

SOCIALINIO DIALOGO KOKYBĖS IR PLĖTROS LIETUVOJE VERTINIMAS

Galutinės ataskaitos santrauka



Lietuvos Respublikos
FINANSŲ MINISTERIJA



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

**VISIONARY
ANALYTICS**

Vertinimo paslaugos teikiamos pagal
Finansų ministerijos ir UAB „Visionary
Analytics“ 2020-04-16 vertinimo
paslaugų sutartį Nr. 14P-31

Apie ką šis vertinimas?

Europos Sąjungos institucijos¹ socialinį dialogą įvardija kaip vieną esminių Europos socialinio modelio sudedamųjų dalių ir valdymo mechanizmų. Socialinis dialogas apima įvairias darbdavių ir darbuotojų atstovų (trišalio dialogo atveju – ir valstybės) tarpusavio bendradarbiavimo formas. Šis bendradarbiavimas sudaro sąlygas spręsti su darbu susijusias problemas ar nesutarimus ir ieškoti abi puses tenkinančių kompromisų. Lietuvoje tiek 2007–2013 m., tiek 2014–2020 m. buvo investuojama į socialinio dialogo būklės gerinimą, tačiau dabartinė socialinio dialogo situacija (taigi ir šių investicijų poveikis) kol kas nėra nuosekliai ištirta ir išmatuota. Taigi, šio **vertinimo tikslas** buvo nustatyti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį ir investicijų į socialinio dialogo plėtrą 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiu kryptis, siekiant užtikrinti socialinio dialogo plėtrą ir kokybę Lietuvoje. Atitinkamai šio **vertinimo objektai** yra du: 1) socialinio dialogo situacija Lietuvoje ir 2) 2014–2020 ES fondų investicijos į socialinį dialogą.

Vertinimo metodai

Įvardiniame vertinimo etape buvo rekonstruota politikos kaitos teorija bei suformuluoti socialinio dialogo kokybės kriterijai ir gerosios praktikos standartai, kuriais buvo vadovautasi atliekant šį vertinimą. Didžioji dalis vertinimo išvadų suformuluotos remiantis vertinimo metu atlikta apklausos duomenų analize. Apklausoje dalyvavo socialinių partnerių atstovai, įmonių ar viešų įstaigų darbuotojai, darbdaviai ar jų atstovai bei ES projekto veiklų dalyviai. Reprezentatyvioje apklausoje dalyvavo 1606 respondentai iš kurių 1 336 visiškai užpildė apklausą, o 270 – iš dalies. Pastebėtos tendencijos taip pat buvo tikrinamos ir papildomos remiantis kitų pirminių ir antrinių šaltinių duomenimis bei statistiniais ir ES struktūrinės paramos kompiuterinės informacinės valdymo ir priežiūros sistemos stebėsenos duomenimis. Vertinimo metu buvo atlikti interviu su institucijų, darbdavių ir darbuotojų atstovais bei ES investicijų priemonės dalyviais, o pagrindinės vertinimo įžvalgos aptartos su suinteresuotųjų šalių atstovais diskusijoje-seminare.

Pagrindinės įžvalgos apie socialinio dialogo būklę Lietuvoje

Nacionalinės trišalės tarybos veikla

Nacionalinės **trišalės tarybos veikla tarybos narių buvo vertinama kaip gana reguliari, o joje sprendžiami klausimai – aktualūs ir svarbūs** socialinių partnerių organizacijoms. Trišalės tarybos nariai aktyviai diskutuoja darbo santykių (pvz., dėl darbo kodekso pakeitimų, dėl socialinio dialogo skatinimo įstatymo projekto) ar minimalaus mėnesinio atlyginimo klausimais. Vis dėlto Trišalė taryba **nėra laikoma ekonominės ir socialinės politikos formavimo įrankiu**. Pavyzdžiui, su socialiniais partneriais retai konsultuojamasi darbo rinkos politikos ar mokesčių verslui klausimais.

Nors Trišalės tarybos nariai bendradarbiavimą apibūdina kaip didžiąja dalimi geranorišką, sklandų ir gana produktyvų, tačiau pastebi, kad į jų poziciją ne visuomet yra atsižvelgiama, o tarybos nariams kartais pritrūksta noro ieškoti konsensuso. Kiti svarbūs Trišalės tarybos veiklos apribojimai yra šie:

- **Trišalė taryba nėra pakankamai autonomiška** – taryba veikia kaip SADM padalinys, o ne atskira, savarankiška ir nepriklausoma institucija. Tai yra viena iš priežasčių, dėl kurių kitos ministerijos nejaučia atsakomybės aktyviau su ja bendradarbiauti ir užima veikiau stebėtojų poziciją, o visuomenėje Trišalės tarybos veikla nėra pakankamai matoma. Taip pat nepriklausomos institucijos statusas socialiniams partneriams suteiktų daugiau veiklos galimybių.
- Socialiniams partneriams **trūksta galimybių priimti įrodymais grįstus sprendimus**, dėl Trišalei tarybai pavaldaus sekretoriato ar analogiško padalinio trūkumo, kuris

¹ Europos Parlamentas (2019). „Socialinis dialogas“. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Prieinama internete: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.3.7.pdf

reguliariai teiktų tarybai reikalingą informaciją, duomenis, analitinio pobūdžio įžvalgas ar rekomendacijas.

