



SOCIALIAI ATSAKINGA ĮMONIŲ RESTRUKTŪRIZACIJA: DARBUOTOJŲ APSAUGOS ASPEKTAS LIETUVOJE

Inga Blažienė¹, Boguslavas Gruževskis²

^{1,2}Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius, Lietuva
¹Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva
El. paštas: ¹Inga.Blaziene@dsti.lt; wfievk@vgtu.lt; ²Boguslavas.Gruzevskis@dsti.lt

Įteikta 2010-04-26; priimta 2010-08-26

Santrauka. Straipsnyje analizuojamas restruktūrizuojamų įmonių darbuotojų apsaugos aspektas: aptariama socialiai atsakingos restruktūrizacijos koncepcija, pristatomi pastarųjų metų restruktūrizacijos procesai Lietuvoje, apimantys įmonių restruktūrizavimo ir įmonių bankrotų procedūras, Europos restruktūrizacijos stebėseną bei informaciją apie grupės darbuotojų atleidimus. Analizuojamas restruktūrizacijos procesų reglamentavimas Lietuvoje, apimantis restruktūrizacijos sąvoką Lietuvos teisėje, darbuotojų apsaugos teisinius aspektus restruktūrizuojant įmonę bei teisinį grupės darbuotojų atleidimo reglamentavimą. Straipsnyje trumpai pristatoma aktyvi darbo rinkos politika siekiant socialiai atsakingos restruktūrizacijos bei socialinio dialogo vaidmuo įmonių restruktūrizacijos procesuose. Straipsnio pabaigoje pateikiamas autorių požiūris į Lietuvoje taikomas restruktūrizavimo proceso valdymo priemones bei ateities perspektyvų vertinimas.

Reikšminiai žodžiai: restruktūrizacija, grupės darbuotojų atleidimas, aktyvi darbo rinkos politika, darbo kodeksas, bankrotas, užimtumo politika.

SOCIALLY RESPONSIBLE RESTRUCTURING: EMPLOYEES' SECURITY DIMENSION IN LITHUANIA

Inga Blažienė¹, Boguslavas Gruževskis²

^{1,2}Institute of Labour and Social Research of Lithuanian Social Research Centre,
Saltoniskiu g. 58, LT-08105 Vilnius, Lithuania
¹Vilnius Gediminas Technical University, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lithuania
E-mails: ¹Inga.Blaziene@dsti.lt; wfievk@vgtu.lt; ²Boguslavas.Gruzevskis@dsti.lt

Received 26 April 2010; accepted 26 August 2010

Abstract. Social security dimension of employees of enterprises undergoing restructuring is analysed: the concept of socially responsible restructuring is discussed; the recent developments in restructuring processes in Lithuania (including procedures of enterprise restructuring and bankruptcy, European Restructuring Monitor information and data on redundancy of group of employees) are described; restructuring legislation in Lithuania including the concept of restructuring, legal aspects of employees' security in case of restructuring and dismissals of group of employees are discussed. Active labour market policy is briefly introduced in the article in order to present instruments for socially responsible restructuring as well as the role of social dialogue in the restructuring processes. At the end of the article authors' views on the restructuring measures applied in Lithuania as well as evaluation of future perspectives are presented.

Keywords: restructuring, dismissals of group of employees, active labour market policy, Labour Code, bankruptcy, employment policy.

1. Įvadas

Tyrimo objektas – restruktūrizuojamų įmonių darbuotojų apsaugos aspektas. Nors Europoje gana plačiai paplitusi socialiai atsakingos įmonių restruktūrizacijos idėja ir praktika, Lietuvoje apie tai dar tik pradeda kalbėti. Iki šiol tradiciškai buvo akcentuojama valstybės institucijų, visų pirma – Lietuvos darbo biržos – atsakomybė ir rūpestis atleidžiamais restruktūrizuojamų įmonių darbuotojais, o socialiai atsakingos restruktūrizacijos idėja pabrėžia darbdavių ir verslo visuomenės vaidmenį šiuose procesuose (Blaziene 2009b).

Pastaraisiais metais ES šalyse atlikti tyrimai rodo, jog praktikoje ekonominius sunkumus patiriančių įmonių dažniausiai taikoma priemonė – įmonės darbuotojų skaičiaus mažinimas – iš tiesų neduoda apčiuopiamų teigiamų rezultatų, o socialiai atsakingos įmonių restruktūrizacijos idėją palaikantys tyrėjai bei šios srities specialistai, restruktūrizuojamoms įmonėms siekiant didžiausios ekonominės bei socialinės naudos, rekomenduoja nuolat turėti parengtą veiksmų planą, jei restruktūrizacija taptų neišvengiama, o prieš priimant sprendimą – atleisti dalį įmonės darbuotojų, išnagrinėti visas kitas galimas alternatyvas (Morley, Ward 2009a).

Siekiant įvertinti įmonių restruktūrizaciją bei restruktūrizuojamų įmonių darbuotojų padėtį Lietuvoje, straipsnyje analizuojami restruktūrizacijos procesai bei jų reglamentavimas, pristatomos pagrindinės priemonės, skirtos apsaugoti restruktūrizuojamų įmonių darbuotojus bei kuo greičiau juos reintegruoti į darbo rinką.

Įmonių restruktūrizavimo ir su juo susijusius procesus mūsų šalyje reglamentuoja daugelis teisės aktų: Įmonių restruktūrizavimo įstatymas, Įmonių bankroto įstatymas, iš dalies Civilinis kodeksas. Deja, nė viename šių teisės aktų nekalbama apie restruktūrizuojamų/ bankrutuojančių įmonių darbuotojus. Galima teigti, kad darbuotojų apsauga restruktūrizuojant įmonę reglamentuojama Darbo kodekse, kuris numato dviejų rūšių darbuotojų teisinę apsaugą restruktūrizuojant įmonę, priklausomai nuo to, ar: 1) vyksta tik darbdavio pasikeitimas nesikeičiant darbo santykių būklei; 2) vykdomi vidiniai struktūriniai darbdavio pasikeitimai, turėsiantys įtakos darbo santykių būklei. Lietuvoje galioja ir specialus teisės aktas, kuriuo, greta Darbo kodekso, turi vadovautis Lietuvos darbdaviai, numatantys atleisti grupę darbuotojų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“). Darbo kodeksas bei susiję teisės aktai gana griežtai ir darbuotojui palankiai reglamentuoja įvairius su restruktūrizacijos procesais bei jų poveikiu darbuotojų socialinei, ekonominei bei teisinei padėčiai susijusius aspektus: išpėjimą dėl atleidimo, konsultacijas su darbuotojais, atleidžiamų darbuotojų pasirinkimo kriterijus, išieitinę išmoką ir pan. Savo ruožtu daugelis Užimtumo rėmimo įstatymo

nuostatų (mokymasis ir darbinių įgūdžių lavinimas realioje darbo vietoje, laikinas įsidarbinimas samdomu darbuotoju, parama darbo vietoms steigti ir kt.) taikytinos restruktūrizuojamų įmonių darbuotojams.

Nepaisant daugelio teisės aktų, faktinė situacija Lietuvoje yra gana sudėtinga – daugelis teisės aktų nuostatų praktikoje nėra taikomos arba taikomos ne pagal paskirtį, darbdaviai neturi pakankamai žinių restruktūrizacijos valdymo klausimais, darbuotojai nėra tinkamai informuojami, su jais nesikonsultuojama restruktūrizacijos klausimais ir pan. Svarbus vaidmuo, teisės normas įgyvendinant praktikoje, tenka socialiniams partneriams, ypač profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms, tačiau jų paplitimas Lietuvoje yra vienas žemiausių Europos Sąjungoje.

Galima teigti, jog per nepriklausomybės laikotarpį Lietuvoje buvo sukurtas institucijų tinklas, kuris sudaro sąlygas vykdyti mūsų šalies įmonėse socialiai atsakingą restruktūrizaciją, tačiau esamos priemonės naudojamos nepakankamai veiksmingai, o pagrindinės restruktūrizuojamų įmonių pastangos orientuotos mažinti darbo jėgos sąnaudas.

