

# 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimas

Vertinimo ataskaitos santrauka

2016 m. balandžio 19 d.



Vertinimas atliekamas, įgyvendinant 2015 m. gruodžio 4 d. pasirašytą paslaugų teikimo sutartį Nr. D4-235 su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

## SANTRAUKA

---

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu ESTEP Vilnius ekspertai 2015 m. gruodžio – 2016 m. balandžio mėn. vertino 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ sukurtus rezultatus, efektyvumą ir poveikį.

**Vertinimo** metu buvo (taikyta ši **metodika**): (1) išanalizuoti šios srities viešosios politikos dokumentai ir *Socialinio dialogo skatinimo priemonės* administraciniai dokumentai bei duomenys, (2) atlikta visų teritorinių bei šakos lygio bei atrankinė (23 proc. arba 60 iš 263) įmonės lygio kolektyvinių sutarčių, trečdalis DSSK bei visų dvišalių ir trišalių tarybų, komitetų ir komisijų nuostatų analizė, surengta (3) 12 interviu su viešosios politikos formuotojais, įgyvendintojais ir projektų vykdytojais, ir (4) Socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių (darbdavių ir darbuotojų atstovų, mokymų dalyvių) apklausa: kvietimai dalyvauti išsiųsti (Europos socialinio fondo agentūrai nurodžiusių e-pašto adresu) 12850 dalyvių, gauta 815 užpildytų anketų. Įmonių lygiu atsakymai gauti iš 23 proc. darbdavių atstovų ir maždaug 26 proc. darbuotojų atstovų. Atlikta keturių (teisėsapugos (policijos), švietimo, medžio apdirbimo pramonės ir paslaugų) sektorių detalesnė analizė visų šaltinių (sutarčių, nuostatų, interviu ir apklausos) duomenimis.

*Socialinio dialogo skatinimo priemonę* ES socialinio fondo lėšomis sukurti ir įgyvendinti **paskatino** (šios **priežastys**) maža socialinio dialogo Lietuvoje aprėptis: Europos Komisijos 2012 m. duomenimis, profesinių sąjungų aprėptis buvo 9 proc., darbdavių organizacijų aprėptis - 14,4 proc., o kolektyvinės sutartys apėmė 10 proc. darbuotojų<sup>1</sup>. Pagal šiuos tris rodiklius Lietuvai teko 26 vieta tarp Europos Sąjungos 28 valstybių narių. Kadangi socialinio dialogo trūkumą kaip problemą pažymi Europos Komisija<sup>2</sup>, socialinį dialogą skatinančios priemonės pripažįstamos tinkamos finansuoti Europos socialinio fondo lėšomis.

Papildomai pažymėtina, jog pasitenkinimas darbo sąlygomis Lietuvoje taip pat yra vienas žemiausių ES. *Eurofound* (*Europos darbo ir gyvenimo sąlygų fondo*) duomenimis, 2005 m. tik 68 proc. Lietuvos darbuotojų darbo sąlygas vertino gerai ir labai gerai. Tai buvo trečias žemiausias rezultatas ES (žemiau - tik Graikija ir Bulgarija; ES27 vidurkis buvo 82 proc.). 2010 m. duomenys buvo labai panašūs: Lietuvos rodiklis - 70 proc., žemiau tik Graikija, ES27 vidurkis - 83 proc.

2007–2013 m. ESF lėšomis finansuota<sup>3</sup> ir 2011–2015 m. įgyvendinta *Socialinio dialogo skatinimo priemonė* tęsė Lietuvos Respublikos biudžeto lėšomis įgyvendintą *Socialinio dialogo stiprinimo 2007–2011 m. programą*. Ja buvo siekiama didesnio skaičiaus kolektyvinių sutarčių įmonės, o ypač teritoriniu, šakos ir nacionaliniu lygiais - tai buvo pagrindiniai priemonės įgyvendinimo vertinimo rodikliai.

Planuotų ir sukurtų produktų bei rezultatų palyginimas yra pateikiamas žemiau esančioje lentelėje.