Socialinio dialogo procesas ir rezultatai

Kolektyvinės sutartys

Kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėpties mastas, siekiantis vos 15-20 proc., išlieka vienas žemiausių visoje ES. Socialinis dialogas pasižymi menkai koordinuota ir decentralizuota kolektyvinių derybų sistema – dauguma vertinimo metu atliktos apklausos respondentų, kurių darbovietėse galioja kolektyvinė sutartis (36 proc.), nurodė ją esant darbdavio ar darbovietės lygmens (15 proc.), o vos 3 proc. nurodė, kad jų darbovietėse yra galiojanti teritorinės sutartis.

Kolektyvinių sutarčių svarba darbovietėse vertinama dviprasmiškai – darbuotojai kolektyvinės sutarties svarbą vertina palankiau nei darbdaviai, nors pastarieji yra labiau linkę sutikti, kad į jų poreikius buvo atsižvelgta pasirašant sutartį. Dalis respondentų nurodė, kad kolektyvinės sutarties svarba jų darbovietėse yra nedidelė dėl sutarties formalumo ir tik „kosmetinio“ darbo sąlygų pagerinimo, išlygų ir išimčių taikymo bei abstrakčių sutarties nuostatų. Dauguma darbdavių (88 proc.) yra linkę manyti, kad jie laikosi sutarties sąlygų, kai taip manančių darbuotojų yra reikšmingai mažiau (65 proc.) Šis skirtumas susijęs su atotrūkiu tarp darbuotojų ir darbdavių suvokimo, koks elgesys yra priimtinas, bei vis dar paplitusio požiūrio, kad kolektyvinė sutartis yra naudingesnė darbuotojui. Nors buvo aptikta teigiamų pavyzdžių, kai kolektyvinė sutartis leido pagerinti darbo sąlygų aspektus bei pagerinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius, tačiau tai išlieka labiau išimtis nei taisyklė.

Tarp priežasčių, kodėl darbovietėse negalioja kolektyvinė sutartis, išskiriamas darbuotojų iniciatyvos ir žinių trūkumas, konflikto su darbdaviu vengimas. Darbdaviai nėra motyvuoti pasirašyti kolektyvinės sutarties, nes vengia administracinės naštos ir darbuotojų tarpusavio susiskaldymo bei abejoja sutarties naudingumu įmonės konkurencingumui. Be to, kolektyvinės sutartys laikomos neaktualiomis, jei darbovietėje vyrauja geri darbo santykiai, arba yra per mažas skaičius darbuotojų.

Informavimas ir konsultavimas

Didesnė darbuotojų dalis yra reguliariai informuojama įvairiais su darbu susijusiais klausimais, tačiau konsultavimas bei įtraukimas į darbovietėse priimamų sprendimų priėmimą nėra tokie dažni. Daugiau nei ketvirtadalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų (27 proc.) pažymėjo, kad nėra reguliariai kviečiami išreikšti savo nuomonę formaliuose susirinkimuose bei nemano, kad į jų išsakomą nuomonę ar poreikius yra atsižvelgiama. Taip pat, reikšmingai išsiskiria darbuotojų ir darbdavių šių veiklų vertinimas, - darbuotojai yra daug labiau linkę nesutikti, kad veiklos yra vykdomos reguliariai ir kokybiškai. Dažna problema išlieka formalus informavimo ir konsultavimo veiklų vykdymas.

Kiti vertinimo metu pastebėti su informavimu ir konsultavimu susiję aspektai yra šie:

- Darbuotojai dažniausiai informuojami bei konsultuojami tiesiogiai su darbo atlikimu susijusiais klausimais, t. y. dėl darbo organizavimo (83 proc.) bei darbo ir poilsio laiko (78 proc.). Mažiausiai liečiamos temos – lygios galimybės (39 proc.), socialinė apsauga (53 proc.) ir darbuotojų atleidimo bei įdarbinimo klausimai (51 proc.).
- Darbdavių pateikiama informacija būna neišsami, motyvuojant tuo, kad darbuotojams ji nėra aktuali ar reikalinga. Tai ypač pastebima įmonės ar įstaigos finansinės būklės klausimų atveju – daugiau nei trečdalis (35 proc.) vertinimo apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigė tokios informacijos per pastaruosius 3 mėn. negavę.
- Informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumu labiausiai patenkinti įmonėse veikiančių profesinių sąjungų nariai bei darbuotojų patikėtiniai. Įmonėse ar įstaigose, kuriose darbuotojų atstovų nėra, tiek informavimas, tiek konsultavimas vyksta rečiau.

