

ORUS DARBAS EKONOMINĖS KRIZĖS SĄLYGOMIS: GRĖSMĖS IR IŠMOKTOS PAMOKOS

Daiva Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros docentė
socialinių mokslų daktarė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: daiva.petrylaite@tf.vu.lt

Straipsnyje¹ analizuojama oraus darbo principo samprata, jos elementai, deklaruojamos pagrindinės darbuotojų teisės. Atskleidžiant oraus darbo sampratą remiamasi tarptautinės darbo teisės standartais ir darbo teisės doktrina. Straipsnyje taip pat aptariama 2008 metais kilusi ekonominė krizė ir jos sukelti padariniai darbo santykiams ir priemonės, kurių buvo imtasi šiems padariniams likviduoti, vertinimas, šių priemonių poveikis oraus darbo principui.

The article analysis the concept of decent work and its elements as well as declared fundamental rights of employees. The concept of decent work is defined according to the international labour law standards and labour law doctrine. Also, the article discusses the economic crisis that began in 2008 and its effects on employment relations and measures which were made to eliminate them. Moreover, there is the evaluation of impact of such measures on the principle of decent work.

Įvadas

Pasaulį sudrebinusi 2008 metais prasidėjusi ekonominė krizė palietė valstybės, daugelio verslo subjektų ir paskirų asmenų socialinę ir ekonominę padėtį. Visos su ekonomikos sunkmečiu susidūrusios valstybės ėmėsi pačių įvairiausių šios krizės padarinių įvertinimo ekonominių, teisinių ir socialinių priemonių, kuriomis buvo siekiama skatinti darbo rinką ir mažinti neigiamus krizės padarinius. Daugelis valstybių tuo tikslu netgi priėmė specialius įstatymus², kitos valstybės, siekdamos kuo efektyviau prisitaikyti prie susidariusių darbo rinkos sąlygų, įgyvendino kolektyvinių derybų decentralizavimo modelius ar netgi ėmėsi drastiškų priemonių, kaip antai socialinių partnerių eliminavimo iš sprendimų priėmimo³. Visa tai vienaip ar kitaip nulėmė ir darbuotojų, o ypač darbo netekusiųjų, socialinę, ekonominę ir teisinę padėtį. Prasidėję teismų procesai⁴, pilietinės

¹ Mokslinis tyrimas finansuojamas Europos socialinio fondo lėšomis pagal visuotinės dotacijos priemonę (Projekto Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-085).

² Pvz., plačiau, TIRABOSCHI, Michele. *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times: the Italian Labour Relations in a Global Economy*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2014; ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian; WUJCZYK, Marcin. *Labour Law in Poland and the Economic Crisis – Seeking Legal Solutions in the Time of Austerity. Verslo ir teisės aktualijos*, 2013, nr. 8, p. 165–176.

³ Plačiau žr.: *Recession at Work: Human Resource Management in the Irish Crisis*. Edited by ROCHE, K. William, et. al. New York: Taylor & Francis, 2013.

⁴ Estonian Supreme Court Constitutional judgement of 12 July 2012, case No. 3-4-1-6-12; the Federal Constitutional Court of the Federal Republic of Germany judgement of 12 September 2012, case No. 1390/12; Greek Constitutional Court judgement of 7 Nov 2012; the Constitutional Tribunal of the Republic of Poland judgement of 11 February 2013,

akcijos⁵ atskleidė, kad tam tikrose valstybėse priimti viešieji sprendimai, siekiant įveikti ekonominio sunkmečio padarinius, sukėlė didelių abejonių dėl darbuotojų ir kitų asmenų socialinių ir ekonominių teisių pažeidimų, šių priemonių adekvatumo susidariusiai situacijai ir, o tai svarbiausia, jų keliamai grėsmei oriam darbui, oriai darbuotojų ir jų šeimų narių socialinei padėčiai.

Šiame straipsnyje siekiama iširti ekonominės krizės metu Lietuvoje priimtų teisinių sprendimų padarinius ir jų sukeltas grėsmes teisei į orų darbą. Siekiant šio tikslo, pirma, atskleidžiama tarptautinėje darbo teisėje ir doktrinoje įtvirtinta oraus darbo samprata, antra, analizuojamos teisinės priemonės, kurių buvo imtasi Lietuvoje siekiant įveikti ekonominio sunkmečio padarinius, trečia, pateikiamas minėtų priemonių teisinis doktrininis vertinimas.

Straipsnyje pristatomo mokslinio tyrimo objektas yra darbuotojų teisė oriai dirbti ir šios teisės įgyvendinimas ekonominiu sunkmečiu. Straipsnyje analizuojamos tik darbo teisės, o socialinės apsaugos (socialinio draudimo, sveikatos draudimo, socialinės paramos) teisės reguliuojami institutai ir ekonominės krizės įtaka jiems nebus nagrinėjama.

Atliekant mokslinį tyrimą naudotasi tokiais mokslinio pažinimo metodais: sisteminės analizės metodu (atskleidžiama mokslinėje literatūroje ir tarptautinėje teisėje egzistuojanti oraus darbo samprata); aprašomasis ir dokumentų analizės metodai (atskleidžiant ir analizuojant priemones, kurių buvo imtasi įveikti ekonominės krizės situaciją); taip pat naudotasi teleologiniu, mokslinės analizės ir apibendrinimų metodais.

Lietuvoje mokslinių publikacijų oraus darbo tema, o ypač susiejant šį klausimą su ekonominės krizės iššūkiais, nebuvo publikuota. Oraus darbo tematiką yra palietusi I. Mačernytė-Panomariovienė⁶, taip pat B. Gruževskis⁷, R. Lazutka⁸. Užsienyje ši tematika plačiau nagrinėta (Ch. Woolfson⁹; Marc De Vos¹⁰), tačiau paprastai oraus darbo ir ekonominės krizės įtaka darbo teisėms analizuojama atsietai, daugiau dėmesio skiriant tam tikroms priemonėms, kurių buvo imtasi reformuojant darbo rinkas, jų reguliavimą, ir šių teisinių reformų įtaką skirtingiems darbo teisės institutams (pvz., kolektyvinėms deryboms, darbo užmokesčiui, jaunimo nedarbui ir pan.).

Atliekant šį mokslinį tyrimą remtasi minėtais Lietuvos autorių darbais ir doktrininėmis išvalgomis, aktualiomis užsienio autorių mokslinėmis publikacijomis, tarptautinių organizacijų priimtais teisės aktais, kitais dokumentais ir pozicijomis, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina ir kitų teismų praktika.

case No. K-33/12; Committee on Freedom of Association, *Case No. 2820 (Greece): Reports in which the Committee requests to be kept informed of developments*, 365th Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, 1–16 November, 2012; European Committee of Social Rights, General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece, Complaint No. 66/2011.

⁵ Pvz., NEVIERA, Valentinas. Lietuvoje artėja socialiniai neramumai. *Veidas*, 2009 m. rugsėjo 21 d.; Pilotai aptartino keliones. *Lietuvos rytas*, 2010 m. vasario 23 d.; Graikai kyla prieš taupymą. *Lietuvos rytas*, 2010 m. vasario 25 d.; Graikijoje netyla protestai. *Lietuvos rytas*, 2010 m. kovo 3 d.; Chaosas šalyje – geriausia protesto forma? *Lietuvos rytas*, 2010 m. spalio 23 d.; Ispanija paskelbė nepaprastąją padėtį dėl oro dispečerių streiko. *Delfi*, 2010 m. gruodžio 4 d.; RADAUSKAS, Gintaras. Streikų paralyžius jau atsirito ir iki Estijos. *Lietuvos rytas*, 2012 m. kovo 8 d.; Belgijoje vyksta visuotinis streikas prieš griežto taupymo politiką. *Delfi*, 2014 m. lapkričio 6 d.

