



BUSINESSEUROPE



2009–2011 M. ES SOCIALINIO DIALOGO INTEGRUOTA PROGRAMA

**EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ BENDRAS TYRIMAS
„DARBO RINKOS LANKSTUMO IR UŽIMTUMO GARANTIJŲ PUSIAUSVYROS
SIEKIMAS IR SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMUO“**

ŠALIES ATASKAITOS PROJEKTAS:

LIETUVA

PARENGĖ: Eckhard Voss
Projekto versija: 2010 m. spalio
Peržiūrėta versija: 2011 m. kovas



Europos Sąjungos finansuojamas Europos socialinių partnerių projektas

Turinys

Turinys.....	2
Ižanga	3
1 Ekonominis ir socialinis kontekstas.....	4
Ekonominė krizė ir atsigavimas	4
Darbo rinkos rodikliai ir tendencijos	5
Lankstumo ir saugumo garantijos darbo rinkoje ir darbo rinkos politikoje	6
2 Lankstumo ir saugumo garantijos naujausiose darbo rinkos ir socialinės politikos reformose	7
Ižanga ir apžvalga	7
Mokymasis visą gyvenimą ir darbuotojų judumas	7
Išorės ir vidaus lankstumo ir saugumo bei sutartiniai susitarimai	7
Aktyvios darbo rinkos politika	8
Palaikančios socialinės apsaugos sistemos	9
Kokybiškos ir produktyvios darbo vietos	9
Lyčių lygybė	9
Finansinės padėties tvarumas	10
Išvada: stipriosios ir silpnosios pusės bei iššūkiai	10
3 Socialinių partnerių vaidmuo	10
Bendros pastabos apie socialinių partnerių vaidmenį	10
Pagrindinės įtakos priemonės ir lygmenys	11
Naujausios permainos ir iššūkiai	12
4 Svarbiausi išskylantys dalykai	13
Šaltiniai ir nuorodos	13
Atsakymai į klausimyno anketą, interviu ir kiti įnašai	13
Papildoma medžiaga	13

Ižanga

Ši nacionalinė ataskaita yra ES Socialinių partnerių bendro tyrimo „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros siekimas ir socialinių partnerių vaidmuo“ dalis, kuri įgyvendinama ES Socialinio dialogo darbinės 2009-2011 m. programos kontekste ir kuri apima „jungtinę visuotinę darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros įgyvendinimo stebėseną siekiant įvertinti socialinių partnerių vaidmenį ir indėlį į šį procesą ir sudaryti bendras pamokas“. Siekiant tinkamiausiai atlikti šią užduotį ir paskatinti nacionalines organizacijas nares aktyviai dalyvauti renkant duomenis ir informaciją, tyrime taikoma metodologija, susidedanti iš daugelio analizės lygmenų, taikant įvairiausias priemones, įgyvendinamas padedant ekspertų komisijai¹:

- Rekomendavus Europos socialiniams partneriams, ekspertų grupė apibrėžė *grupę rinktinių statistinių rodiklių* užimtumo, ekonomikos ir socialinės plėtros, aktualios darbo rinkai, srityse.
- Nacionalinių socialinių partnerių buvo paprašyta dalyvauti *apklausoje atsakant į klausimyno klausimus* ir taip įvertinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcijos svarbą nacionalinėms darbo rinkoms, socialinių partnerių vaidmenį politikos įgyvendinime ir pateikti savo požiūrį į šią koncepciją. Išplėsdami tyrimą, ekspertai lankėsi daugelyje šalių ir atliko interviu su nacionaliniais socialiniais partneriais.²
- Remdamasi dviem minėtais šaltiniais ir peržvelgusi turimus dokumentus ir informaciją, ekspertų komisija parengė 29 šalių ataskaitas lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų įgyvendinimo atžvilgiu ir socialinių partnerių vaidmenį atitinkamuose nacionaliniuose kontekstuose.
- Klausimynais pagrįstos apklausos rezultatai ir pagrindinės nacionalinių analizių išvados buvo aptartos keturiuose „valstybių grupių seminaruose“ (angl. „*country cluster seminars*“), kuriuos organizavo Europos Socialiniai partneriai padedant nacionaliniams skyriams Varšuvoje (2010 m. lapkritį), Lisabonoje (2010 gruodį), Paryžiuje (2001 m. sausio 31 - vasario 1 d.) ir Hagoje (2011 m. vasario 8 d.).
- Bendrųjų tyrimo rezultatų ir komentarų, kuriuos gavo nacionaliniai partneriai aukščiau minėtuose kontekstuose, pagrindu, ekspertų komanda parengė *lyginamąją sintezės ataskaitą* apie „Socialinius partnerius ir darbo rinkos ir užimtumo garantijų pusiausvyros siekimą darbo rinkose“, kuri buvo pristatyta ir aptarta *ES lygio sintezės seminare* 2011 m. kovo 31 d. – balandžio 1 d. Briuselyje.