---

<sup>1</sup> Skaičiuojama pagal ICTWSS (angl. - *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*) duomenis. Profesinių sąjungų aprėptis yra skaičiuojama kaip profesinėms sąjungoms priklausančių darbuotojų dalis (procentais) nuo atlyginimą gaunančių darbuotojų skaičiaus. Darbdavių organizacijų aprėptis yra skaičiuojama kaip atlyginimą gaunančių darbuotojų dalis (procentais) darbdavių organizacijoms priklausančiose įmonėse nuo viso atlyginimą gaunančių darbuotojų skaičiaus. Kolektyvinių sutarčių aprėptis yra darbuotojų dalis (procentais), kuriems taikomos kolektyvinių susitarimų nuostatos, nuo viso derėtis teisę turinčių darbuotojų skaičiaus.

<sup>2</sup> Paskutinį sykį - 2016 m. vasario mėn. - European Commission. *Commission Staff Working Document, Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26.2.2016.

<sup>3</sup> Kartu su Lietuvos Respublikos biudžeto ir projekte dalyvavusių įmonių bendraf finansavimu; įmonės šios priemonės veiklas bendraf finansavo 50 tūkst. EUR.

Stebėsenos rodiklio pavadinimas	Veiksmų programų priede nurodyta planuojama pasiekti stebėsenos rodiklio reikšmė	Pasiekta stebėsenos rodiklio reikšmė įgyvendinus projektus (2015-12-31)
<b>Produkto rodikliai</b>		
Mokyme <sup>4</sup> dalyvavę asmenys	15 000	23 688
Parengti kolektyvinių sutarčių (išskyrus šakos kolektyvines sutartis) projektai	800	286
Parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektai	15	13
<b>Rezultato rodikliai</b>		
Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai) <sup>5</sup>	9 000	21 563
Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos kolektyvines sutartis)	600	284 <sup>6</sup>
Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys	10	12
Trišalės ir dvišalės tarybos ir komisijos apskrityse ir savivaldybėse	20	44
Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai	70	151

Priemonės vykdytojų pasiskirstymas pagal tipus ir jiems išmokėtas finansavimas yra pateikiamas žemiau esančioje lentelėje.

Projekto vykdytojas	N	Išmokėtos lėšos <sup>7</sup> , Eur	Išmokėtų lėšų dalis nuo viso priemonei išmokėto finansavimo, proc.
Profesinės sąjungos	10	1.744.297,71	42
Asociacijos	7	1.515.495,74	36
Prekybos, pramonės ir amatų rūmai	4	552.938,56	13
Įmonės	7	217.441,79	5
Biudžetinės įstaigos	4	146.728,98	4
<b>Iš viso:</b>	<b>32</b>	<b>4.176.902,78<sup>8</sup></b>	<b>100</b>

*Socialinio dialogo skatinimo priemonės intervencijos logika* iš esmės buvo tinkama, nes priemonės tikslai, uždaviniai ir remtos švietėjiškos veiklos atitiko tikslinių grupių poreikius ir buvo tinkamos, atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą ir menkas socialinio dialogo tradicijas. Intervencijos logika nesikeitė per visą programavimo ir įgyvendinimo laikotarpį (2007–2015 m.). Ji pavaizduota brėžinyje.

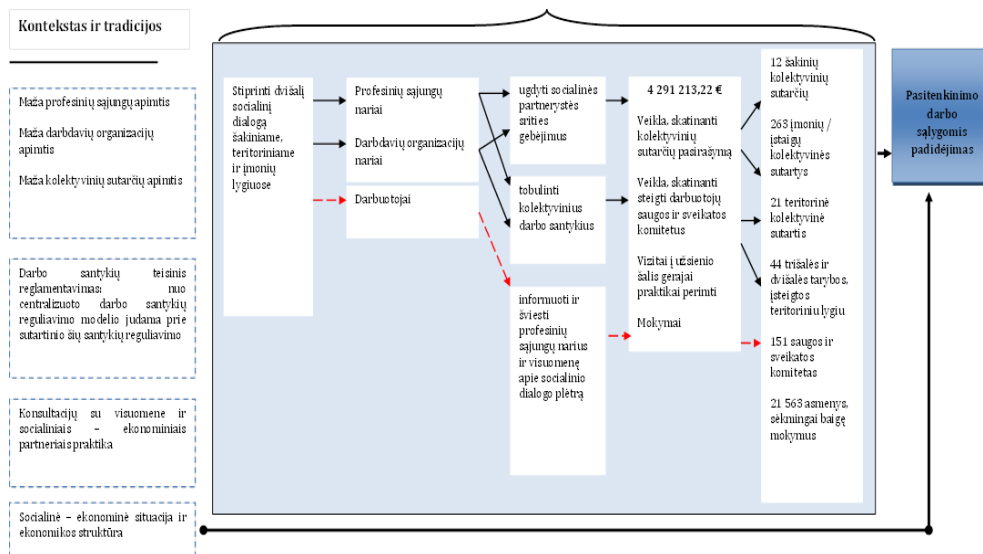
<sup>4</sup> Iš viso mokymai buvo rengiami pagal 18 temų. Didžioji mokymų, o ir visos priemonės dalyvių dauguma buvo iš viešojo sektoriaus, ypač dominavo švietimo, teisėsaugos (policija) ir kultūros sritys.