2. Socialiai atsakingos restruktūrizacijos koncepcija

Įmonių restruktūrizacijos koncepcija pastaruoju metu itin plačiai analizuojama tiek atskirose Europos Sąjungos (toliau – ES) šalyse, tiek visos ES lygiu (Storrie 2006; Morley 2010a, 2010b; Ward, Morley 2009). Remiantis Europos Komisijos apibrėžimu, restruktūrizacija apima „bet kokius įmonės organizacinius pokyčius, darančius įtaką jos darbo jėgos kompozicijai“. Pastaruoju metu itin pabrėžiamas įmonių restruktūrizacijos poveikis individo ir (arba) darbuotojo lygmeniu, kai dėl restruktūrizacijos visi įmonės darbuotojai ar jų dalis keičia arba praranda darbą (Mandl 2009; Morley 2009; Morley, Ward 2009b). Įmonių restruktūrizacijos sąvoka apima visus su įmonės veiklos pakeitimu ar nutraukimu susijusius atvejus: įmonių susijungimą ir prisijungimą (angl. *merger, acquisition*), gamybos ar jos dalies perkėlimą (angl. *relocation, offshoring, outsourcing*), bankrotus bei įmonės veiklos nutraukimą (angl. *bankruptcy, closure*) ir kitus atvejus, dėl kurių atleidžiami visi arba dalis įmonės darbuotojų.

Socialiai atsakingos restruktūrizacijos koncepcija teigia, kad neišvengiami įmonių prisitaikymo prie nuolat kintančios aplinkos procesai turėtų būti vykdomi siekiant ne tik užtikrinti didžiausią ekonominę naudą restruktūrizuojamai įmonei, bet ir *sumažinti socialines restruktūrizacijos sąnaudas*. Ši koncepcija įtvirtinta ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose ir rekomendacijose, o būtent – Konvencijoje Nr. 158 ir Rekomendacijoje Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Šiuose dokumentuose akcentuojamas ilgalaikis žmogiškųjų išteklių planavimas įmonėje, daugiafunkcės darbo jėgos kūrimas ir palaikymas, tęstinis profesinis mokymas ir pan.

Kalbant apie socialiai atsakingą įmonių restruktūrizaciją itin akcentuojama šie dalykai:

- darbdavių ir darbuotojų konsultacijos iki prasidedant restruktūrizacijai, jai vykstant bei pasibaigus;
- palankiausių sąlygų sukūrimas restruktūrizacijos paveiktiems darbuotojams, siekiant užtikrinti jų profesinės karjeros tęstinumą;
- nediskriminacinė (amžiaus, lyties, narystės profesinėse sąjungose ir pan. atžvilgiu) politika ir praktika.

Pastaraisiais metais atlikti tyrimai (Cascio 2002; Rogovsky *et al.* 2005) rodo, kad praktikoje ekonominius sunkumus patiriančių įmonių dažniausiai taikoma priemonė – įmonės darbuotojų skaičiaus mažinimas – iš tiesų neduoda apčiuopiamų teigiamų rezultatų: nepadidėja įmonių produkcijos bei paslaugų kokybė, „išlikusių“ darbuotojų lojalumas bei darbo našumas, neišauga įmonės pelningumas ir pan.

Socialiai atsakingos įmonių restruktūrizacijos idėją palaikantys tyrėjai bei šioje srityje dirbantys specialistai, restruktūrizuojamoms įmonėms siekiant didžiausios ekonominės bei socialinės naudos (ypač – ilgalaikėje perspektyvoje) rekomenduoja įmonėms nuolat turėti parengtą veiksmų planą (būtinai apimantį ir įmonės žmogiškuosius išteklius), jei restruktūrizacija taptų neišvengiama; restruktūrizacijos procesus vykdyti tik pagal darbdavių ir darbuotojų (atskiris atvejais – ir Vyriausybės) patvirtintą planą/susitarimą; prieš priimant sprendimą atleisti dalį įmonės darbuotojų, išnagrinėti visas kitas galimas alternatyvas ir pan.

Jei vis dėlto susidaro situacija, kai darbuotojų skaičiaus mažinimas neišvengiamas, įmonėms rekomenduojama laikyti šių pagrindinių restruktūrizacijos proceso etapų/fazių:

- *situacijos ištyrimo* fazė, kurios pabaigoje pasirenkamas darbuotojų skaičiaus mažinimo scenarijus;
- *pasirengimo restruktūrizacijai* fazė, kurios metu parengiamas restruktūrizacijos veiksmų planas bei jo priemonės;
- *restruktūrizacijos veiksmų* fazė;
- *įvykdytos restruktūrizacijos įvertinimo* fazė (Rogovsky *et al.* 2005).

Apibendrinant išdėstytus principus bei siekius pažymėtina, kad pagrindinė socialiai atsakingos įmonių restruktūrizacijos idėja yra ši: socialiai atsakingos įmonės visus sprendimus privalo priimti atsižvelgdamos į svarbiausią principą – įmonės darbuotojus traktuoti ne kaip įmonės sąnaudas, bet kaip vertingiausius jos išteklius/turtą, kurį būtina saugoti ir puoselėti.

Įmonių restruktūrizacija Lietuvos viešojoje erdvėje dažniausiai suprantama ir naudojama tik gana siaura prasme – taip, kaip apibrėžia Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. Lietuvos mokslininkai, dirbantys šioje srityje, restruktūrizavimą taip pat dažniausiai sieja tik su įmonės veiklos racionalizavimu siekdami didinti įmonės konkurencingumą bei prisitaikymą prie kintančių sąlygų, restruktūrizavimo procesų valdymu įmonės lygmeniu, makroe-

konominių procesų įtaka restruktūrizacijai ir pan. (Bivainis, Tamošiūnas 2004; Grigaravičius 2002; Juchno, Tvaronavičienė 2004; Juščius 2001, 2002; Stoškus *et al.* 2007).

Šiame straipsnyje analizuojamas socialinis restruktūrizacijos aspektas – restruktūrizacija suprantama taip, kaip apibrėžia Europos Komisijos komunikatas „Restruktūrizacija ir užimtumas“ (Commission Communication 2005), t. y. akcentuojama restruktūrizacijos procesų įtaka užimtumui, konkrečiau – dėl restruktūrizacijos darbą prarandantiems ar keičiantiems asmenims. Šiame kontekste pagrindinis restruktūrizacijos procesų valdymo tikslas – socialinių sąnaudų minimizavimas bei alternatyvių darbo ir pajamų šaltinių paieška.

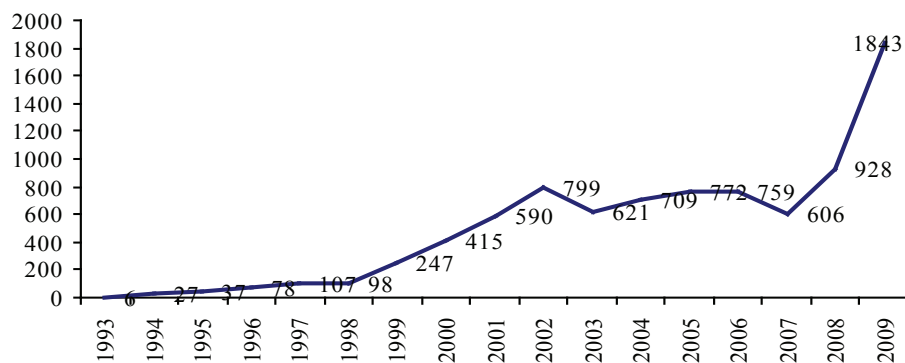
3. Restruktūrizacijos procesai Lietuvoje

Lietuvą, kaip nė vieną kitą Europos Sąjungos šalį, itin stipriai paveikė finansų ir ekonomikos krizė – šalies BVP, dar 2007 m. augęs beveik 9 % per metus, 2009 m. smuko 15 %. Šie procesai atsispindėjo ir šalies verslo bei darbo rinkos srityje – smarkiai išaugo nedarbo lygis, padaugėjo bankrutuojančių įmonių bei grupės darbuotojų atleidimų. Prasidėjus ekonominei bei finansų krizei šalyje pirmiausia atleidžiamų darbuotojų gretose atsidūrė jauni, mažiau kvalifikuoti bei vyresnio amžiaus darbuotojai. Gilėjant krizei, daugiau buvo atleidžiama ir vidurinės grandies vadybininkų bei vadovų. Statistiniai duomenys leidžia daryti prielaidą, jog 2008–2009 m. buvo atleidžiami dirbantys pagal laikinas arba terminuotas darbo sutartis (tiksliau, su tokiais darbuotojais sutartys nebebuvo pratęsimos). Šiuo laikotarpiu iš darbo dažniau buvo atleidžiami vyrai nei moterys (vyrų nedarbo lygis 2010 m. I ketv. viršijo 23 %, o moterų – 13 %).

