

Lietuvos socialinė raida

2022 Nr. 11

Darbo rinkos transformacijos
krizių akivaizdoje



Lietuvos
socialinių
mokslų
centras

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS
SOCIOLOGIJOS INSTITUTAS
INSTITUTE OF SOCIOLOGY
AT THE LITHUANIAN CENTRE FOR SOCIAL SCIENCES

LIETUVOS SOCIALINĖ RAIDA

SOCIAL DEVELOPMENT OF LITHUANIA

DARBO RINKOS TRANSFORMACIJOS KRIZIŲ AKIVAIZDOJE
LABOUR MARKET TRANSFORMATIONS IN THE FACE OF CRISES

2022 Nr. 11

VILNIUS, 2022

Sudarytojos:

Rūta Brazienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Inga Blažienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Redkolegija:

Māris Bērziņš, dr., Latvijos universitetas (Latvija)

Inga Blažienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Jakub Brdulak, prof. dr. habil., Varšuvos ekonomikos mokykla - SGH (Lenkija)

Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė, dr., Europos Komisijos Jungtinis mokslo centras (Ispanija)

Aiva Jasilionienė, dr., Makso Planko demografinių tyrimų institutas (Vokietija)

Dovilė Krupickaitė, dr., Vilniaus universitetas

Sandra Krutulienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Tadas Leončikas, dr., Eurofondas (Airija)

Andrius Marcinkevičius, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Aušra Maslauskaitė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Aurelija Novelskaitė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Vikinta Rosinaitė, dr., Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Laimutė Žalimienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Recenzentės:

Jurgita Jurkevičienė, dr., Kauno technologijos universitetas

Sarmitė Mikulionienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Apsvarstyta Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto leidybos komisijos posėdyje 2022 m. gruodžio 12 d. Sociologijos instituto leidybos komisijos protokolo Nr. A-18.

Kalbos redaktorė: Dalia Žalienė

Maketuotojas: Rimantas Junevičius

TURINYS

PRATARMĖ.....	5
PRATARMĖ (anglų kalba).....	6
Julija Moskvina PRIEMONĖS PANDEMIJOS SUKELTAI KRIZEI DARBO RINKOJE VALDYTI: TARPTAUTINĖ PATIRTIS	7
Anna Lipnevič LIETUVOS GYDYTOJŲ DARBO RINKOS KAITA: COVID-19 PANDEMIJOS IR KARO UKRAINOJE IŠŠŪKIAI	18
Indrė Kirelienė-Huseynova, Rūta Brazienė NESAUGUS UŽIMTUMAS LIETUVOJE: IŠŠŪKIAI AZERBAIDŽANO PILIEČIŲ INTEGRACIJAI Į LIETUVOS DARBO RINKĄ.....	36
Sonata Vyšniauskienė VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS IR LYČIŲ (NE)LYGYBĖ DARBO RINKOJE: EKSPERTŲ VERTINIMAI.....	48
Sonata Vyšniauskienė, Justina Krauledaitė NEDIRBANTIS, NESIMOKANTIS IR MOKYMUOSE NEDALYVAUJANTIS JAUNIMAS LIETUVOJE: SITUACIJOS ANALIZĖ IR SOCIALINĖS POLITIKOS ATSAKAS	60
Tautvydas Vencius ILGĄ LAIKĄ NEDIRBANČIŲ IR SOCIALINĘ PARAMĄ GAUNANČIŲ ASMENŲ IŠŠŪKIAI INTEGRUOJANTIS Į DARBO RINKĄ: EKSPERTŲ POŽIŪRIS IR BIOGRAFINIŲ INTERVIU NARATYVAI	71
Aurelija Novelskaitė, Rasa Pušinaitė-Gelgotė, Raminta Pučėtaitė ŽMOGIŠKŲJŲ GEBĖJIMŲ PLĖTRA ORGANIZACIJŲ PRAKTIKOMIS: ATLYGINIMŲ ATOTRŪKIO IR DARBO SĄLYGŲ ĮTAKA MOTERIMS ĮGALINTI.....	86

CONTENT

FOREWORD (in Lithuanian).....	5
FOREWORD.....	6
Julija Moskvina MEASURES TO MANAGE THE PANDEMIC-CAUSED CRISIS IN THE LABOUR MARKET: A REVIEW OF INTERNATIONAL EXPERIENCE	7
Anna Lipnevič CHANGES IN THE LABOR MARKET OF LITHUANIAN PHYSICIANS: THE CHALLENGES OF THE COVID-19 PANDEMIC AND OF THE WAR IN UKRAINE	18
Indrė Kirelienė-Huseynova, Rūta Brazienė PRECARIOUS EMPLOYMENT IN LITHUANIA: CHALLENGES FOR THE INTEGRATION OF AZERBAIJANI NATIONALS INTO THE LITHUANIAN LABOUR MARKET	36
Sonata Vyšniauskienė PARENTAL LEAVE POLICIES AND GENDER IN(EQUALITY) ON THE LABOUR MARKET: EXPERTS' ASSESSMENTS	48
Sonata Vyšniauskienė, Justina Krauledaitė YOUTH NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING IN LITHUANIA: SITUATION ANALYSIS AND SOCIAL POLICY RESPONSE.....	60
Tautvydas Vencius CHALLENGES OF INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET FOR THE LONG-TERM UNEMPLOYED INDIVIDUALS WHO RECEIVE SOCIAL SUPPORT: EXPERT VIEWS AND NARRATIVES FROM BIOGRAPHICAL INTERVIEWS	71
Aurelija Novelskaitė, Rasa Pušinaitė-Gelgotė, Raminta Pučėtaitė DEVELOPING HUMAN CAPABILITIES THROUGH ORGANISATIONAL PRACTICES: THE IMPACT OF PAY GAPS AND WORKING CONDITIONS ON WOMEN'S EMPOWERMENT	86

PRATARMĖ

Lietuvos socialinė raida yra Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto leidžiamas tęstinis recenzuojamas mokslo leidinys, skirtas akademinėi bendruomenei, nevyriausybinėms organizacijoms atstovams, aukštųjų mokyklų studentams ir magistrantams, visiems suinteresuotiems asmenims ir plačiajai visuomenei. Jis sudaro tarpdisciplininę platformą mokslo žinių sklaidai, apima darbo rinkos pokyčių, gyventojų gyvenimo sąlygų, pajamų diferenciacijos, skurdo ir socialinės atskirties bei aktualius įvairių socialinių grupių (jaunimo, vyresnio amžiaus asmenų, etninių grupių, šeimų ir lyčių) tyrimus.

Vienuoliktasis leidinio numeris parengtas įgyvendinant Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto ilgalaikę institucinę mokslinių tyrimų programą „**Socialiniai iššūkiai gerovės visuomeninei technologinės ir demografinės kaitos kontekste (2022–2026)**“, kurios tikslas – tirti technologinės ir demografinės kaitos keliamus iššūkius gerovės visuomenės plėtrai Lietuvoje ir identifikuoti socialinės ir ekonominės politikos priemones, skatinančias gerovės visuomenės kūrimąsi.