<sup>5</sup> Tai sėkmingai baigusieji mokymus (t. y. įgiję mokymo kursų baigimo pažymėjimus, N=21 563) ir kitose priemonės veiklose (studijų vizituose, apskritųjų stalų diskusijose) dalyvavę asmenys.

<sup>6</sup> Buvo pasirašytos 263 kolektyvinės sutartys įmonėse ir 21 – teritoriniu lygiais.

<sup>7</sup> Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos biudžeto bendrafinansavimo lėšos.

<sup>8</sup> Antrojo kvietimo teikti paraiškas metu projekto vykdytojais galėjo būti ir darbdavių organizacijoms nepriklausančios įmonės, įstaigos bei organizacijos, tačiau jų buvo prašoma bendrafinansuoti projektus. Trys biudžetinės organizacijos ir septynios įmonės bendrafinansavimui skyrė 52 tūkst. eurų, todėl bendra socialinio dialogo skatinimo priemonei įgyvendinti išleistų lėšų suma buvo 4.229.060 eurų.



Kita vertus, net ir įgyvendinus ESF lėšomis finansuotą socialinio dialogo skatinimo priemonę beveik neabejotinai aišku, kad, pagal socialinio dialogo būklę atspindinčius (aukščiau minimus) vertinimo kriterijus, Lietuva **proveržio nepasiekė**. (Taip pat pastebėtina, kad socialinio dialogo skatinimo priemonės didžiausius projektus vykdė jau veikiančios ir daugiausiai patirties šioje srityje turinčios darbuotojų ir darbdavių organizacijos). Todėl siekiant didesnės socialinio dialogo aprėpties šias **finansines paskatas** (švietėjiškoms veikloms) vertėjo **derinti su reguliacinėmis priemonėmis**, tokiomis kaip Darbo kodekso nuostatų pakeitimas liberalizavimo linkme arba taip vadinamas socialinis modelis, Vyriausybės pateiktas Seimui 2015 m. rudenį. Tikėtina, kad šie reguliavimo pokyčiai būtų paskatinę didesnę susidomėjimą socialinio dialogo skatinimo priemone, nors vertintojai ir ekspertai nesutaria, kad darbo kodeksų nuostatų liberalizavimas ir dabartinių kai kurių nuostatų perkėlimas į kolektyvines sutartis tikrai paskatins profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir kolektyvinių sutarčių aprėptį.

Socialinio dialogo skatinimo **priemonės vertinimo kriterijai (rodikliai)** yra tobulintini. Vertintojai mano, kad kolektyvinių sutarčių skaičius kaip priemonės rezultato rodiklis nėra tinkamas, nes dalį dalyvių neteisingai orientuoja formaliam jo pasiekimui, o per mažai dėmesio skiriama pasiektų rezultatų kokybei ir tęstinumui. Vertintojai rekomenduoja ateityje numatyti tikruosius rezultato ir poveikio rodiklius, kurie turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų ir kitų socialinio dialogo formų veiklą, ar, imant plačiau, darbo sąlygų pokytį įmonėje. Tam socialinio dialogo skatinimo priemonėje dalyvaujančiose įmonėse padėtų reikėtų matuoti prieš ir po intervencijos, o taip pat intervencijos tinkamumo kontrolei poveikio rodikliai turėtų būti matuojami ne tik intervencijos poveikį patiriančiose įmonėse, bet ir stebima darbo sąlygų kaitos būklė visose Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

