

Vieniša bedarbių armija – be psi

LAURA GVOZDAITĖ

Darbo net ir dėl objektyvių priežasčių – ekonominio sunkmečio netekę lietuviai jaučiasi esą nevykėliai. Tokiais juos paverčia darbo kultūros nepaisantys darbdaviai, o ir valstybė susigrąžinti orumo nepadeda.

Bedarbių per dvejus metus Lietuvoje padaugėjo keturis kartus, tačiau visos 310 tūkst. darbo netekusiųjų minios nėra kam padrašinti ir įkvėpti naujų darbų paieškoms. Darbo biržą aptarnaujančioje Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyboje – vos 40 psichologų etatų, tai yra lygiai tiek, kiek jų buvo ir prieš dvejus metus, kai nedarbo problemoms spręsti pasamdyti valdininkai iš nuobodulio dar krapštė nosis.

Užtat krikščioniškose socialinės paramos organizacijose – sutrikusių ir sugniuždytų bedarbių antplūdis. Pažeminti nepagarbios atleidimo iš darbo procedūros, jie visų pirma ieško emocinės paramos, patvirtinimo, kad yra ne beviltiški, niekam nebereikalingi darbuotojai, o tiesiog ekonominio sunkmečio aukos. Ir tik susigrąžinę tikėjimą savimi žmonės jau gali galvoti apie naujo darbo paieškas. Tai suprantančios Vakarų Europos valstybės bedarbių motyvacijai stiprinti negaili jėgų ir lėšų, nes skaičiuoja, kad ją praradęs pilietis valstybei kainuoja pernelyg brangiai.

Gniuždo nepagarbus atleidimas

Vilnietė keturiasdešimtmetė žurnalistė Diana – tipiška ekonominio sunkmečio auka. Ši pašnekovė, kaip ir visi kiti "Veido" kalbinti bedarbio dalį patyrę žmonės, nenorėjo atskleisti savo pavardės. Jiems gėda, nors ir supranta, kad darbo neteko ne dėl savo prasto darbo, o dėl ekonominių buvusios darbovietės sunkumų.

2002 m. vieno leidinio vadovybė keliolikos metų profesinio darbo patirtį turinčią Dianą pakvietė prisijungti prie savo kolektyvo. Darbas sekėsi puikiai, moteris buvo vertinama darbdavių. Tačiau sunkmečiu prasidėjus visuotiniam algų ir etatų mažinimui, ir jai be jokių kalbų ir paaiškinimų buvo pakišta atleidimo šalių sutarimu sutartis, išgaliojusi tą pačią dieną. Atleistai darbuotojai buvo pasiūlyta trijų mėnesių darbo

atlyginimo dydžio išeitinė kompensacija. "Labiausiai įžeidė tai, kad niekas net nepaaiškino, dėl ko esu atleidžiama", – stebisi pašnekovė.

Lyderystės mokymų specialistė, "Baltic Management Institute" (BMI) lektorė britė Lisa Spencer-Arnell tvirtina, kad tokia situacija būtų visiškai neįmanoma žinomoje Didžiosios Britanijos bendrovėje. "Tiesiog toks darbdavys po to sunkiai susirastų profesionalių darbuotojų. Krizė juk baigsis, naujų žmonių reikės, o kiekvienas protingas verslo savininkas supranta, kad mažiausiai išlaidų jis patirs, samdydamas geriausius ir produktyviausius žmones rinkoje, – tokie juk nesimėto, Lietuvoje taip pat", – pabrėžia užsienietė.

Jos žodžius patvirtina dar viena lietuviško atleidimo iš darbo istorija. 32-ųjų Marius iki praėjusių metų pavasario dirbo vienoje iš dviejų stambiausių Lietuvos statybos bendrovių. Dar iki krizės šios srities profesionalai vis pasvarstydavo, kuris darbdavys geresnis, kur mokami didesni atlyginimai, vertindavo vis gaunamus konkurentų darbo pasiūlymus. "Tačiau sunkmetis labai aiškiai parodė, pas kurį darbdavį gyvenime nekelčiau kojos", – sako vyras.



LDRMT direktorius A. Tamulevičius: "Sutinku, kad psichologinė parama labai svarbi – bedarbiams reikia grąžinti motyvaciją judėti tolyn. Bet naujų psichologų etatų dabar įsteigti neįmanoma".

Savąja darbovieta jis nesiskundžia: kolektyvas dar prieš kelis mėnesius buvo perspėtas apie planuojamą etatų mažinimą, kiekvienas darbuotojas buvo kviečiamas ilgų pokalbių su vadovais, buvo pabrėžiamas atleidžiamų žmonių profesionalumas, indėlis į firmos klestėjimo laikotarpį, išeinantiems sumokėtos solidžios kompensacijos. "Tuo tarpu pagrindinis konkurentas su atleidžiamais žmonėmis elgėsi šlykščiai: nenorėdamas mokėti kompensacijų, pripaišė jiems nebūtų darbinį nuobaudų", – statybos verslo užkulisius praskleidžia Marius.