Šiuo nacionaliniu dokumentu siekiama plačiai apžvelgti ekonominį ir socialinį kontekstą, taip pat lankstumo ir saugumo padėtį darbo rinkoje bei dabartinę socialinės apsaugos situaciją (pirmoji ir antroji dalys). Antra, ataskaitoje apibūdinamas socialinių partnerių ir socialinio dialogo vaidmuo, įgyvendinant politiką ir praktiką, patenkančias į plačią „darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros“ sąvoką (trečias skyrius), bei apibendrinamos nacionalinių socialinių partnerių įžvalgos, pateiktos atsakant į klausimyno klausimus ir pokalbių metu bei interviu bei kiti indėliai, kurie buvo atlikti tyrimo kontekste. Trečiame skyriuje taip pat trumpai aptariami geros praktikos praktiniai atvejai, apie ką nurodė nacionaliniai socialiniai partneriai.

Šis tekstas **buvo** iš pradžių parengtas kaip ataskaitos metmenys 2010 m. rudenį tam, kad būtų paskatinta diskusija valstybių grupių seminare 2010 m. gruodžio 9 d. ir 10 d. Lisabonoje. Pirminis dosjė buvo apžvelgtas ir peržiūrėtas tam, kad būtų atsižvelgta į komentarus ir diskusijas, kurios vyko seminaro metu arba buvo pateiktos po seminaro. Tačiau reikia akcentuoti, kad ši ataskaita pateikta kaip nepriklausomo eksperto ataskaita“. Joje pateikiami asmenų, susijusių su jos rengimu, asmeniniai požiūriai ir ji neatspindi socialinių partnerių atstovų, kurie prisidėjo prie jos, požiūrių, tiek individualiai, tiek kolektyviai, ar tų Europos lygio socialinių partnerių organizacijų, kurios buvo atsakingos už šios ataskaitos atlikimo pavedimą.

¹ Ekspertų komanda: Eckhard Voss (koordinadorius), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz ir Antonio Dornelas.

² Buvo aplankytos šios šalys projekto kontekste tarp 2010 m. gegužės ir birželio: Danija, Prancūzija, Airija, Italija, Čekija, Lenkija, Vokietija, Portugalija ir Nyderlandai.

1 Ekonominis ir socialinis kontekstas

Ekonominė krizė ir atsigavimas

Lietuva itin nukentėjo nuo 2008 metų finansinės ir ekonominės krizės. Po beveik dešimtmečio labai spartaus ekonominio augimo (beveik 10 % per 2007 m.) Lietuvos ekonomika patyrė didžiulį nuosmukį: 2009 metais BVP krito 15 % ir prilygo Latvijos bei didžiausiam ES nuosmukiui. Nepaprastai sumažėjo vidaus paklausa, o paskui krito ir išorės paklausa. Žmonių vartojimas per 2009 m. sumažėjo 17 %.

Ekonominės veiklos susitraukimas turėjo itin didelę įtaką nedarbui, kuris, kaip tikimasi, sumažės iki 11% nuo 2009 m. iki 2010 m. Nepaisant to, kad nominalieji atlyginimai koregavosi pagal darbo rinkos sąlygas, darbo vietų skaičiaus sumažėjimas, ypač neprekybiniuose sektoriuose, buvo itin didelis. 2008–2009 m. nedarbas išaugo daugiau nei dvigubai ir 2010 m. pasiekė aukščiausią ribą – 17 %, o tai beveik triskart viršija 5,8 % nedarbo lygį, buvusį iki krizės. Ypač didelis yra jaunimo nedarbas, kuris 2009 m. viduryje pasiekė 30 %, todėl gresia nauja emigracijos banga. Reikėtų pridurti, kad po 2004 m. laikyta, jog išvykusių žmonių skaičius siekia 400 tūkst. (apie 10 % šalies gyventojų), o tai jau kėlė rimtų sunkumų lietuvių darbdaviams rasti darbuotojų, turinčių reikiamų įgūdžių. Lietuvos darbo rinkos padėties pablogėjimas buvo pats stipriausias Europos Sąjungoje: nė vienoje šalyje (įskaitant Ispaniją ir Airiją) taip stipriai neišaugo nedarbas, kaip Lietuvoje ir Latvijoje. Masiniai atleidimai iš darbo ypač paveikė žemesnės kvalifikacijos ir įgūdžių jaunimą, kaimo gyventojus ir vyresnius darbuotojus.