⁶ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Decent Work and Its Purpose. *Intelektinė ekonomika*, 2012, t. 6, nr. 3(15), p. 377–392.

⁷ GRUŽEVSKIS, Boguslavas; ZABARAUSKAITĖ, Rasa. Social consequences of economic downturn (2008) in Lithuania. *Ekonomika*, 2010, t. 89 (3), p. 69–84.

⁸ LAZUTKA, Romas. Nedarbo lygis verčia sutikti su nedideliais atlyginimais. Interviu „Žinių radijui“. *Delfi*, 2014 m. spalio 7 d.

⁹ WOOLFSON, Charles; SOMMERS, Jeffrey. *The Contradictions of Austerity: The Socio-Economic Costs of the Neoliberal Baltic Model*. London: Routledge, 2014.

¹⁰ DE VOS, Marc. *After the Meltdown – The Future of Capitalism and Globalization in the Age of the Twin Crises*. London: Shoehorn Media Ltd., 2010.

1. Orais darbo samprata ir teisė oriai dirbti

Orais darbo principas kertiniu šiuolaikinių darbo santykių kūrimo poliui tapo ir greitai buvo vieningai tarptautinės bendruomenės pripažintas po to, kai 1999 metais TDO generalinis direktorius Juan Somavia pristatė šio principo koncepciją ir apibūdino jį kaip „moterų ir vyrų galimybes siekti oraus ir produktyvaus darbo, pagrįsto laisve, lygybe, saugumu ir žmogiškuoju orumu“¹¹. Sąvoka „orus“ nurodo, kad darbas turi būti priimtinais kokybiškas, įskaitant tokius aspektus, kaipantai pajamos, darbo sąlygos, saugumas ir asmeninės teisės. Maža to, buvo konstatuota, kad orus darbas yra visa apimantis siekis, kuris turi būti įgyvendinamas visais gyvenimo lygmenimis, pradedant darbuotojais, jų šeimomis, bendruomenėmis, valstybėmis ir bet koku visuomenės ekonominio, politinio bei socialinio gyvenimo lygmeniu. Orais darbo problema šio principo įgyvendinimo pradžioje labiau buvo siejama su besivystančių rinkų valstybėmis, su išnaudojamo darbo problema ir panašiomis aplinkybėmis. Todėl Orais darbo programoje (angl. *Decent Work Agenda*)¹² buvo akcentuoti tokie oraus darbo aspektai: teisė į naštį ir laisvai pasirenkamą darbą, kurį atliekant ginamos darbuotojų teisės, už kurį gaunamos atitinkamos pajamos ir suteikiama pakankama socialinė apsauga, ir pabrėžiamos lygios galimybės. Minėtoje programoje buvo konstatuota, kad *orus darbas* yra iššūkis ir kertinis principas kuriant šiuolaikinius darbo santykius. Kitaip tariant, Tarptautinė darbo organizacija išreiškė principinę poziciją, kad darbo kiekis neturi būti atskirtas nuo darbo kokybės, kuri gali būti suprantama labai įvairiai. Tai gali reikšti skirtingas darbo formas, skirtingas darbo sąlygas, taip pat būti suprantama kaip vertės ir pasitenkinimo jausmas¹³. Teigiama, kad oraus darbo principas išreiškia šiuos keturis siekinius: a) produktyvaus užimtumo didinimas; b) pagrindinių darbo standartų laikymosi skatinimas; c) socialinio dialogo plėtra ir įtraukimas; d) socialinės apsaugos teikimas¹⁴. Akivaizdu, kad tuo metu, kai buvo priimama Orais darbo programa, niekas nemanė, kad šis principas suvaidins svarbų vaidmenį po dešimtmečio, kai globalią ekonomiką sukrės pasaulinė krizė. Paradoksalu, bet šios krizės išvakarėse Tarptautinė darbo organizacija priėmė Socialinio teisingumo ir sąžiningos globalizacijos deklaraciją (2008)¹⁵, kurioje pažymėjo, kad visi šie keturi kertiniai oraus darbo siekiniai yra „neatsiejami vienas nuo kito ir turi būti realizuojami kompleksiskai“. Kitaip tariant, tuo išreiškiama mintis, kad Orais darbo strategija yra globali strategija, padedanti siekti socialinio teisingumo, apimančio tokius siekius, kaipantai visiškas užimtumas bei kova su skurdu ir nelygybe.

Kalbant apie orų kokybišką darbą (angl. *quality in work*) dažnai vartojamos ir socialinio-ekonominio saugumo bei darbo lankstumo (angl. *flexibility*) sąvokos. Taigi ar šios sąvokos tapačios, kokie elementai jas jungia ir skiria. Orus darbas *inter alia* reiškia tokios aplinkos, kurioje kuo didesnis skaičius asmenų gali įprasminti savo darbą (profesinę veiklą) tokiomis sąlygomis, kurios užtikrina ekonominį ir socialinį jų saugumą, sukūrimą. Saugumo sąvoka taip pat gali būti apibrėžiama kaip gerovės ir savivgarbos jausmas. O *socialinio ir ekonominio saugumo* sąvoka išreiškia pastarųjų metų ekonominius, socialinius, politinius bei technologinius pokyčius, kurie lemia ne tik socialinę gerovę, bet veikia ir priešingai, t. y. supriešina visuomenę, didina žmonių socialinę ir ekonominę nelygybę. Galima teigti, kad oraus darbo principas ir jo elementai išreiškia siekį skatinti socialinę aprėptį, naikinti skurdą ir

¹¹ International Labour Organization. *Decent Work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th session, Geneva, 1999, p. 3.

¹² International Labour Organization. *Decent Work Agenda*, 1999.

¹³ International Labour Organization. *Decent Work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th session. Geneva, 1999.

¹⁴ LANGAN, Mark. Decent work and indecent trade agendas: the European Union and ACP countries. *Contemporary Politics*, 2014, vol. 20, no. 1, p. 25.

¹⁵ International Labour Organisation Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 97th session, Geneva, 2008.

didinti asmenų pasitenkinimą. Galima teigti, kad abu šie veiksniai (orus darbas bei socialinis ir ekonominis saugumas) išreiškia teorinį pripažinimą, kad globalizacija, darbo rinkos lankstumo praradimas, neformalios darbo rinkos didėjimas, socialinės apsaugos mechanizmų mažinimas kelia visokeriopą pavojų darbuotojų teisei ir socialinei padėčiai, taip pat didina nesaugumą darbe ir, žinoma, lemia oraus darbo nebuvimą ar jo trūkumą¹⁶.

Galima teigti, kad oraus darbo principas yra tam tikras socialinio ir ekonominio saugumo garantas. Ypač tai aktualu susiklosčius atitinkamoms ir ne visai palankioms ekonominėms rinkos sąlygoms, kai darbuotojų ir jų šeimų socialiniam ir ekonominiam saugumui kyla daug didesnė grėsmė nei įprastomis darbo rinkos veikimo sąlygomis. Tarptautinės darbo organizacijos pozicija – krizė negali būti naudojama kaip dingstis silpninti darbuotojų teises. Jos nuomone, nepaprastai svarbu laikytis kertinių Europos Sąjungos vertybių – pagrindinių žmogaus teisių, teisių darbo vietoje ir individo apsaugos¹⁷. Ypač tai išryškėjo 2008–2010 m. ekonominės krizės visame pasaulyje metu, kai, pvz., sumažėjus prekių ir paslaugų apyvartai, imtasi įvairių priemonių siekiant išlaikyti visų pirma verslą, bet ne darbuotojus, dėl to daug darbuotojų liko be darbo, o kiti darbuotojai už tą patį ar net mažesni darbo užmokesť dirba daugiau, blogesnėmis sąlygomis¹⁸.