Lietuvoje nėra vieno statistinės informacijos šaltinio, kuriame būtų kaupiama informacija apie įmonių restruktūrizaciją bei jos poveikį užimtumui. Tam tikrus vertinimus galima daryti remiantis atskirais statistinės informacijos šaltiniais: VĮ Registrų centras (toliau – RC) informacija apie atitinkamais metais įregistruotas ir išregistruotas įmones, Įmonių bankroto valdymo departamento prie LR ūkio ministerijos (toliau – IBVD) informacija apie įmonių bankroto bei restruktūrizacijos procedūras, taip pat LDB informacija apie grupės darbuotojų atleidimus.

3.1. Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procedūros

Įmonių bankrotai. IBVD duomenimis, nuo 1993 iki 2009 m. pabaigos bankrotas buvo paskelbtas 8672 įmonėms ir 14 bankų. Bankroto procesai buvo baigti 5967 įmonėse (arba 68,8 %) ir 13 bankų. Iš šių įmonių 5827 įmonės likviduotos, 2705 įmonėse bankroto procesai dar vykdomi (Ūkio apžvalga 2010). Per šį 16 metų laikotarpį ryškus bankrutuojančių įmonių skaičiaus augimas pastebimas iki 2002 m., vėliau inicijuojamų bankrotų skaičius buvo palyginti stabilus ir tik 2008–2009 m. pradėtų bankroto procedūrų skaičius šoktelėjo ir pasiekė aukščiausią lygį per visą laikotarpį nuo 1993 m. (1 pav.).



Šaltinis: ĮBVD informacija

1 pav. Pradėtų bankroto procedūrų skaičiaus dinamika Lietuvoje 1993–2009 m.

Fig. 1. Dynamics of initiated bankruptcy proceedings in Lithuania in 1993–2009

Pažymėtina, kad bankrotus Lietuvoje 1993–2008 m. dažniausiai inicijuodavo ne įmonių vadovai, savininkai ar kreditoriai, o Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba (toliau – VSDFV). 2007 m. VSDFV inicijavo 31 %, 2008 m. – 32 % visų bankroto procesų, o įmonių vadovai – 24–28 %, kreditoriai – 13–18 %, įmonių savininkai – 11–16 %. VSDFV teigimu, ji imdavosi bankrotų inicijavimo siekdama apsaugoti įmonių darbuotojus, kurie likdavo socialiai neapsaugoti po to, kai darbdavys nustodavo už juos mokėti socialinio draudimo įmokas. 2009 m. situacija pasikeitė iš esmės – dažniausiai bankrotą įmonėms skelbė įmonių administracijos vadovai, inicijavę 41 % visų 2009 metų bankrotų, VSDFV – 16 %, įmonių savininkai – 8 %. 2009 m., palyginti su 2008 m., darbuotojų inicijuotų bankrotų skaičius išaugo 3,5 karto, įmonių administracijos vadovų – 2,9 karto. 2009 m. daugiausia bankroto procesų buvo pradėta Vilniaus (639), Kauno (382) ir Klaipėdos (266) apskrityse. 2009 m. daugiausia bankrutavo statybos bei didmeninės ir mažmeninės prekybos įmonės – po 23 % visų praėjusiais metais bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių. 2008–2009 m. ypač padaugėjo bankrutuojančių viešbučių ir restoranų, transporto, sandėliavimo ir ryšių, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos bei statybos įmonių. ĮBVD duomenimis, 2008–2009 m. pradėtų bankroto procesų priežastimi dažniausia buvo nurodomas apyvartinių lėšų trūkumas ir rinkos praradimas, susijęs su padidėjusia konkurentų įtaka, užsakymų praradimu, kitais veiksniais.

Įmonių restruktūrizavimas. Per visą įmonių restruktūrizavimo įstatymo galiojimo laikotarpį, nuo 2001 m. liepos 1 d. iki 2009 m. gruodžio 31 d. restruktūrizavimo bylos buvo iškeltos 112 įmonių, iš kurių 5 įmonės sėkmingai baigtos restruktūrizuoti, 32 įmonių restruktūrizavimo bylos buvo nutrauktos (iš jų 27 įmonėms iškeltos bankroto bylos). 2009 m. pabaigoje restruktūrizavimas buvo vykdomas 75 įmonėse. Sunkmečiu įmonės vis dažniau susiduria su

finansiniais sunkumais. Restruktūrizavimo proceso inicijavimas – vienas iš galimų būdų išvengti įmonės bankroto ar likvidavimo, atstatyti mokumą ir įmonės konkurencingumą bei tęsti ūkinę-komercinę įmonės veiklą. Kad finansinius sunkumus patiriančios įmonės vis dažniau pasinaudoja šia galimybe, rodo 2009 m. duomenys: iškelta 71 restruktūrizavimo byla, o 2008 m. buvo iškeltos tik 4 restruktūrizavimo bylos. Restruktūrizavimo procesų ypač padaugėjo 2009 m. antrajame pusmetyje (Ūkio apžvalga 2010).

3.2. Europos restruktūrizacijos stebėseną

Nuo 2005 m. Europos fondo gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) Europos restruktūrizacijos stebėsenos (*European Restructuring Monitor*, toliau – ERM) sistemoje registruojama ir kaupiama informacija ir apie įmonių, ir organizacijų restruktūrizavimo atvejus Lietuvoje. Sistemoje registruojami ir kaupiami tik gana stambaus masto restruktūrizacijos atvejai, kai įmonė ar organizacija atleidžia iš darbo arba priima į darbą 100 ir daugiau darbuotojų arba įmonė ar organizacija, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, atleidžia ar priima į darbą 10 % ir daugiau visų įmonės darbuotojų. Informacija apie įmonių restruktūrizacijos atvejus, vadovaujantis ERM principais, renkama iš pagrindinių Lietuvos dienraščių.

2005–2009 m. iš viso ERM įregistruota 117 įmonių restruktūrizavimo atvejų Lietuvoje, iš jų:

- 55 verslo plėtros atvejai (angl. *business expansion*);
- 34 įmonių vidinės restruktūrizacijos atvejai (angl. *internal restructuring*);
- 30 įmonių bankroto atvejų (angl. *bankruptcy/closure*);
- 1 įmonių susijungimo/susiliejiimo atvejis (angl. *merger/acquisition*).

Daugiausia restruktūrizacijos atvejų, susijusių su darbuotojų atleidimu iš įmonių, 2005–2009 m. užregistruota 2009 m. sausio–spalio mėn. – 10 bankrotų ir 21 vidinės restruktūrizacijos atvejais.

2005–2009 m. daugiausia restruktūrizacijos atvejų, susijusių su darbuotojų atleidimu iš įmonių, buvo įregistruota:

- elektros paslaugų ir produktų gamybos įmonėse (10 atvejų: „Vilniaus Vingis“, „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, „Snaigė“, „Galaunė“, kt.);
- maisto pramonės įmonėse (9 atvejai: „Danisco Sugar“ (Kėdainių, Panevėžio filialai), „Čečeta“, „Švyturys-Utenos alus“, „Alita“, „Vilniaus mėsa“, „Sema“ ir kt.);
- tekstilės ir odos gaminių gamybos įmonėse (9 atvejai: „Apavikta“, „Prienius“, „Alytaus tekstilė“, „Šiaulių stumbras“, „Trys sezonai“, „Lino audiniai“ ir kt.);
- transporto paslaugų įmonėse (6 atvejai: Tarptautinis Vilniaus oro uostas, „FlyLAL – Lithuanian Airlines“, „Air Baltic Corporation“, „Girsa“ ir kt.).

Pagrindinės įmonių restruktūrizacijos, susijusios su darbuotojų atleidimu iš įmonių, priežastys buvo šios:

- sumažėjusi gaminamos produkcijos ar teikiamų paslaugų paklausa („Vilniaus Vingis“, „Vilniaus mėsa“, „Kamintras“, „Kasyba“, „Narbutas ir Ko“ ir kt.);
- sutarčių su pagrindiniais užsakovais nutraukimas/nepatęsimas („Egesta“, „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“);
- sumažėjęs finansavimas iš valstybės biudžeto (Mažeikių automobilių keliai, Vilniaus miesto savivaldybė ir kt.).