Šio smarkaus ekonominio nuosmukio sąlygomis vyko esminis Lietuvos ekonomikos prisitaikymas, tarp to kainų ir darbo užmokesčio mažėjimas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuose bei restruktūrizacijos procesai.

LIETUVA: PAGRINDINIAI EKONOMINIAI RODIKLIAI IR PERSPEKTYVOS

	2007	2008	2009	2010	2011
BVP – metinis pokytis procentais	9,8	2,9	-14,7	0,4	2,8
Užimtumas - metinis pokytis procentais	2,8	-0,7	-6,8	-5,6	1,1
Nedarbo lygis (Eurostato apibrėžtis)	4,3	5,8	13,7	17,8	16,9
Bendrais valstybės balansas (procentais nuo BVP)	-1,0	-3,3	-9,2	-8,4	-7,0
Bendrasis valstybės įsiskolinimas (procentais nuo BVP)	16,9	15,6	29,6	37,4	42,8

Šaltinis: Europos Komisija: 2010 m. rudens ekonominė prognozė.

Vyriausybės atsakas į šią nuolat blogėjančią situaciją, buvo trijų sėkmingų finansinės konsolidacijos paketų įgyvendinimas tam, kad būtų ribojamas įsiskolinimas ir viešųjų finansų situacijos blogėjimas.

Po kelių mėnesių derybų, Lietuvos vyriausybė ir pagrindiniai nacionaliniai socialiniai partneriai ir organizacijos 2009 m. spalio mėnesį pasirašė nacionalinį susitarimą, kuris apima įvairias fundamentalias socialinės ir ekonominės politikos priemones reaguojant į ekonominį nuosmukį iki 2010 m. pabaigos³.

³ Žr. EIRO straipsnį apie Lietuvą: “National agreement to combat economic downturn finally signed”, 23 December 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/lt0911019i.htm>.

Susitarimą pasirašė vyriausybė su tokiomis profesinių sąjungų asociacijomis, kaip Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), Lietuvos darbo federacija (LDF), Lietuvos profesinė sąjunga (LPS) „Solidarumas“ ir keletas kitų sąjungų. Darbdaviams pasirašant sutartį atstovavo Lietuvos pramonininkų konfederacija (LPK), Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija (LPPARA), Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK), Lietuvos verslo konfederacija ICC ir kt. Vis dėlto susitarimo nepasirašė keletas nepriklausomų profesinių sąjungų.

2009 m. spalio trišalis susitarimas dėl kovos su krize

Sutartyje numatoma daug priemonių, padedančių suvaldyti ekonominės krizės padarinius: fiskalinės konsolidacijos priemonės, kuriomis kontroliuojamos valstybės išlaidos (tarp to valstybės tarnautojų skaičiaus mažinimas 10 %), didinamos valstybinio socialinio draudimo įmokos ir siekiama kovoti su šešėline ekonomika. Kita vertus, nacionaliniame susitarime įtvirtintas pasižadėjimas nemažinti valstybės tarnautojų ir biudžetinių darbuotojų bazinio darbo užmokesčio sumos. Vis dėlto vyriausybė įsipareigoja vykdyti viešųjų įstaigų reformą, priimti sprendimus, draudžiančius šių įstaigų finansavimą iš biudžeto, išskyrus tokias institucijas, kaip mokyklos ir ligoninės. Susitarime numatyta diferencijuoti mažinti visas pensijas (ir planas ilginti pensinį amžių iki 65 metų) ir kitas socialines išmokas, išlaikant esminį šių išmokų mokėjimo laiku principą ir tolygų išmokų mažinimą visiems gavėjams pagal solidarumo principą.

Kalbant apie ekonominio skatinimo priemones, vyriausybė pasižadėjo mažinti pajamų mokestį iki 15 %, o smulkioms įmonėms – iki 7,5 %. Be to, vyriausybė teiks paskolas iki 25 tūkst. eurų iš Europos Sąjungos fondų mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVĮ) bei rems sunkiai besiverčiančių įmonių darbuotojus, finansuodama viešuosius darbus.

Nacionaliniame susitarime numatoma, kad vyriausybė planuos darbo užmokesčio ir socialinių išmokų mažinimą, atsižvelgdama į svarbiausius profesinių sąjungų pareikštus reikalavimus, t. y. visi mažinimai turi būti atliekami solidarumo principu, pagal kurį labiausiai pažeidžiamos visuomenės grupės nukentės mažiausiai. Be to, susitarime reikalaujama, kad verslo organizacijos imtųsi iniciatyvų didinti įmonių socialinę atsakomybę, įgyvendindamos projektus, konkrečiai remiančius neformalųjį vaikų ir jaunimo švietimą ir mokymąsi. Be to, vyriausybė įsipareigoja 2010 m. vykdyti valstybinio socialinio draudimo, sveikatos priežiūros ir švietimo sistemų reformas.