Oraus, kokybiško darbo, socialinio saugumo siekis ypač eskaluojamas pastaraisiais metais, kai ekonominė krizė labai aiškiai ir greitai atskleidė, kokią nuolatine riziką yra šios vertybės, kaip greitai jos gali būti pažeistos. 2008 metais pasaulinę rinką sukretusi ekonominė krizė netruko atskleisti ir darbo teisių nestabilumą, jų jautrumą ekonominiams ir politiniams sprendimams ir tiesioginei kiekvieno darbuotojo teisei padėčiai. Darbo santykiai ir darbuotojų padėtis esant sudėtingai ekonominei situacijai atsiduria rizikingoje padėtyje net ir tose valstybėse, kuriose darbo sąlygos ir darbo kokybė laikytos vos neidealiomis. Taigi, praėjus daugiau kaip dešimčiai metų po *oraus darbo principo* įtvirtinimo, akivaizdu, kad šis principas ir jo siekiniai yra vis dar, jeigu ne labiau, neginčijamai aktualūs. Tai patvirtina ir 2009 metais Tarptautinės darbo organizacijos priimta rezoliucija, skirta krizės padariniams ir oraus darbo principo įgyvendinimo politikai¹⁹. Šioje rezoliucijoje Tarptautinė darbo organizacija išreiškė principinį požiūrį, kad, kovojant su krizės padariniiais, orus darbas, o tiksliau ši principą sudarantys siekiniai, turi būti vykdomo taupymo, ekonomikos gaivinimo ir skatinimo pamatas. Kitaip tariant, siekiant ekonominių rezultatų visų pirma turi būti atsižvelgiama į žmonių gerovę ir jų poreikius.

2. Ekonomikos sunkmečio sukeltos grėsmės darbo rinkai

Pastarųjų metų ekonominė krizė, palietusi Europą ir kitas pasaulio valstybes, neigiamai paveikė tiek pilietines ir politines, tiek ekonomines ir socialines teises²⁰. Kaip teigia Europos Tarybos generalinis sekretorius Thorbjørn Jagland (Torbjornas Jaglandas): „žmonių teisėms <...> dėl ekonominės krizės ir augančios nelygybės kyla reali grėsmė. <...> Europos visuomenė tiesiogiai susidūrė su ekonomine krize ir tai tiesiogiai paveikė socialinę sanglaudą daugelyje valstybių ir sukėlė tiesioginę grėsmę tiek

¹⁶ CHERNYSHEV, Igor. *Socio-economic and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings*. Working Paper No. 76. International Labour Office, Geneva, 2005.

¹⁷ International Labour Organisation. *Recovering From the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Organisation Conference, 98th session, Geneva, 2009.

¹⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Decent Work and Its Purpose. *Intelektinė ekonomika*, 2012, t. 6, nr. 3(15), p. 378.

¹⁹ International Labour Organisation. *Recovering From the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Organisation Conference, 98th session, Geneva, 2009.

²⁰ The Steering Committee for Human Rights (CDDH) of the Council of Europe. The impact of the economic crisis and austerity measures on human rights in Europe: Preliminary study on existing standards and outstanding issues, CDDH(2014)011, Strasbourg, 6 June 2014.

teisei viešpatauti, tiek pačiai demokratijai.²¹ Išties statistikos duomenys rodo, kad ekonominė krizė itin smarkiai sukrėtė Europos darbo rinką, pavyzdžiui, nuo 2008 m. II ketvirčio iki 2010 m. II ketvirčio darbuotojų skaičius 27 Europos Sąjungos valstybėse narėse sumažėjo penkiais milijonais. Antrojoje 2008 m. pusėje prasidėjęs pasaulio ekonomikos nuosmukis turėjo įtakos visam Europos ūkiui, o kai kurias šalis paveikė labiau nei kitas. Ši ekonomikos krizė ir jos poveikis darbo santykiams ir darbo sąlygoms keičia Europos darbo pasaulį. Naujos ES ekonominio valdymo priemonės tam tikras valstybės nares ir jų darbo santykių bei darbo sąlygų sistemas paveikė nevienodai. Valstybių narių lygmeniu recesijos laikotarpiu išryškėjo trys pagrindiniai užimtumo pokyčiai: a) užimtumo didėjimas (labiausiai daugėjo geriausiai mokamų darbo vietų), b) dėsningas užimtumo pokyčių daugiakryptiškumas (geriausiai ir prasčiausiai mokamų darbo vietų užimtumas didėjo, o vidutiniškai mokamų – mažėjo) ir c) užimtumo mažėjimas (panaikinta daugiau geriau mokamų darbo vietų, o prasčiau mokamų užimtumas didėjo arba sumažėjo palyginti nesmarkiai).

Pradiniu krizės laikotarpiu (2008–2010 m.) Europos darbo santykių sistemos atlaikė krizės ekonominį ir socialinį poveikį, nors ir ne visos vienodai sėkmingai. Šalyse, turinčiose stiprias socialinio dialogo ir (arba) darbo santykių sistemas, valstybei, darbdaviams ir darbuotojams geriau sekėsi bendradarbiauti. Antrajame etape (2010–2012 m.) krizė smarkiai paveikė įvairius darbo santykių aspektus, nors daugeliu atveju ši poveikį sunku atsieti nuo kitų ilgalaikių nacionalinių darbo santykių tendencijų. Akivaizdžiausia tendencija – paspartėjusi kolektyvinių derybų decentralizacija daugelyje šalių. Kolektyvinės derybos ir jų mechanizmai taip pat pasikeitė: sumažėjo pratęsimo mechanizmų, atsirado daugiau pasirinkti ir nukrypti leidžiančių nuostatų, rečiau taikomi palankesni režimai, o baigusios galioti kolektyvinės sutartys vis dažniau nebepratęsiamos. Kai kurias valstybes nares (ypač tas, kurias ekonomikos nuosmukis paveikė labiausiai) krizė privertė šiuos mechanizmus persvarstyti ir keisti. Kita įdomi tendencija – atsirado vadinamųjų netipinių socialinių judėjimų, nepalaikančių valstybių priimtų antikrizinių priemonių. Ši tendencija ypač buvo akivaizdi labiausiai ir, ypač pirmuoju etapu, nuo krizės nukentėjusiose valstybėse, kaip antai Ispanijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje²².

Kalbant apie individualius darbo santykius, krizės metu išryškėjo bendros tendencijos mažėti darbo ir darbo vietų. Pirmuoju krizės etapu sutrumpėjo bendras darbo laikas ir padaugėjo darbo ne visą darbo laiką, nes ekonominė veikla susitraukė. Antruoju etapu užfiksuoti prieštaringi vidutinio darbo valandų skaičiaus pokyčiai, susiję su krizės padarinių mastu šalyje. Daugelyje valstybių narių užfiksuotas viršvalandžių (ypač mokamų) mažėjimas. Kai kuriose šalyse padaugėjo nemokamų viršvalandžių. Per krizę sumažėjo darbuotojų pasirinkimo galimybių. Darbuotojams teko rinktis netipinį darbą (darbą ne visą darbo laiką arba laikiną darbą), nes kitokio darbo nebuvo. Tyrimai rodo, kad dėl krizės padidėjo netikrumas dėl darbo vietos, o tai neigiamai veikia darbuotojų gerovę ir sveikatą. Darbuotojai patiria didesnę stresą, priešišką socialinį elgesį ir kitus psichosocialinius sutrikimus. Vis labiau pabrėžiamas padidėjęs stresas darbe. Maža to, pastebima ir atvirkštinė tendencija, kuri rodo, kad nuo krizės pradžios didėjo pasitenkinimas darbu. Tačiau ekspertai to nelaiko itin pozityviu reiškiniu, nes akivaizdu, kad didėjančių netikrumą dėl darbo vietos kompensuoja darbuotojų pasitenkinimas tuo, kad jie vis dar turi darbą²³.