Šiame numeryje didžiausias dėmesys skiriamas aktualiausioms darbo rinkos problemoms ir pokyčiams analizuoti. Aptariami tiek Lietuvos mokslinių tyrimų duomenys, tiek tarptautinė praktika COVID-19 pandemijai suvaldyti. Mokslininkų pasirinktų temų ratas platus – tai darbo rinkos stebėsenos metodologinės problemos (A. Pocius), lyčių nelygybės klausimai darbo rinkoje ir organizacijose (A. Novelskaitė, R. Pušinitė-Gelgotė, R. Pučėtaitė) bei vaiko priežiūros atostogų poveikis tėvų dalyvavimui darbo rinkoje (S. Vyšniauskienė). Dvi autorės (A. Lipnevič ir J. Moskvina) nagrinėja koronaviruso COVID-19 pandemijos sukeltų socialinių padarinių poveikį darbo rinkai. Keletas mokslininkų aptaria socialiai pažeidžiamų grupių situaciją bei galimybes darbo rinkoje: analizuojami ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų iššūkiai integruojantis į darbo rinką (T. Vencius), nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) galimybės darbo rinkoje, socialinės politikos iniciatyvų poveikis (S. Vyšniauskienė, J. Krauledaitė) ir nesaugaus užimtumo aspektai (I. Kirelienė-Huseynova, R. Brazienė).

Leidinio autoriai, pasitelkę platų spektrą mokslinio tyrimo metodų, pasinaudoję viešai prieinamomis duomenų bazėmis (Oficialiosios statistikos portalas, Eurostatas ir kt.), administraciniais duomenimis (Socialinio draudimo fondo valdyba (SODRA), pristato originaliai atliktus mokslinius tyrimus, ekspertų, biografinių bei individualių interviu duomenis.

Sudarytojai ir autoriai tikisi, kad kiekvienas skaitytojas, besidomintis šiuolaikinės darbo rinkos problemomis ir pokyčiais Lietuvoje, straipsniuose ras sau naudingos informacijos tolesniems tyrimams, praktinei kasdieniui veiklai ir žiniomis grįstų sprendimų priėmimui.

Autoriai būtų dėkingi už leidinio skaitytojų grįžtamąjį ryšį, kurio lauktų: institutas@lstc.lt.

FOREWORD

Social Development of Lithuania is a recurrent peer-reviewed scientific journal published by the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences and is intended for the academic community, NGO representatives, students and postgraduates of higher education institutions, all stakeholders, and the public at large. The recurrent publication *Social Development of Lithuania* provides an interdisciplinary platform for the dissemination of scientific knowledge, covering research on changes in the labour market, living conditions of the population, income differentiation, poverty and social exclusion, as well as relevant research on various social groups (youth, older adults, ethnic groups, families and genders).

This is the eleventh issue of the publication, prepared within the framework of ***Social Challenges of Welfare Society in the Context of Technological and Demographic Changes (2022-2026)***, a long-term institutional research programme of the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences aimed at studying the challenges posed by technological and demographic changes for the development of a welfare society in Lithuania, as well as at identifying social/economic policies promoting the development of the welfare society.

The issue focuses on the analysis of the most pressing labour market issues and developments. It discusses both Lithuanian research findings and international practices in managing the COVID-19 pandemic. The range of research topics is broad, covering methodological problems of labour market monitoring (A.Pocius), gender inequality issues in the labour market and in organisations (A.Novel skaitė, R.Pušinaitė-Gelgotė, R.Pučėtaitė), and the impact of parental leave on parents' participation in the labour market (S.Vyšniauskienė). Even two authors (A.Lipnevič and J.Moskvina) work on the impact of the social consequences of the COVID-19 pandemic on the labour market. Several researchers analyse the situation and opportunities of disadvantaged groups in the labour market: challenges of labour market integration for the long-term unemployed and those receiving social assistance (T.Vencius), opportunities for young people who are not in employment, education or training (NEETs) in the labour market, the impact of social policy initiatives (S.Vyšniauskienė and J.Krauledaitė), and the aspects of precarious employment (I.Kirelienė-Huseynova and R.Brazienė).

The authors use a wide range of scientific research methods. They use publicly available databases (Official Statistics Portal, Eurostat, etc.), administrative data (Social Insurance Fund Board (SODRA), and present original research and data obtained from expert, biographical and individual interviews.

Both the authors and compilers of the publication hope that every reader interested in contemporary labour market issues and changes in Lithuania will find information useful for their further research, practical daily activities and knowledge-based decision-making.

The authors would be thankful for feedback from the readers, who may send it by e-mail: institutas@lstc.lt.

PRIEMONĖS PANDEMIJOS SUKELTAI KRIZEI DARBO RINKOJE VALDYTI: TARPTAUTINĖ PATIRTIS

Julija MOSKVINA
LSMC Sociologijos instituto
Darbo rinkos tyrimų skyrius
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
julija.moskvina@dsti.lt

Santrauka. COVID-19 pandemija turėjo rimtų pasekmių nacionalinėms darbo rinkoms bei atskiriems jų segmentams. Krizių valdymo laikotarpiu ypač svarbus tampa taikomų priemonių savalaikiškumas ir pastangos išvengti krizės gilėjimo. Tarptautinių organizacijų ir nacionalinių vyriausybių priimti kovos su pandemijos sukeltomis pasekmėmis priemonių paketai pasižymėjo kompleksiskumu ir apėmė veiksnius, nukreiptus į prevenciją, situacijos stabilizavimą ir atsigavimą po krizinio periodo. Straipsnyje, remiantis tarptautinių organizacijų kokybiniais duomenimis ir mokslinių tyrimų įžvalgomis, iš tarptautinių darbo standartų perspektyvos yra nagrinėjamos ES šalyse pandemijos metu taikytos priemonės. Buvo išskirtos šios priemonių kategorijos: darbo jėgos mobilizavimas, paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas, darbo tvarkos pakeitimai, darbuotojų persikirstymas ir gamybos perorientavimas. Tarp nemažai įgyvendintų priemonių buvo pastebėtas stiprus nacionalinių vyriausybių orientavimasis į tarptautinius darbo standartus, siekis išlaikyti ir plėsti socialinį dialogą, remti pažeidžiamas grupes darbo rinkoje, pastangas suderinti darbuotojų apsaugą su pasirengimu pokriziniam laikotarpiui, investuojant į jų kvalifikaciją.

Raktažodžiai: COVID-19 pandemija, darbo rinka, priemonės krizei valdyti.