Visos šios priemonės yra laikinos ir skirtos dvejų metų laikotarpiui. Susitarime numatoma ir sąlyga, pagal kurią teisės aktai, reguliuojantys pramoninius santykius, iki 2011 m. nebus taisomi be Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos (LRTT) pritarimo.

Nacionalinis susitarimas galioja iki 2010 m. pabaigos. Tada Ministras Pirmininkas Andrius Kubilius tikisi pasirašyti naują susitarimą dėl ekonominės ir socialinės politikos priemonių 2011 m. ir galbūt 2012 m. Ministras Pirmininkas taip pat prasitarė apie galimybę derėtis dėl nacionalinio plano, apimančio laikotarpį iki pat 2020 m.

Šaltinis: Europos darbo santykių informacinė tarnyba (EIRO), 2010 m.

2010 m. rudens Europos Komisijos Ekonominėje prognozėje 2010 metais Lietuvai numatomas ekonomikos stabilizavimasis ir lėtas atsigavimas, o iki 2011 m. Lietuvos ekonomika turėtų grįžti prie teigiamo BVP augimo. Vis dėlto staigus nedarbo išaugimas ir socialinis krizės poveikis yra didelis iššūkis Lietuvos vyriausybei ir viešajai politikai.

Darbo rinkos rodikliai ir tendencijos

Prieš smarkiai ekonominei ir finansinei krizei iš esmės pakeičiant šalies situaciją, pagrindiniai Lietuvos darbo rinkos rodikliai gana palankiai vystėsi išvien su solidžiu bei aukštu ekonominio augimo lygiu: 2007 m. nedarbo lygis buvo rekordiškai mažas ir siekė 4,3 %, o užimtumo lygis viršijo 64 %. Be to, jaunimo ir vyresnių žmonių nedarbas buvo gana nedidelis ir abu šie rodikliai buvo akivaizdžiai mažesni už ES vidurkį.

Tačiau susirūpinimą kėlė milžiniški Lietuvos regionų užimtumo ir nedarbo lygio skirtumai bei ypač didžiulis nedarbas kaimo vietovėse. Čia reikėtų paminėti, kad po įstojimo į ES Lietuva patyrė masinę emigracijos, ypač jaunų kvalifikuotų specialistų, bangą.

Remiantis prognozėmis, darbo rinka 2010 m. ir toliau stebės nedarbo lygio augimą. Dėl to 2010 ir ateinančiais metais greičiausiai kils dar viena emigracijos banga.

LIETUVA: PAGRINDINIAI DARBO RINKOS RODIKLIAI 2008, LYGINANT SU ES-27

	Lietuva	ES-27
Užimtumo lygis (% 15 – 64 m. amžiaus grupėje)	60,1	64,6
Vyresnių žmonių užimtumo lygis (% 55 – 64 m. amžiaus grupėje)	51,6	46,0
Savarankiškai dirbantys asmenys (viso gyventojų skaičiaus %)	12,1	15,5
Užimtumas paslaugų sektoriuje (viso užimtumo %)	63,5	70,4
Užimtumas pramonės sektoriuje (viso užimtumo %)	27,2	24,1
Užimtumas žemės ūkyje (viso užimtumo %)	9,3	5,6
Nedarbo lygis (% darbo jėgos nuo 15 m.)	13,7	8,9
Jaunimo nedarbo lygis (% darbo jėgos 15–24 m.)	29,2	19,6
Ilgalaikio nedarbo lygis (% darbo jėgos)	3,2	3,0
Pajamų pasiskirstymo skirtumai (2008)	5,9	5,0

Šaltinis: Eurostatas, 2010 m. pranešimas apie užimtumą Europoje.

Lankstumo ir saugumo garantijos darbo rinkoje ir darbo rinkos politikoje

Vertinant lankstumo ir saugumo garantijų pusiausvyros rodiklius (kaip kad lentelėje toliau), galima teigti, kad Lietuvos stiprioji pusė yra aukštos kvalifikacijos šalies gyventojai, nes 2008 m. apie 90 % 25–64 metų gyventojų buvo baigę bent jau aukštesnįjį mokslą, lyginant su ES-27 vidurkiu, kuris buvo 71,5 %.