Apie kitų **ES valstybių narių patirtį skatinant socialinį dialogą** nėra daug žinoma arba žinoma tik fragmentiškai, tik iš prieinamų priemonių aprašų. Vertinimo metu nagrinėta Lietuvai artimesnių valstybių - Lenkijos, Slovakijos, Vengrijos, Kroatijos, Slovėnijos žinoma patirtis 2000–2015 m, kuri ypatingai nenustebino, nes nebuvo aptikta nieko itin originalaus ar sumanaus. Tačiau, palyginti su Lietuva, nagrinėti kitų šalių projektai pasirodė labiau fokusuoti: (1) pastebėtas didesnis viešąją politiką socialinio dialogo srityje formuojančių institucijų įsitraukimas į projektų įgyvendinimą, (2) didesnis dėmesys sukauptos patirties panaudojimui per kompetencijos centrus šakos ar įmonės lygiu, (3) pasirodė, kad iš Šiaurės valstybių mokosi ne į jas orientaciją paskelbusi Lietuva (XV ir XVI Vyriausybės), o Kroatija.

**Vertinant pasirašytų kolektyvinių sutarčių turinį**, pasakytina, kad viešajame sektoriuje buvo pasirašyta daugiau šakos ir teritorinių, o taip pat įmonės ir įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių, nei

privačiame. Socialinės partnerystės santykių ir kolektyvinių darbo santykių skatinimo požiūriu ši disproporcija nėra kritikuotina, tačiau pagal šiuo metu galiojančias imperatyvias teisės normas viešajame sektoriuje galimybės derėtis dėl papildomų sąlygų nei reguliuoja darbo ar valstybės tarnybos teisės aktai yra labai ribotos. Todėl darytina išvada, kad kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimas įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę negalėjo daryti didesnės įtakos darbo sąlygų reguliavimo pokyčiams per kolektyvines sutartis. Privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse aptinkama daugiau realių norminių ir prievolinių sąlygų. Kokybiškesnės kolektyvinės sutartys buvo parengtos tose įmonėse, kuriose egzistuoja ilgesnės kolektyvinių derybų tradicijos, t. y. kuriose kolektyvinės sutartys buvo pasirašomos ne vienerius metus.

Aukštesnio lygio privataus ir viešojo sektoriaus sutartys yra labiau deklaratyvaus, politinio pobūdžio, tačiau esminių naujų kokybiškų darbo sąlygų nesukuria. Tai galima pateisinti praktikos nebuvimu, socialinių partnerių kompetencijos trūkumu, be to, ir darbo teisinio reguliavimo trūkumais, trukdančiais kokybiškai derėtis ir pasirašyti pažangias kolektyvines sutartis šakos lygiu.

Išanalizavus kolektyvinių sutarčių turinį, galima teigti, kad daugeliui derybininkų (socialinių partnerių) atstovų trūksta šios srities gebėjimų, darbo teisės, vadybos, ekonominių žinių, kad galėtų parengti originalias, tikslingas ir kokybiškas kolektyvines sutartis.

Interviu duomenys rodo, kad įgyvendinant *socialinio dialogo skatinimo priemonę*, buvo siekiama „išjudinti“ kolektyvinių derybų procesą, o ne užtikrinti pasirašytų sutarčių kokybę. Tačiau priemonės rezultatų analizė atskleidė, kad socialiniai partneriai piktnaudžiavo pasirašydami kolektyvines sutartis: buvo pasirašyta ne viena fiktyvi šakos kolektyvinė sutartis, nekokybiškomis patys dalyviai laikė ir teritorines sutartis. Kai kurie respondentai netgi abejojo, ar ES struktūrinės paramos lėšomis iš viso buvo racionalu finansuoti kolektyvinių sutarčių pasirašymą, nes tai iškreipė socialinio dialogo situaciją Lietuvoje. Respondentai kur kas palankiau vertino įmonių ir įstaigų lygiu vykusias kolektyvines derybas bei pasirašytas kolektyvines sutartis.

Socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausa patvirtino interviu ir sutarčių analizės duomenis apie tai, kad priemonės įgyvendinimo metu pasirašytos kolektyvinės sutartys yra skirtingos kokybės, o jų tikslingumas bei reikalingumas sutarčių šalių suprantamas nevienodai, kartais netgi vertinamas skeptiškai. Buvo patvirtintos interviu metu vertintojų išgirstos problemos, kad kai kurios (pavyzdžiui, šakos ir teritorinės kolektyvinės ) sutartys gali būti fiktyvios, iškreipiančios realią socialinės partnerystės situaciją. Įmonių kolektyvinės sutartys respondentų vertinamos daug palankiau ir pripažįstamos efektyviais darbo santykių reguliavimo instrumentais: 75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad jos veikia praktikoje ir pasiteisino.

Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nekelia imperatyvių reikalavimų socialinių partnerių dvišalių ir trišalių tarybų, komitetų ir komisijų steigimui bei veiklai, socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo metu įsteigtas tarybas galima vertinti kaip teisėtas ir veiksmingas. Praktika institucionalizuoti socialinį dialogą dvišaliu, o kur reikia – ir trišaliu pagrindu neabejotinai yra palankiai vertintinas reiškinys.

Interviu metu gauti duomenys atskleidė, kad tiek planuojant priemonę, tiek ją įgyvendinant nebuvo skiriama pakankamai dėmesio vienai iš efektyviausių priemonių, naudojamų užsienio socialinės demokratijos valstybėse, – dvišaliam (tam tikrais atvejais ir trišaliam) neformaliajam socialiniam dialogui, kuris paprastai realizuojamas per specialią derybinių institucijų – tarybų, komitetų, komisijų – įsteigimą. Lietuvoje buvo daugiau orientuojamasi į kolektyvinių sutarčių sudarymą – gana neefektyvų, teisine ir ekonomine prasme apribotą būdą, nors iš surinktų gerosios praktikos pavyzdžių akivaizdu, kad pirmiausia turėtų būti skatinamas neformalus derybų ir bendradarbiavimo procesas, siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų.

Priemonės dalyvių apklausa patvirtino dokumentų analizės ir interviu metu surinktus duomenis apie tai, kad maždaug pusės įsteigtų tarybų ir komisijų veikla vis dar nėra pakankamai rezultatyvi, tačiau kitos tarybos ir komisijos veikia sėkmingai ir yra tapusios veiksminga socialinio dialogo forma savivaldybių ir apskričių lygiu. Paminėtina, kad tarybos ir komisijos buvo įsteigtos, bet jų veiklai kol kas skiriama per mažai dėmesio, ne visi nariai yra pakankamai kompetentingi ir iniciatyvūs. Optimistiškai nuteikia respondentų pritarimas nuomonei, kad glaudus ir rezultatyvus darbuotojų atstovų ir darbdavių bendradarbiavimas yra garantas gerinti darbo santykius.

Vertinant įsteigtų darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (DSSK) kokybę, aptikta teisės aktus perrašančių taisyklių, taip pat teisės aktams prieštaraujančių taisyklių. Kai kurie prieštaravimai teisės aktų reikalavimams gali būti vertinami kaip neturėję esminės įtakos DSSK kokybei, tačiau kiti prieštaravimai yra esminiai, lemiantys DSSK esmės, veiklos, tikslų iškreipimą. Vertinant DSSK tvarumą, kiek galima spręsti iš DSSK nuostatų, darytina išvada, kad nuostatai yra gana formalūs, juose nedaug individualizacijos. DSSK veiklos pradžioje tai galima toleruoti, bet ateityje nuostatai turėtų būti tobulinami ir keičiami.

Vertinant **socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikį** darbuotojų interesų gynimui pažymėtina, kad 75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad įmonių kolektyvinės sutartys veikia praktikoje ir pasiteisino. Pasiteisinsiu laikomas kas antras darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas. Esminiai darbo santykių ir sąlygų įvykiai<sup>9</sup> per pastaruosius penkerius (2011-2015) metus buvo gana gausūs: restruktūrizavimas, įdarbinimas ir atleidimas iš darbo buvo svarbus maždaug 40 proc. įmonių, darbo laiko organizavimo, saugos ir sveikatos darbe pokyčiai – apie 50 proc. įmonių, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir darbo procesų organizavimas – apie 60 proc. įmonių. 28,9 proc. darbdavių atstovų ir 21,6 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbuotojų ir jų atstovų įtaka šiems sprendimams buvo didelė, o apie (po) 44 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų – kad ji buvo „šiokia tokia“<sup>10</sup>. Mokymų naudą priemonės dalyviai įvertino labai gerai ir gerai - daugeliu atvejų pagal mokymų temas (jų būta net 18) šie vertinimai viršija 70 proc. nuo visų dalyvavusiųjų konkrečios temos mokymuose.