Įvadas

Tai, kad COVID-19 pandemija turės rimtų pasekmių darbo rinkoms, tapo aišku nuo pat gyventojų sergamumo augimo pradžios. Remdamiesi ankstesnių staigių pokyčių ekonomikoje istoriniais duomenimis, Cecchetti (2009) bei Sumner ir kt. (2009) (cituojama pagal Gruževskis, Zabarauskaitė, 2012) buvo išskyrę šiuos ekonominių krizių sukeltus padarinius darbo rinkai ir namų ūkiams: sumažėjusi darbo paklausa ir kritęs gyventojų užimtumo lygis; sumažėjęs darbo užmokestis ir vartojimo lygis; kainų pokyčiai, neproporcingai veikiantys skurdžiai gyvenančius asmenis (namų ūkius); sumažėjusios vyriausybės išlaidos viešosioms paslaugoms ir kitoms socialinėms reikmėms; neigiami pokyčiai finansų, nekilnojamojo turto ir kitose rinkose; padidėjęs taupymas; sumažėjęs socialinis saugumas (aukštas nusikalstamumo lygis, pablogėję visuomenės sveikatos rodikliai ir pan.); šešėlinės ekonomikos masto padidėjimas. Be to, tokie neigiami ekonominių krizių sukelti veiksniai kaip nedarbas, infliacija, sumažėjusios vyriausybės išlaidos ir krentantis BVP ypač neigiamai veikia namų ūkių finansinę ir vartojimo situaciją (Baldacci ir kt., 2004).

Reaguodamos į pandemijos iššūkius, dauguma nacionalinių vyriausybių ėmėsi priemonių, reikalingų sukontroliuoti viruso plitimą. Veiksmai buvo nukreipti į vadinamojo „socialinio atstumo“ palaikymą, apribojant fizinius žmonių kontaktus. Tokiu būdu pirmiausia buvo paveikti sektoriai, kuriems būdingas tiesioginis kontaktas su klientais. Šios priemonės turėjo grandininį poveikį, sąlygojusį laikiną ekonomikos sąstingį daugelyje šalių. Kadangi suvaržymo priemonės pirmiausia palietė sektorius, kuriems būdingas žmonių fizinis artumas, susibūrimai, betarpiški kontaktai (menas ir pramogos, viešbučiai ir restoranai, sportas ir laisvalaikis, transportas, turizmas), labiau pažeidžiami tapo minėtų sektorių darbuotojai. Pandemijos sukelta krizė labiau palietė moteris, nes jos neteko darbo labiausiai paveiktuose sektoriuose. Be to, moterys sudaro didžiąją dalį darbuotojų sveikatos priežiūros sektoriuje, kuris buvo kovos su pandemija priešakyje. Dėl pandemijos uždarius mokyklas ir kitas globos įstaigas, moterims teko ir daugiau globos įsipareigojimų šeimose. Ekonomikos nuosmukis stipriai paveikė ir jaunas žmones. Darbuotojai migrantai ir pabėgėliai buvo labiau pažeidžiami uždarius sienas (Fana ir kt., 2020; Pouliakas, Branka, 2020).

Kaip rodo istorinė patirtis, ekonomikos nuosmukio sušvelninimo priemonės turi būti priimamos greitai, nelaukiant, kol situacija dar labiau pablogės. Tokiu atveju ypač svarbios priemonės, turinčios greitą poveikį ekonomikai ir gyventojams. Itin daug dėmesio turi būti skiriama priemonėms, didinančioms gyventojų užimtumą (Krishnamurty, 2009).

Šio straipsnio tikslas yra išnagrinėti pagrindines COVID-19 pandemijos sukeltos darbo rinkos krizės įveikimo ar švelninimo priemones, kurių buvo imtasi ES šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, tarptautinių darbo standartų požiūriu. Darbe yra numatyta pristatyti priemones, nukreiptas į darbo rinkos krizės prevenciją, įveikimą ir padėties stabilizavimą. Buvo išskirtos šios priemonių kategorijos: darbo jėgos mobilizavimas, paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas, darbo tvarkos pakeitimai, darbuotojų perskirstymas, gamybos perorientavimas. Darbe pateikiamos tarptautinių organizacijų (Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Komisijos) rekomendacijos, Eurofound COVID-19 EU Policy Watch (išsamiausios ES lygmens duomenų apie socialines ir ekonomines priemones) duomenų bazės kokybiniai duomenys, pristatomos mokslinių tyrimų (Eurofound, 2020; Chetty ir kt., 2020; Collins ir kt., 2020; Ghellab et al., 2022) įžvalgos.

1. Tarptautinių organizacijų rekomendacijos dėl krizės darbo rinkoje prevencijos, įveikimo ir padėties stabilizavimo

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), laikydamosi tarptautinių darbo standartų, 2019 m. pradžioje paragino nacionalines vyriausybes nedelsiant imtis veiksmų, siekiant sumažinti neigiamą ilgalaikį poveikį darbo rinkoms, naudojant makroekonominės ir konkrečiam sektoriui skirtas priemones, specialią paramą įmonėms, darbo vietoms ir pajamoms, užtikrinti darbuotojų apsaugą darbo vietoje ir pasitikėjimą socialiniu dialogu, priimant sprendimus (ILO, 2020a).

Tarptautiniai darbo standartai laikytini būtinu pagrindu politinėms priemonėms, reikalingoms ilgalaikiam ir teisingam atsigavimui po COVID-19 krizės. Šie standartai apima į žmogų orientuotą požiūrį į ekonomiką bei jos plėtrą, siekiama suderinti paklausos skatinimo, verslo rėmimo ir darbuotojų apsaugos reikalavimus.

1 paveiksle pristatomi tarptautiniais darbo standartais grindžiami keturi pagrindiniai priemonių kovai su COVID-19 ramsčiai.



1 pav. Tarptautiniais darbo standartais grindžiami keturi pagrindiniai priemonių kovai su COVID-19 ramsčiai (TDO)

TDO rekomendacijose COVID-19 krizei įveikti ypač buvo pabrėžiamas priemonių preventyvumo aspektas:

- TDO ragino imtis skubių ir plataus masto politinių priemonių, siekiant užkirsti kelią ilgai trunkančiai žalai jaunų žmonių švietimui (mokymui) ir suprastėjusioms dalyvavimo darbo rinkoje perspektyvoms. Vyriausybėms buvo rekomenduojama parengti minėtų iššūkių sprendimus, derinant juos su visų keturių TDO politikos ramsčių elementais, skirtais kovai su COVID-19.
- Valstybinės intervencijos, skirtos jaunimui, turėtų apimti įtraukiančius (angl. *inclusive*) ir į ateitį orientuotus užimtumo politikos paketus, įskaitant veiksmingą užimtumo bei įgūdžių garantijų įgyvendinimą, susietą su platesnio masto ekonominio atsigavimo priemonėmis.
- Užimtumo skatinimo ir išlaikymo priemonės, anot TDO, turi būti lydimos atidaus krizės poveikio stebėjimo labiausiai paveiktuose sektoriuose dirbančioms įmonėms ir darbuotojams, įskaitant ir dirbančius neformalioje ekonomikoje.
- Atsižvelgiant į ekonomikos struktūros pokyčių potencialą popandeminiu laikotarpiu, parama turėtų būti nukreipta į sektorius, kurie gali sukurti pakankamai produktyvų užimtumą (ILO, 2020b).