LIETUVA: LANKSTUMO IR SAUGUMO GARANTIŲ RODIKLIŲ PALYGINIMAS

Bendras gyventojų skaičius, kurie turi bent aukštesnįjį išsilavinimą (gyventojų amžius 25-64 m., %), 2009	91,3	72,0
Užimtumas ne visą darbo dieną (visų darbuotojų %), 2009 m.	8,3	18,8
Dirbantieji pagal terminuotas darbo sutartis (visų darbuotojų %), 2009 m.	2,2	13,5
Lankstus darbo laikas (visų 15–64 m. darbuotojų %), 2004 m.	16,9	31,3
Darbuotojų procentas (visos įmonės), kurie dalyvauja TPM kursuose, 2005 m.	15,0	33
Mokymasis visą gyvenimą– 25-64 m. amžiaus gyventojų skaičius, kurie dalyvavo švietimo ir mokymo kursuose virš keturių savaitių iki šios apklausos, 2009 m.	4,5	9,3
Pasitenkinimas darbu (darbuotojų, kurie labai patenkinti arba patenkinti savo pagrindinės darbo vietos darbo sąlygomis, procentinė dalis) (EDT 2010)	70,6	84,3
Nuolatinio darbo užimtumo apsaugos griežtumas, 2008 m.	duom. nėra	2,11*
Laikino darbo užimtumo apsaugos griežtumas, 2008 m.	duom. nėra	2,08*
Bendras užimtumo apsaugos griežtumas – masiniai atleidimai, 2008 m.	duom. nėra	2,96*
Viešosios išlaidos <i>pasyviajai</i> darbo rinkos politikai (kategorijos 8-9), BVP %, 2008 m.	0,15	0,96
Viešosios išlaidos <i>aktyviajai</i> darbo rinkos politikai (kategorijos 2-7), BVP %, 2008 m.	0,14	0,46
Ties skurdo riba atsidūrę asmenys po socialinių pokyčių - % nuo visų gyventojų, %, 2009 m.	20,6	16,3

Šaltinis: Eurostatas; „Employment in Europe Report 2010“; „Eurofound“ („European Working Conditions Survey 2010“); OECD. *OECD vidurkis

Kita vertus, darbo rinka atrodo gana nelanksti: mažokos galimybės dirbti pagal lankstų grafiką, nedidelis užimtumas ne visą darbo dieną, menkas dalyvavimas tęstinio profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą priemonėse. Darbuotojų pasitenkinimas darbu (67 %), kai darbuotojai labai patenkinti arba patenkinti savo darbu, taip pat labai atsilieka nuo ES vidurkio (82 %).

Verta paminėti, kad kolektyvinės sutarties paplitimas šalyje ypač mažas: 2006 m. jis tesiekė 11 % ir yra vienas žemiausių visoje Europos Sąjungoje.

2 Lankstumo ir saugumo garantijos naujausiose darbo rinkos ir socialinės politikos reformose

Ižanga ir apžvalga

Šioje dalyje pateikiama informacija, daugiausia remiantis Lietuvos vyriausybės ataskaitomis apie Lisabonos nacionalinės reformų programos įgyvendinimą ir Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita dėl lankstumo ir saugumo garantijų bei pramonės ryšių Lietuvoje („Eurofound“, 2009 m.).

Remiantis Europos Komisijos atliktu Lietuvos pažangos *Nacionalinės reformų programos dėl augimo ir darbo vietų* atžvilgiu vertinimu (Europos Komisija, 2009 m.), Lietuva kažkiek sprendžia visų lankstumo ir saugumo garantijų sričių sunkumus, tačiau aiškiai apibrėžtos strategijos neturi. Anot Lietuvos vyriausybės, ji ketina steigti lankstumo ir saugumo garantijų darbo grupę, kuri iki 2010 m. priims integruotą lankstumo ir saugumo priemonių rinkinį.

Europos Komisijos manymu, Lietuvos darbo rinka yra nepakankamai lanksti, nes didžiausias dėmesys skiriamas darbo vietai, o ne užimtumo saugumui. Nors išlaidos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms viršija išlaidas pasyvioms priemonėms, dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą priemonėse yra kritiškai menkas⁴.

Mokymasis visą gyvenimą ir darbuotojų judumas

Lietuvoje mokymasis visą gyvenimą yra pripažintas nacionaliniu prioritetu, o suaugusiųjų mokymas laikomas pačia svarbiausia mokymosi visą gyvenimą proceso dalimi. Pasitarusi su socialiniais partneriais, 2004 m. vyriausybė priėmė *Mokymosi visą gyvenimą strategiją* ir susijusį veiksmų planą. Naujausia vyriausybės veikla daugiausia dėmesio skyrė tęstinio mokymosi ir mokymosi visą gyvenimą struktūrai: siekta perorientuoti ne tik švietimo institucijų veiklą, o nukreipti ją į mokymąsi visą gyvenimą, kurti specialias institucijas ir gerinti mokymo prieinamumą, kvalifikacijas ir pan. 2007 m. priimtas naujas Profesinio mokymo įstatymas.