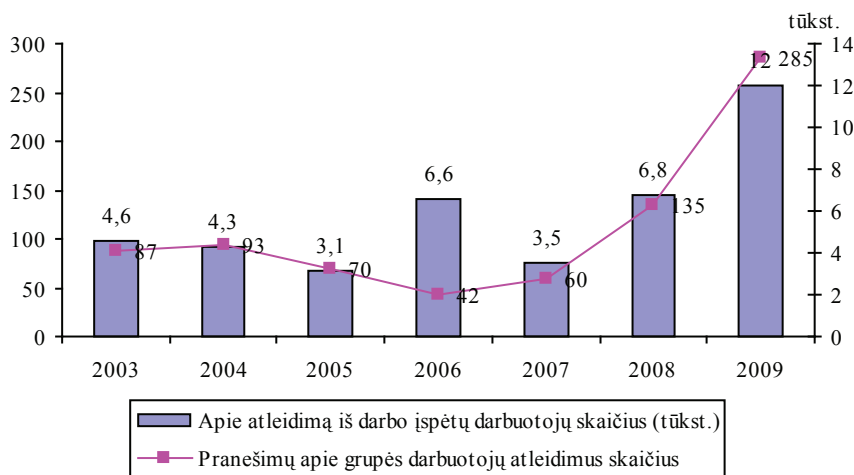
3.3. Informacija apie grupės darbuotojų atleidimus

Analizuojant LDB informaciją apie grupės darbuotojų atleidimus 2003–2009 m., galima pastebėti, kad įmonių pranešimų apie grupės darbuotojų atleidimus ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą, skaičiai nėra tiesiogiai susiję (2 pav.). Pavyzdžiui, 2006 m. buvo gauti tik 42 pranešimai apie grupės darbuotojų atleidimus, tačiau išpėtų apie atleidimą darbuotojų skaičius buvo vienas didžiausių (Situacijos apžvalga 2010).

Kita akivaizdi tendencija – 2008–2009 m. tiek įmonių, išpėjusių teritorines darbo biržas apie grupės darbuotojų atleidimus, tiek pačių atleistų darbuotojų labai padaugėjo. Gilėjant ekonominei krizei, grupės atleidimų skaičius buvo didžiausias 2009 m. pirmame pusmetyje, vėliau grupės darbuotojų atleidimo mastai kiek sumažėjo. Ši tendencija, nors ir nežymi, išliko ir 2010 m.

Pagrindinės grupės darbuotojų atleidimų priežastys atskirais laikotarpiais – įmonių reorganizacija, įmonėms iškeltos bankroto bylos, įmonių struktūriniai pertvarkymai bei darbo organizavimo pakeitimai.

Pagrindiniai ekonomikos sektoriai, kuriuose vyko grupės darbuotojų atleidimai 2003–2007 m.: tekstilės ir tekstilės gaminių gamybos, maisto pramonės, medienos ir medinių dirbinių gamybos sektoriai, taip pat viešasis (dažniausiai sveikatos priežiūros ir socialinio darbo) sektorius, kompiuterių, elektronikos ir optinių prietaisų gamybos sektoriai. 2008 m., greta jau išvardintų sektorių atsirado dar vienas – statybos sektorius; 2009 m. grupės darbuotojų atleidimai vyravo viešojo valdymo, statybų bei transporto sektoriuose. Daugiausia grupės darbuotojų atleidimų 2003–2009 m. buvo paskelbta Vilniuje, Kaune ir Klaipėdoje, t. y. trijuose didžiausiuose šalies miestuose.



Šaltinis: LDB informacija

2 pav. Informacija apie grupės darbuotojų atleidimus Lietuvoje 2003–2009 m.

Fig. 2. Dismissals of groups of employees in Lithuania in 2003–2009

4. Restruktūrizacijos procesų reglamentavimas Lietuvoje

4.1. Restruktūrizacijos sąvoka Lietuvos teisėje

Įmonių restruktūrizavimo įstatymas. Restruktūrizacijos sąvoka Lietuvoje nėra plačiai vartojama. Lietuvoje veikia Įmonių restruktūrizavimo įstatymas (toliau – ĮRĮ), kuriame įmonės restruktūrizavimo procesas apibrėžiamas kaip „ūkinės veiklos rūšies pakeitimo, gamybos modernizavimo, darbo organizavimo tobulinimo, įmonės turto ar jo dalies pardavimo, kitų įmonių turto priėmimo jas jungiant ar skaidant, techninių, ekonominių bei organizacinių priemonių, skirtų įmonės mokumui atkurti, įgyvendinimas, įmonės įsipareigojimų kreditoriams dydžio bei vykdymo terminų pakeitimas“ (Įmonių restruktūrizavimo įstatymas 2001). Pagal ĮRĮ toks procesas gali būti pradėtas, jeigu įmonė neatsiskaito su kreditoriais daugiau kaip 3 mėnesius ir įmonė nėra nutraukusi ūkinės komercinės veiklos, taip pat jai nėra iškelta bankroto byla. Tokia restruktūrizavimo sąvoka savo esme neatitinka visų Europos Sąjungos teisėje numatytų darbdavio (įmonės) pasikeitimo būdų, kurie turi įtakos darbo santykių būklei ir kuriuos vykdant turi būti išsaugotos atitinkamos darbuotojų teisės. Be to, ĮRĮ iš esmės nereglementuoja darbuotojų teisinės padėties klausimų įmonės restruktūrizavimo metu. Taigi darbo sąlygos turėtų būti keičiamos ar darbo sutartys nutraukiamos vadovaujantis bendrosiomis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatomis.

Įmonių bankroto įstatymas. Bankrutuojančių įmonių valdymą reglamentuoja kitas – Įmonių bankroto įstatymas (toliau – ĮBĮ). Šiame įstatyme bankrotas suprantamas kaip nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka. DK 137 straipsnis numato, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys su darbuotojais gali būti nutraukiamos laikantis ĮBĮ nuostatų. Vadovaujantis ĮBĮ 19 straipsniu, bankrutuojančios įmonės administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu turi teisę įspėti įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas 2001). Be to, apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos privalo pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jei įmonė neturi lėšų atsiskaityti su darbuotoju, įmonės bankroto administratorius gali kreiptis pagalbos į Garantinį fondą).

Civilinis kodeksas. Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – CK) kalbama apie įmonių reorganizavimą. Šio kodekso 2.95 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad „reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros“. CK detalizuojami ir juridinio asmens reorganizavimo būdai (jungimas ir skaidymas).

Verslo perdavimas vadovaujantis CK 2.4 straipsniu iš esmės suprantamas kaip ūkinės komercinės veiklos perdavimas. Šią sąvoką detalizuoja Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) savo praktikoje, t. y. įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą aiškina kaip atlygintą ar neatlygintą nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui.

CK 2.104 straipsnyje apibrėžta juridinių asmenų pertvarkymo sąvoka – tai juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, kai naujos teisinės formos juridinis asmuo perima visas pertvarkyto juridinio asmens teises ir pareigas (taip pat ir susijusias su darbo santykiais).

4.2. Darbuotojų apsauga įmonės restruktūrizacijos atveju

Teisės norminiai aktai Lietuvoje numato dviejų rūšių darbuotojų teisinę apsaugą įmonės restruktūrizacijos atveju, priklausomai nuo to, ar: 1) vyksta tik darbdavio pasikeitimas nesikeičiant darbo santykių būklei (taikytinos DK 138 straipsnio ir susijusios nuostatos), 2) vykdomi darbdavio vidiniai struktūriniai pasikeitimai, turėsiantys įtakos darbo santykių būklei (taikytinos DK 129 straipsnio, DK 130 straipsnio ir susijusios teisinės nuostatos).

Jeigu greta reorganizavimo, pertvarkymo ar kitų DK 138 straipsnyje numatytų pasikeitimų darbuotojėse vyksta ir kiti procesai (pvz., vykdomi vidiniai struktūriniai pertvarkymai ar kt.), dėl kurių darbdaviui atsiranda teisė DK 129 straipsnyje numatytais pagrindais atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys, laikydamasis teisės aktų reikalavimų, gali tokia teise pasinaudoti ir atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį. Pažymėtina, kad praktikoje darbo sutartys tokiais atvejais taip pat dažnai nutraukiamos vadovaujantis DK 125 straipsniu (t. y. šalių susitarimu) ar net DK 127 straipsniu (darbuotojo pareiškimu).