Galima teigti, kad krizės poveikis darbo santykiams Europos Sąjungoje buvo išties akivaizdus. Pradedant pasikeitusiomis darbo rinkos struktūromis, reikšmingai keičiantis socialiniams santykiams,

²¹ Report by the Secretary General of the Council of Europe. State of democracy, human rights and rule of law in Europe, (SG(2014)1 – Final), Council of Europe, May 2014, p. 5, 40.

²² Plačiau žr.: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe. Eurofound: Dublin, 2014.

²³ Ten pat.

kaip anai, kardinaliai pasikeitus kolektyvinių darbo santykių ir socialinio dialogo struktūroms, mažėjant socialinių partnerių ir kolektyvinių derybų įtakai, valstybėms vis dažniau priimant vienašališkus sprendimus. Akivaizdu, kad trumpalaikėmis griežtomis priemonėmis buvo suvaldytas pradinis ekonominės krizės poveikis daugelyje valstybių. Tačiau tai sukūrė ir nepasitikėjimo atmosferą, neigimo reakciją, darbuotojai prarado saugumo jausmą, nustojo remtis socialinių partnerių atstovavimu. Tad galima teigti, kad ilgalaikėje perspektyvoje valstybės turi orientuotis į tokias darbo rinkos skatinimo priemones, kurios ne tik padėtų siekti didesnio užimtumo, grąžintų kolektyvinių derybų įtaką ir socialinių partnerių reikšmingumą, bet ir panaikintų neigiamus psichosocialinius padarinius, užkirstų kelią tokiems neigiamiems darbo rinkos reiškiniams, kaip anai netikrumas dėl darbo vietos, darbo tempo didėjimas, nesavanoriškas ir neoficialus darbas, kuriuos nulemia ekonominis sunkmetis.

3. Ekonominės krizės valdymo priemonės ir jų teisiniai ir socialiniai padariniai darbuotojų teisėms ir interesams Lietuvoje

Lietuvoje ekonominės krizės situacija, galima teigti, pirmą kartą tiesiogiai įvardyta ir netgi įtvirtinta teisės aktuose 2008 metų pabaigoje – naujai suformuotos Penkioliktosios Vyriausybės programoje²⁴. Šiame teisės akte buvo konstatuota, kad „Penkioliktoji Vyriausybė suvokia, kad artimiausios trukmės laikotarpiu svarbiausias uždavinys bus ekonomikos krizės ir jos pasekmių suvaldymas. Be sėkmingo Krizės įveikimo plano įgyvendinimo likusių Vyriausybės programą įgyvendinti bus tiesiog neįmanoma“. Taip pat buvo įtvirtinta pozicija, kad, nepavykus įgyvendinti Krizės įveikimo plano ir galbūt papildomų tokio plano priemonių, kurių prireiktų sunkėjant ekonominei ir finansinei šalies situacijai, Lietuvą ištiktų gili finansų sistemos krizė ir ji ypač skaudžiai smogtų mažai uždirbantiems asmenims, pensininkams ir bedarbiams. Todėl Vyriausybė pasižadėjo dėti visas pastangas, kad to neįvyktų. Reikia pripažinti, kad iš naujo suformuota Vyriausybė išties turėjo didelių ambicijų ir siekių kovoti su ekonominiu sunkmečiu. Tai įrodė ir Krizės įveikimo planas, kuris buvo sudedamoji šios Vyriausybės programos dalis. Darbo santykių srityje Vyriausybė žadėjo siekti imtis ryžtingų žingsnių pertvarkant darbo rinką ir su ja susijusias institucijas, kad tai užtikrintų sėkmingą ekonomikos plėtrą ir augimą visų šalies gyventojų gerovei. Atsižvelgiant į tai, kad užimtumas yra glaudžiai susijęs su šalies ekonomikos poreikiais, siekti sudaryti palankias sąlygas darbo našumui ir produktyvumui didinti, steigti daugiau geresnių ir saugesnių darbo vietų, emigracijai mažinti.

Pažymėtina, kad visos darbo rinkos priemonės buvo kuriamos Danijos *flexsecurity* modelio pavyzdžiu ir ne kartą netgi tai nurodant pačioje Vyriausybės programoje bei jos įgyvendinimo priemonėse²⁵. Akivaizdu, kad ši idėja buvo grindžiama Europos užimtumo strategija, kuria buvo raginama reformuoti nacionalines darbo santykių sistemas, kad jos taptų lankstesnės ir saugesnės. Iki Europą išstikusios ekonomikos krizės šis skandinavų įgyvendintas modelis, kai sukurtas valstybės, darbo ir kapitalo interesų ir bendro dalyvavimo balansas, leidžia kalbėti apie socialinę demokratiją rinkos sąlygomis. Tačiau krizės atveju tai negalėjo būti laikoma „vaistu nuo visų ligų“. Juolab kad, kaip pažymi darbo rinkos ir darbo santykių ekspertai, Skandinavijos modelis atgyveno, ir tai, ką jis garantavo ir leido pasiekti, veikė vienomis ekonominėmis, socialinėmis, geopolitinėmis sąlygomis²⁶. O šiuolaikinė ekonomika, krizės iššūkiai, kardinaliai pasikeitęs socialinis žemėlapis verčia ieškoti kur kas veiksmingesnių priemonių negu automatiškai kopijuoti metodus, kurie kelia pagrįstų efektyvumo abejonių. Taip iš

²⁴ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 146-5870.

²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 33-1268.

²⁶ De Vos Marc, *After the Meltdown – The Future of Capitalism and Globalization in the Age of the Twin Crises*. London: Shoehorn Media Ltd, 2010, p. 123.

principo nutiko ir Lietuvoje, t. y. visiškai nebuvo įvertinta reali susiklosčiusi ekonominė situacija, kuri akivaizdu, kad labai riboja galimybes imtis ilgalaikių strategijų ir vertė ieškoti daug veiksmingesnių ir galbūt trumpuoju laikotarpiu drastiškesnių priemonių. Maža to, kaip bandys susieti sunkiai derančius lankstumą ir darbo sąlygų gerinimą, Vyriausybė nepaaiškino ir tai liko *terra incognita*. Tačiau buvo galima įtarti, kad skambios deklaracijos slepia darbo santykių teisinio reguliavimo liberalizavimo planus²⁷. Neilga istorija parodė, kad nors ir turėta gerų ketinimų ir bandyta nedelsiant jų imtis, vis dėlto galiausiai Vyriausybė nuėjo gana primityviu darbo rinkos ir darbo santykių modernizavimo ir efektyvinimo keliu, kai buvo griebiamasi vos ne stichinių sprendimų ir priemonių, kurios galiausiai sukiršino darbo santykių dalyvius, gyventojus ir netgi verslo atstovus, tam tikrais atvejais nuteikė prieš visus valdžios sprendimus ir pan.

Tą pažymi ir kitų sričių mokslininkai, tyrė ne tik valdžios priimtus sprendimus, bet ir jų padarinius Lietuvos visuomenei, bendrai gyventojai nuotaikai, psichologijai. Teigiama, kad ne tik globalizacija ir ekonominė krizė, bet ir valdžios sprendimai, jos monologas, t. y. vengimas kalbėtis su tauta, socialiniais partneriais, arogantiškas tonas 2008–2009 metais sukėlė ne tik ekonominį, bet ir socialinį šoką, kuris pasireiškė žmonių nusivylimu, socialiniu susvetimėjimu ir nesuvokiamo masto migracija²⁸. Kalbėdamas apie situaciją Lietuvoje, Charles Woolfson teigia, kad „galios balansas tarp kapitalo, darbdavių ir darbo jėgos, turi būti peržiūrėtas, reikia naujo socialinio kontrakto, reikia naujai pažvelgti į darbuotojus“²⁹. Mokslininko nuomone, per ekonominę krizę Lietuvos darbo rinka išsiskaidė į tris dalis: viešą sektorių, kuris remiasi Europos Sąjungos parama ir gyvena visai neblogai, mažą grupelę turtingų verslo atstovų ir privačiame sektoriuje dirbančius darbuotojus, kuriems, deja, gyvenimas nėra toks puikus. Jo teigimu, tokia situacija nulėmė, kad dalis žmonių darbo rinkoje pasitraukė į „šešėlį“: arba dirba nelegaliai ir gauna nelegalų atlygį, arba pluša legaliai, tačiau dalį atlyginimo gauna „vokelyje“³⁰. Atlikus Lietuvos visuomenės ir atskirų tikslinių grupių apklausą³¹, išties buvo gauti šią socialinę situaciją pagrindžiantys duomenys. Tačiau, prieš analizuojant šiuos duomenis, manytina, būtų tikslinga įvardyti bent pagrindines priemones, kurių buvo imtasi sunkmečiu reguliuoti darbo rinkai ir kurios sulaukė tokio neigiamo visuomenės vertinimo.

