

DARBUOTOJŲ ATLEIDIMŲ PRIEŽASTYS IR KAITOS TENDENCIJOS LIETUVOJE (2018–2022)

INGA NOMEIKIENĖ¹

Klaipėdos universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Šiame straipsnyje analizuojamos darbuotojų atleidimų priežastys, nagrinėjant grupės darbuotojų atleidimo situacijas. Teorinėje dalyje aptariami mokslininkų bei specialistų, tyrusių šią temą ir siejusių ją su grupės darbuotojų atleidimu, darbai. Remiantis Lietuvos 2018–2022 metų statistiniais duomenimis, straipsnyje atliekama analizė, kur grupuojami ir analizuojami grupės darbuotojų atleidimo mastai, jų pasiskirstymas pagal regionus, pateikiamos atleidimo priežastys, nagrinėjamos įmonių veiklos sritys. Be to, pristatomi valstybės institucijų teikiamų paslaugų variantai darbuotojams, kurie gali susidurti su grupės darbuotojų atleidimu.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *žmogiškieji ištekliai, valdymas, grupės darbuotojų atleidimo atvejai, Užimtumo tarnyba.*

JEL KLASIFIKACIJA: J63, J64, J65.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v41i3.2546>

Įvadas

Pasaulio ekonomika vis susiduria su rimtais sunkumais, kurių kyla dėl natūralių ekonominių svyravimų ir globalių iššūkių. Įmonių, organizacijų vadovybei dėl įvairių priimtų sprendimų (darbo organizavimo, reorganizacijos struktūriniai pokyčiai) vis sudėtingiau išlaikyti turimus darbuotojus. Grupės darbuotojų atleidimai, COVID-19 pandemija ypač paveikė darbo rinką. Vyriausybės ribojimai, organizacijų savikontrolė siekiant valdyti viruso plitimą padarė greitą ir, deja, neigiamą poveikį nemažai daliai organizacijų. Nesuvaldžius situacijos įmonėms tenka mažinti darbuotojų skaičių, kai kuriais atvejais atleidimai tampa grupiniai (angl. *mass layoffs*) (Bailey, Breslin, 2021; Hellerstein, Kutzbach, Neumark, 2019). Nors dažnai vartojamos sąvokos *masinis* ar *kolektyvinis darbuotojų atleidimas*, straipsnyje pasirinktas vartoti *grupės darbuotojų atleidimo* terminas, remiantis ES Tarybos direktyva 98/59 EB bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 63 straipsniu (2023).

Temos aktualumas, naujumas. Ypač svarbus įmonės gebėjimas valdyti žmogiškuosius išteklius, surasti išeitį iš sudėtingų ekonominių sąlygų nuosmukių laikotarpiams. Atleistas darbuotojas dažniausia patiria didelį stresą ir netenka pagrindinio pajamų šaltinio. Ši situacija veikia ne tik atleidžiamąjį asmeniškai, bet ir daro poveikį jo artimiausiai aplinkai. Dažnais atvejais atleidžiant grupę darbuotojų pirmiausia nukentčia tie, kuriems tai buvo pagrindinė darbovietė 20–40 metų. Tokiam darbą praradusiam asmeniui sudėtinga grįžti į darbo rinką (sunku prisistatyti, parengti gyvenimo aprašymą, dalyvauti darbo pokalbiuose). Tad ypač svarbu viešinti ne tik atleidimų „savo noru“, „abipusiu sutikimu“, bet kartais ir darbuotojams netikėtus grupės darbuotojų atleidimo atvejus. Svarbu ugdyti darbdavius, kad esant bėdų pagalbai gali suteikti ir valstybės institucijos – padėti darbuotojams sėkmingai grįžti į darbo rinką ir toliau būti užimtiems.

Tyrimo objektas – grupės darbuotojų atleidimai.

Tyrimo tikslas – apibendrinti grupės darbuotojų atleidimų priežastis ir kaitos tendencijas Lietuvoje 2018–2022 m.

¹ Inga Nomeikienė – socialinių mokslų magistrė, Klaipėdos universiteto Socialinių ir humanitarinių mokslų mokslų fakultetas
Moksliniai interesai: žmogiškieji ištekliai, karjeros vystymas, regionų plėtra, vadyba
El. paštas: inga.nameikiene@yahoo.com

Darbo uždaviniai:

1. Aptarti grupės darbuotojų atleidimo tyrimų teorinius aspektus.
2. Palyginti Lietuvos grupės darbuotojų atleidimo skaičius ir įvardyti atleidimo priežastis.

Tyrimo metodai: teisinių dokumentų analizė; mokslinės literatūros studijos; duomenų refleksija, įžvalgos, sisteminimas ir apibendrinimas; statistinių duomenų analizė (statistikos atranka, statistinių duomenų klasifikavimas ir grupavimas); statistinių šaltinių analizės rezultatų apibendrinimas, statistikos lyginimas, grafinis vaizdavimas; duomenų sisteminimas ir grupavimas.

1. Žmogiškųjų išteklių mažėjimo grupės darbuotojų atleidimo atveju teorinė apžvalga

Žmogiškųjų išteklių mažėjimo, grupės darbuotojų atleidimo atvejus nagrinėja darbo teisės (Davulis, 2003, 2004; Mačernytė-Panomariovienė, 2007), ekonomikos ir finansų (Foote, Grosz ir kt., 2018; Hellerstein, Kutzbach, 2019; Jančauskas, 2011; Katinaitė, Žilinskij, 2021; Vermeulen, Braakmann, 2023), žmogiškųjų išteklių (McKinney, 2009; Jančauskas, 2011; Račelytė, 2015), darbo ekonomikos (Abowd, Vilhuber, 2009; Cederlof, 2021; Foote, Stevens, 2018; Kutzbach, Neumark, 2019), statistikos (Abowd, Vilhuber, 2009), sociologijos (Jančauskas, 2011), įmonių valdymo (Breslin, 2021), viešosios politikos (Neumark, 2019) mokslininkai ir specialistai.

