudingos tik nepaklausių specialybių

blogins darbuotojų sąlygas, bet ir neįdarbins masės bedarbių, nors ir atvers kelią steigti naujoms darbo vietoms. Anot jos, numatomos pataisos atidarytų šliužą naujai emigracijos bangai.

„Tikiu, kad bus sukurta naujų darbo vietų. Turbūt jas pildys siuvėjomis iš Šri Lankos. Visi nori pinigų, o, be jų, ar daugiau dar yra vertybių ir tikslų?“

I. Judina

„Kai darbuotojas bus kartą, antrą atleistas ir gaus minimalią išeitinę ar netgi ir jos negaus, nebesileis, kad iš jo tyčiotųsi. Geriau važiuos ten, kur gaus irgi laikina, bet nors gerai atlyginamą darbą. Prieš aiškinant, kiek pagrįstos per didelės išeitinės išmokos, gal reikėtų užduoti klausimą, o kiek pagrįstai Lietuvoje maži atlyginimai? Tikiu, kad bus sukurta naujų darbo vietų. Turbūt jas pildys siuvėjomis iš Šri Lankos. Visi nori pinigų, o, be jų, ar daugiau dar yra vertybių ir tikslų?“ – sako I. Judina.

Profesinių sąjungų konfederacijos pirmąją Seimo rudens sesijos dieną – rugsėjo 10-ąją – prie Seimo ir Vyriausybės planuojamoje protes-

to akcijoje bus siekiama sustabdyti naujojo Darbo kodekso įteisinimą. Konfederacija turi abejonių net dėl 48-ųjų naujojo kodekso punktų.

„Darbo santykių visa sistema keičiama iš esmės, ir laiko nuo kovo mėnesio tam

apsvarstyti tikrai nepakanka. Nesuprantame, kodėl reikia taip skubėti, jei Trišalė taryba dirba net per vasaros atostogas, kad iki Seimo rudens sesijos būtų peržiūrėti Darbo kodekso visi pakeitimai“ – sako konfederacijos generalinė sekretorė Janina Matuizienė.

Darbo vietomis bijo švaistytis

Darbdavių konfederacijos vadovas Danas Arlauskas abejoja, kad baigiantis Seimo kadencijai užteks politinės valios priimti mokslininkų parengtą ir Vyriausybės remiamą naują socialinio modelio projektą, o kartu su juo – darbo rinką liberalizuojančius Darbo kodekso pakeitimus.

Profesinių sąjungų protestas, anot jo, nesuprantamas. „Labai keis-

ta gąsdinti emigracija, kai dabar visi važiuoja į šalis, kur Darbo kodeksas gerokai liberalesnis nei Lietuvoje. Emigracija padidės tik tuo atveju, jei mažės darbo vietų, o jų tikrai mažės, jei Darbo kodeksas liks nepakeistas“, – įsitikinęs D. Arlauskas.

Jis neabejoja, kad darbo santykių liberalizavimas padėtų sumažinti nedarbo lygį. Anot darbdavių atstovo, stebint ekonomikos pagyvėjimą būtų galima jau dabar ryžtis kurti daugiau naujų darbo vietų, bet verslininkus stabdo baimė dėl prisiimamų išpareigojimų.

„O jei po pusės metų ekonominė situacija pasikeis, ką reikės daryti? Žmogų priimti į darbą lengva, bet atleisti labai sunku. Jei turėtume galimybę nebijoti įdarbinti, tai būtų didelė paskata naujoms darbo vietoms atsirasti“, – tvirtina D. Arlauskas.

Tačiau, jo nuomone, vien tik darbo santykių sureguliuojimas laukiamo efekto neduos, jei nebus sprendimo nuo darbdavių pečių nuimti finansinį krūvį dėl išeitinių kompensacijų. Darbdavių konfederacija siekia, kad atleidžiamiesiems darbuotojams jos būtų mokamos ne iš įmonės kišenės, o iš Garantinio fondo.

„Jei finansinis krūvis atleidžiant darbuotoją ir toliau liks darbdaviui, tada naujojo socialinio modelio iš viso nereikia, nes nebus pasiekta didesnio darbo rinkos lankstumo“, – tvirtina D. Arlauskas.