**Poveikis** priemonėje dalyvavusioms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms yra teigiamas. Dabartines darbo sąlygas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje geromis ir labai geromis mano esant 82,9 proc. darbdavių ir 58,4 proc. darbuotojų atstovų, blogomis ir labai blogomis (atitinkamai) – 1,3 proc. ir 7,2 proc. Darbo sąlygų pagerėjimą per pastaruosius penkerius metus pastebi 71,1 proc. darbdavių ir 58,5 proc. darbuotojų atstovų, pablogėjimą – 12 proc. darbuotojų atstovų. Dauguma dalyvių mano, kad *socialinio dialogo skatinimo priemonės* įtaka šiems pokyčiams buvo didelė, o darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonės vertinimuose sutapo. Kaip daug įtakos turėjusios buvo pažymėtos šios priemonės veiklos: (1) darbuotojų atstovų mokymai (55,2 proc. darbuotojų atstovų ir 44,2 proc. darbdavių), (2) kitų darbuotojų mokymai (atitinkamai – 30,4 proc. ir 44,7 proc.). Gana daug apklaustųjų teigiamai vertino metodinės ir informacinės medžiagos parengimą ir sklaidą (32 proc. ir 36,8 proc.). Mažiausiai vertinamas patirties perėmimas iš užsienio partnerių – tik 13 proc. darbdavių atstovų ir 14,4 proc. darbuotojų atstovų mano, kad ji turėjo daug įtakos darbo sąlygų aspektų būklės pokyčiams.

Iš vertintų keturiolikos įvairių darbo sąlygų aspektų, daugiausiai darbdavių atstovų (virš 80 proc. kiekvienam aspektui) kaip esančius geros ir labai geros dabartinės būklės įvertino šiuos aspektus: darbo ir poilsio laiko nustatymo (90,8 proc.), lygių galimybių darbe (nediskriminavimo, 88,2 proc.), darbuotojų saugos ir sveikatos (88,2 proc.), galimybę darbuotojams kelti kvalifikaciją (82,9 proc.), darbdavio požiūrio į darbuotojų ir jų atstovų teikiamus siūlymus (81,6 proc.), darbdavio bendradarbiavimo priimant sprendimus (81,6 proc.). Analogiškas geros ir labai geros dabartinės būklės darbo sąlygų pirmasis penketukas darbuotojų atstovų požiūriu (virš 55 proc. kiekvienam aspektui) yra: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją (74,7 proc.), darbo ir poilsio laiko nustatymas (68 proc.), darbuotojų sauga ir sveikata (61,6 proc.), galimybė darbdavio atstovams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės ribų (60,8 proc.) ir lygios galimybės darbe (nediskriminavimas, 57,6 proc.).

<sup>9</sup> Tai tokie įvykiai, kurie yra reikšmingi darbo sąlygoms ir darbuotojų padėčiai įmonėje.

<sup>10</sup> Skaičiuojant dalis, įskaičiuoti ir į klausimą neatsakę (maždaug po 20 proc.) darbdavių ir darbuotojų atstovai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavių atstovai labiau optimistiškai vertina darbo sąlygų aspektų būklę, nei darbuotojų atstovai. Labiausiai vertinimai išsiskiria dėl darbdavio požiūrio į darbuotojų teikiamus siūlymus, darbo ginčų sprendimo, darbdavio bendradarbiavimo dėl priimamų sprendimų, psichologinės atmosferos darbe ir lygių galimybių darbuotojams (nediskriminavimo) – dėl visų šių aspektų būklės vertinimo, darbdavių atstovų, vertinančių būklę kaip gerą arba labai gerą, dalis yra 30 proc. punktų ir daugiau didesnė, nei darbuotojų atstovų.

Dėl darbo sąlygų aspektų, kurių dabartinė būklė vertinama kaip bloga ir labai bloga, nuomonių skirtumas yra mažesnis. Jis didžiausias, vertinant psichologinę atmosferą darbe, kurią neigiamai vertina 19,2 proc. darbuotojų atstovų ir nė vieno darbdavio atstovo. Galimybę derėtis dėl darbo užmokesčio neigiamai vertina 35,2 proc. darbuotojų atstovų ir 17,1 proc. darbdavių. Šie du aspektai dominuoja tarp neigiamų dabartinės būklės vertinimų, o taip pat ir neigiamų pokyčių per pastaruosius penkerius metus vertinimuose. Įdomu tai, kad tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai kaip labai pagerėjusią ir pagerėjusią per pastaruosius penkerius metus vertina tuos pačius – darbdavio bendradarbiavimo priimant sprendimus ir galimybės darbuotojams tartis dėl darbo organizavimo aspektus, tik, kaip įprasta, darbdaviai pagerėjimą vertina labiau optimistiškai (atitinkamai 59,2 proc. ir 45,4 proc. bei 59,2 proc. ir 47,2 proc.).