Grupės atleidimas (angl. *mass layoff*) iš darbo yra tada, kai vienu metu didelis skaičius žmonių informuojami apie darbo netekimą darbdavio iniciatyva (Foote, Grosz, Stevens, 2018). Analizuojant nedarbą ir ieškant jo atsiradimo priežasčių Europos Sąjungos lygmeniu, siekiant aiškumo ir pagrįstumo kyla poreikis suderinti grupės darbuotojų atleidimo iš darbo procedūras ir 1975 m. vasario 17 d. priimtą Tarybos direktyvą 75/129/EEB, kuria siekiama apsaugoti darbuotojus kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, atsižvelgiant į ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Bendrijoje. Grupės darbuotojų atleidimas apibrėžtas LR Darbo kodekse, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (LR DK 57 straipsnis), darbdavio valia (LR DK 59 straipsnis) ar darbo sutarties šalių susitarimu (LR DK 54 straipsnis), kurią inicijuoja darbdavys per ne ilgesnį kaip 30 kalendorinių dienų laikotarpį arba kai dėl darbdavio bankroto (LR DK 62 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo:

1. 10 ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kur vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99;
2. ne mažiau kaip 10 procentų darbuotojų darbovietėje, kur vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 199;
3. 30 ir daugiau atleidžiamų darbuotojų įmonėje, darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau.

Kiekvienu atveju būtina įvertinti tris atleidimo iš darbo kriterijus (LR Užimtumo tarnybos informacija, 2023):

- atleidžiamų darbuotojų skaičių per 30 kalendorinių dienų laikotarpį;
- darbdavio, kuris inicijuoja atleidimus, vidutinį darbuotojų skaičių;
- atleidžiamų darbuotojų darbo sutarties nutraukimo pagrindą.

DK 63 straipsnio 1 dalis dėl grupės darbuotojų atleidimo taikoma, kai šioje dalyje nustatytais pagrindais numatoma atleisti ne mažiau kaip 10 darbuotojų dėl priežasčių, kurios nesusijusios su pavieniais darbuotojais. Taigi tai neeilinis atleidimas, tad prieš jį vykdant (išskyrus darbdavio bankroto atvejį) darbdaviui numatyta prievolė informuoti darbo tarybą, jei jos nėra – profesinę sąjungą. Gali būti aptariamoms (siūlomoms) įvairios švelninimo priemonės, tokios kaip: darbuotojų persikvalifikavimas, perkėlimas į kitą darbo vietą, darbo laiko režimo keitimas, didesnės nei Darbo kodekse numatytos išeitinės išmokos skyrimas, išpėjimo terminų pratęsimas, laisvas laikas darbo paieškoms ir kita. Prasidėjus darbdavio bankrotui, šios konsultacijos neprivalomos. Jei konsultacijoms su darbuotojų atstovais (ar profesinėmis sąjungomis) pasibaigus vis dar numatoma vykdyti grupės darbuotojų atleidimą, kitas darbdavio žingsnis – raštiškas pranešimas apie darbuotojų atleidimą Užimtumo tarnybai. Tai svarbu, nes vienu metu atleidžiama daug tos pačios specialybės

darbuotojų, tad jiems sunkiau vienu metu darbo rinkoje susitarti dėl tokio paties darbo (LR Darbo kodeksas, 63 straipsnis). Taigi darbo sutartis su darbuotoju negali būti nutraukta nepranešus darbuotojų atstovams (Darbo tarybai) ir Užimtumo tarnybai.

Jei darbdavys neinformuoja apie planuojamą grupės atleidimą ir nenori bendradarbiauti, nesikonsultuoja (darbuotojams ir jų atstovams), darbuotojų atleidimas bus laikomas neteisėtu ir darbdaviui gali tekti atkurti darbo santykius ir (arba) atlyginti darbuotojams padarytą žalą (Valstybinės darbo inspekcijos informacija darbdaviui, 2023).

Recesijos (nuosmukio) laikotarpiu organizacija gali ieškoti galimybių restruktūrizuotis ir sumažinti darbuotojų skaičių, kad prisitaikytų prie sudėtingų ekonominių sąlygų. Įmonėse taikomas darbo jėgos optimizavimas, atlyginimų mažinimas, darbuotojų atleidimas, jų apmokymas, jie skatinami persikvalifikuoti. Esant ekonominiam nuosmukiui, recesijai, nedarbo lygis auga, laisvų darbo vietų skaičius mažėja, tai trukdo vėl įsidarbinti (Hellerstein, Kutzbach, Neumark, 2019). Darbo rinkai pasaulinė pandemija smogė netikėtai, reikėjo greitai reaguoti, tai mažino iki pandemijos buvusį aiškumą ir stabilumą darbo rinkoje. COVID-19 paveikė įmones, organizacijas visame pasaulyje (Kudlyak, Wolcott, 2020; Bailey, Breslin, 2021).