Nusimestų kompensacijų našta

Darbdaviai siūlo padidinti jų mokamą įmoką į Garantinį fondą, iš kurio šiuo metu darbuotojams kompensuojama tik įmonės bankroto atveju.

Ūkio ministerijos skaičiavimu, jei Darbdavių konfederacijos pasiūlymas dėl išeitinių kompensacijų mokėjimo iš fondo realizuotųsi, jiems įmoka padidėtų tik 0,3 proc. – nuo dabar darbdavių mokamo 0,2 proc. iki 0,5 proc. visų rūšių išmokų pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos,

D. Arlauskas tvirtina, kad toks modelis būtų naudingas abiem šalims.

„Darbdaviai nebijotų prireikus priimti naujų darbuotojų, nes žinotų, kad materialinė atleidimo našta kris fondui. Darbuotojams situacija nepablogėtų. Jie kaip gaudavo išeitines už du ar šešis mėnesius, priklausomai nuo darbo stažo, taip ir toliau gautų“, – sako D. Arlauskas.

Naujasis Darbo kodeksas, anot jo, išgašdino ne tik samdomus darbuotojus. Pradėjus jį svarstyti, kaip teigia D. Arlauskas, iš asociacijos narių – darbdavių – sulaukęs labai daug nuogąstavimų, kad jų situacija pablogės.

„Reikės daugiau tartis su kolektyvu, su profesinėmis sąjungomis. Nesakyčiau, kaip jos bando pateikti, kad darbuotojai bus beteisiai. Naujasis kodeksas yra kompromisinis variantas, rinkos žaidėjams bus daugiau aiškumo ir mažiau įtampas. Darbdaviams tikrai nelieka laisvos rankos daryti ką nori“, – tvirtina konfederacijos vadovas.

Permainos nerūpi

Kad naujasis Darbo kodeksas sukurs tam tikras žaidimo taisykles darbo rinkoje, kurios yra darbdavio ir samdomo darbuotojo kompromisas, tvirtina ir finansų analitikas G. Nausėda.

„Kas iš to, kad dabar turime popieruje labai ginamą nuo atleidimo darbuotoją, tačiau žiūrėdami į „Fresh Market“ situaciją matome, kad didžioji dalis žmonių iš ten išeina savo noru ir apskritai negauna jokios kompensacijos“, – pažymi G. Nausėda.

Anot jo, kad darbdavys neieško, kaip jam apeiti Darbo kodeksą ir išvengti papildomų išlaidų, turi būti subalansuoti abiejų pusių interesai.

„Profesinėms sąjungoms geriau savo energiją išnaudoti protestuojant prieš menkos verslo kultūros pavyzdį, kai darbuotojai iš darbo stumiami savo noru ir nemokant kompensacijų, nei protestuoti prieš socialinį modelį, kuris net nepradėtas normaliai svarstyti Seime“, – pabrėžia G. Nausėda.



G. Nausėdos nuomone, naujasis Darbo kodeksas – geriausia, ką valdžia pasiūlė per pastaruosius dvidešimt metų.

Panevėžio balsas

išloš?



oininkams savo sąlygas diktuojančiam darbdaviui.

Darbo vietų visam miestui

G. Nausėda įsitikinęs, kad didžioji dalis naujojo socialinio modelio nuostatų, tarp jų ir Darbo kodekso pakeitimai, padėtų pasiekti Lietuvai proveržį – pritrauktų investicijų, sukurtų geresnes verslo sąlygas.

Galima diskutuoti dėl profesionalioms sąjungoms nepriimtinių punktų, bet, anot ekonomikos eksperto, niekas negalėtų paneigti, kad liberalesnis priėmimo ir atleidimo procesas ne tik padidintų darbuotojų rotaciją, bet ir taptų motyvu kurti daugiau naujų darbo vietų.