TDO rekomendacijos yra universalios, paremtos siekiu laikytis tarptautinių darbo standartų, nepaisant COVID-19 sukeltos krizės. Europos Komisija (toliau – EK), taip pat pripažindama būtinumą išlaikyti aukštus socialinio teisingumo standartus, buvo pateikusi bendrąsias bei specifines, nacionalinę patirtį atitinkančias COVID-19 krizės įveikimo gaires. 2020 m. gegužės 20 d. Komisija pasiūlė konkre-

čioms šalims skirtas rekomendacijas (European Commission, 2020), kuriose pateikiamos ekonominės politikos gairės visoms ES valstybėms narėms COVID-19 pandemijos kontekste, daugiausia dėmesio skiriant neatidėliotiniams pandemijos išskeltiems iššūkiams ir tvariam augimui atkurti:

1. Trumpalaikėje perspektyvoje: sušvelninti rimtas neigiamas socialines ir ekonomines COVID-19 pandemijos pasekmes.
2. Trumpalaikiu ir vidutinės trukmės laikotarpiu: pasiekti tvaraus ir integracinio augimo, palengvinančio žaliąją pertvarką ir skaitmeninę transformaciją.

Rekomendacijose buvo pažymima, kad ES pasiryžusi palaikyti veiksmus, siekdama apriboti ir kontroliuoti pandemijos plitimą, padidinti nacionalinių sveikatos sistemų atsparumą, sušvelninti socioekonominius padarinius teikiant paramą verslui bei namų ūkiams ir užtikrinti adekvačias sveikatos bei saugos sąlygas darbo vietoje, kad būtų galima atnaujinti ekonominę veiklą. ES lygmeniu buvo pabrėžiama orientacija į žaliąją pertvarką bei skaitmeninę transformaciją naudojantis krizės metu įgyta patirtimi. ES priėmė atitinkamų teisės aktų pakeitimus, kad visus nenaudojamus Europos struktūrinių ir investicijų fondų išteklius valstybės narės galėtų sutelkti išskirtiniam COVID-19 pandemijos poveikiui švelninti.

Kalbant apie ES poziciją dėl Lietuvoje priimtų sprendimų (remiantis 2020 m. Lietuvos nacionalinės reformų darbotvarkės ir 2020 m. Lietuvos stabilumo programos priemonių analize), bendras vertinimas buvo teigiamas. Priemonės, apimančios mokesčių atidėjimą, papildomą finansavimą medicinos atsargoms pirkti, subsidijas darbo vietoms išlaikyti ir socialines išmokas savarankiškai dirbantiems asmenims ir darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19 krizės, bei paskolų garantijos atitiko Komisijos gaires dėl suderinto ekonominio atsako į COVID-19 protrūkį. Komisija išreiškė nuomonę, kad šios priemonės padės Lietuvai išsaugoti fiskalinį tvarumą vidutiniu laikotarpiu. Didesnio dėmesio reikalavo COVID-19 krizės atskleistos sveikatos priežiūros problemos: netolygumai, susiję su darbo jėgos trūkumu ir geografinių paslaugų pasiskirstymu. Siekiant padėti bedarbiams kuo anksčiau grįžti į darbo rinką, EK rekomendavo Lietuvai didinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir kitų priemonių, skirtų darbo jėgos kvalifikacijai keisti ir kelti, finansavimą ir aprėptį. Siekiant užtikrinti prasmingą ir nepavėluotą socialinių partnerių dalyvavimą rengiant išėjimo iš krizės ir atsigavimo procesą, EK akcentavo jų gebėjimų stiprinimą. COVID-19 krizės šviesoje Komisija ragino Lietuvą išplėsti minimalios socialinės apsaugos sistemą, kad būtų remiamos visos grupės, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, netipinius darbuotojus ir labiausiai pažeidžiamus asmenis (European Commission, 2020).

Kalbant apie ateities perspektyvas, EK (2020) ragino užtikrinti, kad priemonės, kuriomis skatinamas Lietuvos ekonomikos atsigavimas, būtų orientuotos į būsimą skaitmeninę ir žaliąją pertvarką. Šiose sferose buvo siūloma paankstinti viešųjų investicinių projektų įgyvendinimą ir skatinti privačias investicijas. Paminėtini vis dar žemas žiedinio (pakartotinio) medžiagų naudojimo lygis, nepakankamai sumažinta ekonomikos priklausomybė nuo iškastinio kuro. „Vidutinio laikotarpio atsigavimo priemonių parengiamasis darbas galėtų būti grindžiamas valstybių narių nacionaliniais energetikos ir klimato srities veiksmų planais, bendro intereso projektų sąrašu ir infrastruktūros plėtros planais.“ EK Lietuvai buvo išskyrusi šiuos prioritetus atsigavimo po krizės fazėje: didinti labai didelio pajėgumo plačiajuosčio ryšio aprėptį ir skverbtį; skatinti švarią ir efektyvią energijos gamybą bei vartojimą, darnųjį transportą; skatinti technologines inovacijas mažosiose ir vidutinėse įmonėse.

Toliau apžvelgsime, kaip kitos šalys sprendė COVID-19 iššūkius, kurie buvo būdingi ir Lietuvai (sveikatos apsaugos sistemos funkcionavimas, socialinių partnerių įgalinimas, darbo jėgos trūkumo ir jos paklausos bei pasiūlos neatitikimo mažinimas, verslo inovacijų skatinimas).

2. Nacionalinių vyriausybių praktikos dėl krizės darbo rinkoje prevencijos, įveikimo ir padėties stabilizavimo

Darbo jėgos mobilizavimas. Vyriausybės ėmėsi įvairių priemonių, siekdamos patenkinti didėjančią paklausą svarbiausioms paslaugoms, ypač sustiprinti visuomenės sveikatos priežiūros sistemą. Daugelis priemonių buvo nukreiptos į kliūčių užimtumui atitinkamuose sektoriuose šalinimą, tačiau kai kurios šalys panaudojo priverstinumo elementą. Štai Austrijos vyriausybė pratęsė privalomos alternatyviosios civilinės tarnybos (nacionalinės karinės tarnybos pakaitalo) trukmę trimis mėnesiais visiems, kurių tarnyba baigėsi 2020 m. kovo mėn., komandiruodama jaunos žmones padėti sveikatos priežiūros, globos ir kitose būtinųjų paslaugų srityse. Kipre vyriausybė registruotiems gydytojams ir slaugytojams išleido privalomą įsakymą, pagal kurį pastarieji galėtų tarnauti valstybinėse bei privačiose ligoninėse ir vykdyti Sveikatos apsaugos ministerijos jiems paskirtas pareigas. Suomijos vyriausybė taip pat įpareigojo sveikatos priežiūros specialistus dirbti ir taip užtikrinti sveikatos priežiūros sistemos funkcionavimą. Siekiant sustiprinti sveikatos priežiūros sektoriaus reagavimą į susiklosčiusią situaciją galimybes, Slovakijos vyriausybė irgi priėmė išskirtines priemones, leidžiančias prireikus perkelti darbuotojus ir išteklius tarp ligoninių ir socialinių paslaugų įstaigų. Tokiose šalyse kaip Airija, Norvegija ir JK pensijoje esantys sveikatos priežiūros darbuotojai buvo skatinami dirbti. JK vyriausybė kreipėsi į visuomenę ir skatino savanorius padėti teikti būtiniausias paslaugas, o buvusių nacionalinės sveikatos tarnybos darbuotojų paprašė grįžti į darbą. Tiek Norvegijoje, tiek JK buvo padaryti pakeitimai, kad galiojantys pensijų įstatymai netrukdytų pensijoje esantiems asmenims grįžti į darbą. Daugelis šalių, tokių kaip Kipras, Suomija, Airija, Švedija ir JK, kreipėsi į medicinos ir slaugos studijų absolventus ir studentus, nes ligoninės susidūrė su sunkiai pakeliama augančia pakausa ir augančiu personalo trūkumu. Kai kuriems studentams buvo leista teikti pagrindines paslaugas dar net nevisiškai baigus mokslus (Eurofound COVID-19 EU PolicyWatch database). Portugalija suspendavo galimybę nutraukti darbo sutartis nacionalinėje sveikatos tarnyboje darbdavio arba darbuotojo iniciatyva be specialaus leidimo.