- Neformalios diskusijos ar pasitarimai darbo klausimais reguliariai vyksta vos daugiau nei pusėje visų darbuotojų (57 proc.), o net ketvirtadalyje darbuotojų (25 proc.) tokie pasitarimai visai nevyksta arba vyksta retai.
- Informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumas ir kokybė labiausiai priklauso nuo įmonės ar įstaigos vadovo bei vidinės organizacijos kultūros. Geranoriškai socialinio dialogo atžvilgiu nusiteikę vadovai yra labiau linkę atvirai informuoti bei reguliariai konsultuotis su darbuotojais.

Socialinio dialogo poveikis

Informavimo ir konsultavimo veiklų vertinimas dažnu atveju sutampa su darbo sąlygų aspektų vertinimu. Geriausiai vertinti darbo sąlygų aspektai buvo dažniausiai aptariami su darbuotojais. Šie panašumai pastebimi ir tais atvejais, kai darbuotojai nebuvo patenkinti savo darbo sąlygų aspektais. Šie rezultatai rodo, kad kokybiškesnis socialinis dialogas galėtų prisidėti gerinant darbo sąlygas (pvz., skaidrumas ir aiškumas finansiniais įmonės klausimais gali sumažinti darbuotojų apmaudą dėl darbo užmokesčio tvarkos).

Kitos vertinimo metu pastebėtos darbo sąlygų tendencijos, kurias būtų galima spręsti socialinio dialogo pagalba, yra šios:

- Dauguma darbuotojų buvo patenkinti darbo ir poilsio režimu bei darbo sauga (atitinkamai 74 proc. ir 67 proc.).
- Reikšminga visų darbuotojų dalis (net 36 proc.) teigė nesijaučianti tinkamai atlyginama už atliekamą darbą, o dar 15 proc. darbuotojų nurodė nežinantys. Ketvirtadalis (25 proc.) darbuotojų neigiamai įvertino savo karjeros perspektyvas.
- Vos daugiau nei pusė (54 proc.) darbuotojų buvo linkę sutikti su teiginiu, kad nebijo prarasti darbo.
- Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė, kad darbovietėse esama diskriminacijos dėl lyties.
- Lietuvoje darbuotojų kvalifikacijos kėlimui dėmesio skiriama per mažai – 2019 m. Eurostat duomenimis, vos 7 proc. darbuotojų Lietuvoje buvo dalyvavę mokymuose per pastarąsias keturias savaites.

Socialinio dialogo sąlygos

Socialinių partnerių atstovavimo mastas tebėra mažas. 2019 m. narystė profesinėse sąjungose siekė tik 7,1 proc.². Verslininkų ir darbdavių asociacijų atstovavimo mastas yra šiek tiek didesnis, bet taip pat santykinai mažas - 2019 m. vos 12,7 proc. visų veikiančių ūkio subjektų priklausė darbdavių organizacijai. Šių organizacijų įtaką riboja tarpusavio fragmentacija bei finansinių ir žmogiškųjų išteklių trūkumas, dėl kurių susiduriama su žinių, gebėjimų ir galimybių teikti nuolatinę pagalbą organizacijų nariams stoka. Dėl šios priežasties, socialinių partnerių organizacijos negali prisidėti aktyvesnės rolės skatinant kokybišką socialinį dialogą Lietuvos įstaigose ar įmonėse. Situaciją apsunkina ir tai, kad, išskyrus Trišalės tarybos atveju, profesinių sąjungų bei darbdavių atstovų organizacijoms nėra taikomi reprezentatyvumo kriterijai. Kita dažna vangaus socialinio dialogo priežastimi yra laikoma darbdavių, darbuotojų bei jų atstovų žinių ir gebėjimų dalyvauti socialinio dialogo veiklose stoka.

Socialinio dialogo vystymuisi taip pat iššūkių kelia socialinių partnerių organizacijų **neigiamas vienas kito vertinimas** – 2017 m. VDI vykdytoje apklausoje daugiau nei pusė (55 proc.) profesinių sąjungų atstovų pažymėjo, kad darbdavių organizacijų veiklą vertina blogai, kai tuo tarpu net 71 proc. darbdavių organizacijų atstovų pasakė tą patį apie profesinių sąjungų veiklą. Tarp pagrindinių problemų įvardijama tai, kad profesinės sąjungos netinkamai atstovauja darbuotojų interesams, o darbdaviai – nesilaiko susitarimų. Darbdaviai darbuotojais pasitiki labiau, nei pastarieji darbdaviais (2019 m. Europos įmonių tyrimo duomenimis, 17 proc. darbuotojų nurodė mažai arba nei kiek nepasitikintys darbdaviais, o darbuotojais nepasitikinčių darbdavių dalis sudarė tik 7 proc.).