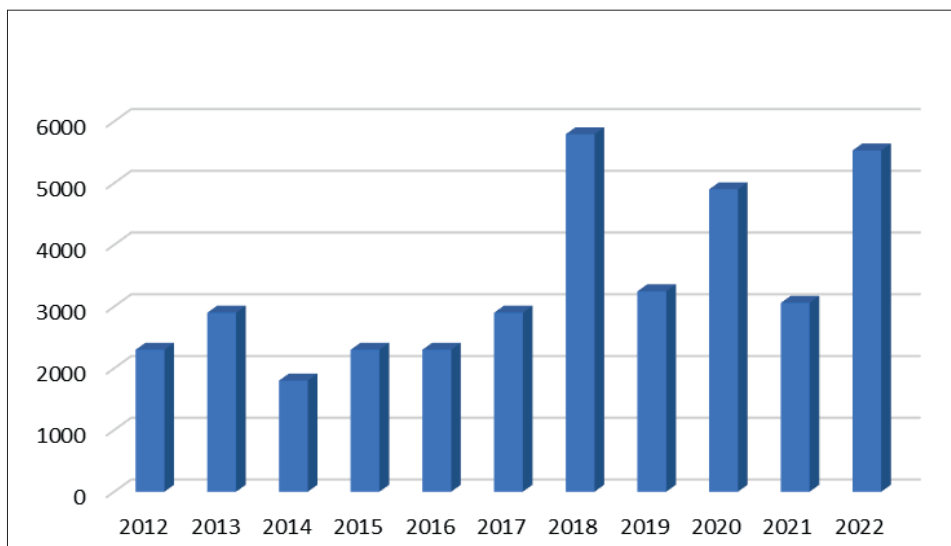
Pokyčius darbo rinkoje tiesiogiai lemia ir pokyčiai organizacijose. Grupės darbuotojų atleidimas turi ne tik skaudžių ekonominių pasekmių patiems darbuotojams, bet ir regionui, kuriame atleisti darbuotojai dirbo (Gatthmann, 2014). Atleidimas reikšmingai paveikia atleidžiamą darbuotoją, nes, tikėtina, jis praranda pagrindinį pajamų šaltinį, tai tiesiogiai veikia jo artimą aplinką. Atleidimas iš darbo, be darbo užmokesčio praradimo, paveikia ir žmogaus sveikatą (Cederlof, 2021; Blien, 2021; Vermoulen, Braakmann, 2023; Vilkaitytė, 2008).

Vyresnio amžiaus darbuotojai, turintys žemesnio lygio išsilavinimą, dažniausia ilgiau patiria neigiamą nedarbo ir grupės atleidimo padarinių poveikį (Hellerstein, Kutzbach, Neumark, 2019; Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenys. OECD, 2018). Taip pat ir kaimo regionai patiria didesnę neigiamą poveikį užimtumui dėl grupės atleidimo iš darbo, galbūt todėl, kad jiems sunkiau susirasti kitą darbą (Berge, Schmillen, 2023; Vermoulen, Braakmann, 2023). Atleisus keletą tos pačios profesijos specialistų, jiems patiems sunkiau susirasti darbą dėl konkurencijos darbo rinkoje. Dėl grupės atleidimų iš darbo kai kurie asmenys pasitraukia iš vietinės darbo rinkos ir nebegrįžta į ją rinkdamiesi migraciją, išėjimą į pensiją, netektą darbingumą (negalią). Esant ypač sunkiai ekonominei situacijai bedarbiai gali nusivilti ir nustoti ieškoję darbo (Foote, Grosz, Stevens, 2018). Taigi remiantis atlikta teorine apžvalga galima teigti, kad labiausiai grupės darbuotojų atleidimas paveiktų vyresnio amžiaus, žemos kvalifikacijos, rajonuose gyvenančius asmenis.

Nors grupės darbuotojų atleidimai apima maždaug 1 proc. visų atleidimų iš darbo (Silva, Menon, Falco, MacDonald, 2019), poveikis pavieniams darbuotojams bei vietos bendruomenėms reikšmingas. Valstybė galėtų apsvaistinti galimybę remti įmonę, kad būtų išvengta masinio grupės atleidimo iš darbo (Vermoulen, Braakmann, 2023). Veiksmingą darbo rinkos politiką ir ekonominę dinamiką skatinančios priemonės grupės atleidimo atveju galėtų atlikti svarbų vaidmenį. Informacija apie valstybės pagalbą / įsitraukimą grupės atleidimo atveju daugelio įmonių darbuotojams ne visada žinoma (Silva, Menon, Falco, MacDonald, 2019; Blažienė, Gruževskis, 2010). Būtina išankstinė pagalba (intervencija) dėl atleidimo iš darbo nukentėsiams darbuotojams, pavyzdžiui, informavus apie atleidimą, bet jo dar neįvykdžius, tai galimai padidintų kiekvienos aktyvios darbo rinkos programos veiksmingumą (Vermoulen, Braakmann, 2023; Davulis, 2003).