Pirmajame kovos su krize etape Vyriausybė ėmėsi vadinamosios naktinės mokesčių reformos. Darbo teisių ji tiesiogiai trumpuoju laikotarpiu gal ir nepalietė, bet plačiuoju požiūriu turėjo didelę įtaką asmenų socialinėms teisėms ir garantijoms (padidėjo mokesčiai, sumažėjo socialinės išmokos, kaip antai nedarbo išmoka, pensijos, socialinės paramos išmokos ir kt., buvo apmokestinti nauji ekonominės veiklos santykiai socialinio draudimo įmokomis (pvz., autorių veikla) ir pan.). Tačiau kalbant apie bendras tendencijas ir ypač socialinio kompromiso situaciją, reikia pripažinti, kad Vyriausybės retorika tuo laikotarpiu buvo daugiau nei kelianti norą prieštarauti. Kitaip tariant, buvo pasirinktas monologas, nesiremta socialinio dialogo, kolektyvinių derybų principais. Tiesiog priimti politiniai sprendimai ir pateikti visuomenei kaip *status quo*. Tokia situacija, tiksliau Vyriausybės veiklos metodika, sukėlė bene pirmą kartą nepriklausomos Lietuvos istorijoje masinę piketo akciją, įvykusią 2009 m. sausio 16

²⁷ DAVULIS, Tomas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma. Iš: *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 227–241.

²⁸ WOOLFSON, Charles. „Hard times“ in Lithuania: Crisis and „discourses of discontent“ in postcommunist society. *Ethnography*, 2010, no. 11(4), p. 487–514.

²⁹ Ten pat.

³⁰ SAMOŠKAITĖ, Eglė. Švedų profesorius: Lietuva skilo – yra nomenklatūra, oligarchai ir likusieji. *Delfi*, 2013 m. balandžio 25 d.

³¹ Kiekybinė reprezentatyvi Lietuvos visuomenės bei atskirų tikslinių grupių apklausa. Atlikta vykdant Lietuvos mokslo tarybos visuotinės dotacijos projektą VPI-3.1-ŠMM-07-K-03-085 „Ekonominės krizės (recesijos) iššūkiai teisės viešpatavimui ir žmogaus teisėms“.

d., kuriai organizuoti vėlgį, o tai gana nedažnas reiškinys, susivienijo beveik visos Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos ir kitos visuomeninės organizacijos. Tuometės Vyriausybės veiklą kai kurie autoriai netgi įvardijo kaip „netolerantišką demokratiją“ (angl. *illiberal democracy*) ir posūkiu link *autoritarinės teisės*³². Nors minėtas piketas sulaukė prieštarų vertinimų ir jo organizatoriams netgi buvo iškeltos administracinės bylos dėl netinkamo piketo organizavimo, jo metu kilusių riaušių, tačiau Vyriausybės retorika vis dėlto sušvelnėjo ir buvo pereita nuo provokuojančios retorikos prie dialogo ir kompromisų politikos. Vyriausybė vėl pradėjo kreiptis į Trišalę tarybą, vesti derybas su socialiniais partneriais prieš priimdama sprendimus. Metų pabaigoje buvo pasiektas socialinis kompromisas ir pasirašytas Nacionalinis susitarimas³³ (2009 m. spalio 28 d.). Jame buvo bandyta susitarti dėl priemonių, kuriomis bus sprendžiamos dėl sunkmečio kylančios finansinės, ekonominės ir socialinės problemos. Tačiau nemažai socialinių partnerių atsisakė jį pasirašyti, be to, susitarimo, nors ir po ilgų derybų, vėliau nebepavyko nei pratęsti, nei pasirašyti naujo. Galima teigti, kad nacionalinio trišalio socialinio dialogo mechanizmas 2008 metų pabaigoje tiesiog buvo pastumtas šalin, kad netrukdytų ir nevilkintų reikiamų sprendimų priėmimo³⁴. Tai dar kartą įrodo, kad Vyriausybė jau pirmosiomis savo darbo dienomis prarado socialinių partnerių pasitikėjimą ir galbūt netgi buvo viena iš nesėkmingos socialinės reformos priežasčių sunkmečio metu.

Nepaisant įtemptų santykių su socialiniais partneriais, ypač profesinėmis sąjungomis, Vyriausybė ėmėsi veiksmų įgyvendinti Programoje iškelto tikslus darbo santykių teisinio reguliavimo srityje. Pirmuoju bandymu 2009 metais Vyriausybė siekė pagerinti verslo aplinką darbdaviams ir pasiūlė: a) sumažinti darbo sutarčių nutraukimo kaštus; b) suteikti galimybę vienašališkai keisti darbo sąlygas; c) išplėsti terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybes; d) liberalizuoti viršvalandinio darbo reguliavimą³⁵. Pažymėta, kad tai laikinos priemonės, galiosiančios keletą metų, iki stabilizuosis ekonominė situacija. Siūlymai buvo pamatuoti, tačiau vietoje kardinalių pakeitimų galiausiai Seime daugelio jų buvo atsisakyta ir „sukurta oro pagalvė“, t. y. leista dėl darbdaviams palankesnių sąlygų tartis kolektyvinėse sutartyse³⁶. Tai buvo itin naivus sprendimas, turint omenyje, kad net iki krizės Lietuvoje kolektyvinės sutartys siekė ne daugiau kaip 10 procentų. Tad akivaizdu, kad tokie Darbo kodekso pakeitimai buvo labiau teoriniai, nei galėjo realiai daryti įtaką darbo santykių lankstumui.

Dar vienas darbo santykių liberalizavimo bandymas buvo 2010 metais. Tuo metu Vyriausybė jau laikėsi tvirčiau, nes galėjo moraliai remtis Nacionaliniu susitarimu ir jame sutartomis antikrizinėmis priemonėmis ir šitaip bandyti pasiekti tai, ko nepavyko teikiant 2009 metų Darbo kodekso pakeitimus. Vyriausybė pasiūlė derėtis dėl paketo „kompensacinių“ sąlygų: darbuotojų atstovų padėties įmonėse stiprinimo (įskaitant dalyvavimą įmonių valdymo organuose ir streikų skelbimą), dėl darbo ginčų instituto tobulinimo, darbo įstatymų laikymosi ir kontrolės. Darbdaviai iš esmės jokių naujų pasiūlymų neformulavo, nes jų pozicija buvo gerai atstovaujama pačios Vyriausybės. Profesinės sąjungos sutiko su derybomis, pateikė savo pasiūlymų. Dėl aktyvaus derybų metodo naudojimo pavyko pasiekti kompromisą – gauti pritarimą naujam reformų įstatymui – 2010 m. birželio 22 d. Darbo kodekso pakeitimų

³² WOOLFSON, Charles; JUSKA, Arunas. Policing political protest in Lithuania. *Crime Law and Social Change*, 2012, vol. 57, no. 4, p. 405.

³³ Nacionalinis susitarimas, 2009 [interaktyvus. Žiūrėta 2014-01-14]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf>.