² Lietuvos statistikos departamento vertinimo metu suteikti duomenys apie narystę organizacijose ir profesinių sąjungų narių skaičių lyginant su darbuotojais.

Įmonės lygmeniu darbuotojus gali atstovauti **darbo tarybos** arba **darbuotojų patikėtiniai** (jeigu įmonėje yra mažiau nei 20 darbuotojų), bet šių tipų darbuotojų atstovai yra mažumoje įmonių. Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) duomenimis, 2018 m. darbuotojų patikėtinis buvo išrinktas maždaug ketvirtadalyje (25 proc.) iš visų VDI patikrintų ūkio subjektų³. Tuo tarpu 2020 m. VDI pateikti duomenys rodo, kad darbo tarybas buvo įsteigę 4 654 ūkio subjektai. Tai sudaro vos 44 proc. visų ūkio subjektų, kuriuose darbo taryba turėtų būti steigiama. Taip pat dalis įsteigtų darbo tarybų veiklos nevykdo arba vykdo formaliai.

Socialinio dialogo būklė pagal sektorių, ūkio šaką, regionus, įmonių dydį/kapitalą

Pagal sektorių. Viešajame sektoriuje, kur kolektyvinių sutarčių aprėptis yra reikšmingai didesnė nei privačiame sektoriuje, darbo sąlygos yra vertinamos prasčiau nei privačiame sektoriuje. Kitų socialinio dialogo veikų vykdymas viešajame ir privačiame sektoriuose labai nesiskiria, o į darbuotojų nuomones bei poreikius labiau atsižvelgiama privačiame sektoriuje. Bene svarbiausias skirtumas tarp darbo sąlygų viešajame ir privačiame sektoriuose - kvalifikacijos kėlimo galimybės viešajame sektoriuje vertintos geriau, nei privačiame sektoriuje, o atlyginimas už atliktą darbą buvo geriau vertintas privačiame sektoriuje. Apklauso duomenimis, atlyginimu patenkintų darbuotojų dalis viešajame sektoriuje siekė 46 proc., privačiame – 56 proc., bet darbuotojų galimybės kelti kvalifikaciją geriau vertintos viešajame sektoriuje (atitinkamai 79 proc. ir 62 proc.). Dėl geresnių darbo sąlygų privataus sektoriaus darbuotojai šiek tiek labiau pasitiki savo darbdaviais (67 proc. privačiame sektoriuje teigė pasitikintys, ir 61 proc. viešajame), tačiau turi mažiau žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge, nei viešo sektoriaus darbuotojai (privačiame 57 proc., o viešajame 61 proc. pažymėjo, kad turi pakankamai žinių).

Pagal ūkio šaką. Esama ryškių kontrastų ne tik tarp skirtingų ūkio šakų, bet ir ūkio šakose veikiančių segmentų. Atitinkamai, šakos tarybų veikla priklauso nuo kiekvienoje iš jų esamos socialinio dialogo tradicijos bei darbo santykių kultūros, - dalis veiklą vykdo formaliai, tačiau esama ir itin teigiamų pavyzdžių. Geriausiai socialinis dialogas ir jo poveikis vertintas finansų ir draudimo veiklą vykdančiose įmonėse, o prasčiausiai viešojo valdymo ir gynybos srityje.

Pagal regionus. Teritorinio lygmens socialinis dialogas yra menkai išvystytas – kolektyvinės sutartys pasirašomos retai, o teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos veikia vos kas penktoje savivaldybėje. Socialinio dialogo mastas ir kokybė didžiuosiuose miestuose reikšmingai nesiskiria nuo likusios Lietuvos. Tiksliai įvertinti socialinio dialogo būklę skirtinguose regionuose yra sudėtinga, nes apklausos respondentų atsakymai daugiau atspindi socialinio dialogo būklę respondentų atstovaujamoje ūkio šakoje konkrečios apskrities atveju.

Pagal įmonių dydį. Geriausiai socialinio dialogo veiklos buvo vertintos labai mažose bei didelėse įmonėse, prasčiausiai, - vidutinio dydžio (50-249 darbuotojai) įmonėse. Nors mažose įmonėse darbuotojų atstovavimo mastas yra mažesnis, jose darbuotojai jaučiasi labiau įtraukti į sprendimų priėmimo procesą, nes dažniau tiesiogiai bendradarbiauja su darbdaviais (vertinimo metu atliktoje apklausoje net 40 proc. darbuotojų, dirbančių labai mažose įmonėse visiškai sutiko, kad į jų nuomonę ir poreikius visada atsižvelgiama). Vis dėlto, dėl šios priežasties, mažose įmonėse darbuotojų atstovavimas dažnai yra traktuojamas kaip nereikalingas, o tai apsunkina socialinio dialogo plėtrą Lietuvoje, kur apie 90 proc. įmonių esama mažiau nei 20 darbuotojų. Stambių įmonių darbuotojai yra mažiau patenkinti savo darbo sąlygomis (20 proc. stambių įmonių darbuotojų nurodė esantys visiškai patenkinti darbo sąlygomis, kai labai mažose įmonėse taip manė 36 proc. darbuotojų) bei socialinio dialogo kokybe.