2. Grupės darbuotojų atleidimo analizė Lietuvoje 2018–2022

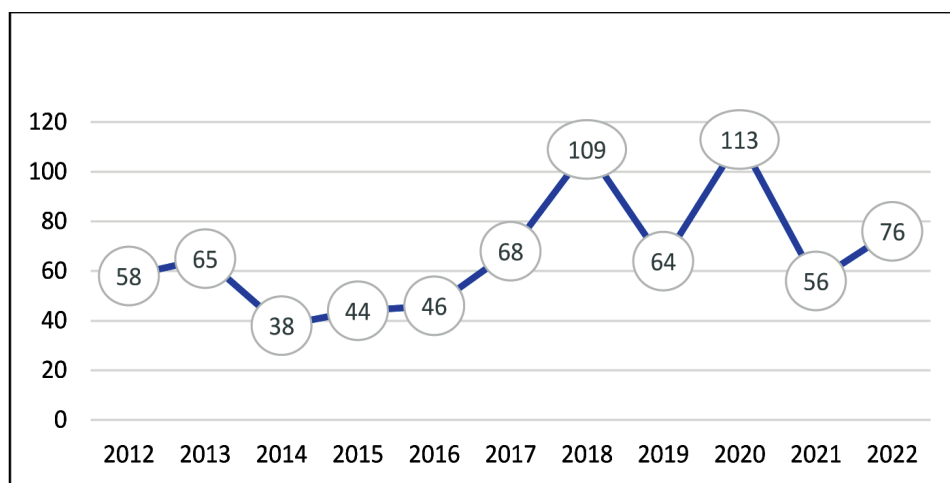
Organizacijoms dėl ekonominių iššūkių prarandant pajamas, ketinama mažinti žmogiškuosius išteklius, t. y. atleisti darbuotojus. COVID-19 pandemijos laikotarpiu Vyriausybė buvo priversta įvesti daugybę ribojimų: uždaryti valstybės oro erdvę, riboti atvykstančiųjų ir išvykstančiųjų srautus, reguliuoti judėjimą tarp miestų, apriboti daugelio organizacijų veiklą. Tai, be abejo, lėmė darbuotojų darbo krūvio mažėjimą, jie buvo verčiami eiti į prastovą ar atleidžiami. Vienas ryškiausių atitinkamas psichologines pasekmes lemiančių pokyčių yra atleidimas iš darbo, 2018–2022 m. laikotarpiu tai – grupės darbuotojų atleidimai iš darbo. Lyginant dešimtmetį (2012–2022), jau nuo 2018 metų stebimas ryškus grupės darbuotojų atleidimas (žr. 1 pav.).



1 pav. Apie atleidimą įspėtų darbuotojų skaičius 2012–2022 m.

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys, apie grupės darbuotojų atleidimus (2021; 2022; 2023); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės (2019); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės (2020); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės (2021); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės (2022)

Analizuojant 2012–2022 metus didžiausias grupės darbuotojų atleidimų skaičius užfiksuotas 2018 metais, kai darbą prarado 5,8 tūkst. (1 pav.) darbingo amžiaus darbuotojų.

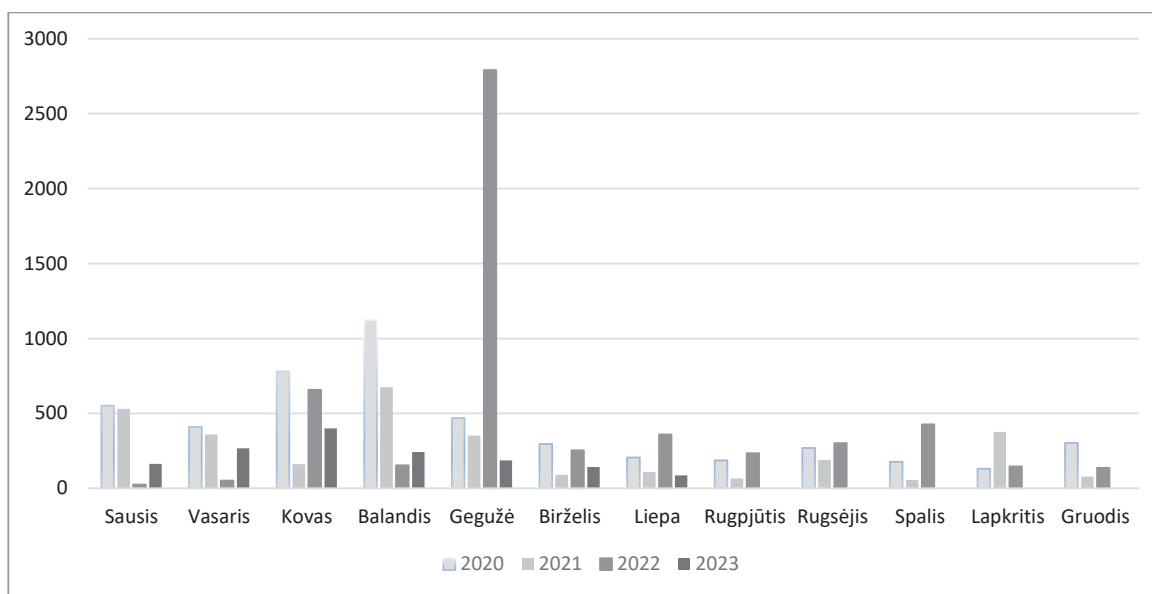


2 pav. Pranešimai apie grupės darbuotojų atleidimų skaičius 2012–2022 m.

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys, apie grupės darbuotojų atleidimus (2021; 2022; 2023); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės (2019); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės (2020); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės (2021); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės (2022)

Atleidžiamų darbuotojų skaičius didesnis 2018 metais (1 pav.), tačiau 2020 metai gausūs pranešimų skaičiumi, kurių gauta daugiausia – net 113 (2 pav.). Prie šio skaičiaus augimo prisidėjo valstybiniame sektoriuje vykstantys pokyčiai: struktūros pertvarka, įstaigų reorganizavimas. Remiantis pirmojo 2018 metų pusmečio Užimtumo tarnybos pateiktais duomenimis, gauta 12 pranešimų apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus iš valstybinio sektoriaus: Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos, Lietuvos edukologijos universiteto, Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos, Muitinės departamento, Hidrometeorologijos tarnybos, Žemės ūkio ministerijos, Sveikatos ministerijos, kuriais įspėta daugiau kaip 500 darbuotojų. Kaune, Panevėžyje, Marijampolėje gauti septyni pranešimai iš įvairių urėdijų apie įspėtus dėl atleidimo 107 darbuotojus. Devyni pranešimai gauti iš Valstybinės kelių priežiūros organizacijos apie įspėtus dėl atleidimo 379 darbuotojus Vilniuje, Kaune, Utenoje, Telšiuose, Šiauliuose, Klaipėdoje, Alytuje, Panevėžyje. 2018 metais išaugo apie atleidimą įspėtų darbuotojų skaičius elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo, statybos, administracinės bei aptarnavimo veiklos įmonėse. Įmonės veiklos rūšies aspektu nemažai darbuotojų įspėta apie planuojamą atleidimą iš informacijos ir ryšių, viešojo valdymo ir gynybos, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, žemės ūkio, miškininkystės, švietimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei finansinės ir draudimo veiklų sektorių.