COVID-19 nepaprastoji padėtis ir su ja susijusios suvaržymo priemonės privertė ypač greitai priimti sprendimą dėl paslaugų ir ekonominių veiklų, suskirstant jas į „būtiną“ ir „nebūtiną“. Gyventojų saugumui užtikrinti reikėjo ne tik papildomos darbo jėgos, bet ir įvairių paramos teikimo būdų, tuo tarpu kitos su sveikatos ir gyvybinių poreikių palaikymo funkcijomis nesusijusios veiklos buvo nutrauktos (uždarytos), nebent jos galėjo prisitaikyti prie alternatyvių darbo būdų ar pandemijos metu paklausios produkcijos gamybos. Sprendimų priėmėjų dėmesys buvo nukreiptas į būtiniausių paslaugų teikimo palaikymą, dažnu atveju perskirstant darbuotojus iš kitų sektorių. Ankstyvojoje pandemijos fazėje priemonės pirmiausia buvo susijusios su laikinu nukrypimu nuo įprastų darbo laiko ir atostogų grafikų, kad būtų užtikrintas sklandus sveikatos priežiūros paslaugų teikimas (Fana ir kt., 2020).

Paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas. Eurofound (2020) duomenimis, mažiausiai septyniose ES valstybėse narėse vyriausybės pasiūlė išskirtines priemokas arba patvirtino (laikiną) darbo užmokesčio padidinimą sveikatos ir globos darbuotojams, pripažindamos jų darbo išskirtinę svarbą pandemijos metu. Lietuvoje visiems nacionalinės sveikatos sistemos sveikatos priežiūros darbuotojams buvo suteiktas laikinas darbo užmokesčio padidėjimas nuo 60 proc. iki 100 proc., o kitose šalyse nepriekaištingai dirbantys darbuotojai ir ligoninių darbuotojai gavo išskirtines priemokas. Prancūzijoje vyriausybė pasiūlė vienkartinę 1 500 Eur išmoką skyrių, kuriuose gydėsi COVID-19 pacientai, sveikatos priežiūros darbuotojams. Kitam sveikatos priežiūros personalui buvo suteikta neapmokestinama vienkartinė 500 Eur premija, o ligoninės personalui 50 proc. buvo padidintas viršvalan-

džių atlygis. Graikijos vyriausybė sveikatos priežiūros ir civilinės saugos darbuotojams skyrė specialią priemonę – pusę bazinės mėnesinės algos. Prancūzijoje „nepaprasta perkamosios galios premija“ buvo skirta pagrindines paslaugas teikiantiems darbuotojams. Ši socialinio draudimo įmokomis ir mokesčiais neapmokestinta vienkartinė išmoka (nuo 1 000 iki 2 000 Eur) buvo mokama atsižvelgiant į tai, ar įmonės turi savanorišką pelno dalijimosi sistemą. Daugelis stambių mažmenininkų pranešė, kad mokės premiją savo darbuotojams. 2019 m. pavasarį Italijos vyriausybė pasiūlė vienkartinę 100 Eur išmoką darbuotojams, uždirbantiems mažesnę nei 40 000 Eur metinį bruto darbo užmokestį, kurie privalėjo dirbti savo darbo vietoje ir dėl to padidėjo jų rizika susirgti. Liuksemburge buvo suteikta išskirtinė premija darbuotojams, kurie buvo perkelti dirbti į gyvybiškai svarbius sektorius ar veiklos sritis. Vengrijoje darbuotojams, dirbantiems mokslinių tyrimų ir plėtros sferoje ir atliekantiems su COVID-19 susijusius tyrimus, tris mėnesius buvo skiriamas 40 proc. bendros mėnesinės algos priedas (neviršijantis 911 eurų). Austrijos vyriausybė paskelbė kvietimą sugrįžti į tarnybą buvusiesiems valstybės tarnautojams padidindama jiems atlyginimą. Be finansinių paskatų pagrindines paslaugas teikiantiems darbuotojams, galima paminėti ir pagalbą pasitelkiant paslaugas. Štai Norvegijoje, norėdami sudaryti patrauklesnes sąlygas sveikatos priežiūros ir kitose būtinosiose tarnybose dirbantiems ir vaikų turintiems asmenims, supaprastino patekimą į darželius ir pradines mokyklas. Panašios priemonės buvo įvestos Portugalijoje ir JK (Eurofound, 2020).

Darbo tvarkos pakeitimai. Priešingai nei šios „skatinamosios“ priemonės, buvo pastebėta, kai išimtiniais atvejais suspenduotos valstybės tarnautojų ir kitų pagrindines paslaugas teikiančių darbuotojų teisės, siekiant užtikrinti pakankamą darbo jėgos tiekimą kritinės situacijos metu. Laikinos, leidžiančios nukrypti nuo įprastinio reguliavimo priemonės buvo susijusios su nuostatomis dėl maksimalaus darbo laiko ir viršvalandinio darbo, minimalaus dienos poilsio laiko, darbo sekmadieniais ar valstybinių švenčių dienomis bei teisės į atostogas, kurios kai kuriais atvejais nukrypdavo nuo Europos darbo laiko direktyvos reikalavimų. Leidimai viršyti viršvalandžius buvo įgyvendinti Suomijoje, Graikijoje, Portugalijoje ir Slovėnijoje. Suomijoje kritinių sektorių (įskaitant sveikatos apsaugą, socialines tarnybas, gelbėjimo tarnybas, skubios pagalbos centrus ir policiją) darbdaviams nepaprastų reguliavimų metu buvo leista nukrypti nuo sutarto darbo laiko be darbuotojų pritarimo. Graikija panaikino pareigą darbdaviams prašyti leidimo iš Darbo ministerijos, kad darbuotojai dirbtų viršydami maksimalias leistinas viršvalandžių ribas (neviršydami įstatymų nustatytų dienos normų). Portugalijoje taip pat buvo sustabdytas viršvalandžių apribojimas konkrečioms būtinioms paslaugoms. Slovėnijoje pandemijos metu valstybės tarnautojai galėjo būti sutelkti dirbti viršvalandžius, neviršijant 80 valandų per mėnesį. Panašiai Prancūzijos vyriausybė priėmė sprendimą, dėl kurio buvo konsultuojamasi su socialiniais partneriais, – leido nukrypti nuo darbo laiko, savaitinio poilsio ir poilsio sekmadienį normų tuose sektoriuose, kurie buvo pripažinti būtinais ekonominio ir socialinio gyvenimo tęstinumui, t. y. maisto gamyba bei pristatymas ir veiklos, prisidedančios prie sveikatos apsaugos sistemos funkcionavimo. Tokie darbdaviai turėjo teisę sutrumpinti dienos poilsio laiką nuo 11 iki 9 valandų, padidinti maksimalų dienos darbo laiką nuo 10 iki 12 valandų arba padidinti maksimalų savaitės dydį nuo 48 iki 60 valandų.