Pagal įmonių kapitalą. Lyginant Lietuvos ir užsienio kapitalo įmones, pastarosios pasižymi geresniu darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimu bei šiek tiek geresniu darbo sąlygų vertinimu. Vis dėlto kvalifikacijos kėlimo galimybės vertinamos santykinai prastai abejose įmonių grupėse, o reikšmingų skirtumų tarp socialinio dialogo veiklų nepastebėta.

³ Daugiau informacijos žr.: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6071086>

LR darbo kodekso naujovės

2017 m. įsigalioję Darbo kodekso pokyčiai itin didelio poveikio socialiniam dialogui lig šiol neturėjo, tačiau pastebėta teigiamų tendencijų.

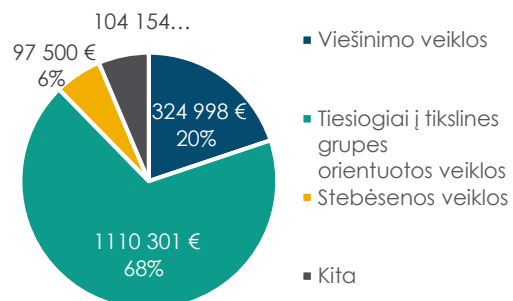
- **Kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas tik profesinių sąjungų nariams** turėjo padėti spręsti menko profesinių sąjungų reprezentatyvumo aspektą bei paskatins darbuotojus stoti į profesines sąjungas. Vis dėlto, ši **nuostata neturėjo ryškaus poveikio**, o narystė profesinėse sąjungose toliau išlieka žema. Viena iš esminių problemų yra ta, kad **geresnių sąlygų sudarymas profesinės sąjungos nariams galimai yra diskriminacinis** likusių darbuotojų atžvilgiu, todėl darbdaviai vengia tai daryti. Kita vertus, darbdaviams tai taip pat kuria papildomą administracinę našta ir skaldo darbuotojų kolektyvą, todėl jie yra linkę išplėsti kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams.
- Numatytas **privalomas darbo tarybų steigimas** įmonėse ar įstaigose, kuriose esama daugiau nei 20 darbuotojų **paskatino darbo tarybų steigimąsi, tačiau socialinio dialogo kokybės ryškiai nepagerino**. Virš 50 proc. ūkio subjektų, kuriuose turėtų būti veikianti darbo taryba, vis dar jų nėra, o dalyje darbo tarybų veikla vykdoma formaliai ir nekokybiškai. Reikšminga darbo tarybų narių dalis teigė stokojanti žinių ir gebėjimų, kaip atlikti savo darbuotojų atstovavimo funkciją. Taip pat patiems darbdaviams trūksta gerųjų pavyzdžių, atskleidžiančių, kaip darbo santykių demokratijos (angl. *industrial democracy*) principų diegimas gali atnešti ekonominę grąžą.
- Nors buvo **įteisintas darbuotojų atstovų įsitraukimas į valstybės ar savivaldybės įmonių** valdymo ar priežiūros **organus** ir šioje srityje esama gerų pavyzdžių, **tai dar nėra plačiai taikoma praktika**, - darbdaviai nepasitiki darbuotojų kompetencijomis, nenori atskleisti konfidencialios informacijos.
- 2017 m. buvo **išplėstos darbo ginčų komisijų dėl teisės kompetencijų ribos**. Dėl šios priežasties, **komisijoms pateikiamų prašymų skaičius reikšmingai išaugo, o 2019 m. buvo įsteigtos dar trys darbo ginčų komisijos** (šiuo metu jų yra 22). Ši tendencija rodo darbuotojų suaktyvėjimą ginant savo teises ir augantį pasitikėjimą darbo ginčų komisijomis.

Pagrindinės išvalgos apie ES 2014-2020 m. veiksmų programos investicijų poveikį

Vertinime buvo analizuojamas projektas „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001), kurio įgyvendinimui numatyta 1,7 mln. Eur. Veiklų vertinimas buvo atliktas skirstant jas į tris grupes:

- **Viešinio veiklos**, kuriomis siekiama didinti visuomenės suinteresuotumą, suteikti bendrą informaciją apie socialinį dialogą.
- **Tiesiogiai į tikslines grupes orientuotos veiklos**, kuriomis siekiama ugdyti darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų kompetencijas, derybinius įgūdžius, gilinti žinias apie socialinį dialogą ir darbo teisę.
- **Stebėsenos veiklos**, kuriomis siekiama stebėti visuomenės nuostatų kaitą, įvertinti organizacijų pasiekimus socialinio dialogo srityje.