LR Užimtumo tarnybos 2020 metų ataskaitose prognozuota, kad 2021 m. grupės darbuotojų atleidimų skaičius gerokai augs. Tai sietina su prognozuojamu augsiančiu bankrotų skaičiumi šalyje dėl įvesto karantino, kuris nulemtas COVID-19 pandemijos. Dalies įmonių nemokumo procedūrų inicijavimas ir vykdymas atidėtas. Tačiau 2021 metais planuoto grupės darbuotojų atleidimų proveržio neįvyko.



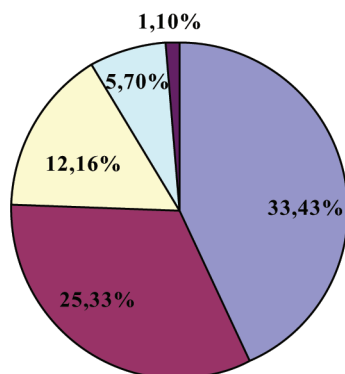
3 pav. Dėl atleidimo įspėtų darbuotojų skaičius 2020–2022 m.

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys, apie grupės darbuotojų atleidimus (2021; 2022; 2023); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės (2019); Užimtumo tarnybos duomenys.

Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės (2020); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės (2021); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės (2022)

2022 m. daugiausia pranešimų apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus gauta gegužės mėnesį (3 pav.), kai dėl atleidimo įspėti 2,8 tūkst. dirbančiųjų. Didžioji dalis – „Lietuvos geležinkelių“ grupei priklausančių įmonių, kurios paveiktos Vakarų sankcijų Rusijai ir Baltarusijai, darbuotojai (Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės, 2022).

2022 metais 76 įmonės pranešė (2 pav.) apie grupės darbuotojų atleidimus ir 5,5 tūkst. šių bendrovių darbuotojų (1 pav.) gavo pranešimus dėl atleidimo iš darbo. Tai 20-ia pranešimų daugiau nei 2021 metais (2 pav.), kai išpėta 2,3 tūkst. darbuotojų (1 pav.).



■ Vilniaus apskritis ■ Kauno apskritis □ Klaipėdos apskritis □ Šiaulių apskritis ■ Panevėžio apskritis

4 pav. Grupės darbuotojų atleidimai apskričių aspektu, 2022 m.

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės, 2022

Analizuojant apskričių aspektu (2022 metų duomenimis) grupės darbuotojų atleidimus daugiausia vykdė Vilniaus apskrities teritorijoje registruotos įmonės (4 pav.).

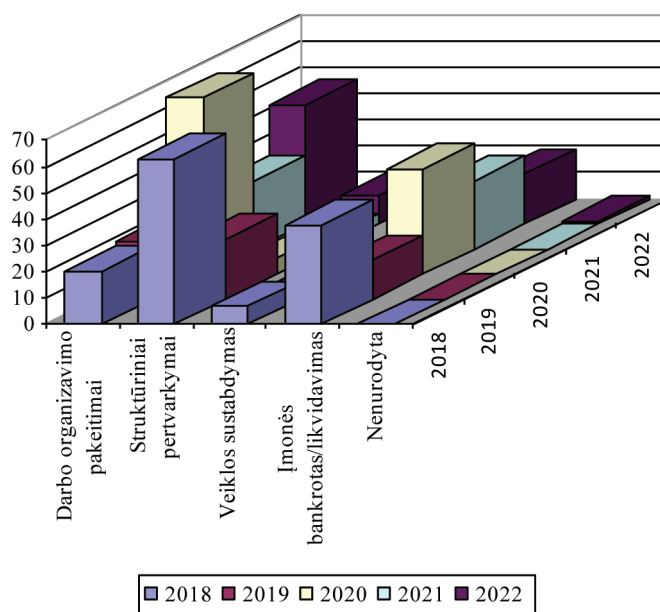
1 lentelė. Gautų pranešimų dėl numatomo grupės darbuotojų atleidimo skaičius priežasčių aspektu

| Numatomų atleidimų priežastis | Metai | | | | |
|-------------------------------|-------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Darbo organizavimo pokyčiai | | 22 | 67 | 26 | 45 |
| Struktūriniai pertvarkymai | 63 | 23 | 6 | 4 | 11 |
| Reorganizacija | | | | | |
| Veiklos stabdymas | 7 | 4 | | | |
| Įmonės bankrotas | 38 | 15 | 40 | 26 | 19 |
| Veiklos nutraukimas | | | | | |
| Įmonės likvidavimas | | | | | |
| Nenurodyta | | | | | 1 |
| Iš viso: | 108 | 64 | 113 | 56 | 76 |

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys, apie grupės darbuotojų atleidimus (2021; 2022; 2023); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės (2019); Užimtumo tarnybos duomenys.

Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės (2020); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės (2021); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės (2022)

Pandemijos sukelta darbo netekimo banga paveikė visus sektorius. Užimtumo tarnybos duomenimis, Lietuvoje labiausiai paveiktos paslaugų sektoriaus įmonės. Vėliau sekė pramonės, statybos, žemės ūkio sektorių įmonių darbuotojų mažinimas, dėl ko organizacijoms kilo didelių finansinių sunkumų dėl sumažėjusio klientų srauto, tiekėjų praradimo, transporto vėlavimo ir kitų priežasčių, tad siekdamas išlikti jos mažino darbuotojų skaičių. Yra duomenų, kai pandemija paveikė tam tikrus sektorius, tačiau nėra vienos konkrečios profesijos darbuotojų, kurie būtų labiausiai paveikti. 2018 m. didžiosios dalies pranešimų dėl numatomų atleidimų priežastis – įmonės struktūros pertvarka (5 pav.). Pastarieji metai – tai įmonių transformacijų ir pokyčių metai. 2019 m. daugiausia darbuotojų apie numatomą atleidimą dėl darbo organizavimo pokyčių įspėjo AB Lietuvos paštas, UAB „Mano būsto priežiūra“, VĮ Valstybinių miškų urėdija (Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės, 2019). Nemažai pranešimų dėl grupės darbuotojų atleidimų gaunama iš apdirbamosios pramonės įmonių. 2020 m. dažniausia grupės darbuotojų atleidimo priežastis – darbo organizavimo pokyčiai (5 pav.). Dažnu atveju įvardijami motyvai: pokyčiai dėl negautų užsakymų, sumažėjusių klientų srautų. 2020 metais išaugo ir bankrotų bei įmonių likvidavimo skaičius (5 pav.). 2022 metų pirmojoje pusėje grupės darbuotojų atleidimų priežastys susijusios su geopolitiniais neramumais, antrojoje metų pusėje – energetikos kainomis, problemomis su tiekimo grandinėmis.



5 pav. Gautų pranešimų dėl grupės darbuotojų atleidimo skaičius priežasčių aspektu, 2018–2022 m.

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys, apie grupės darbuotojų atleidimus (2021; 2022; 2023); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės (2019); Užimtumo tarnybos duomenys.

Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės (2020); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės (2021); Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės (2022)

Įmonės informuoja, kad yra priverstos vykdyti grupės darbuotojų atleidimus dėl sumažėjusių užsakymų, kai mažėjant veiklos mastams dalies darbuotojų atliekamos funkcijos tampa perteklinės. 2022 metais daugiausia darbuotojų atleista šiose įmonėse: „LTG grupė“ (1950 darbuotojų), AB Lietuvos paštas (592 darbuotojai), AB Kaišiadorių paukštynas (395 darbuotojai), UAB Birių krovinių terminalas (136 darbuotojai), sanatorija „Belorus“ (111 darbuotojų) (Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės, 2022).

Grupės darbuotojų atleidimai 2018–2022 laikotarpiu vykdyti skirtinguose veiklos sektoriuose. Dažniausia atleidimo priežastis – įmonės bankrutavimas, likvidavimas, darbo organizavimo pokyčiai bei struktūriniai pertvarkymai. Didžiausias atleistų darbuotojų skaičius – 2018 metais, 2020 metais gauta daugiausia pranešimų dėl planuojamų grupės darbuotojų atleidimų. Labiausiai grupės darbuotojų atleidimo paveiktos įmonės – apdirbamosios pramonės, švietimo ir transporto. Didžioji dalis bendrų grupės darbuotojų atleidimų vykdyta įmonėse ir organizacijose, kur darbuotojų skaičius siekia iki 50 darbuotojų.

3. Pagalbos priemonės įmonei nutarus vykdyti grupės darbuotojų atleidimus

2022 metais net 75 proc. darbdavių atsisako tolesnių Užimtumo tarnybos paslaugų. Didžioji dalis informaciją apie Užimtumo tarnybos paslaugas priima tik el. paštu. Konsultacijos ir susitikimai su darbdaviu (administracija) bei atleidžiamais darbuotojais vyksta įmonėse. Atsižvelgiant į Užimtumo tarnybos rekomendacijas, rūpinamasi ne tik emocine darbuotojų gerove, nes dažnu atveju atleidimas darbuotojui būna netikėtas, be to, jis paveikia ne tik jį patį, bet ir jo šeimą, asmeninius finansus, keičia kurtus planus, taigi aptariami karjeros pokyčiai ir rengiamas pasiruošimo kuo greičiau grįžti į darbo rinką planas. Didieji atleidimai suvaldyti darbdaviui noriai bendradarbiaujant su Užimtumo tarnyba.

Reorganizuojamos, restruktūruojamos įmonės visada gali kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl galimybės perkvalifikuoti darbuotojus, kad šie įgytų būtinų kompetencijų ir galėtų toliau dirbti toje pačioje įmonėje.

2 lentelė. Užimtumo tarnybos (UZT) darbuotojams iki ir po atleidimo teikiamos paslaugos

| Iki atleidimo | | Po atleidimo |
|--|--|---|
| Neregistruotiems UZT klientams | Registruotiems UZT klientams | Registruotiems bedarbio statusu |
| Informavimo paslauga: apie darbo rinką, įsidarbinimo galimybes, tarpininkavimą įdarbinant, užimtumo rėmimo priemonės (paramą mokymuisi, judumui ar remiamą įdarbinimą) | | |
| | Profesinis mokymas – galimybė keisti profesiją, t. y. įgyti kitą kvalifikaciją ar tobulinti turimas kompetencijas, kurių reikia norint sėkmingai integruotis į darbo rinką | <ul style="list-style-type: none"> • Konsultavimo paslauga: profesinis ir psichologinis konsultavimas, profesinės karjeros planavimas • Įsidarbinimo galimybių vertinimas • Tarpininkavimas įdarbinant • Individualios užimtumo veiklos planavimas • Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, pvz., parama mokymui |

Šaltinis: Užimtumo tarnybos duomenys. Informacija numatomiems atleisti darbuotojams, 2023.