³⁴ KALLASTE, Epp; WOOLFSON, Charles. Negotiated responses to the crisis in the Baltic countries. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2013, vol. 19, no. 2, p. 258.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, Nr. XIP-473.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 93-3993.

ir papildymo įstatymui³⁷. Dėl to, kad įstatymas yra socialinio kompromiso rezultatas, aiškiai matyti, kad kai kurios jo normos palankesnės darbdaviams, o kitos darbuotojams – sumažinančios ar kompensuojančios jų praradimus. Prie darbo santykius liberalizuojančių naujų nuostatų galima priskirti: a) panaikinti apribojimus įvesti suminę darbo laiko apskaitą įmonėse; b) dar kartą liberalizuoti viršvalandžiai, leidžiant dėl jų tartis individualiai su darbuotoju; c) pakartotinis bandymas liberalizuoti terminuotų sutarčių sudarymą buvo sėkmingas tik iš dalies. Profesinės sąjungos griežtai pasipriešino bendram terminuotų sutarčių sudarymo leidimui, tačiau sutiko su pasiūlymu laikinai leisti jas sudaryti naujose sukurtose darbo vietose. Įvertinus šiuos pakeitimus, vis dėlto matyti, kad jų tonas ir liberalumas nebuvo ženklus, tai labiau paviršutinis mėginimas šiek tiek atlaisvinti darbdaviams rankas organizuojant darbo procesą, bet numatytų kardinalesnių priemonių, kaip antai darbo sutarčių nutraukimo instituto peržiūrėjimo, nebuvo imtasi. O kalbant apie vadinamąjį kompensacinį paketą, galima įvardyti tokias naujas Darbo kodekso nuostatas: a) palengvinta streikų skelbimo procedūra; b) įtvirtintas darbo sutarties sustabdymo institutas, jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų darbuotojams.

Galiausiai kadencijai einant į pabaigą Vyriausybė pabando dar kartą įgyvendinti dar 2008 metų Programoje užsibrėžtus tikslus ir 2012 metų vėlyvą pavasarį pristato ištis kardinalių darbo santykius liberalizuojančių pakeitimų projektą³⁸. Įstatymo projektu siekta padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, nedarbo mažinimą, jaunimo įdarbinimą, administracinės naštos mažinimą, darbo rinkos modernizavimą, kartu darbo santykių reglamentavimą derinti su darbuotojų saugumo užtikrinimu. Tam buvo siūloma: a) išplėsti terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybę; b) įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą susieti su darbuotojo darbo stažu įmonėje; c) panaikinti nuostatas dėl tam tikrų darbuotojų kategorijų atleidimo tik ypatingais atvejais; d) atsakyti didesnių kaip keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinių išmokų mokėjimo; e) nustatyti galimybę taikyti ilgesnę kasdienio darbo laiko trukmę; f) sudaryti galimybes lanksčiau nustatyti savaitės darbo laiko trukmę; g) numatyti galimybę šalims susitarti dėl nemokamų atostogų; h) nustatyti galimybę konkrečių darbų ir pareigų sąrašą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudaryti darbo tvarkos taisyklėse ir kita. Tačiau įstatymo projekto svarstymo Seime metu buvo susidurta su dideliu profesinių sąjungų ir visuomenės pasipriešinimu. Situaciją „nukenksmino“ vasaros atostogos (projektas Seimui buvo pateiktas birželio mėnesį) ir vėliau prasidėjusi naujų Seimo rinkimų kampanija galiausiai sušvelnino visus liberalius siūlymus iki absoliutaus minimumo³⁹.

Taigi per ketverius krizės metus buvo bent tris kartus bandoma reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą ir išties eiti prie liberalesnės formos (tą siūlė padaryti ir Europos Taryba⁴⁰), tačiau visa tai baigėsi labiau redakciniais, paviršiniaisiais teisės normų pokyčiais, kurie realiai nesukūrė jokios verslui palankesnės, lankstesnės darbo organizavimo aplinkos, o tik sukėlė daug diskusijų visuomenėje, kėlė sumaištį tarp darbuotojų, profesinių sąjungų ir įnešė dar daugiau moralinio nepasitenkinimo nei apčiuopiamos suderėtos ir konstruktyviai priimtos reformos.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81-4221.

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas, Nr. XIP-4555.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 135-6859.

⁴⁰ Europos Komisija. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos, 2012 m. gegužės 30 d., COM(2012) 319 final; 2013 m. liepos 9 d. Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos (2013/C 217/13). OL, 2013 C 217, p. 51.; 2014 m. liepos 8 d. Tarybos rekomendacija dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos (2014/C 247/13). OL, 2014 C 247, p. 67.

Kol Vyriausybė nesėkmingai bandė reformuoti darbo santykius, jų praktika tekėjo sava vaga. Darbdaviai, negalėdami sulaukti ir teisėtai pasinaudoti liberalesnėmis darbo teisės normomis, veikė taip, kaip manė galintys, kaip to reikėjo atsižvelgiant į susiklosčiusias darbo rinkos sąlygas, o darbuotojai, bijodami netekti darbo ir pakliūti į drastiškai didėjančias bedarbių gretas, pasirinko vieną iš dviejų galimybių: arba susitaikyti su darbdavių primetamomis darbo sąlygomis, kartais labai bloginančiomis jų socialinę padėtį ir balansuojančiomis ant teisėtumo ribos, nulemiančiomis darbuotojų tapimą *šešėlio darbuotojais*⁴¹, arba emigruoti⁴² ir šitaip nebyliai protestuoti tiek prieš darbdavių veiksmus, tiek prieš Vyriausybės politiką ar tiksliau jos nebuvimą darbo santykių sistemos reformavimo atžvilgiu.

Minėta, kad, atlikus visuomenės sociologinį tyrimą (apklausą)⁴³ ir pasidomėjus, kaip jie vertino darbo teisių ir garantijų kontekste ekonominio sunkmečio priemones, su kokiais problemomis susidūrė, matomas akivaizdus masinis nusivylimas, bet koks neigimas, pesimizmas ir netgi netikrumas, netikėjimas ir nepasitikėjimas nei valdžios institucijomis, nei juolab darbdaviais ir netgi profesinėmis sąjungomis. Paklausus, ar dėl ekonominės krizės buvo pažeistos jų teisės, teigiamai atsakė, t. y. kad jos buvo pažeistos, konstatavo 53 procentai respondentų. Paprašius detalizuoti, kokios konkrečiai teisės ekonominės krizės metu buvo pažeistos, net 85 procentai respondentų nurodė ekonomines ir socialines teises (o apie pažeistas asmenines teises pasisakė 19 procentų, kultūrinės ir politinės / pilietinės teises atitinkamai po 8 procentus respondentų). Atsakant į klausimą, ar teko susidurti su neigiamais 2008 m. prasidėjusios ekonominės krizės padariniais savo darbe, net 66 procentai respondentų atsakė teigiamai. Net 58 procentai respondentų nurodė, kad krizės metu padaugėjo žmogaus orumo pažeidimų.

Atsakant į klausimą, kokie buvo tiesioginiai neigiami ekonominės krizės padariniai darbo aplinkoje, 72 procentai respondentų nurodė sumažėjusį darbo užmokestį, 24 procentai – kad buvo atleisti iš darbo, buvus kitų darbo sąlygų pablogėjimą teigė 37 procentai respondentų. O paklausus, ar ketino arba ketina emigruoti, teigiamai atsakė 29 procentai respondentų, iš kurių krizę, kaip paskatą apsispręsti emigruoti, įvardijo net 86 procentai respondentų.