DK 138 straipsnis „*Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę*“ numato, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius (t. y. darbo sutartį) negali būti: 1) įmonės, įstaigos, organizacijos (toliau – įmonės) savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, 2) įmonės sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, 3) įmonės verslo ar jo dalies perdavimas.

DK 129 straipsnis „*Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės*“ numato, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį DK 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Svarbiomis pripažįstamos ir ekonominės, technologinės priežastys ar struktūriniai

darbovietės pertvarkymai. DK numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius (kai kurių kategorijų darbuotojus – prieš keturis mėnesius) arba prieš trumpesnį laikotarpį (atitinkamai – vieną arba du mėnesius), jei tai numatyta įmonės kolektyvinėje sutartyje.

4.3. Grupės darbuotojų atleidimo teisinis reguliavimas

Grupės darbuotojų atleidimo pagrindai. Kai darbdavys numato atleisti grupę darbuotojų, jis privalo vadovautis DK bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“, priimtu 2008 m. spalio 14 d.

Vadovaudamasis DK 129 straipsnio 1 dalimi, darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį šio Kodekso 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Beje, pagal laikinai (sunkmečio sąlygomis – numatomu laikotarpiu iki 2010 12 31) galiojantis DK nuostatas, darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis šio ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį, arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais sumokėjęs ne mažesnę negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.

DK 129 straipsnio 2 dalis numato, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Paprastai su grupės darbuotojų atleidimu susijusios teisinės nuostatos siejamos su ekonominėmis bei techninėmis įmonės restruktūrizacijos sąlygomis ar panašiomis priežastimis.

Grupės darbuotojų atleidimo apibrėžtis. DK 130 straipsnis „Grupės darbuotojų atleidimas“ numato, kad grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per 30 kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

- dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 20 iki 99 darbuotojų;
- ne mažiau kaip 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų;

– trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba 300 ir daugiau darbuotojų.

Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui.

Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.

Įspėjimas dėl atleidimo. Atsižvelgiant į Lietuvosje galiojančią teisinę bazę (DK 47 straipsnį „Informavimas ir konsultavimas“ ir 130 straipsnį „Grupės darbuotojų atleidimas“), atleidžiant grupę darbuotojų, reikėtų laikytis tokio eiliškumo:

- 1) darbdavio sprendimas dėl pokyčių įmonėje;
- 2) darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas su jais;
- 3) sprendimo dėl grupės darbuotojų atleidimo priėmimas;
- 4) teritorinės darbo biržos informavimas apie grupės darbuotojų atleidimą¹;
- 5) įspėjimo individuiam darbuotojui įteikimas;
- 6) darbo sutarties nutraukimas suėjus įspėjimo terminui.

Kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis) (kaip minėta, šis straipsnis taip pat taikomas grupės darbuotojų atleidimo atveju), darbdavys turi raštu pasirašytinai įspėti darbuotoją prieš du mėnesius (nustačius kolektyvinėje sutartyje – ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį).

Įmonės bankroto atveju bankroto administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius tuo pat metu praneša ir teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams.

Konsultacijos su darbuotojais. DK 130 straipsnyje numatyta, kad dėl numatomo grupės darbuotojų atleidimo darbdavys privalo konsultuotis su toje įmonėje veikiančiais darbuotojų atstovais. Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei apie darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo dar-

¹ Darbdavys, turintis filialų kitose nei jo buveinė savivaldybių teritorijose, apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą raštu praneša tik tos savivaldybės teritorijos, kurioje tie filialai veikia, tos vietovės teritorinei darbo biržai.

buotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.

Lietuvos Respublikos teisės aktai neapibrėžia minimalaus termino, kada darbdaviai privalo pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais, tačiau, kaip jau buvo minėta, šios konsultacijos turi vykti iki teritorinės darbo biržos informavimo apie grupės darbuotojų atleidimą. Be to, DK 47 straipsnis numato, kad konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Remiantis šiomis nuostatomis, galima teigti, kad konsultacijos turi būti baigtos ne vėliau nei du mėnesiai iki darbuotojų atleidimo (arba vienas mėnuo, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje).

Vadovaujantis DK 47 straipsnio 3 dalimi informavimas ir konsultavimas turi apimti planuojamų atleidimų priešastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius; konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo.

Išeitinė išmoka. Nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje: nuo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio (kai nepertraukiamasis stažas – iki 12 mėnesių) iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio (kai nepertraukiamasis stažas – daugiau kaip 240 mėnesių). Laikina, numatoma ekonominės krizės laikotarpiu, leidžiama kolektyvinėje sutartyje numatyti 50 % mažesnes išeitines išmokas.

Tačiau kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama dėl įmonės bankroto, darbuotojams mokama tik jo dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka (ĮBĮ 19 straipsnio 2 dalis). Jei įmonė neturi pakankamai lėšų atsiškaityti su darbuotojais, įmonės bankroto administratorius gali kreiptis į Garantinį fondą. Tokiu atveju darbuotojams išmokama tik 2 MMA dydžio išeitinė išmoka (Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas 2000).

5. Aktyvi darbo rinkos politika siekiant socialiai atsakingos restruktūrizacijos

Kai darbdavys informuoja teritorinę darbo biržą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą (arba jei dėl įmonės restruktūrizacijos iš darbo atleistas darbuotojas pats kreipiasi į teritorinę darbo biržą), už tolesnę restruktūrizacijos

pasekmių valdymą, t. y. pagalbą iš įmonių dėl restruktūrizacijos atleidžiamiems darbuotojams, atsako darbo birža. Teritorinė darbo birža, be tradicinių savo funkcijų, grupės darbuotojų atleidimo atveju gali imtis ir papildomų veiksmų, tokių kaip susitikimas su darbdaviu (jei nėra sudaroma speciali darbo grupė), siekdama aptarti bei suderinti atleidžiamiems darbuotojams taikomas priemones; informacinio susitikimo su darbuotojais organizavimas, kurio tikslas – informuoti darbuotojus apie darbo biržos teikiamas paslaugas bei supažindinti darbuotojus su jų teisėmis bei pareigomis. Taip pat įmonėje, kurioje numatoma atleisti grupę darbuotojų, laikinai gali būti įsteigta mažoji darbo birža.

Visiems darbą prarandantiems ar jau praradusiems asmenims ir restruktūrizuojamų įmonių darbuotojams Lietuvoje teikiamos šios darbo rinkos paslaugos:

- informavimo paslaugos. Jas sudaro informavimas apie užimtumo rėmimo priemones ir darbo rinkos paslaugas bei profesinis informavimas;
- konsultavimo paslaugos. Jas sudaro bendrasis konsultavimas, profesinis konsultavimas ir psichologinis konsultavimas;
- tarpininkavimo įdarbinant paslaugos;
- individualios užimtumo veiklos planavimas.

Siekiant reaguoti į rinkoje besiklostančią situaciją Lietuvos Respublikos Seimas (toliau – LRS) 2009 m. liepos 14 d. priėmė naują Užimtumo rėmimo įstatymo (toliau – URĮ) redakciją. URĮ, įsigaliojęs Lietuvoje šalies ekonominio pakilimo laikotarpiu – nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d. – buvo orientuotas į darbo rinkos specifiką, esant žemam nedarbo lygiui ir nesuvaržytoms aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimo galimybėms. Todėl 2008 m. kardinaliai pasikeitus situacijai, kilo neatidėliotinas būtinumas koreguoti užimtumo politiką reglamentuojančią teisinę bazę. Naujasis įstatymo variantas gerokai labiau atitinka dabartinę situaciją darbo rinkoje nei ankstesnė jo redakcija. Galima teigti, kad jis numato ADRPP darbuotojams, esantiems šiose trijose situacijose:

- kai darbuotojas dirba ekonominius sunkumus patiriančioje įmonėje ir dėl sutrumpinto darbo laiko negauna įprastų pajamų dalies;
- kai darbuotojas, dirbdamas įmonėje, gauna įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nėra tikras dėl ateities;
- kai darbuotojas netenka darbo (yra atleidžiamas iš darbo) ir tampa bedarbiu.

Šių trijų kategorijų darbuotojams URĮ numato šias galimybes:

- mokytis (persikvalifikuoti arba tobulinti turimą kvalifikaciją) ir lavinti darbinį įgūdžius realioje darbo vietoje;
- sukurti sau darbo vietą, t. y. įsidarbinti savarankiškai;

– laikinai įsidarbinti samdomu darbuotoju (darbo rotacija, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai).