Austrijoje irgi buvo priimtos išimtys taisyklėms, numatytoms Austrijos darbo įstatyme (vok. Arbeit-sruhegesetz, ARG), dėl dienos maksimalaus darbo laiko, pailgintos paslaugų trukmės ir pan., kai kyla tiesioginis pavojus žmonių gyvybei ar sveikatai arba nepaprastosios padėties atveju. Vidutinė savaitės darbo laiko trukmė galėjo būti padidinta gavus raštišką darbuotojo sutikimą. Austrijoje ir Prancūzijoje buvo įgyvendinti laikini nuostatų, susijusių su vairavimo ir poilsio laikotarpiais, pakeitimai. Liuksemburgo įmonės, kurios buvo pripažintos būtinos, kad šalis sklandžiai funkcionuotų, galėjo atmesti atos-

tojų prašymus arba atšaukti darbdavio jau patvirtintas atostogas. Slovakijos vyriausybės priimtoms priemonėms taip pat leido suspenduoti kai kurias sveikatos priežiūros darbuotojų darbo teises, visų pirma teisę streikuoti ar atsisakyti paskirto darbo (Eurofound, 2020).

Darbuotojų persikirstymas. Vyriausybės ir įmonės nustatė keletą būdų, kaip optimizuoti išteklius pandemijos metu, kai kuriais atvejais naudodamosios internetinėmis platformomis, kad būtų lengviau derinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Airijos vyriausybė priėmė laikinas priemones, kad būtų galima perkelti valstybės tarnautojus į kitą darbą viešajame sektoriuje. Be to, buvo susitarta tarp darbuotojų sąjungų ir Sveikatos tarnybos vadovybės, kad sveikatos priežiūros personalas galėtų būti pasiųstas dirbti į privačius slaugos namus. Imtasi ir kitų priemonių perkelti darbuotojus į privačius sektorius. Čekijoje prekybos rūmai, bendradarbiaudami su internetine darbo pasidalijimo platforma „WorkLinks.com“, palengvino „darbuotojų dalijimąsi“ – tai reglamentuoja darbo kodeksas – padėdami įmonėms, kurioms reikėjo darbuotojų, laikinai priimti darbuotojus iš kitų įmonių. Estijos valstybinė užimtumo tarnyba taip pat atidarė portalą, palaikantį darbo paklausos ir pasiūlos derinimą, siekdama laikinai atleistus žmones perkelti į įmones, kuriose trūksta darbuotojų. Informacija apie laisvas darbo vietas Danijoje buvo reguliariai skelbiama vyriausybės iniciatyva įsteigtame portale jobindsats.dk.

Pandemija privertė imtis priemonių, kad netrūktų darbo jėgos sektoriuose, kurie klasifikuojami kaip būtini. Šie pavyzdžiai iliustruoja nacionalinių darbo rinkų priklausomumą ne tik nuo gyventojų judumo ES viduje, bet ir nuo migracijos iš trečiųjų šalių. Suomijoje „svetimšalio įstatymas“ (angl. *alien act*) buvo iš dalies pakeistas, kad darbuotojai iš ES ir EEE ribų galėtų laikinai dirbti svarbiausiose sektoriuose ir tarnybose be būtinybės kreiptis dėl naujo leidimo gyventi. Panašiai Austrija sprendė darbo jėgos trūkumą būtinausių paslaugų ir veiklos srityse, pratęsdama darbo leidimus trečiųjų šalių piliečiams, jau esantiems šalyje. Žemės ūkio sektoriuje buvo imtasi specialių priemonių maisto produktų tiekimui užtikrinti. Ispanijos vyriausybė pratęsė darbo leidimus trečiųjų šalių piliečiams nepaprastosios padėties metu ir leido laikinai atleistiems asmenims toliau gauti bedarbio pašalpas, jei jie pradės dirbti žemės ūkyje. Austrijos žemės ūkio rūmai kartu su Federaline žemės ūkio, regionų ir turizmo ministerija bei Austrijos federaliniais ekonomikos rūmais specialiai šiam sektoriui sukūrė internetinę darbo derinimo platformą. Sektorių suinteresuotų subjektų (angl. *sectoral stakeholders*) ir atskirų įmonių tinklai bandė įveikti problemas, kylančias dėl specifinių darbo jėgos įgūdžių trūkumo atskiruose sektoriuose ir profesijų, taip pat dėl „perteklinio“ personalo, negalinčio dirbti savo darbo kituose sektoriuose, laikinai perkeldami darbuotojus. 2020 m. kovo mėn. Graikijoje priimtas Nepaprastosios padėties įstatymas leido įmonėms, laikinai uždarytomis vyriausybės sprendimu arba smarkiai nukentėjusioms nuo pandemijos, pagal atitinkamą įmonės lygio susitarimą perkelti darbuotojus iš vienos įmonės į kitą tos pačios sferos įmonę, kuri nebuvo uždaryta. Grupės subjektai, įgyvendinantys tokias priemones, privalėjo išlaikyti tą patį bendrą darbuotojų skaičių, kaip ir prieš perkėlimą. Panašiai Slovakijoje Viešbučių ir restoranų asociacija ir Maisto rūmai susitarė dėl atleistų darbuotojų perkėlimo iš viešbučių ir restoranų į maisto pramonę. Vokietijoje darbuotojų mainų sutartį pasirašė mažmeninės prekybos įmonė „Aldi“ ir greitojo maisto prekių tinklas „McDonald’s“. Pagal šią partnerystę „McDonald’s“ darbuotojai pagal poreikį laikinai buvo perkelti į „Aldi“ (Eurofound, 2020).