Pastaraisiais metais išaugo socialinių partnerių dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą formavime ir įgyvendinime. Socialiniai partneriai (ypač darbdaviai) yra visų profesinio mokymo institucijų valdybų nariai. Jie dalyvauja, rengiant programas, vertinant baigiamuosius darbus, suteikiant kvalifikacijos laipsnius, rengiant mokymo įstaigų plėtros planus. Mokymosi visą gyvenimą programos gali būti teikiamos vertinimui, tik pritarus konkrečios srities socialiniams partneriams. Vis dėlto antrinio tyrimo rezultatai („Eurofound“, 2009 m.) rodo, kad Lietuvos socialiniai partneriai neturi pakankamai pajėgumų tinkamai atstovauti savo interesams mokymo įstaigose ir jų dalyvavimas šių įstaigų veikloje dažnai yra tik formalus.

Išorės ir vidaus lankstumo ir saugumo bei sutartiniai susitarimai

Vadovaujantis nauja apžvalga („Eurofound“, 2009 m.), Lietuvos vyriausybė „darbo santykių ir užimtumo politikos teisės aktus (...), užtikrinančius darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą“, laiko vienu iš prioritetinių uždavinių.

Dar 2003 m. atlikta naujojo Darbo kodekso (DK) ir kitų teisės aktų, reguliuojančių darbo santykius, reforma ir supaprastintos atleidimo iš darbo sąlygos. 2007 m. toliau siekta lankstumo, daugiausia dėmesio skiriant lanksčiam darbo grafikai bendrovėse, valstybės ir savivaldybės įmonėse ir organizacijose. Iki šio nutarimo priėmimo lankstus darbo grafikas, ypač viešajame sektoriuje, buvo beveik neįmanomas dalykas.

⁴ Europos Komisija 2009: Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdant Europos ekonomikos atkūrimo planą: Annual country assessments – a detailed overview of progress made with the implementation of the Lisbon Strategy reforms in Member States in 2008, p. 60.

Nors darbo teisinė bazė pamažu liberalėjo, pasak darbdavių, dabartiniai darbo apsaugos įstatymai Lietuvoje vis dar laikomi per griežtais. Nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo darbdaviai nuolatos akcentavo reformos reikalingumo problemą.

Kaip profesinių sąjungų federacija LPSK pakomentavo šį tyrimą, reaguojant į 2008 m. krizę, buvo susitarta dėl tam tikrų svarbių pakeitimų, susijusių su išoriniu lankstumu: Lietuvos socialiniai partneriai pradėjo derybas nacionaliniu lygmeniu dėl lankstumo ir apsaugos pakeitimų Darbo kodekse 2008 metais, o nacionalinės profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos pasiekė susitarimą, kurį patvirtino Parlamentas. Pagal tai, Darbo kodekse leidžiama, kad socialiniai partneriai nustatytų minimalius standartus (pvz. trumpesnis pranešimo apie atleidimą laikotarpis) kolektyvinėse sutartyse įmonės ar jos padalinio lygmenyje. Šios nuostatos buvo priimtos galioti laikinai ir jų galiojimas turėjo pasibaigti 2010 m. gruodžio 31 d.

Socialiniai partneriai pasiekė susitarimų ir kitais klausimais, pavyzdžiui, dėl vidinio lankstumo ir darbo laiko:

2009 m. nacionalinis susitarimas buvo pasirašytas su rekomenduojamais pakeitimais Darbo kodekse, kurie įsigaliojo nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. Pagrindinės nuostatos buvo (vėlgi pagal LPSK):

- galimybė sumuoti darbo laiko laikotarpius be pagrindinių apribojimų: darbdavys, pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis, gali nustatyti darbo laiko kaupimo periodus iki 4 mėnesių (tam tikrose šakose, kaip transportas, geležinkeliai – iki 12 mėnesių). Šiuo laikotarpiu darbininkui leidžiama dirbti iki 48 valandų per savaitę, tačiau šio laikotarpio pabaigoje jis/ji turi gauti adekvatų poilsį arba kompensacinę išmoką
- pakeitimas, susijęs su terminuotomis darbo sutartimis: Iki šio susitarimo darbdaviai negalėjo darbuotojams siūlyti sudaryti terminuotas darbo sutartis darbams, kurie nėra laikinojo pobūdžio. Dėl to, kad socialiniai partneriai manė, kad ši nuostata apsunkina darbo vietų kūrimą, ši taisyklė buvo liberalizuota ir laikinai, iki 2012 m. liepos, terminuotos darbo sutartys nebėra draudžiamos.
- Galiausiai, pakeitimu buvo siekiama pagerinti apsaugą ir darbininkų socialinę apsaugą, jei darbdavys pažeistų pagrindines darbuotojo teises: pagal pakeitimą darbo įstatymuose, darbuotojas gali nedelsiant nustoti dirbti tokiu atveju ir jis gaus teisiškai garantuojamą minimalią algą iki trijų mėnesių laikotarpio