„Ne paslaptis, kad darbdaviams, gerbiantiems įstatymus ir neverčiantiems darbuotojų išeiti savo noru, ilgas įspėjimo laikotarpis, išeitinės išmokos dydis yra kliuvinys naujoms darbo vietoms kurti, kai nėra tikri dėl įmonės perspektyvos. O dabar galėtų pabandyti savo laimę, gal pasirodytų, kad darbo vieta perspektyvi, ir kas nors gautų darbo“, – galimybes mato G. Nausėda.

Anot jo, skaičiuojama, kad liberalizavus darbo santykius būtų sukurta apie 65 tūkst. naujų darbo vietų. Tai yra tiek, kiek gyvena žmonių perpus mažesniame mieste nei Panevėžys. Sutikite, tai turėtų daryti įspūdį.

„Ar geriau bus, jei žmogus tenkinsis bedarbio pašalpa, ar jei gaus darbą? Netgi jei po kelių mėnesių bus atleistas, vis tiek gautų tuos kelis mėnesius atlyginimą ir dar išeitinę išmoką“, – mano finansų ekspertas.

Anot jo, mokslininkų parengtame socialinio modelio projekte yra pasiūlymų ir dėl profesinių sąjungų teisių didinimo, netgi dėl teisės streikuoti įstatyminio įtvirtinimo, o daugelį nuostatų siūloma perkelti

iš įstatymų į kolektyvines derybas. Jų populiarėjimas, pasak G. Nausėdos, yra tiesioginis akstinas stiprėti profesinių sąjungų judėjimui.

„Kodėl nematoma šito ir sakoma, kad visa, kas siūloma, yra darbuotojų nenaudai?“ – klausia G. Nausėda.

Sąlygos griežčiausios

Dabartinis Lietuvos darbo kodeksas yra vienas iš griežčiausių Europos Sąjungoje ir kol kas darbuotojo atleidimo sąlygos vienos sudėtingiausių.

„Šitas kliuvinys yra nurodomas kaip viena iš problemų, dėl ko neturime didesnio verslo konkurencingumo indekso“, – sako G. Nausėda.

Net tokiose socialiai orientuotose valstybėse kaip Švedija, Suomija įspėjimo apie atleidimą terminas svyruoja nuo poros savaičių iki šešių mėnesių, priklausomai nuo darbo stažo, o išeitinės išmokos dydis teisės aktuose visai nenumatytas. Išeitinės išmokos įstatymu nereguliuotos taip pat Italijoje, Rumunijoje.

Vokietijoje darbuotojas apie atleidimą įspėjamas mažiausiai prieš 4 savaites. Terminas ilgėja, ilgėjant darbo stažui. Anksčiausiai apie atleidimą sužino išdirbusieji įmonėje daugiau nei 20 metų. Jiems ši žinia pranešama prieš 7 mėnesius.

Vokietijoje darbuotojas, atleidžiamas ne dėl savo kaltės, turi teisę gauti išeitinę išmoką, kurios dydis priklauso nuo dirbtų metų, tai yra po pusės mėnesio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus.

Latvijoje apie atleidimą darbuotojas įspėjamas prieš mėnesį. Išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbo stažo. Įmonėje išdirbusiems