Gamybos perorientavimas. Reaguodamos į COVID-19 poveikį, kai kurios įmonės sugebėjo perorientuoti savo veiklą pakeisdamos gamybą, kad galėtų tiekti produktus, kurių paklausa padidėjo dėl pandemijos. Kitos įmonės, gavusios finansavimą ir praktinę vyriausybės paramą, perkėlė savo verslą į internetą. Daugybė distiliavimo gamyklų ar kitų gamintojų, naudojančių alkoholį dezinfekavimo priemonių gamyboje, pritaikė savo gamybą rankų higienos priemonėms gaminti. Vyriausybės priemonėmis,

tokiomis kaip akcizo sumažinimas (iki 90 proc.) alkoholio gamintojams, buvo siekiama padėti Latvijos vietiniams gamintojams gaminti viešam ir privačiam naudojimui labai reikalingą dezinfekavimo priemonę. Austrijoje įmonės, gaminančios sniego patrankas, sniego valytuvus ir mobiliuosius purkštuvus, pritaikė šią įrangą dideliems paviršiams, pavyzdžiui, traukinių stotims, gamybos salėms ar slaugos namams, valyti ir dezinfekuoti. Galima pateikti pavyzdžių, kai tekstilės gamintojai prisidėjo prie kovos su viruso plitimu, gamindami asmenines apsaugos priemones. Slovakijos tekstilės ir drabužių gamintojas pritaikė savo gamybą apsauginėms veido kaukėms gaminti, pasirašęs sutartį su vyriausybe dėl 650 000 veido kaukių pristatymo. Leirijos regiono verslo asociacija Portugalijoje paskatino vietos įmones gaminti apsauginius akinius, kuriuos nemokamai būtų galima paskirstyti sveikatos priežiūros paslaugų teikėjams, policijai, saugumo ir kalėjimų tarnyboms. Latvijoje startuoliai ir ne pelno siekiančių organizacijų savanoriai suvienijo jėgas ieškodami COVID-19 iššūkio sprendimų. Remiantis jų idėjomis kompanija „Shield48“ sukūrė veido skydelių prototipus. Visoje Europoje vyriausybės parama e-verslui ir eksportui buvo tarp priemonių, įvestų siekiant padėti įmonėms perorientuoti veiklą ir suteikti naudą didesniai klientų ratui. Gamintojams, neįpratusiems prie elektroninio verslo platformų, ir eksportuotojams, susidūrusiems su tiekimo grandinės sutrikimais, teikiant finansinę paramą, buvo suteikta galimybė išplėsti savo žinių bazę šioje sferoje. „Versli Lietuva“ taip pat padėjo labai mažoms, mažoms ir vidutinėms įmonėms perkelti verslą į internetinę erdvę. Čekijos eksportuotojams, susidūrusiems su tiekimo grandinės sutrikimais, vyriausybė teikė informacinę pagalbą (pavyzdžiui, internetiniai seminarai ir praktinė informacija), veikdama per šalies ambasadas, tiekimo grandinėms priklausančiose šalyse ieškojo partnerių ir teikė ekspertizes. Airijos nacionalinėje skaitmeninėje strategijoje buvo numatyta platforma, leidžianti prekiauti naudojantis internetinio kvito schema (angl. *online voucher scheme*), kas turėjo paskatinti mažas įmones (iki 10 darbuotojų) didinti pardavimus ir pasiekti naujas rinkas. Internetinį kvitą buvo galima naudoti kuriant svetaines, kuriant naujas programas klientams ir užsisakant pigių internetinių mažmeninės prekybos platformų sprendimus, siekiant padėti įmonėms greitai įsteigti mažmeninės prekybos tinklą internete. Didžiausia 2 500 Eur suma buvo teikiama per vietinių įmonių biurus su 10 proc. kofinansavimu iš verslo (Eurofound PolicyWatch database).

Apibendrinimas ir diskusija

COVID-19 pandemijos kontekste beveik visos ES šalys nustatė laikinas ir išimtinės priemones, kad svarbios valstybinės tarnybos bei gyvybiškai svarbūs sektoriai galėtų nenutraukiamai funkcionuoti ekstremalios situacijos metu. Būtinų paslaugų sąrašė visada nurodoma sveikatos ir socialinės globos veikla, žemės ūkis, maisto ir kitų būtiniausių prekių gamyba ir pristatymas, komunalinės paslaugos, gynyba ir viešojo administravimo veikla. COVID-19 protrūkis ypač paveikė sveikatos priežiūros sektorių. Tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu buvo siekiama, kad sveikatos priežiūros sistema nenukentėtų gilėjant krizei, buvo ieškoma sprendimų, įskaitant pastangas įdarbinti papildomus darbuotojus. Kai kuriomis iniciatyvomis skatinta būtinuosiuose sektoriuose dirbančius bei būsimus darbuotojus, o kitomis iniciatyvomis – ekstremalios situacijos metu buvo laikinai suspenduotos tam tikros darbo teisės (tokiu būdu pažeistas tarptautinių darbo standartų darbuotojų apsaugos darbo vietoje principas). Krizė padėjo dar kartą pabrėžti neatidėliotiną darbo jėgos trūkumo problemą daugelyje sričių (pavyzdžiui, sveikatos ir socialinės globos), kurios tradiciškai buvo nepakankamai vertinamos ir mažai apmokamos. Darbo jėgos judėjimo ribojimai dar labiau padidino darbo jėgos trūkumą, įskaitant tuos sektorius, kurie labai priklauso nuo sezoninės darbo jėgos migracijos (pavyzdžiui, žemės ūkio).

Reaguojant į krizę, svarbu išsaugoti kuo daugiau darbo vietų, kad būtų sudarytos sąlygos sklandžiau ir greičiau atsigausti (kas atliepia antrojo tarptautinių darbo standartų ramsčio nuostatas). Tokiomis aplinkybėmis vertėtų vengti ilgalaikio verslų uždarymo, daugiau dėmesio skiriant priemonėms verslo tęstinumui užtikrinti. Praktika parodė, kad vyriausybės gali padėti įmonėms sėkmingai pertvarkyti gamybą ar paslaugas, jog būtų tenkinami svarbiausi visuomenės poreikiai, tuo pačiu išsaugant darbo vietas. Pandemija atskleidė, kad, norint efektyviai įgyvendinti finansinės arba kitokios paramos priemonės įmonėms ar (ir) darbuotojams, reikia aplinkos sąlygas atitinkančių mechanizmų. Informacinės ir komunikacinės technologijos čia turėtų išskirtinį vaidmenį, pavyzdžiui, kuriant greitas ir veiksmingas skaitmenines rinkos platformas investicijoms, produktams ir technologijoms; įsteigiant specialius nepaprastosios padėties fondus; skatinant technologijų ir patirties perdavimą.