Toliau trumpai pristatomos kai kurios ADRPP, kurios gali būti taikomos restruktūrizuojamų įmonių darbuotojams.

Profesinis mokymas. Darbo biržos organizuojamame ir finansuojamame profesiniame mokyme gali dalyvauti tiek bedarbiai, tiek apie atleidimą iš darbo išpėti darbingo amžiaus darbuotojai. Dalyvaujantiems mokyme visą mokymosi laikotarpį mokama stipendija. Jos dydis – 0,7 MMA². Svarbu, kad, pradėdant nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d., išpėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims sudaromos galimybės lanksčiai derinti mokymąsi su darbu ne visą darbo dieną arba ne visą darbo savaitę. Tokiu būdu išpėti apie atleidimą iš darbo asmenys dėl sutrumpinto darbo laiko praradę dalį pajamų, gali ne tik persikvalifikuoti arba pakelti kvalifikaciją valstybės lėšomis, bet ir užpildyti „finansinę spragą“.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Iki URĮ pataisų ši priemonė buvo išimtinai skirta bedarbiams. Pradedant nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d. asmenų, turinčių teisę dalyvauti šioje priemonėje, sąrašą, be kita ko, papildė ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai. Ši priemonė taikytina įmonėse, kurios, siekdamos prisitaikyti prie pokyčių, keičia veiklos pobūdį, gamybos technologijas arba, racionalizuodamos valdymą, diegia daugiafunkces pareigas. Valstybei remiant asmenų darbo įgūdžių įgijimą realioje darbo vietoje, įmonėms suteikiamos dvi galimybės: pirmą, įmonė, naudodama savo vidinius žmogiškuosius išteklius, gali organizuoti naujų darbo įgūdžių įgijimą savo darbuotojams įmonės viduje ir už tai gauti subsidiją; antra, įmonė gali prašyti darbo biržos pagalbos, kad jos darbuotojams, išpėtiems apie atleidimą, būtų sudarytos sąlygos įgyti reikiamų įgūdžių kitoje įmonėje.

Viešieji darbai. Tai viena labiausiai paplitusių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, realizuojamų ES valstybėse narėse. Viešieji darbai siejami su tiesioginiu valstybės darbo vietų kūrimu. Dažniausiai jie organizuojami tik laikino pobūdžio visuomenei, vietinei bendruomenei naudingiems darbams atlikti. Paprastai viešuosius darbus dirba bedarbiai, tai leidžia jiems palaikyti savo darbinis įgūdžius bei suteikia galimybę užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų.

Naujasis URĮ praplėtė viešųjų darbų sritis ir dalyvių sąrašą bei sudarė galimybę pritraukti papildomus finansavimo šaltinius viešiesiems darbams finansuoti. Esminė naujovė – įstatymas sudaro sąlygas padėti ekonominius sunkumus (prastovas, produkcijos realizavimo sutrikimus) patiriančių įmonių darbuotojams, kai jie dėl įmonių problemų negauna dalies darbo užmokesčio, laikinai įsidarbinti ir iš dalies atgauti prarastas pajamas. Nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d. viešuosiuose darbuose gali dalyvauti tiek bedarbiai, tiek gavusieji išpėjimą apie atleidimą iš darbo, tiek dirbantieji, kurių darbdaviai neplanuoja atleisti, bet negali jiems užtikrinti darbo visą darbo dieną arba visą darbo savaitę.

Deja, praktikoje įstatymų suteikiamomis galimybėmis iki šiol buvo menkai pasinaudota.

Darbo rotacija. Darbo rotacija organizuojama tuomet, kai bedarbiai laikinai pakeičia įmonės darbuotojus jų tikslinių atostogų metu arba kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Dabartinėmis sąlygomis darbo rotacija galėtų būti naudojama, kai įmonė, siekdama prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų, siunčia etatinius darbuotojus tobulinti kvalifikaciją, o jų darbą laikinai galėtų atlikti rotacijos būdu į darbą priimamas darbuotojas. Darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems darbo ieškančius asmenis, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama įstatymu nustatyto dydžio kompensacija. Padidėjus darbo pasiūlai (darbo ieškančių asmenų skaičiui, pasikeitus bedarbių struktūrai, kai bedarbių gretas papildė kvalifikuoti darbininkai bei specialistai), darbdavys darbo rotacijos būdu galėtų surasti sau tinkamą darbuotoją, o darbuotojas – jam tinkamą darbo vietą.

Pažymėtina, kad, nors teisės aktai numato gana daug priemonių, kurios gali būti naudojamos restruktūrizacijos atveju, jas praktiškai taikyti gana sudėtinga. Jomis pasinaudoja tik labai nedidelė dalis restruktūrizaciją patiriančių įmonių darbuotojų. Darbdavių nuomone, numatytos priemonės reikalauja daug administracinio darbo, o tai labai sumažina šių priemonių patrauklumą, ypač smulkiajam ir vidutiniam verslui.

6. Socialinio dialogo vaidmuo

Nepriklausomų Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų istorija yra santykiškai labai trumpa. Nors tarybinio laikotarpio profesinių sąjungų narių buvo gan daug, šios organizacijos neatliko savo tikrųjų funkcijų. Profesinės sąjungos, kaip lygiavertis kolektyvinių darbo santykių partneris, pradėjo veikti tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę. Tuo metu kūrėsi ir pirmosios darbdavių organizacijos. Taigi šiuolaikinė socialinio dialogo sistema Lietuvoje ėmė formuotis tik po 1990-ųjų metų.

Pirmieji socialinio dialogo institucijų formavimo žingsniai nebuvo lengvi – profesinės sąjungos dažnai buvo siejamos su senąja, sovietine patirtimi, neturėjo reikiamo pasitikėjimo visuomenėje, o darbdavių institucijos kūrėsi turėdamos tikslą atstovauti savo narių interesams plėtojant santykius su valdžios institucijomis, o ne su darbuotojais.

Vis dėlto palaiapsniui Lietuvoje susikūrė veikiančios socialinių partnerių institucijos įvairiais lygmenimis. Socialinės partnerystės principai, šalys, lygiai, formos ir socialinės partnerystės sistema numatyti DK. Galima teigti, kad geriausiai socialinė partnerystė išplėtotą nacionaliniu bei įmonių lygmenimis – nacionaliniu lygmeniu veikia Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – LRTT), kitos trišalės komisijos bei komitetai, o įmonėse, turinčiose profesines sąjungas, socialinis dialogas, kaip įprasta, yra gerai

² 2010 m. sausio 1 d. stipendijos dydis siekė 560 litų.

išplėtotas – paprastai tokiose įmonėse vyksta kolektyvinės derybos, pasirašomos kolektyvinės sutartys. Silpniausia grandimi (išskyrus kai kuriuos konkrečius atvejus) išlieka šakinis socialinis dialogas – šalyje beveik nėra veikiančių šakinių kolektyvinių susitarimų, reikiamo pagreičio nepavyksta įgauti ir šakinėms kolektyvinėms deryboms.

Vienareikšmiškai įvertinti socialinio dialogo vaidmenį valdant restruktūrizacijos procesus Lietuvoje yra gana sunku. Nors, viena vertus, galima teigti, kad socialinių partnerių institucijos Lietuvoje nėra stiprios, o jų vaidmuo (ypač šakiniu bei įmonių lygmeniu) – nepakankamai svarbus (Lietuvoje narystė profesinėse sąjungose viena mažiausių ES, faktiškai nėra šakinių susitarimų, nepakankami socialinių partnerių organizacijų finansiniai ir žmogiškieji ištekliai ir pan.), vis dėlto tose šakose bei įmonėse, kuriose veikia stiprios profesinės sąjungos, jos atlieka svarbų vaidmenį įmonių restruktūrizacijos procesuose.

Toliau pateikiamas *Danisco Sugar Kėdainiai* (toliau – DSK) administracijos ir profesinės sąjungos bendradarbiavimo reorganizuojant įmonę pavyzdys.

