Vertinimo apžvalga

Finansų politikos departamento Ekonominės analizės ir vertinimo skyriaus darbo dokumentas

**Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje** **vertinimas**

Užsakovas: Lietuvos Respublikos finansų ministerija (FM)

Vertinimą atliko: UAB „Visionary Analytics“, 2020 m.

**Vertinimo tikslas, uždaviniai, apimtis, metodai**

**Vertinimo tikslas** – nustatyti 2014–2020 m. Europos Sąjungos (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.

**Vertinimo uždaviniai:**

1. Nustatyti socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijus ir geros praktikos standartus;
2. Vadovaujantis socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijais ir geros praktikos standartais, įvertinti visų formų ir lygių socialinio dialogo situaciją ir kokybę Lietuvoje, skirtingų darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų nuostatas socialinio dialogo atžvilgiu bei socialiniam dialogui įtaką darančius veiksnius;
3. Pagal nustatytus vertinimo kriterijus įvertinti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį;
4. Nustatyti socialinio dialogo tobulinimo kryptis 2021–2027 metais.

**Apimtis**

Šio vertinimo objektas yra dvejopas: 1) socialinio dialogo situacija Lietuvoje ir 2) 2014–2020 ES fondų investicijos į socialinį dialogą.

**Naudoti metodai**

Literatūros apžvalga, apklausa, interviu, fokusuota grupinė diskusija, intervencijų logikos analizė, užsienio atvejo studijos, statistinė ir grafinė apklausos duomenų analizė, gerosios praktikos pavyzdžių analizė.

**Pagrindiniai vertinimo rezultatai**

Vertinime nustatyta, kad nors pastebima teigiamų tendencijų, socialinio dialogo būklė Lietuvoje nuo 2007–2013 m. laikotarpio labai reikšmingai nesikeitė:

* **Kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėpties mastas išlieka vienas žemiausių visoje ES, - pastarasis siekia vos 15-20 proc.** Didžioji dalis darbovietėse galiojančių sutarčių yra darbdavio lygmens, o kitų kolektyvinių sutarčių tipai galioja retai. 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. Galiausiai, kolektyvinės sutartys laikomos neaktualiomis, jei darbovietėje vyrauja geri darbo santykiai, arba yra per mažas skaičius darbuotojų.
* **Didesnė dalis darbuotojų yra reguliariai informuojami įvairiais su darbu susijusiais klausimais, tačiau konsultavimas bei įtraukimas į darbovietėje priimamų sprendimų priėmimą nėra toks dažnas.** Darbuotojai yra dažniausiai informuojami bei konsultuojami tiesiogiai su darbo atlikimu susijusiais klausimais. Bendrai, informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumas ir kokybė didžiąja dalimi priklauso nuo įmonės ar įstaigos vadovo bei vidinės organizacijos kultūros.
* 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, kuomet darbuotojai nebuvo patenkinti savo darbo sąlygų aspektais. **Šie rezultatai rodo, kad kokybiškesnis socialinis dialogas galėtų prisidėti gerinant darbo sąlygas.**
* **Neformalios diskusijos ar pasitarimai darbo klausimais reguliariai vyksta vos daugiau nei pusėje visų darboviečių (57 proc.),** kai tuo tarpu net ketvirtadalyje darboviečių (25 proc.) tokie pasitarimai visai nevyksta arba vyksta retai.
* **Ženkli dalis darbuotojų teigė esantys nepatenkinti dėl savo gaunamo atlyginimo ir karjeros galimybių, jautė baimę prarasti darbą.** Geriausiai vertinti darbo sąlygų aspektai – darbo sauga, darbo ir poilsio režimas ir socialinės garantijos.

**Socialinio dialogo vertinimas pagal skirtingus pjūvius parodė šiuos rezultatus:**

* **Viešame 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 ženkliai nesiskiria.
* Esama ryškių kontrastų ne tik **tarp skirtingų ūkio šakų,** bet ir ūkio šakose veikiančių segmentų. Geriausiai socialinis dialogas ir jo poveikis vertintas finansų ir draudimo veiklą vykdančiose įmonėse, o prasčiausiai viešojo valdymo ir gynybos srityje.
* **Teritorinio lygmens** socialinis dialogas yra menkai išvystytas – kolektyvinės sutartys pasirašomos retai, o teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos veika vos kas penktoje savivaldybėje. Socialinio dialogo mastas ir kokybė didžiuosiuose miestuose reikšmingai nesiskiria nuo likusios Lietuvos.
* Geriausiai socialinio dialogo veiklos buvo vertintos **labai mažose bei didelėse įmonėse,** prasčiausiai, - **vidutinio dydžio** (50-249 darbuotojai) **įmonėse.** 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.
* **Lyginant Lietuvos ir užsienio kapitalo įmones,** pastarosios pasižymi geresniu darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimu bei šiek tiek geresniu darbo sąlygų vertinimu.

**Socialinių partnerių 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. **Narystė šiose organizacijose ir toliau išlieka žema.**

**2017 m. įsigalioję Darbo kodekso pokyčiai itin didelio poveikio socialiniam dialogui lig šiol neturėjo, tačiau pastebėta teigiamų tendencijų.** Numatytas privalomas darbo tarybų steigimas įmonėse ar įstaigose, kuriose esama daugiau nei 20 darbuotojų paskatino darbo tarybų steigimąsi, tačiau socialinio dialogo kokybės ryškiai nepagerino.

**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. Pastarasis aspektas leidžia daryti išvadą, kad dalis į tikslines grupes orientuotų veiklų pasiteisino ir buvo naudingos. Pagrindinės priežastys, dėl kurių intervencijų poveikis buvo ribotas yra 1) ribotas veiklų mastas; 2) ryškesnės orientacijos į konkrečios tikslinės grupės poreikius trūkumas; 3) nekokybiškas dalies viešinimo ir į tikslines grupes orientuotų veiklų įgyvendinimas; 4) konsultacinio pobūdžio veiklų trūkumas.

**Vertinimo rekomendacijos**

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

1. Siekiant stiprinti socialinių partnerių organizacijas, siūloma įvesti reprezentatyvumo kriterijus (šakos ir teritorijos lygiais), - tai leistų aiškiau apibrėžti, kurios organizacijos gali tinkamai atstovauti didžiąją dalį šakos ar teritorijos narių. Šis sprendimas taip pat galėtų paskatinti socialinių partnerių konsolidaciją.
2. Siūloma įvesti kriterijus, leidžiančius atskirti socialinių partnerių organizacijas (ypač šakos ir teritorijos lygiais) 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.
3. Siūloma palengvinti streiko paskelbimo sąlygas, pvz., 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.

Taip pat 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiu rekomenduojama:

1. Labiau pritaikyti socialinio dialogo veiklas kelioms pasirinktoms tikslinėms grupėms, taip siekiant poveikio labai apibrėžtoje srityje. Daugiausia dėmesio siūlytina skirti kelioms (2-3) pasirinktoms ūkio šakoms privačiame sektoriuje.
2. Planuoti daugiau konsultacinio pobūdžio mokymų, kuomet mažoje grupėje gali būti aptariami konkrečiai tikslinei grupei kylantys klausimai, nes veiklos, kurių metu yra nagrinėjami labai konkretūs darbovietėje iškilę klausimai, pasiteisina labiausiai.
3. 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“).
4. Skatinti gerosios praktikos sklaidą, pateikiant pavyzdžius, kuomet 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.