**Priemonės produktų efektyvumui** įvertinti buvo palyginta vienos mokymo valandos kaina vienam dalyviui šios priemonės dalyviams ir tos pačios (Žmogiškųjų išteklių plėtros) veiksmų programos finansuotų valstybės tarnautojų mokymų projektų<sup>11</sup> vienos mokymo valandos kaina<sup>12</sup>. Socialinio dialogo priemonės įgyvendinimo kaina (viena mokymų valanda vienam dalyviui) buvo 15,5 EUR ir reikšmingai nesiskyrė nuo kitų centrinės valdžios institucijų mokymų kainos (13,3 – 15,8 EUR), tačiau buvo didesnė nei savivaldybių organizuotų mokymų kainos (pavyzdžiui, Panevėžio rajono savivaldybė mokymus politikams surengė už 8,1 EUR/val., o administracijos darbuotojams – už 6,6 EUR/val.).

Pasiektų rezultatų **tvarumą** tiksliai įvertinti sudėtinga. Vienareikšmiškai aišku, kad socialinio dialogo skatinimui skirtos lėšos nebuvo į „balą“ išmesti pinigai. Socialinio dialogo dalyvių apklausos duomenys rodo, kad mokymų dalyviai įgijo naudingų įgūdžių, o sukurtomis dialogo formomis naudojamosi.

Tvarumą ir sukurtų produktų bei sukauptos patirties geresnį panaudojimą paskatintų sukauptos gerosios patirties perdavimas. Iš socialinio dialogo formų analizės (sutarčių turinio, interviu) matyti, kad įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kurios kolektyvines sutartis sudaro nebe pirmą kartą, socialinio dialogo kokybė geresnė, taigi, galima prognozuoti ir dialogo tęstinumą. Tvarumui sustiprinti ateityje neformalaus socialinio dialogo skatinimas turėtų būti prioritetas, o kompetencijų ugdymas turėtų remtis piramidės principu, kuomet pasitelkiant aukšto lygio ekspertus būtų mokomi socialinių partnerių lyderiai, o pastarieji perduotų žinias savo organizacijoms, įmonėms ir įstaigoms. Didesniam auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.

Iš socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausos atsakymų apie **socialinio dialogo skatinimo politikos ateitį** matyti, kad absoliuti dauguma (virš 95 proc.) respondentų pritaria valstybės intervencijoms socialinio dialogo srityje, tačiau tik 21 proc. darbdavių ir 27 proc. darbuotojų atstovų mano, kad tai reikėtų daryti ligšiolinėmis priemonėmis. Apie tris ketvirtadalius darbdavių ir darbuotojų atstovų nori naujų skatinimo priemonių. Kalbant apie būdus, kuriais valstybė turėtų tai daryti, darbdavių ir darbuotojų nuomonės iš dalies išsiskyrė. Darbdaviai dažniausiai minėjo bendrąjį piliečių išprusimą per kokybiškesnį formalųjį švietimą (49,9 proc.), socialinio dialogo problemų integravimą į bendrojo lavinimo programas (44,8 proc.), profsąjungų ir darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (atitinkamai 43,4 proc. ir 40,7 proc.). Kiti galimi būdai (reguliacinės paskatos arba įpareigojimai, valstybės institucijų stiprinimas) buvo mažiau populiarūs,

<sup>11</sup> Kelis projektus atsitiktinai pasirinkome iš šių priemonių: VP1-4.1-VRM-03-V Valstybės institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas, VP1-4.1-VRM-04-R Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas.

<sup>12</sup> Skačiuota dalyviams, kuriems buvo išduoti mokymų baigimo pažymėjimai, t. y. mokymų metu dalyvavusiems 50 proc. ir daugiau užsiėmimų laiko.