DSK 2007 m. priėmus sprendimą uždaryti Panevėžio fabriką, vyko susitikimai ir konsultacijos su įmonės ir šakos profesine sąjunga. Susitikimų metu profesinės sąjungos su įmonės vadovybe tarėsi dėl atleidimo sąlygų – tiek dėl finansinių, tiek dėl darbuotojų informavimo, socialinių garantijų iki ir po atleidimo. Iš anksto buvo aptartas preliminarus darbuotojų atleidimo grafikas, atleidžiamų darbuotojų grupės, jiems išmokėti reikalingos išeitinės išmokos, darbuotojų informavimo, perkvalifikavimo bei socialinės paramos sąlygos. Profesinių sąjungų atstovams buvo pateikta informacija apie įmonės ketinimus steigti darbuotojų informavimo grupę bei socialinį fondą neigiamiems socialiniams darbuotojų atleidimo padariniams mažinti.

Įmonės vadovybės ir profesinių sąjungų susitarimu buvo sudaryta Informavimo grupė, į kurią įėjo įmonės administracijos bei profesinių sąjungų atstovai. Šios grupės tikslas – užtikrinti, kad darbuotojai gautų tikslią informaciją apie vykstančius procesus ir su planuojamu Panevėžio fabriko uždarymu susijusius veiksmus. Grupė veikė „pereinamoju“ laikotarpiu, t. y. 2007 m. lapkričio–gruodžio mėn. Šiuo laikotarpiu grupės nariai nuolat susitikdavo su administracija bei gaudavo visą naujausią informaciją apie numatomus tolesnius veiksmus, susijusius su įmonės restruktūrizavimo eiga.

Įmonės vadovybė ir profesinės sąjungos susitarė įsteigti įmonės socialinį fondą. Šio fondo taryba buvo sudaryta lapkričio 21 d. Ją sudarė trys įmonės administracijos ir trys įmonės profesinių sąjungų atstovai. Fondo tikslas – teikti pagalbą atleidžiamų darbuotojų socialinėms problemoms spręsti. Fondo taryba patvirtino „Atleistų iš DSK Panevėžio fabriko darbuotojų paramos ir labdaros suteikimo principus“. Buvo nuspręsta, kad paramos gavėjai gali būti dėl cukraus gamybos nutraukimo iš Panevėžio fabriko atleisti darbuotojai, neturintys darbo santykių (atleidimo pagrin-

das – šalių susitarimu arba administracijos iniciatyva nesant darbuotojo kaltės). Buvo susitarta dėl galimos paramos sąlygų bei dydžio.

DSK Panevėžio socialinio fondo taryboje buvo nuspręsta, kad buvę darbuotojai dėl labdaros ir paramos gavimo įprastai gali kreiptis per trejus metus po atleidimo iš Panevėžio fabriko ir ne daugiau kaip vieną kartą dėl tos pačios priežasties. Paramos dydis svyravo nuo 1000 iki 5000 Lt (Blaziene 2009a).

Profesinių sąjungų atstovų teigimu, 2008 m. dėl paramos į DSK socialinį fondą kreipėsi 37 buvę įmonės darbuotojai, 36 iš jų buvo suteikta parama.

Įmonės administracijos ir profesinių sąjungų konsultacijų metu taip pat buvo susitarta, kad už 2007 m. (pagal įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį) darbuotojams bus išmokėtas vadinamasis 13-asis atlyginimas. Be to, įmonė darbuotojams 2007 m. išmokėjo vieno mėnesinio atlyginimo dydžio vadinamąją „lojalumo“ premiją. Buvo susitarta, kad išeitinei pašalpai apskaičiuoti bus naudojamas 2007 m. atlyginimo vidurkis, kuris dėl minėtų išmokų tapo didesnis.

Be to, buvo susitarta, kad, be darbuotojams pagal įstatymus priklausančių išeitinių pašalpų, įmonė savo iniciatyva sumokės dar 50 % dydžio išeitinę išmoką, t. y. darbuotojui, kuriam pagal įstatymus priklauso šešių vidutinių mėnesinių atlyginimų išeitinė pašalpa, bus išmokėta devynių vidutinių mėnesinių atlyginimų išeitinė pašalpa.

7. Esamų priemonių vertinimas ir ateities perspektyvos

Nors 2010 m. pradžioje Lietuvos ūkyje buvo fiksuojama tam tikra stabilizacija (lėtėjo BVP mažėjimo bei nedarbo lygio augimo tempai, buvo stebimi kai kurių ekonominių veiklų (sandėliavimo, transporto, pramonės produkcijos, mažmeninės prekybos) atsigavimo ženklai, mažėjo bankrutuojančių įmonių bei su tuo susiję grupės darbuotojų atleidimo procesai ir pan.), tai nemažina kryptingos pasirengimo įmonių restruktūrizacijai bei jos (pasekmių) valdymo politikos reikšmės.

Pastaruoju laikotarpiu reaguojant į esamą situaciją Lietuvoje buvo parengtos ir įgyvendintos kai kurios priemonės – siekiant gerinti verslo aplinką bei padėti šalies įmonėms išgyventi sunkmečiu ir išlaikyti darbo vietas, šalies Vyriausybė parengė ir įgyvendina Ekonomikos skatinimo planą, kuriuo siekiama išplėsti verslo finansavimo galimybes, pagerinti verslo aplinką ir pan. Siekiamos išgyventi sunkmečio sąlygomis tiek privataus, tiek valstybinio sektoriaus įstaigos ir organizacijos trumpina darbo valandas (skatindamos savo darbuotojus išeiti nemokamų atostogų ar dirbti trumpesnę darbo dieną ar savaitę) ir pan. Reaguojant į situacijos pokyčius buvo parengtas ir priimtas naujos redakcijos Gyventojų užimtumo įstatymas, kuriuo siekiama

sušvelninti ekonominio sunkmečio įtaką nedarbo augimui, sudaryti galimybes išsaugoti darbo vietas ir didesniai žmonių skaičiui dalyvauti ADRPP, taip pat paskatinti bedarbius aktyviau jose dalyvauti. Įstatymas išplėtė ratą asmenų, turinčių teisę gauti subsidiją darbo vietai steigti, kai pradedamas nuosavas verslas. Sudarytos galimybės viešuosius darbus organizuoti ir sunkumus patiriančiose įmonėse ir pan.

2009 m. liepos 23 d. buvo priimtos ir DK pataisos, sudarančios sąlygas liberalizuoti darbo santykius bei skatinti socialinio dialogo plėtrą. Politikai bei socialiniai partneriai nuolat ir toliau svarsto galimus DK pakeitimus, siekiant sudaryti sąlygas ūkio subjektams geriau prisitaikyti prie kintančių rinkos sąlygų, o kartu užtikrinti pakankamą apsaugą įmonių darbuotojams. Pažymėtina, kad efektyvus numatytų ir dar numatomų priimti priemonių naudojimas labai priklausys nuo gebėjimų jas tinkamai įdiegti praktikoje, nuo visų suinteresuotų šalių bendro darbo siekiant užsibrėžtų tikslų. Šiuo metu tiek DK pataisų, tiek apskritai visų minėtų teisinių nuostatų praktinis įgyvendinimas Lietuvoje kelia didžiausią susirūpinimą: nors teisinė bazė, reglamentuojanti pasirengimą restruktūrizacijai ir jos valdymą Lietuvoje, yra gera, deja, praktikoje daugelis galiojančių nuostatų taip ir lieka neįgyvendintos. Pagrindinės tokios situacijos priežastys, o kartu – ir ateities iššūkiai, susiję su socialinio dialogo plėtra, visų suinteresuotų šalių, visų pirma – darbdavių ir vietos valdžios institucijų iniciatyvos didinimu.

Vertinant šiuo metu Lietuvoje esamas pasirengimo įmonių restruktūrizacijai bei jos (pasekmių) valdymo priemones, reikia pasakyti, kad vykdoma politika nėra kompleksinė ir kryptinga, ją sudaro daug atskirų politikų ir priemonių, kurios, siekiant didesnio efektyvumo, turėtų būti labiau tarpusavyje derinamos ir koordinuojamos.

Kalbant apie situacijos trūkumus svarbu pažymėti ir tai, kad Lietuvoje nėra atliekamos sektorinės ekonominės prognozės, o tai padaro praktiškai neįmanomą ir užimtumo prognozavimą atskiruose ūkio sektoriuose.

Lietuvoje taikomi trys darbuotojų užimtumo tendencijų prognozavimo metodai (Statistikos departamento verslo tendencijų (taip pat ir darbuotojų skaičiaus) tyrimas, LDB darbuotojų skaičiaus prognozės bei ne visiško darbuotojų užimtumo tyrimas), nors ir yra informatyvūs, nėra tarpusavyje palyginami ir, kas itin svarbu, jų rezultatai nepakankamai efektyviai naudojami vykdam ekonominę bei socialinę politiką.