Aktyvios darbo rinkos politika

Nepaisant apskritai gana nedidelių darbo rinkos politikos išlaidų, Lietuvoje ryškėja „aktyvėjimo“ tendencija: Europos Komisijos (Europos Komisija, 2009 m.) duomenimis, išlaidų dalis aktyviai darbo rinkos politikai viršija išlaidas pasyvioms priemonėms. Dalyvavimas veiksmingoje darbo rinkos politikoje suaktyvėjo dar prieš ekonominę krizę. Tačiau padėtis iki 2008 m. radikaliai skyrėsi nuo dabartinės: Lietuvos darbo birža (Lietuvos viešosios įdarbinimo paslaugos) susidūrė su darbo vietų trūkumo problema pačiuose dinamiškiausiuose regionuose ir pagrindiniu siekiu tapo būtinybė integruoti žmones, kurie nepakankamai paklausūs darbo rinkoje (ilgalaikius bedarbius, pagyvenusius, nekvalifikuotus ir pan. asmenis). Taigi tuo metu didžiausias dėmesys skirtas orientavimui, motyvacijai, kvalifikacijos ir įgūdžių pritaikymui.

Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių rengime ir įgyvendinime socialiniai partneriai atlieka konsultantų funkciją. Socialinių partnerių atstovai dalyvauja nacionalinėje trišalėje komisijoje nacionalinės Darbo biržos lygmeniu bei trišalėse komisijose teritorinių darbo biržų lygmeniu. Socialiniai partneriai neturi jokių reikšmingų įsipareigojimų ar pareigų, nors išties galėjo įtakoti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių kūrimą ir vertinimą.

2009 m. Lietuvos NRP įgyvendinimo ataskaitoje teigiama, kad aktyvi darbo rinkos politika bus toliau vystoma, reaguojant į krizės padarinius, ir daugiausia bus finansuojama ESF. 2009 m. rugpjūtį įsigaliojo Užimtumo rėmimo įstatymo pataisa, kuria siekta sušvelninti ekonominės krizės paskatintą nedarbo augimą, remti užimtumo garantijas ir didinti dalyvavimą aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Palaikančios socialinės apsaugos sistemos

Naujasis nedarbo draudimo įstatymas, priimtas 2005 m., smarkiai išplėtė bedarbio pašalpos dydį ir gavėjų skaičių. Vadovaujantis šiuo nauju įstatymu, užtikrinama patikimesnė bedarbio pašalpos skyrimo kontrolė ir išlaikoma bedarbio motyvacija aktyviai ieškoti darbo.

Kitos minėtinos priemonės – tai pajamų mokesčio sumažinimas ir minimalaus darbo užmokesčio padidinimas. Lietuvos vyriausybės manymu, tai padidins realias asmenų pajamas ir tuo pačiu užtikrins geresnę gyventojų socialinę apsaugą (taip pat ir nedarbo atveju). Nuolat augančios senatvės ir invalidumo pensijos taip pat didins gyventojų socialinę apsaugą. Naujuoju Profesinių pensijų kaupimo įstatymu, priimtu 2006 m., siekta skatinti darbdavius teikti savo darbuotojams papildomas socialines garantijas, tarp to galimybę kaupti pensiją, pereinant dirbti į kitą darbovietę.

Lietuvos apžvalgininkų teigimu („Eurofound“, 2009 m.), socialinių partnerių dalyvavimas socialinės apsaugos politikoje yra gana menkas. Socialiniai partneriai gebėjo pateikti savo pasiūlymus, rengiant bedarbių socialinės apsaugos įstatymo projektą, tačiau nesuderino rimto alternatyvaus pasiūlymo. Nuo reformos pradžios 2005 m. socialiniai partneriai nekėlė jokių klausimų dėl bedarbių socialinio draudimo.

Kita vertus, reikėtų pastebėti, kad prieš priimant galutinį sprendimą dėl teisės akto, reguliuojančių socialinės apsaugos reikalus, nacionalinė trišalė taryba pasitaria su socialiniais partneriais, kuriems suteikiama galimybė aptarti, kritikuoti svarstomą įstatymą ir teikti susijusius pasiūlymus.