Suplanuotų projekto išlaidų pasiskirstymas pagal veiklų rūšis



Pastaba: „Kita“ sudaro netiesioginės išlaidos bei informavimas apie projektą. Šaltinis: Visionary Analytics, remiantis VDI duomenimis (2020-08-06)

2014-2020 m. ES investicijų į socialinį dialogą **intervencijos neturėjo reikšmingo poveikio darbo sąlygoms ir darbo rinkos patrauklumui**. Vis dėlto, **pastebimi skirtumai tarp projekte**

dalyvavusių ir nedalyvavusių respondentų požiūrio į savo gebėjimus ir galimybes dalyvauti socialiniame dialoge. Šis aspektas leidžia daryti išvadą, kad dalis į tikslines grupes orientuotų veiklų pasiteisino ir buvo naudingos.

Pagrindinės priežastys, dėl kurių intervencijų poveikis yra ribotas, yra šios:

- **Projekto veiklų mastas buvo ribotas** – vertinimo metu projekto veiklose buvo sudalyvavę 6 269 asmenys. Žvelgiant visos Lietuvos mastu, toks dalyvių skaičius nėra didelis. Iš vykdytos apklausos respondentų, vos 13 proc. buvo dalyvavę veiklose, nors šios buvo aktualios visiems apklausos respondentams;
- **Pritrūko ryškesnės orientacijos į konkrečios tikslinės grupės poreikius** (pvz., darbo tarybų narius, privataus sektoriaus darbdavius ar pan.). Veiklų turinys dažnai buvo gan abstraktus pobūdžio, todėl negalėjo suteikti pakankamai žinių ar gebėjimų, reikalingų spręsti konkrečias problemas, su kuriomis susiduria tam tikri sektoriai ar įmonių/ darbuotojų grupės;
- **Dalis viešinimo veiklų**, nors į jas buvo investuota nemaža dalis finansavimo, **nebuvo tikslingos ar kokybiškai įgyvendintos**. Tikėtina, kad tokios veiklos kaip socialinio dialogo svetainės rengimas, vaizdo klipai, kūrybiniai konkursai ir informacinė atributika, neturės jokie poveikio.
- **Dalis į tikslines grupes orientuotų veiklų**, pavyzdžiui konferencijos darbo teisės klausimais bei apskrito stalo mokymai-diskusijos **pasiteisino, tačiau dalis veiklų**, pavyzdžiui kai kurie mokymai-diskusijos socialinio dialogo klausimais **buvo įgyvendinti nekokybiškai**. Didžiausia problema buvo tai, kad mokymų temos nebuvo tiesiogiai susijusios su socialiniu dialogu, o patys mokymai – į socialiniui dialogui reikalingų įgūdžių stiprinimą;
- **Pritrūko konsultacinio pobūdžio veiklų**, kai darbuotojai ar darbdaviai būtų galėję pasikonsultuoti dėl realiai kilusių situacijų jų darbovietėje. Būtent tokio tipo veiklos susilaukė ypač teigiamų įvertinimų.

Pastebėti iššūkiai, susiję su kokybišku socialinių partnerių įtraukimu į projekto veiklų planavimą. Taip pat, socialiniams partneriams abejonių kėlė VDI, kaip projekto įgyvendintojo rolė, nes šios įstaigos pagrindinė veikla yra ribotai susijusi su socialinio dialogo skatinimu. Administracinę našta projekto partneriams didino privačioms įmonėms taikomas *de minimis* reikalavimas, kuris taip pat riboja darbdavių ir darbuotojų galimybes ir motyvaciją dalyvauti projekto veiklose.

Strateginiai siūlymai ir rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiui

Siekiant išplėsti socialinio dialogo mastą ir pagerinti kokybę, 2021-2027 m. būtų tikslinga įgyvendinti šiuos strateginio pobūdžio pokyčius:

- Įvesti socialinių partnerių organizacijoms taikomus **reprezentatyvumo kriterijus** ne tik Trišalėje taryboje, tačiau ir šakos ar teritorijos lygiais. Reprezentatyvumo kriterijai padėtų aiškiau apibrėžti, kurios organizacijos gali tinkamai atstovauti didžiąją dalį tos šakos ar teritorijos narių. Šis sprendimas taip pat galėtų **paskatinti socialinių partnerių konsolidaciją**, kuri padėtų sutelkti trūkstantus finansinius ir žmogiškuosius išteklius.
- Norint užtikrinti socialinių partnerių skaidrumą, vertėtų **rinkti duomenis apie socialinių partnerių reprezentatyvumą** (t. y. narių skaičius ar rinkos dalis, kurią apima organizacijos nariai). Šiuo metu tokie duomenys yra riboti ir nepatikimi.
- **Stiprinti tiek socialinių partnerių, tiek jų narių derybinius gebėjimus ir žinias** apie socialinį dialogą. Ateityje dalį veiklų būtų galima nukreipti į šių organizacijų (ypač šakinių) ekonominių ir teisinių žinių stiprinimą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad socialinių partnerių organizacijos išlieka pačios atsakingos už savo organizacijų veiklos bei socialinio dialogo mastą ir kokybę, todėl tiesioginė parama šioms organizacijoms nėra tikslinga.
- Stiprinti trišalės tarybos veiklą sudarant galimybes priimti įrodymais grįstus sprendimus **per ekspertinės institucijos ar nepriklausomo sekretoriato teikiamas informacinio bei analitinio pobūdžio paslaugas**. Šią funkciją galėtų atlikti Vyriausybės strateginės analizės centras

(STRATA), kurio pagrindinė užduotis ir yra teikti nepriklausomą, tiriamąją veiklą grįstą informaciją, reikalingą įrodymais pagrįstiems viešosios politikos sprendimams priimti.

- **Įvesti kriterijus, leidžiančius atskirti socialinių partnerių organizacijas nuo tokių įgaliojimų neturinčių darbuotojų ar darbdavių asociacijų**, turinčių kitas (pvz., lobistinio pobūdžio) funkcijas. Be šių įgaliojimų Lietuvoje verslo asociacijos negali įpareigoti savo narių vykdyti kolektyvinėse sutartyse numatytas nuostatas, o jų atliekamos funkcijos nėra tolygios kitose ES šalyse esančių darbdavių organizacijų funkcijoms.
- **Palengvinti streiko paskelbimo sąlygas**, pavyzdžiui, išplečiant šią teisę ne tik profesinių sąjungų darbuotojams, arba sutrumpinant streiko įspėjimo terminą. Tokiu būdu darbuotojai įgautų daugiau derybinės galios, taigi darbdaviams atsirastų papildomas interesas dalyvauti kolektyvinėse derybose.
- **Sudaryti galimybes šakos sutartį taikančioms įmonėms ar įstaigoms** kai kurias darbo kodekso nuostatas pakeisti kolektyvinės sutarties nuostatomis įvedant daugiau lankstumo. Pavyzdžiui, kai kurių darbo kodekso nuostatų galėtų būti atsisakoma mainais į geresnes darbo sąlygas jei su tuo sutinka darbuotojai.

Kitos rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiui yra šios:

- **Labiau pritaikyti veiklas kelioms pasirinktoms fikslinėms grupėms**, taip siekiant poveikio labai apibrėžtoje srityje. Pavyzdžiui, veiklas galima orientuoti į įmonių darbuotojus, darbdavius ar darbo tarybų bei profesinių sąjungų narius (kiekvieną grupę traktuojant atskirai) keliuose pasirinktose ūkio šakose, arba konkrečioje Lietuvos teritorijoje. **Daugiausia dėmesio siūlytume skirti kelioms (2-3) pasirinktoms ūkio šakoms privačiame sektoriuje.**
- Daugiau dėmesio skirti tiksliniams, į konkrečios šakos problemas, orientuotiems mokymams ir diskusijoms bei aktualių įrankių kūrimui (pvz., kolektyvinės sutarties šablono). Tokioms veikloms pasiteisinus, jos galėtų būti pritaikomos kitoms ūkio šakoms ar jų segmentams.
- **Planuoti daugiau konsultacinio pobūdžio mokymų**, kai mažoje grupėje gali būti aptariami konkrečiai tikslinei grupei kylantys klausimai, nes veiklos, kurių metu yra nagrinėjami labai konkretūs darbovietėse iškilę klausimai pasiteisina labiausiai. Ypač aktualu būtų pasiūlyti praktinius sprendimus, **kaip kokybiškai įgyvendinti socialinio dialogo veiklas** (pvz., kaip tinkamai informuoti ir konsultuoti konkrečiais klausimais, arba kokio poveikio galima tikėtis iš kolektyvinės sutarties), akcentuojant socialinio dialogo, kaip įrankio skirto problemoms spręsti, naudą.
- Daugiau dėmesio skirti įvairių socialinio dialogo formų skatinimui privačiose įmonėse. Ypač aktualu **labiau informuoti darbdavius apie socialinio dialogo**, įskaitant ir kolektyvinių sutarčių, **ekonominę naudą** (pvz., pasitelkiant Lietuvos įmonių gerosios praktikos pavyzdžius ar socialinio dialogo „ambasadorius“). Tikslinga šiuos klausimus pasiūlyti įtraukti į įvairias reguliariai vykstančias personalo konferencijas, kai keli pranešimai gali būti orientuoti ne tik į darbo kodekso aiškinimą, bet ir į konkrečių darbovietėse esančių problemų sprendimą socialinio dialogo pagalba.
- **Skatinti gerosios praktikos sklaidą**, pateikiant pavyzdžius kai socialinio dialogo pagalba buvo išspręsta konkreti darbovietės problema. Ypač vertinga būtų pasidalinti gerosiomis praktikomis Lietuvos įmonėse, - pavyzdžių dalinimasis vietos kontekste (atsižvelgiant į Lietuvos teisinę aplinką) galėtų pademonstruoti, kokios socialinio dialogo priemonės Lietuvoje išties veikia ir gali turėti teigiamą poveikį.
- **Dalį viešinimo bei į tikslines grupes orientuotų veiklų skirti darbo tarybų nariams bei įstaigų ar įmonių, kuriose veikia darbo tarybos, vadovybei.** Pavyzdžiui, ateityje būtų galima organizuoti atvirų mokymų sesijas darbo tarybų nariams, kuriuose pristatoma geroji informavimo ir konsultavimo praktika, ar pateikiami pavyzdžiai kaip kitose įmonėse ar įstaigose darbo tarybos sprendžia įvairius klausimus.
- Atsižvelgiant į tai, kad VDI privaloma pranešti apie darbo tarybų įsteigimą konkrečioje įstaigoje ar įmonėje, **VDI gali atlikti nuolatinę tarybų stebėseną** ir, nustatant pažeidimus, aktyviau taikyti nuobaudas ar padėti ieškoti sprendimų.