Darbdavys (administracija) gali apsaugoti darbuotoją nuo patiriamos įtampos, gavęs grupės darbuotojų atleidimo pranešimus: padėti jam dirbančiam (dirbusiam) darbuotojui, jo artimai aplinkai, regiono ir šalies ekonominės gerovės labui. Darbuotojas, kuriam suteikta valstybinių institucijų, atsakingų už grupės darbuotojų atleidimus, konsultacija ar kita pagalba, greičiau ims ieškoti kito darbo ar domėtis persikvalifikavimo galimybėmis.

Didžioji darbdavių dalis atsisako darbuotojus informuoti apie planuojamą grupės darbuotojų atleidimą, tad jie taip ir nesužino apie naudingų paslaugų gavimo galimybę. Būtina keisti teisės aktus, kad būtų leidžiama susisiekti ir su darbuotoju – ne tik su darbdavio atstovu. Tad šio tyrimo duomenys ir pateiktos išvalgos svarbios organizacijoms, atsakingiems savivaldybių ir seniūnijų darbuotojams. Informuotumas, informacijos nukreipimas reikiamiems asmenims, bendradarbiavimas su Užimtumo tarnyba palengvintų grupės darbuotojų atleidimo situacijas arba tų atleidimų sumažintų.

Išvados

Atleidimo tematika domisi įvairių sričių specialistai, mokslo tyrėjai: darbo teisės, ekonomikos ir finansų, darbo ekonomikos, statistikos, sociologijos, įmonių valdymo, viešosios politikos, žmogiškųjų išteklių, psichologijos.

Kadangi iš darbo atleistas asmuo patiria didžiulį stresą, emocijų protrūkius, jis dažnai nesugeba priimti racionalių sprendimų. Gautos išeitinės kompensacijos neskatina kuo greičiau įsidarbinti kitur. Dažnu atveju pirmiausia atleidžiamas vyresnio amžiaus darbuotojas, kuriam grįžti į darbo rinką sudėtinga, nes turi gėbėti prisistatyti darbdaviui, parengti gyvenimo aprašymą. Atleidus grupę darbuotojų iškyla konkurencijos klausimas, kai tame pačiame regione vienu metu darbo ieško tos pačios profesijos darbuotojai. Svarbu, kad darbdavys imtųsi veiksmų: iš anksto informuotų darbuotoją apie planuojamą atleidimą. Čia ypač vertingas valstybinių institucijų – Užimtumo tarnybos, Valstybinės darbo inspekcijos – vaidmuo. Naudingas ir pagalbos paslaugų paketo viešinimas. Dar dirbantis darbuotojas, gavęs išpėjimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą, galėtų iš anksto, nelaukdamas atleidimo proceso, kreiptis į Užimtumo tarnybą, kur jam būtų suteiktas užimto asmens statusas. Taip jis turėtų galimybę konsultuotis su įstaigos specialistais: jam suteikiama informacija apie padėtį darbo rinkoje, laisvas darbo vietas, įsidarbinimo galimybes, rengiamas gyvenimo aprašymas (CV), ruošiamasi darbo pokalbiui – prisistatymui, aptariamoms persikvalifikavimo galimybėms ir kt.

Literatūra

- Abowd, M. J., McKinney, K. L., Vilhuber, L. (2009). *The Link between Human Capital, Mass Layoffs, and Firm Deaths*. National Bureau of Economic Research University of Chicago Press.
- Bailey, K., Breslin, D. (2021). The COVID-19 Pandemic: What can we learn from past research in organizations and management? *International Journal of Management Reviews*, 23, 3–6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijmr.12237>.
- Berge, P., Schmillen, A. (2023). Effects of mass layoffs on local employment – evidence from geo-referenced data. *Journal of Economic Geography*, 23, 509–539.
- Blažienė, I., Gruževskis, B. (2010). Socialiai atsakinga įmonių restruktūrizacija: darbuotojų apsaugos aspektas Lietuvoje. *Verslas teorija ir praktika*, 11(4), 302–313.
- Blien, U., Dauth, W., Roth, D. (2021). *Occupational routine intensity and the costs of job loss: evidence from mass layoffs*. Labour Economic.
- Cederlof, J. (2021). *Reconsidering the Cost of Job Loss Evidence from Redundancies and Mass Layoffs*, 1–72. <https://ssrn.com/abstract=3905994>
- Davulis, T. (2003). Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje. *Lituanistika. Teisė*, 38–51.
- Davulis, T. (2004). *Darbo teisė. Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius.
- Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija. OECD. (2018). *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy*. OECD, internal working document. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.
- ES Tarybos direktyva 98/59 EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo. (sine annis). EUR-Lex-31998L0059-EN-EUR-Lex(europa.eu).eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059.
- Foote, A., Grosz, M., Stevens, A. (2018). Locate Your Nearest Exit: Mass Layoffs and Local Labor. *ILR review*, 101–126.
- Gathmann, C., Helm, I., Schonberg, U. (2014). *Spillover effects in local labour markets evidence from mass layoffs*. Conference paper. Local Labour Markets No. A13-V4. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/100378/1/VfS_2014_pid_921.pdf.
- Hellerstein, K. J., Kutzbach, M. J., Neumark, D. (2019). Labor Market Networks and Recovery from Mass Layoffs: Evidence from the Great Recession Period. *Journal of urban economics*, 113. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0094119019300695?via%3Dihub>
- Jančiauskas, E. (2011). *Žmogiškųjų išteklių vadyba*. III knyga. *Darbuotojų motyvavimas. Darbuotojų vertinimas. Darbiniai stresai ir jų blokavimas. Darbo apmokėjimas. Socialinės garantijos*. Vilnius.
- Katinaitė, G., Žilinskij, G. (2021). Skirtingų šalių taikomų ekonomikos skatimo priemonių krizės ir pokriziniu laikotarpiu efektyvumo tyrimas. 24-oji Lietuvos jaunujų mokslininkų konferencija „Mokslas – Lietuvos ateitis. Ekonomika ir vadyba“, 544–556. Vilnius: Technika.
- Kudlyak, M., Wolcott, E. (2020). *Pandemic Layoffs*. Unpublished manuscript. https://erinwolcott-econ.github.io/KudlyakWolcott_Layoffs.pdf

- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas.* (2023). 57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. <https://www.infolex.lt/ta/368200:str57>.
- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. (2023). 63 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas. <https://www.infolex.lt/ta/368200:str63>.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. (2007). Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 23–31.
- Račelytė, D., Gražulis, V. (2015). *Žmogiškųjų išteklių valdymas*. Mykolo Romerio universitetas.
- Silva, F., Menon, C., Falco, P., MacDonald, D. (2019). *Structural adjustment, mass lay-offs and employment reallocation*. Technology and Industry Policy Papers, No. 72. <https://doi.org/10.1787/90b572f3-en>. p.1-72.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos darbo rinka.* (2023). <https://uzt.lt/data/public/uploads/2023/06/lietuvos-darbo-rinka-2023-05.pdf>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Pranešimai apie grupės darbuotojų atleidimus 2021 m.* (2021). <https://uzt.lt/darbo-rinka/pranesimai-apie-grupes-darbuotoju-atleidimus-2021-metais/288>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Pranešimai apie grupės darbuotojų atleidimus 2022 m.* (2022). <https://uzt.lt/darbo-rinka/pranesimai-apie-grupes-darbuotoju-atleidimus-2022-metais/368>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Pranešimai apie grupės darbuotojų atleidimus.* (2023). <https://uzt.lt/darbo-rinka/pranesimai-apie-grupes-darbuotoju-atleidimus/95>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2019 m tendencijos ir ateities prognozės.* (2019). <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/06/lietuvos-uzimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės.* (2020). <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/06/lietuvos-uzimtumo-2020-m.-tendencijos-2021-02-19.pdf>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2021 m. tendencijos ir ateities prognozės.* (2021). <https://uzt.lt/data/public/uploads/2022/06/lietuvos-uzimtumo-2021-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės.* (2022). <https://uzt.lt/data/public/uploads/2023/02/lietuvos-uzimtumo-2022-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf>.
- Užimtumo tarnybos duomenys. Informacija numatomiems atleisti darbuotojams.* (2023). <https://uzt.lt/https-heyzine.com-flip-book-e6703c5e73.html>
- Valstybės duomenų valdysena. (sine annis). Duomenų šaltinis: VDV IS / SODRA. *Atleisti ir priimti darbuotojai*. <https://experience.arcgis.com/experience/22e86361589d4e5dba9e4604e5b5606f/page/Atleisti-ir-priimti-darbuotojai/>.
- Valstybinė darbo inspekcija. (2023). *Informacija darbdaviui, ką reikia žinoti apie grupės darbuotojų atleidimą*. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=4022&lang=lt.
- Vermeulen, W., Braakmann, N. (2023). *How do mass lay – offs affect regional economies?* OECD local Economic and Employment Development (LEED) papers. 99d48aeb-en.pdf (oecd-ilibrary.org).
- Vilkaitytė, M. (2008). *Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo*. Magistro baigiamasis darbas. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN 2018–2022: AN OPPORTUNITY TO RESTRUCTURE AND REDUCE STAFF

INGA NOMEIKIENĖ
Klaipėda University (Lithuania)

Summary

Specialists from various spheres, labour law, economics and finance, labour economics, statistics, sociology, public policy, human resources and psychology, analyse this topic.

The world economy is constantly facing serious difficulties, arising from natural economic fluctuations and global challenges. Due to various decisions (structural changes in the organisation), it is difficult for companies and organisations to keep their employees. If the situation is not kept under control, companies must reduce the number of employees, and in some cases layoffs are made en masse.

This article analyses the reasons for the dismissal of employees, examining situations of the dismissal of groups of employees. The theoretical part discusses works by scientists and specialists who have analysed and studied the topic, and related it to the dismissal of group employees. Based on statistical data from Lithuania from 2018 to 2022, the article performs an analysis of the groups, and analyses the scale of group layoffs and their distribution by region, presents reasons for layoffs, examines areas of business activity, and looks for reasons why the decrease occurred. In addition, options for services provided by state institutions for employees who may face dismissal in groups of employees are presented.

During layoffs, people experience great stress and are unable to make rational decisions. It is especially difficult for older employees to find and return to new jobs (they need to present themselves, and prepare a resume). In the case of group layoffs, there is serious competition, because workers are from the same profession and look for work in the same area.

It is important that an employer takes action when employees have received a warning about their expected layoff but are still working in the company. They can start the process with the Employment Service.

KEY WORDS: *human resources downsizing, management, group layoffs, employment service.*

JEL KLASIFIKACIJA: J63, J64, J65.

Gauta: 2023-08-14

Priimta: 2023-09-15

Pasirašyta spaudai: 2023-09-28