juos rėmė 34–39 proc. darbdavių. Darbuotojų atstovai pasisakė už profesinių sąjungų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (67,5 proc.), įpareigojančias reguliacines priemones (46,7 proc.) ir bendrojo piliečių išprusimo didinimą (45 proc.). Mažiausiai populiarius buvo pasiūlymas stiprinti darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (tik 24 proc.). Nors respondentai aiškiai pasisako už naujus valstybės skatinimo būdus, ateityje tradicines priemones remia absoliuti dauguma respondentų. Bendrų darbdavių ir darbuotojų iniciatyvų rėmimą, darbdavių ir darbuotojų mokymus, galimybes konsultuotis remia 85 proc. ir daugiau darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tik informacijos sklaidos priemonės bei metodinius leidinius remtų kiek mažiau (71 proc. darbdavių ir 79 proc. darbuotojų) atstovų. Siūlydami konkrečias motyvacines priemones darbdaviams, respondentai didžiąją daugumą jų pasiūlė ir mokymo, švietimo, dalijimosi patirtimi (apie 32,5 proc. visų siūlymų) ir simbolinio pripažinimo bei valstybės finansinio skatinimo (37 proc.) sričių. Darbuotojus, respondentų manymu, labiausiai motyvuotų tos pačios svarbiausios grupės, kaip ir darbdaviams (atitinkamai 32,7 proc. ir 19,6 proc.) bei darbdavio ir darbuotojų bendravimą skatinančios priemonės (19,1 proc.).

### Rekomendacijos:

- (1) Viešąją politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms aktyviau įsitraukti į socialinio dialogo skatinimo turinio formavimą. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija planuoja įgyvendinti *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planą* (patvirtintą Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81) kaip valstybės planuojamą, o ne konkursinį projektą. Reikia tikėtis, kad tai leis ministerijai ir valstybės planuojamo projekto įgyvendintojui suformuoti kokybišką jo turinį.
- (2) Finansines paskatas socialiniam dialogui skatinti derinti su numatomais reguliaciniais pokyčiais, kaip ir numatyta *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plane*.
- (3) Socialinio dialogo skatinimo politiką pradėti realiai, o ne deklaratyviai sieti su geresnių darbo vietų (sąlygų) kūrimo politika: visų pirma derėtų inventorizuoti *Eurofound (Europos darbo ir gyvenimo sąlygų fondo)* tyrimų duomenis, išvadas, prireikus - papildomai (giliau arba plačiau) ištirti darbo vietų kokybės padėtį Lietuvos įmonėse. Atsižvelgiant į šios analizės rezultatus, derėtų parengti geresnių darbo vietų (sąlygų) skatinimo ir šio siekio sąsąjį su socialiniu dialogu viešosios politikos nuostatas.
- (4) Socialinio dialogo skatinimo priemonės vertinimo kriterijų rinkinį papildyti tikraisiais rezultato ir poveikio rodikliais, kurie turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų ir kitų socialinio dialogo formų veiklą, ar, imant plačiau, darbo sąlygų pokytį įmonėje bei priemonės dalyvių vertinimą, kokią įtaką šiam pokyčiui daro socialinio dialogo skatinimo priemonė. Taip pat konteksto poveikio rodikliu galėtų būti šio vertinimo apklausoje naudoti klausimai apie esminius įvykius įmonių, įstaigų ir organizacijų veikloje ir darbuotojų įtaką darbdaviui priimant sprendimus dėl jų. Iš šių duomenų sudarytus rodiklius galima būtų lyginti socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose su padėtimi visos Lietuvos įmonėse. Bendresnė su vertinimo kriterijais susijusi rekomendacija būtų skirti daugiau dėmesio rezultatams ir poveikiui įvertinti reikalingiems duomenims surinkti (žr. taip pat trečiąją rekomendaciją).
- (5) Įgyvendinant *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planą* pasirūpinti sukauptos gerosios patirties prieinamumu ir sklaida (pavyzdžiui, nagrinėtose ES valstybėse narėse (Slovakijoje ir Vengrijoje) buvo įkurti (nominuoti) socialinio dialogo skatinimo kompetencijos centrai šakos ir įmonės lygiais).
- (6) Įgyvendinant valstybės planavimo būdu parengtą projektą socialiniam dialogui skatinti 2016–2020 m. rekomenduojame (a) neapsiriboti vien tik asocijuotais darbdaviais ir darbuotojais; (b)



neapsiriboti tik tipiniais mokymais; (c) labiau individualizuoti paramą. Neapsiribojant tipiniais mokymais, būtų galima paremti, pavyzdžiui, konsultacijas (tarpininkavimą) įmonėms, siekiančioms pagerinti darbo klimata. Rekomenduojame skatinti neformalų socialinį dialogą, partnerių kompetencijas ugdyti piramidės principu, didesniai auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.