Ekonominės krizės metu ne tik individualūs darbo santykiai susidūrė su itin skaudžiais padariniais, bet buvo pastebima ir grėsmė vadinamai *demokratijai darbe*, beveik nebuvo girdėti „žmonių balso“. Kitaip tariant, krizės metu socialinio bendradarbiavimo principas negaliojo, dar labiau padidėjo nepasitikėjimas profesinėmis sąjungomis. Tai taip pat galima iliustruoti visuomenės apklausos rezultatais. Pavyzdžiui, teigiamai profesinių sąjungų veiklą vertino tik 37 procentai respondentų, jokios nuomonės šiuo klausimu neturėjo net – 41 procentas. Į respondentų klausimą, ar yra profesinės sąjungos narys, teigiamai atsakė tik 5 procentai respondentų, 10 procentų nurodė, kad išstojo iš profesinės sąjungos. Vadinasi, net 85 procentai darbuotojų nepriklauso profesinėms sąjungoms ir netgi nesidomi jų veikla, o tai reiškia, kad patys atima iš savęs kolektyvinio atstovavimo teisę, galimybę kolektyviai veikti gindami savo socialines ir ekonomines teises bei interesus.

Šiandien, kai jau deklaruojama, kad ekonominė krizė baigėsi, vis dažniau pasigirsta balsų, teigiančių, kad prasideda kita krizė – socialinė krizė, kai tiek darbdaviai, tiek darbuotojai nebegali ir nebenori dirbti keletą dešimtmečių egzistuojančiomis darbo santykių reguliavimo sąlygomis, kurios, kaip parodė ekonominės krizės laikotarpis, yra tiek pat suvaržančios darbdavius (verslą), tiek pat ribojančios ir grasinančios darbuotojų teisėms, jų orumui. Lietuvoje visiškai sužlugdytas demokratijos darbe institutas, darbuotojai kardinaliai susiskaidę, nebeturi vieningo balso netgi esminiais jų darbo,

⁴¹ Tai dar kitaip vadinama „darbo santykių neformalėjimu“ (Charles Woolfson), kai bloginamos įsidarbinimo ir darbo galimybės, suvaržomos darbo teisės, o darbuotojai, neturėdami galimybės tam pasipriešinti dėl susiklosčiusių neigiamų darbo rinkos sąlygų, su tuo taikstosi vien todėl, kad geriau toks darbas negu jokie.

⁴² Emigracijos mastai Lietuvos statistikos departamento duomenimis: 2007 metai – 30 tūkst.; 2008 – 25 tūkst.; 2009 – 38 tūkst.; 2010 – 83 tūkst.; 2011 – 54 tūkst.; 2012 – 41 tūkst.; 2013 – 38 tūkst.

⁴³ Kiekybinė reprezentatyvi Lietuvos visuomenės bei atskirų tikslinių grupių apklausa. Atlikta vykstant Lietuvos mokslo tarybos visuotinės dotacijos projektą VPI-3.1-ŠMM-07-K-03-085 „Ekonominės krizės (recesijos) iššūkiai teisės viešpatavimui ir žmogaus teisėms“.

socialiniais ir ekonominiais klausimais. Profesinės sąjungos paskendusios tarpusavio santykių aiškinimosi ir politinio kapitalo kaupimo liūne. O darbuotojų teisės ir teisėti lūkesčiai palikti likimo valiai ir kiekvieno jų asmeniniam reikalui. Šešioliktoji Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo programoje nurodė sieksianti gerinti socialinį darbdavių, valstybės ir darbuotojų dialogą; didinsianti profesinių sąjungų įtaką priimamiems sprendimams, skatinsianti šakinių kolektyvinių sutarčių pasirašymą⁴⁴. Tai lyg ir teigiamas siekis, atsižvelgiant į tai, kaip buvo paneigti socialinio bendradarbiavimo principai ekonominės krizės metu. Tačiau, kita vertus, susipažinus su dabartinės Vyriausybės programa ir jos įgyvendinimo priemonėmis, vėl susiduriama su didele nekonkretinta retorika, kuri, deja, neleidžia kalbėti ar netgi prognozuoti, kaip bus bandoma reformuoti darbo ir socialinius santykius, kokie numatyti struktūriniai ir koncepciniai pokyčiai. Akivaizdu viena, kad bet kokios politikos, bet kokių bandymų ir mėginimų darbo rinkos srityje leitmotyvas turi būti socialinis teisingumas, t. y. toks teisinis mechanizmas, kuris sukurtų teisingą gynybos priemonę ne pačiai rinkai, o individui – verslininkui, darbuotojui ir taip leistų vystytis šiuolaikiniais abipusio supratimo ir kompromisinio intereso pagrindu pagrįstiems darbo rinkos santykiams.

Išvados

1. Tarptautinė bendruomenė jau kelis dešimtmečius deklaruoja ir savo dokumentuose įtvirtina oraus darbo principą, kurį sudaro keturi pagrindiniai elementai: užimtumo didinimas, socialinis saugumas, socialinis dialogas ir darbo teisė. Šis principas suponuoja kiekvieno darbuotojo ir jo šeimos narių teisę ne tik oriai dirbti, įprasminti save darbe, bet ir tikėtis, kad ir po darbo jų socialinis ir asmeninis gyvenimas bus prasmingas ir įvairus.
2. Tarptautiniai darbo standartai, įtvirtindami oraus darbo principą, nustato ir esmines, minimalias bei fundamentalias darbo ir su juo susijusias teises bei įpareigoja valstybes sukurti tokius mechanizmus, kurie užtikrintų šių teisių įgyvendinimą ir visų bei kiekvieno darbuotojo atžvilgiu.
3. Europos ir pasaulio rinkas sukrėtusi 2008 metų ekonominė krizė iškart atskleidė ir kylančias grėsmes darbuotojų bei darbo netekusių (iš esmės dėl tos pačios krizės) asmenų socialiniam ir ekonominiam saugumui. Tarptautinė bendruomenė nedelsiant reagavo į susidariusią situaciją ir paragino valstybes imantis antikrizinių priemonių visų pirma vadovautis oraus darbo principu ir neperžengti tų minimalių ir fundamentalių darbo ir socialinių teisių, kurios sudaro šio principo turinį.
4. Lietuvoje Vyriausybė, siekdama kovoti su ekonominės krizės padariniais, iš dalies ir bandydama užkirsti kelią dar didesniai jos poveikiui, 2008–2012 metais ėmėsi daugelio darbo santykių liberalizavimo priemonių. Tačiau prarastas socialinių partnerių (visų pirma profesinių sąjungų) palaikymas, visuomenės išankstinis nusiteikimas prieš bet kokias priemones neleido pasiekti užsibrėžtų tikslų, kardinaliai reformuoti darbo teisę ir sukurti pagrindą naujos kokybės darbo santykiams.
5. Valstybei nepadarius lemiamų ir kardinalių sprendimų, darbo rinka ėmėsi vadinamosios savireguliacijos, t. y. darbdaviai (verslas) nevengė mažinti darbuotojų teisių ir garantijų turinio, apimties, labai dažnai netgi balansuojant ant akivaizdaus neteisėtumo ribų. Kiek tai padėjo verslui išgyventi, įrodymų rasti beveik neįmanoma. Tačiau visuomenėje tvyrojusi nuotaika, darbuotojų, bedarbių nuomonė akivaizdžiai buvo pesimistinė. Asmenys jautėsi palikti vieni krizės akivaizdoje, viena vertus, matydami neveiklią ir arogantišką Vyriausybės politiką, kita vertus, susidurdami su darbo teisės pažeidimais konkrečioje darbo vietoje.
6. Galima teigti, kad ekonominės krizės metu susiklosčiusi tiek moralinė, tiek ekonominė negatyvi atmosfera, darbdavių taikytos priemonės, Vyriausybės pozicija sudarė prielaidas kalbėti apie pagrindinių darbo teisių pažeidimo atvejus, o tai reiškia ir oraus darbo principo ignoravimą.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 149-7630.

LITERATŪRA

Norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 93-3993.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81-4221.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 135-6859.
4. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 146-5870.
5. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 149-7630.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 33-1268.