Ateityje įgyvendinant ES lėšomis finansuojamą projektą, orientuotą į socialinio dialogo plėtrą, siūlome atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- **Į projekto (ir priemonės) veiklų planavimą socialinius partnerius siūlome įtraukti dar prieš prasidedant planavimo veikloms**, ir dar kartą išsamiai aptarti su visais projekte norinčiais dalyvauti socialiniais partneriais, ar VDI yra tinkamiausias projekto vykdytojas. Šiuo atveju, svarbu suteikti socialiniams partneriams galimybę pasiūlyti alternatyvius būdus administruoti priemonės ar projekto veiklas.
- **Socialiniams partneriams pasiūlyti veiklas įgyvendinti kartu**, pavyzdžiui organizuojant bendrą mokymų sesiją, kai už dalį mokymų turinio yra atsakingos profesinės sąjungos, o už kitą dalį – darbdavių organizacijos.
- **Dalį mokymų-diskusijų pakeisti atvirais mokymais**, kuriems nėra taikomas *de minimis* reikalavimas. Atviri mokymai gali būti orientuoti į konkrečias tikslines grupes (pvz., pasirinktos šakos darbdavius), todėl jie neprarastų savo aktualumo, tačiau taip pat nebūtų pernelyg plataus pobūdžio.
- **Ieškoti būdų, kaip būtų galima motyvuoti darbdavius** dalyvauti projekte veiklose nepaisant *de minimis* reikalavimo, **ar padėti susitvarkyti su administracine našta**. Vienas iš būdų – motyvuoti darbdavius užtikrinant veiklų aktualumą abejoms pusėms, pavyzdžiui, išsiaiškinant konkrečius darbdavių poreikius ir stengiantis juos atliepti.
- **Atsisakyti** tokių viešinimo veiklų kaip **informacinės atributikos** (puodelių, medžiaginių maišelių ir pan.), **kūrybinių konkursų** socialinio dialogo tematika bei **spaudos konferencijų**, nes jų kuriama pridėtinė vertė yra labai ribota. **Vaizdo klipų turinį labiau pritaikyti** ne profesinių sąjungų reklamai, o **socialinio dialogo proceso ir naudos aiškinimui**. Taip pat, vertėtų labiau akcentuoti kuo socialinis dialogas yra naudingas darbdaviams. Nesant galimybei to padaryti, ateityje siūlome vaizdo klipų atsisakyti, o lėšas veikiau investuoti į gilesnį turinį atskleidžiančias televizijos ar radijo laidas.
- **Permaštyti** dabartinę **informacinio savipagalbos tinklalapio koncepciją** siekiant šį tinklalapį geriau pritaikyti tikslinės grupės poreikiams arba, stokojant galimybių to padaryti, šio tinklalapio atsisakyti.
- Ateityje siūlome tęsti tokias viešinimo veiklas kaip **straipsniai regioninėje spaudoje ir internetinėje žiniasklaidoje, leidiniai bei lankstinukai**, tačiau skirti daugiau dėmesio jų kokybei. Viena iš galimybių būtų surengti trumpų straipsnių ciklą, kai išnagrinėjamas konkretus darbuotojui ar darbdaviui kylantis klausimas, kuris arba yra tiesiogiai susijęs su socialinio dialogo veikla arba gali būti sprendžiamas socialinio dialogo pagalba.