Užimtumo išsaugojimo priemonės skatina darbdavius išlaikyti darbuotojus, net jei įmonė turi uždaryti ar sumažinti veiklos apimtį. Pagrindinis tikslas yra išlaikyti darbuotojus, kad įmonės būtų pasirėngusios atnaujinti veiklą iš karto po ekstremalių situacijų suvaržymų sušvelninimo ar panaikinimo. Tokios priemonės gali apimti dalijimąsi darbu ir trumpesnes darbo savaites, darbo užmokesčio subsidijas, laikiną mokesčių ir socialinio draudimo įmokų mokėjimo sustabdymą ir galimybę gauti įvairių formų paramą verslui su sąlyga išsaugoti darbuotojus. Kai kuriais atvejais darbdaviai gali gauti subsidijas, padedančias garantuoti, kad atleisti darbuotojai galės vėl grįžti į darbą, kai situacija pagerės. Įmonės, turinčios daugybę įvairių gamybos linijų ar dukterinių įmonių, gali perkelti darbuotojus į didesnės paklausos linijas, pavyzdžiui, pertvarkydamos savo gamybą į medicinos ir kitų produktų, reikalingų reaguoti į pandemiją, gamybą. Tokios priemonės, padedančios išsaugoti darbo santykius ir palengvinančios atsigavimo etapą, tinka bet kokio dydžio įmonėms ir jos jau yra plačiai įgyvendintos Europos šalyse.

Darbuotojų išlaikymo priemonės pandemijos laikotarpiu dažniausiai buvo siejamos su nacionalinėmis socialinės apsaugos sistemomis ir priklausė nuo nedarbo draudimo prieinamumo ir aprėpties. Daugelis šalių taikė trumpalaikės darbo išmokas, administruojamas ir finansuojamas pagal nacionalines nedarbo draudimo schemas, dažnai papildant jas valstybės biudžeto šaltiniais. Kitos šalys naudojo darbo užmokesčio subsidijas esamoms darbo vietoms išsaugoti, taikant fiksuotas vienkartinės išmokas arba mokant tam tikrą procentinę darbuotojo darbo užmokesčio dalį, neviršijančią tam tikros viršutinės ribos. Pandemijos ar kitos ekstremalios situacijos metu, kai nesavanoriškai keičiama darbuotojų darbo tvarka, laikas ar net užimtumo statusas, būtina stengtis išlaikyti įtraukų užimtumą. Krizinių situacijų sąlygomis, kai kyla grėsmė užimtumo saugumui, sprendimų priėmėjams tenka atsakyti į nemažai sudėtingų klausimų: kuriems konkretiems darbuotojams turėtų būti taikoma parama? kiek turėtų būti sutrumpintos darbo valandos ir sumažinamas atitinkamas darbo užmokestis? kiek laiko bus taikoma parama (subsidija)? koks užimtumo lygis bus išlaikytas? Atsakymų į šiuos klausimus paieškos turėtų būti grindžiamos dinamišku dialogu, kuriame dalyvauja socialiniai partneriai, t. y. darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Svarbu užtikrinti, kad užimtumo išsaugojimo priemonių planavimas ir įgyvendinimas būtų pagrįstas bendru sutarimu (ketvirtojo tarptautinių darbo standartų ramsčio nuostata).

TDO tyrimai rodo, kad kova su pandemijos padariniais suaktyvino socialinį dialogą minėtais klausimais daugelyje šalių. Ghellab et al. (2022) pastebėjimais, pandemijos pradžioje socialinio dialogo turinys koncentravosi ties užimtumo ir pajamų iš darbo išsaugojimu, darbuotojų saugumu ir darbo vietų pritaikymu. Tačiau buvo pastebėti ir keli pavyzdžiai, kai aukščiausio lygmens socialinis dialogas buvo naudojamas plėtojant ilgalaikius tikslus, tokius kaip užimtumo tvarumas, prisitaikymas prie skaitmeninės ekonomikos, tvarios ekonomikos skatinimas. Pavyzdžiui, užimtumo išsaugojimo priemonės galima veiksmingai susieti su naujų darbuotojų mokymo galimybių praplėtimu. Kai kurių užsienio ir Lietuvos

įmonių praktikoje dėl pandemijos laikinai nedirbantiems arba dirbantiems sutrumpintą darbo laiką asmenims buvo pasiūlyti internetiniai kursai, skirti ugdyti darbuotojų įgūdžius, kurie būtų lengviau pritaikomi atnaujinus įprastą įmonės veiklą arba jiems perėjus dirbti į kitą darbą. Siekiant maksimalios gražos iš investicijų į mokymą, atsigavimo metu darbą ne visą darbo laiką galima derinti su mokymosi atostogų laikotarpiais ar mokymusi darbo vietoje bei nuotoliniais kursais. Tokie mokymai gali būti organizuojami įvairiais būdais, įskaitant internetines mokymosi platformas, mokymąsi darbo vietoje, daugiakanalį profesinį orientavimą ir skaitmeniniu būdu įgyjamą ankstesnio mokymosi pripažinimą.

Literatūra

- Baldacci, E., De Mello, L. ir Inchauste, G. (2004). „Financial crises, poverty, and income distribution“. In *Macroeconomic Policies and Poverty Reduction*. Routledge, 269–307.
- Cecchetti, S. G., Kohler M. ir Upper Ch. (2009). *Financial Crises and Economic Activity*. Basel: Bank for International Settlements.
- Chetty, R., Friedman, J. N., Hendren, N. ir Stepner, M. (2020). „How did COVID-19 and stabilization policies affect spending and employment? A new real-time economic tracker based on private sector data“ (No. w27431). *National Bureau of Economic Research*.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L. ir Scarborough, W. J. (2020). „COVID-19 and the gender gap in work hours“. *Gender, Work & Organization*.
- Eurofound (2020). „COVID-19: Policy responses across Europe“. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound COVID-19 EU PolicyWatch database*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>
- European Commission (2020). „Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank 2020 European semester: Country-specific recommendations“. COM/2020/500 final.
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, C. U. ir Fernández-Macías, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Ghellab, Y., Mosler, D., Papadakis, K. and Pritzer, R., 2022. Peak-level social dialogue and COVID-19: the European experience. International Labour Office – Geneva: ILO.
- Gruževskis, B. ir Zabarauskaitė, R. (2012). „Social consequences of economic downturn in Lithuania“. *Lietuvos socialinė raida*, 1: 5–22.
- International Labour Organization (2020a). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. 3rd Edition (Briefing Note 3rd Edition; ILO Monitor). International Labour Organisation (ILO).
- International Labour Organization (2020b). *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. Updated Estimates and Analysis. International Labour Organisation (ILO).
- Krishnamurty, J. (2009). *Employment Sector Employment*. Report No. 3. International Labour Organisation (ILO).
- LR finansų ministerija (2020). *Lietuvos stabilumo 2020 m. programa*. https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Stabilumo_programa_2020.pdf
- LRV (2020). *2020 metų Nacionalinė reformų darbotvarkė*, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. gegužės 13 d. nutarimu Nr. 498 „Dėl 2020 metų Nacionalinės reformų darbotvarkės patvirtinimo“.
- Pouliakas, K. ir Branka, J. (2020). „EU Jobs at highest risk of COVID-19 social distancing“. *CEDEFOP Working paper series* No 1/May 2020, Luxembourg.
- Sumner, A. ir Wolcott, S. (2009). *What is the Likely Poverty Impact of the Global Financial Crisis?* UK: Institute of Development Studies.