Bedarbiais tapusiems žmonėms reikalinga ir Lietuvoje ji negarantuojama

Valstybė turėtų investuoti į orumą

Kitas BMI lektorius, taip pat britas Stephenas Neale'as pabrėžia, kad anglų kalboje atleidimas iš darbo dėl skirtingų priežasčių netgi apibūdinamas visiškai skirtingais žodžiais: "firing" yra atleidi-

mas dėl darbinį nuobaudų, todėl darbo netekęs žmogus sunkiai ras kitą darbą; o "redundancy" yra etatų mažinimas, ir dėl šios priežasties bedarbiu tapęs žmogus gauna geriausias savo darbdavio rekomendacijas,

yra konsultuojamas ieškant naujo darbo, jam sumokama solidi kompensacija. Šiuo metu Didžiojoje Britanijoje klesti būtent tokių atleidimų konsultavimo firmos – jas samdo masiškai žmonės priverstos atleisti bendrovės, pavedančios konsultantams išsiaiškinti, kokie yra darbo netekusių žmonių poreikiai.

S. Neale'as pabrėžia, kad britų vyriausybė taip pat daug investuoja į bedarbių psichologinės paramos projektus – kiekvienam užtikrinamas nemokamas konsultavimas, buriamos savitarpio pagalbos grupės. "Kai žmogaus savivertė maža, jam labai sunku judėti į priekį, ir kyla pavo-

Psychologų paramos



Psichologų nedaugėja

Psichologų etatų Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyboje 2008–2010 m. –



DREAMSTIME/NUOTR.

Sailinis: Lietuvos darbo birža

psichologinė parama, tačiau

jus, kad jis ilgai liks bedarbis", – dėsto pašnekovas.

Apskaičiuota, kad lemtinga gniuždančia bedarbystės riba gali būti laikomi šeši mėnesiai, todėl stengiamasi žmones įdarbinti kuo greičiau. "Palūžęs bedarbis valstybei kainuoja pernelyg brangiai", – neabejoja S. Neale'as.

Mūsų darbo biržą aptarnaujančios Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos (LDRMT) direktorius Algirdas Tamulevičius pripažįsta, kad psichologų etatų jų tarnyboje per mažai. Jie aptarnauja visų darbo biržos padalinių čia siunčiamus motyvaciją praradusius bedarbius, dirba milžiniškais krūviais ir vis tiek nieko nespėja. "Sutinku, kad psichologinė parama labai svarbi – bedarbiams reikia gražinti motyvaciją judėti tolyn. Bet naujų psichologų etatų dabar įsteigti neįmanoma", – apgailestauja tarnybos vadovas.

"Kokia ten valstybės emocinė parama: darbo biržoje visos darbuotojos pervargusios, piktos – ten patekęs pasijunti dar

labiau pažemintas", – savo patirtimi dalijasi Diana.

"O man iš viso nieko nepasiūlė. Pasakė – esi jaunas, kompiuteriu naudojiesi, pats susirasi naują darbą", – prisimena Marius.

Vilniaus Palaimintojo Jurgio Matulaičio šeimos pagalbos centro socialinė darbuotoja Skirmantė Kukuraitienė pasakoja, kad čia buriamos psichologinės paramos bedarbiams grupės dabar populiarios kaip niekada. "Žmonėms svarbu neužsidaryti savo nelaimių kiaute, neįsijausti į nevykėlių vaidmenį. Pirmiausia stengiamės gražinti jiems orumą, ir jau tada stipriname naujo darbo paieškos įgūdžius", – aiškina specialistė. ■

Sovietinė nelanksti darbo teisė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėjo Justino Usonio komentaras

Pagal Lietuvos darbo kodeksą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį nurodymas darbdaviui motyvų, raštu įspėjęs darbdavį paprastai prieš 14 dienų. Tuo tarpu darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva yra griežtai reglamentuotas: darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai darbuotoją iš anksto įspėjęs ir sumokėjęs išieitinę išmoką, kurios dydis priklauso nuo darbo

stažo. Su socialiai pažeidžiamais darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (pvz., įmonė likviduojama). Atleidžiant kai kuriuos darbuotojus taikomos papildomos garantijos – nustatoma pirmenybės teisė būti paliktam darbe, taip pat garantijos augintiems vaikams iki trejų metų, darbuotojų atstovams. Lietuvos darbo kodeksas (DK) nustato darbuotojams labai



plačias garantijas. Tai labai sveikintinas dalykas ekonomiškai klestinčioje valstybėje. Deja, šandien Lietuva neturi didelių finansinių išteklių, kuriuos galėtų skirti socialinei apsaugai. Todėl

manau, kad ir darbo įstatymus reikia koreguoti atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje. Nemažai DK nuostatų paveldėta iš sovietinės darbo teisės, kai iš esmės egzistavo vienas didelis darbdavys – valstybė, kuri mokėjo darbo užmokestį ir teikė įvairias socialines garanti-

jas. Šandien turime daug privačių darbdavių, ir tos "paveldėtos" garantijos tenka jiems. Natūralu, kad šandien nemažai daliai darbdavių sunku įgyvendinti valstybės dalijamas garantijas. Dėl to atsiranda įvairių šešėlinių susitarimų, bandymų išvengti darbo teisinių santykių, kyla konfliktų. Manau, kad liberalizavus darbo santykius atsirastų daugiau aiškumo ir skaidrumo. Užsienio šalių praktika rodo, kad leidžiant darbuotojams ir darbdaviams patiems (kolektyvinėmis sutartimis) nusistatyti dalį garantijų, valstybė turi daugiau naudoti išplėtotą socialinį dialogą ir geresnį darbuotojų atstovavimą. ●