NAUJOJO DARBO KODEKSO PUNKTAI

1. Mažinamos išeitinės išmokos. Iki šiol darbuotojai, priklausomai nuo darbo stažo, gali tikėtis iki šešių mėnesių darbo užmokesčio dydžio išeitinės kompensacijos. Naujojo Darbo kodekso korektūroje numatyta, kad asmuo, dirbantis iki vienerių metų, gali gauti 2 savaičių darbo užmokesčio išeitinę išmoką, dirbantieji daugiau nei metus – 2 mėnesių. Kitų išeitinės išmokos diferencijavimų nėra.
2. Iki šešių mėnesių darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka galės būti išmokama tik tuo atveju, jei darbdavys atleidžia darbuotoją savo iniciatyva apie tai įspėjęs prieš tris dienas.
3. Trumpinami įspėjimo apie atleidimą terminai. Šiuo metu darbdavys apie atleidimą darbuotojui privalo pranešti prieš du arba keturis mėnesius, priklausomai nuo darbuotojo socialinės grupės. Naujajame Darbo kodekse siūlomas įspėjimo apie atleidimą terminas – iki mėnesio. Šis terminas gali būti dvigubinamas ir trigubinamas neįgaliesiems ir priešpensinio amžiaus darbuotojams.
4. Šiuo metu nutraukti neterminuotą darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės darbdavys gali dėl svarbių priežasčių, pavyzdžiui, dėl nepalankios ekonominės situacijos, įmonės restruktūrizacijos ir pan. Pagal naująjį kodeksą darbo sutartį nutraukti darbdavio valia bus galima ir be jokių svarių priežasčių.
5. Neaiškūs už darbo stažą suteikiamų mokamų atostogų likimas. Vyriausybei ir Trišalei tarybai svarstyti pateiktame naujojo Darbo kodekso variante neliko mokamų atostogų už stažą. Tačiau jos įtrauktos į Seimui svarstyti pateiktą Darbo kodekso projektą. Naujojo socialinio modelio rengėjai su tuo nesutinka ir ragina papildomų atostogų atsisakyti.
6. Paliekama įprastinė 40-ies valandų darbo savaitė, tačiau siūlomas lankstesnis darbo laiko režimas – „vidutiniškai 48 valandos per savaitę“. Vadinasi, vieną savaitę gali būti dirbama 72 valandas, kitą – gerokai mažiau. Jei su darbuotoju sudaryta darbo sutartis papildoma susitarimu dėl papildomo darbo, darbuotojas gali toje pačioje įmonėje dirbti iki 60 val. per savaitę.
7. Naujasis Darbo kodeksas nebenumato viršvalandžių ribos. Apmokėjimas už viršvalandžius išlieka toks pat.
8. Kasmetės atostogos bus skaičiuojamos nebe kalendorinėmis, o darbo dienomis.
9. Supaprastinamas terminuotų darbo sutarčių sudarymas. Šiuo metu tokią sutartį galima sudaryti tik nenuolatinio pobūdžio, pavyzdžiui, sezoniniams darbams. Pagal naująjį Darbo kodeksą terminuotą sutartį bus galima sudaryti dėl bet kokios nuolatinės darbo vietos. Profesinės sąjungos tokią pataisą vertina kaip didžiulį blogį ir siūlo kodekse numatyti išeitines išmokas pasibaigus sutarties terminui.

penkerius metus išmokamas 1 mėnesio vidutinis darbo užmokestis. Didžiausią – keturių mėnesių kompensaciją galima gauti įmonėje išdirbus ilgiau nei 20 metų.

Estijoje darbdavys darbuotojui privalo pranešti apie atleidimą iki jo likus nuo 2 savaičių iki 90 dienų,

tai priklauso nuo darbo stažo įmonėje. Jei darbo sutartis nutraukiama ne dėl ekonominių priežasčių, jokia išeitinė kompensacija nenumatyta. Jei atleidžiama dėl ekonominių priežasčių, pavyzdžiui, etatų mažinimo, mokama vieno mėnesio darbo užmokesčio kompensacija.