Jau artimiausioje ateityje turėtų didėti ir regioninių institucijų bei socialinių partnerių vaidmuo rengiantis restruktūrizacijai bei valdant jos pasekmes. Tiek socialiniai partneriai, tiek regioninės ir valstybės institucijos į restruktūrizacijos procesą įsitraukia dažniausiai jau po to, kai priimamas sprendimas dėl įmonės reorganizavimo ir (arba) grupės darbuotojų atleidimo. Turėtų būti skiriama daugiau dėmesio konkrečioms ekonominiams ar finansiniams sunkumus patiriančioms įmonėms. Šiuo metu esamos gali-

mybės atidėti kai kuriuos įsiskolinimus valstybės biudžetui taip pat turėtų būti svaresnės.

Kadangi socialinių partnerių institucijos dažnai neturi reikiamų pajėgumų nei padėti sunkumus patiriančiai įmonei, nei numatyti galimus regiono ar tam tikro sektoriaus sunkumus, didesnius įsipareigojimus čia turėtų prisiimti įvairaus lygio valstybės institucijos. Šalyje turėtų būti formuojama kryptinga regioninė politika, kuri, be kita ko, apimtų ir pasirengimo restruktūrizacijai bei jos (pasekmių) valdymo procesus.

Šiuo metu priimta nauja URĮ redakcija numato tam tikras priemones, skirtas padėti sunkumus patiriančių įmonių darbuotojams. Šių priemonių veiksmingumas ir praktinis taikymas galėtų gerokai prisidėti prie situacijos gerinimo, tačiau tam turi būti sukurti aiškūs ir efektyvūs mechanizmai, lengvai įdiegiami praktikoje. Svarbų vaidmenį čia galėtų atlikti ir socialiniai partneriai, geriausiai išmanantys praktinius problemos sprendimo aspektus.

Apibendrinant pateiktą medžiagą pažymėtina, kad Lietuvoje būtina formuoti kryptingą pasirengimo restruktūrizacijos bei jos (pasekmių) valdymo politiką, sukurti tam reikiamas priemones, apimančias tiek galimų pokyčių tyrimus, tiek reikiamos kvalifikacijos darbuotojų rengimą, tiek investicijų pritraukimo bei darbo vietų kūrimo procesus regionuose. Šioje srityje labai padėtų užsienio šalių patirties analizė, nes Lietuvoje nėra nuoseklaus restruktūrizacijos proceso valdymo tradicijų.

Antra vertus, reikia pripažinti, kad šalyje galiojanti teisinė bazė, liečianti atskirus pasirengimo restruktūrizacijai bei jos valdymo etapus, apibūdinama kaip gana gera, tačiau jai praktiškai įgyvendinti reikia tolesnių pokyčių. Pagrindinė pokyčių prielaida – socialinės partnerystės plėtra ir didesnis vietos lygmens socialinių partnerių aktyvumas. Kaip parodė atlikta situacijos analizė bei socialinių partnerių patirtis, net ir su šiuo metu turimais ištekliais bei priemonėmis galima pasiekti gerų rezultatų, jei visos suinteresuotos šalys veikia išvien ir siekia bendrų tikslų.

Literatūra

- Bivainis, J.; Tamošiūnas, A. 2004. Strategic solutions for corporate restructuring. *International Journal of Strategic Property Management* 8(1): 45–55.
- Blažienė, I. 2009a. *Multinational Companies and Collective Bargaining* [interaktyvus]. Dublin: European industrial relations observatory [žiūrėta 2009 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/lt0904049q.htm>>.
- Blažienė, I. 2009b. *Anticipation and Management of Restructuring*. Turin: International training centre of international labour organisation. 77 p.
- Cascio, W. F. 2002. *Responsible Restructuring: Creative and Profitable Alternative to Layoffs*. San Francisco, CA, Berrett-Koehler Publishers.

- Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas VIII-1864, 2000 07 18, *Valstybės žinios* 74-2262.
- Commission Communication: Restructuring and employment. Anticipating and Accompanying Restructuring in Order to Develop Employment: the Role of the European Union.* Brussels, 31.03.2005. COM(2005).
- Grigaravičius, S. 2002. Nemokių įmonių pertvarkymas ir alternatyvų parinkimas, *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* [Management of Organisations: Systematic Research] 23: 89–95.
- Jankauskas, R.; Jasiukevičiūtė, T.; Pajarskienė, B.; Stanislavovienė, J. 2009. Restruktūrizavimo poveikis sveikatai, *Visuomenės sveikata* [Public Health] 2(45): 7–14.
- Juchno, N.; Tvaronavičienė, M. 2004. Įmonių bankrotai Lietuvoje: priklausomybės nuo makroekonominių veiksnių tyrimas, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 5(2): 65–72.
- Juščius, V. 2001. Įmonių restruktūrizavimo determinantai ir vertinimas, iš *Ekonomika ir vadyba 2001. Kn. 4. Tarptautinė ekonomika ir vadyba: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija, 75–78.
- Juščius, V. 2002. Įmonių restruktūrizavimo samprata ir turinys, iš *Ekonomika ir vadyba 2002: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija, 36–41.
- Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas VIII-1926, 2000 09 12, *Valstybės žinios* 82-2478.
- Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas IX-216, 2001 03 20, *Valstybės žinios* 31-1010.
- Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas IX-218, 2001 03 20, *Valstybės žinios* 31-1012.
- Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymas VIII-1889, 2000 07 20, *Valstybės žinios* 66-1987.
- Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas X-694, 2006 06 15, *Valstybės žinios* 73-2762.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2008 10 14, *Valstybės žinios* 121-4609.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl garantinio fondo steigimo“, 2001 06 07, *Valstybės žinios* 50-1753.
- Mandl, I.; Salvatore, L. 2009. *Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2009 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/tn0907020s.htm>>.
- Morley, J. 2009. *Employment Impact of Relocation of Multinational Companies across the EU* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2010 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0810026s/tn0810026s.htm>>.
- Morley, J. 2010a. *Restructuring: Support Measures for Affected Workers* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2010 m. liepos 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/erm_car/tn0611036s.htm>.
- Morley, J. 2010b. *Social Partner and Government Agency Involvement in the Restructuring Process* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2010 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/erm_car/tn0701046s.htm>.
- Morley, J.; Ward, T. 2009a. *ERM Case Studies: Good Practice in Company Restructuring* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2009 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm>>.
- Morley, J.; Ward, T. 2009b. *ERM Case Studies: The Consequences of Mergers and Acquisitions* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2009 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0810016s/tn0810016s.htm>>.
- Rogovsky, N.; Ozoux, P.; Esser, D.; Marple, T.; Broughton, A. 2005. *Restructuring for Corporate Success: a Socially Sensitive Approach*. Geneva: ILO.
- Situacijos apžvalga*. 2010 [interaktyvus]. Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/situacija.aspx>>.
- Storrie, D. 2006. *Restructuring and Employment in the EU: Concepts, Measurement and Evidence*. European Monitoring Centre on Change. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Stoškus, S.; Beržinskienė, D.; Virbickaitė, R. 2007. Theoretical and practical decisions on Bankruptcy as one of Dynamic Alternatives in Company's Performance, *Engineering Economics* 2(52): 26–32.
- Ūkio apžvalga*. 2010 [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/veikla/veiklos_sritys/ukio_apzvalga/>.
- Ward, T.; Morley, J. 2009. *The Employment Impact of Relocation Within the EU* [interaktyvus]. Dublin: European Monitoring Centre on Change [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0803056s/tn0803056s_1.htm>.

Inga BLAŽIENĖ. Doctor of Social Sciences, Associate Professor of the Department of Social Economics and Business Management, Vilnius Gediminas Technical University, Senior Researcher of the Institute of Labour and Social Research. The author of more than 20 research papers; national correspondent for the European Industrial Relations Observatory, European Working Conditions Observatory and European restructuring Monitor. Research interests: employment policy, income inequality, industrial relations, working conditions.

Boguslavas GRUŽEVSKIS. Professor, Dr (HP) of Social Sciences, Director of the Institute of Labour and Social Research. The author of more than 100 research papers, member of the European Association of Labour Economists, Baltic association of Demographers, Lithuanian association of Sociologists. National correspondent for the European Employment Observatory. Research interests: labour market economics, employment and labour market policy, vocational training and skills needs, human development.