Specialioji literatūra

7. CHERNYSHEV, Igor. Socio-economic and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings. *Working Paper No. 76*. International Labour Office, Geneva, 2005.
8. DAVULIS, Tomas. 2011. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma. Iš: *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*: tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, p. 227–241.
9. DE VOS, Marc, *After the Meltdown – The Future of Capitalism and Globalization in the Age of the Twin Crises*. London: Shoehorn Media Ltd, 2010.
10. GRUŽEVSKIS, Boguslavas; ZABARAUSKAITĖ, Rasa. Social consequences of economic downturn (2008) in Lithuania. *Ekonomika*, 2010, t. 89 (3), p. 69–84.
11. KALLASTE, Epp; WOOLFSON, Charles. Negotiated responses to the crisis in the Baltic countries. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2013, vol. 19, no. 2, p. 253–266.
12. LANGAN, Mark. Decent work and indecent trade agendas: the European Union and ACP countries. *Contemporary Politics*, 2014, vol. 20, no. 1, p. 23–35.
13. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Decent Work and Its Purpose. *Intelektinė ekonomika*, 2012, t. 6, nr. 3(15), p. 377–392.
14. *Recession at Work: Human Resource Management in the Irish Crisis*. Edited by ROCHE, K. William, et. al. New York: Taylor & Francis, 2013.
15. ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian; WUJCZYK, Marcin. Labour Law in Poland and the Economic Crisis – Seeking Legal Solutions in the Time of Austerity. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2013, no. 8, p. 165–176.
16. TIRABOSCHI, Michele. *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times: the Italian Labour Relations in a Global Economy*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2014.
17. WOOLFSON, Charles. „Hard times“ in Lithuania: Crisis and „discourses of discontent“ in post-communist society. *Ethnography*, 2010, no. 11(4), p. 487–514.
18. WOOLFSON, Charles; JUSKA, Arunas. Policing political protest in Lithuania. *Crime Law and Social Change*, 2012, vol. 57, no. 4, p. 403–424.
19. WOOLFSON, Charles; SOMMERS, Jeffrey. *The Contradictions of Austerity: The Socio-Economic Costs of the Neoliberal Baltic Model*. London: Routledge, 2014.

Teismų praktika

20. Constitutional Tribunal of the Republic of Poland judgement of 11 February 2013, case No. K-33/12.
21. Estonian Supreme Court Constitutional judgement of 12 July 2012, case No. 3-4-1-6-12; the Federal Constitutional Court of the Federal Republic of Germany judgement of 12 September 2012, case No. 1390/12.
22. Greek Constitutional Court judgement of 7 Nov 2012.

Ataskaitos ir kita praktinė medžiaga

23. Committee on Freedom of Association, *Case No. 2820 (Greece): Reports in which the Committee requests to be kept informed of developments*, 365th Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, 1–16 November, 2012.
24. European Committee of Social Rights, General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece, Complaint No. 66/2011.
25. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*. Eurofound: Dublin, 2014.
26. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, p. 88.
27. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. *Krizės poveikis darbo santykiams ir darbo sąlygoms Europoje*. Santrauka. Dublinas, 2014.
28. Europos Komisija. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos, 2012 m. gegužės 30 d., <COM(2012) 319 final>.
29. International Labour Organization. *Decent Work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th session, Geneva, 1999.
30. International Labour Organization. *Decent Work Agenda*, 1999.
31. International Labour Organisation Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 97th session, Geneva, 2008.
32. International Labour Organisation. *Recovering From the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Organisation Conference, 98th session, Geneva, 2009.
33. Nacionalinis susitarimas, 2009 [inteaktyvus. Žiūrėta 2014-01-14]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/20091028_susitarimas.pdf>.
34. Report by the Secretary General of the Council of Europe. State of democracy, human rights and rule of law in Europe, (SG(2014)1– Final), Council of Europe, May 2014, p. 70.
35. The Steering Committee for Human Rights (CDDH) of the Council of Europe. The impact of the economic crisis and austerity measures on human rights in Europe: Preliminary study on existing standards and outstanding issues, CDDH(2014)011, Strasbourg, 6 June 2014.
36. 2013 m. liepos 9 d. Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos (2013/C 217/13). OL, 2013 C 217, p. 51.
37. 2014 m. liepos 8 d. Tarybos rekomendacija dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos (2014/C 247/13). OL, 2014 C 247, p. 67.

Informacinė medžiaga

38. Belgijoje vyksta visuotinis streikas prieš griežto taupymo politiką. *Delfi*, 2014 m. lapkričio 6 d.
39. Chaosas šalyje – geriausia protesto forma? *Lietuvos rytas*, 2010 m. spalio 23 d.
40. Graikai kyla prieš taupymą. *Lietuvos rytas*, 2010 m. vasario 25 d.
41. Graikijoje netyla protestai. *Lietuvos rytas*, 2010 m. kovo 3 d.
42. Ispanija paskelbė nepaprastą padėtį dėl oro dispečerių streiko. *Delfi*, 2010 m. gruodžio 4 d.
43. LAZUTKA, Romas. Nedarbo lygis verčia sutikti su nedideliais atlyginimais. Interviu „Žinių radijui“. *Delfi*, 2014 m. spalio 7 d.
44. Kiekybinė reprezentatyvi Lietuvos visuomenės bei atskirų tikslinių grupių apklausa. Atlikta vykdant Lietuvos mokslo tarybos visuotinės dotacijos projektą VPI-3.1-ŠMM-07-K-03-085 „Ekonominės krizės (recesijos) iššūkiai teisės viešpatavimui ir žmogaus teisėms“.
45. NEVIERA, Valentinas. Lietuvoje artėja socialiniai neramumai. *Veidas*, 2009 m. rugsėjo 21 d.
46. Pilotai apkartino keliones. *Lietuvos rytas*, 2010 m. vasario 23 d.
47. RADAUSKAS, Gintaras. Streikų paralyžius jau atsirito ir iki Estijos. *Lietuvos rytas*, 2012 m. kovo 8 d.
48. SAMOŠKAITĖ, Eglė. Švedų profesorius: Lietuva skilo – yra nomenklatūra, oligarchai ir likusieji. *Delfi*, 2013 m. balandžio 25 d.

Travaux préparatoires

49. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, Nr. XIP-473.

50. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas, Nr. XIP-4555.

DECENT WORK IN TIMES OF ECONOMIC CRISIS: THREATS AND LESSONS LEARNED

Daiva Petrylaitė

S u m m a r y

The economic crisis that shook the world in 2008 has affected the social and economic status of many State's and business subjects as well as separate persons. All countries that faced the economic downturn took various actions related to economic, legal and social measures, which aimed to promote labour market and reduce the negative effects of the crisis. All these measures in one way or another determined the social, economic and legal situation of employees, especially of unemployed persons.

This article aims to analyse and evaluate the consequences of legal decisions made during the economic crisis and threats caused by them in the context of the right to decent work. It starts by defining the concept of decent work as well as its peculiarities of legal regulation in the context of international labour law and doctrine. This is followed by the analysis of measures, related to employment rights, which were taken to tackle causes of the economic downturn in Lithuania, and their legal doctrinal assessment.

The economic crisis that shook European and world markets in 2008 at once revealed threats to the social and economic safety of employees. The international community responded immediately to the situation by calling countries to take anti-crisis measures, in a way that the principle of decent work will be led and the minimum of fundamental labour and social rights that are in content with such principle will be ensured.

In order to tackle causes of the economic crisis as well as trying to prevent even greater its impact, during the period of 2008–2012 the Lithuanian government took many measures to liberalise employment relations. However, no crucial and radical decisions were made, so labour market took the so-called self-regulation. In Lithuania during the crisis negative atmosphere both in moral and economic sense as well as the measures taken by employee and the position of the government, created preconditions to talk about fundamental labour right violations, therefore, it means the disregard of the principle of decent work.

Įteikta 2014 m. lapkričio 17 d.

Priimta publikuoti 2015 m. sausio 28 d.