Svarbiausi darbo santykių nutraukimo ES valstybėse teisiniai aspektai

Valstybė	Įspėjimo laikotarpio trukmė	Išeitinės išmokos dydis, (skaičiuojant pagal darbo užmokestį – d. u.)	Pastabos
Airija	Nuo 1 savaitės (nuo 13 savaičių stažo) iki 8 savaičių (15 ir daugiau metų darbo stažo)	1 savaitės – turintiems mažiausiai 2 metų darbo stažą. Išmoka didinama 2 savaičių d. u. už kiekvienus paskesnius metus.	Maksimalus savaitės d. u. išmokai skaičiuoti – 600 EUR. 15 proc. kompensuoja Etatų mažinimo fondas.
Austrija	Nuo 14 dienų (darbininkai) iki 5 mėn. (samdomi darbuotojai), jei darbo stažas – 25 ir daugiau metų	Po 1,58 proc. mėnesio d. u. darbdavys perveda į specialų fondą.	Darbuotojas gali pasiimti fonde sukauptą sumą kaip kompensaciją arba pervedti ją į pensijų fondą.
Čekija	2 mėn.	1–3 mėn. d. u., priklausomai nuo darbo stažo.	Jei atleidžiama dėl traumos ar profesinės ligos – 12 mėn. d. u. išmoka.
Danija	Samdomi darbuotojai – nuo 3 iki 6 mėnesių; darbininkai – nuo 21 iki 70 dienų	Samdomiems darbuotojams: 1–3 mėnesių d. u., priklausomai nuo darbo stažo (12–18 metų), Darbininkams: 1 – mėn., apskaičiuojama pagal tam tikrą formulę.	Įspėjimo trukmė ir išmokos dydis nustatomas kolektyvinėse sutartyse.
Estija	15 – 90 dienų	1 – 2 mėnesių d. u.	Priklauso nuo darbo stažo.
Ispanija	15 dienų	Po 20 dienų d. u. už kiekvienus metus.	Išmoka priklauso nuo stažo, bet ne daugiau kaip iki 12 mėn. d. u.
Italija	10–180 dienų	Išeitinė išmoka nenumatyta.	Įspėjimo trukmė nustatyta kolektyvinėse sutartyse. Vietoj išmokos sutarties pabaigos kompensacija, kurios dydis priklauso nuo stažo, pervedama į pensijų fondą.
Jungtinė Karalystė	1–12 sav., priklausomai nuo stažo (nuo 2 metų trukmė ilginama po 1 savaitę už metus, bet ne daugiau kaip 12 savaičių).	Po 0,5, 1 arba 1,5 sav. d. u. už kiekvienus darbo metus, priklausomai nuo darbuotojo amžiaus (iki 22 m., 22–41 m., 41 m. ir vyresniems).	Išmokos dydis priklauso nuo darbo stažo ir darbuotojo amžiaus. Maksimali išmoka – 14250 GBP.
Latvija	1 mėn.	1 – 4 mėn.	Priklauso nuo darbo stažo.
Lenkija	2 sav. – 3 mėn.	1 – 3 mėn.	Priklauso nuo darbo stažo.
Nyderlandai	1–4 mėn.	Po 1 mėn. d. u. – už metus darbuotojams iki 41 m. amžiaus, 1,5 mėn. d. u. – už metus 40 – 50 m. amžiaus darbuotojams, 2 mėn. d. u. – už metus darbuotojams nuo 50 m. ir vyresnio amžiaus.	Priklauso nuo darbo stažo ir darbuotojo amžiaus.
Portugalija	15–75 d.	Po 12 d. bazinio d. u. už kiekvienus metus.	Priklauso nuo darbo stažo.
Prancūzija	1 – 2 mėn., jei kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip	Po 1/5 mėn. d. u. – už kiekvienus metus iki 10 metų darbo stažo, papildomai 2/15 mėn. d. u. – už kiekvienus metus kai per 10 metų darbo stažo.	
Suomija	14 d.–6 mėn., priklausomai nuo darbo stažo	Teisės aktuose nenustatyta.	
Švedija	1–6 mėn., priklausomai nuo darbo stažo	Teisės aktuose nenustatyta, bet kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta tam tikra įmokų į tikslinį fondą sistema.	
Vokietija	1–7 mėn.	0,5–10 mėn.	Priklauso nuo darbo stažo.

ŠALTINIS: LR SEIMO PARLAMENTINIŲ TYRIMŲ DEPARTAMENTAS, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS INFORMACIJOS SKYRIUS

Vidutinis darbo užmokestis eurai, atskaičius mokesčius, ES šalyse 2014 m.

1. Liuksemburgas	3189
2. Danija	3122
3. Švedija	2690
4. Didžioji Britanija	2597
5. Suomija	2330
6. Airija	2160
7. Nyderlandai	2136
8. Prancūzija	2128
9. Austrija	2114
10. Vokietija	2054
11. Belgija	1946
12. Italija	1923
13. Kipras	1833
14. Ispanija	1615
15. Malta	1092
16. Slovėnija	1044
17. Portugalija	985
18. Estija	841
19. Graikija	818
20. Kroatija	710
21. Čekija	701
22. Slovakija	683
23. Lenkija	678
24. Latvija	557
25. Lietuva	524
26. Vengrija	503
27. Rumunija	398
28. Bulgarija	333