Reaguojant į krizės padarinius, 2009 m. rugpjūtį įsigaliojo Nedarbo socialinio draudimo įstatymo pataisa. Pagal ją bedarbio pašalpos mokėjimas savivaldybių, kuriose didžiausias nedarbas, gyventojams pratęstas 2 mėnesiais.

Kokybiškos ir produktyvios darbo vietos

Vienas svarbiausių Lietuvos iššūkių – kelti produktyvumą ir konkurencingumą. 2007 m. darbo našumas siekė tik 60 % ES vidurkio, tad vyriausybė Nacionalinėje reformų programoje 2008–2010 metams užsibrėžė iki 2010 m. padidinti produktyvumą iki 65 %. Darbo produktyvumas buvo gerokai mažesnis ne tik už Vakarų Europos šalių vidurkį, bet 1,1 karto ir už kaimynių Lenkijos ir Estijos vidurkį.

Siekiant gerinti sveikatą ir saugą darbo vietoje bei mažinti nelaimingų atsitikimų skaičių, 2003 m. priimtas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas buvo 2007 m. reformuotas, įtraukiant nuostatas, susijusias su nelaimingų atsitikimų darbo vietoje prevencija ir įtvirtinančias darbdavio atsakomybę darbuotojų sveikatos ir saugos atžvilgiu.

Lygiagrečiai su 2007–2012 m. *Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija*, Lietuva parengė nacionalinės Strategijos dėl saugos ir sveikatos darbe projektą 2008–2012 m., kurį papildė veiksmų planu 2008–2010 m. Šis įsipareigojimas buvo tęsiamas patvirtinant 2009–2012 m. strategiją dėl darbuotojo saugos ir sveikatos ir veiksmų planą 2009–2010 m.

Lyčių lygybė

1998 m. Lietuvos Seimas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris vėliau buvo reformuotas. Be viso kito, jame įtvirtinta teisinė valstybės ir privačių institucijų prievolė įgyvendinti lyčių lygybės principus užimtumo, švietimo, mokslo ir kt. srityse. Nacionalinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje 2003–2004 metams numatytos konkrečios įgyvendinimo priemonės.

Remiantis Nacionaline reformų programa 2008–2010 metams, Lietuvos vyriausybė siekė įgyvendinti Europos Komisijos Lyčių aspekto integravimo užimtumo politikoje vadovą, kurio tikslas – mažinti lyčių skirtumus užimtumo, nedarbo ir darbo užmokesčio srityse bei sektorinį ir profesinį darbo rinkos išsiskaidymą.

Siekdama gerinti moterų galimybes darniai dalyvauti darbo rinkoje ir integruoti lyčių lygybės aspektą užimtumo srityje, vyriausybė priėmė priemones, skirtas moterų, grįžtančių į darbo rinką po ilgos pertraukos, ir pagyvenusių moterų mokymams. Be to, inicijuoti informacinio pobūdžio veiksmai, susiję su lyčių vaidmenų stereotipais darbo rinkoje ir nukreipti į dominuojančio diskriminacinio požiūrio keitimą.

Galiausiai, kalbant apie įmonių socialinės atsakomybės (ISA) skatinimą įmonėse, buvo nustatytas lyčių lygybės rodiklis privačiame sektoriuje ir juo įvertintos keletas įmonių bei viena viešoji įstaiga. Paskui buvo suorganizuoti du mokymo kursai lyčių lygybės darbo vietoje tema ir pristatytas internetinis savęs vertinimo įrankis. Šiuo metu įgyvendinamų iniciatyvų rezultatai nežinomi, nes jos pradėtos taikyti labai neseniai.

Finansinės padėties tvarumas

Dėl sudėtingos biudžeto situacijos krizės sąlygomis politikos, nukreiptos į socialinę apsaugą, aktyvią darbo rinkos politiką ir kitas politikos sritis, susijusias su lankstumo ir saugumo garantijomis darbo rinkoje, finansinis tvarumas patiria didelį spaudimą. Čia svarbų vaidmenį finansinio tvarumo atžvilgiu atlieka nacionalinis susitarimas.

Išvada: stipriosios ir silpnosios pusės bei iššūkiai

Aukščiau aprašytos tendencijos ir priemonės išryškina pagrindines stipriąsias ir silpnąsias Lietuvos darbo rinkos politikos puses: viena vertus, tai – veikiantis trišalis konsiliumas ir socialinis dialogas vyriausybės lygmeniu, kita vertus – parengtų ir patvirtintų priemonių įgyvendinimo sunkumai ir trūkumai Lietuvos NRP kontekste.

Pagrindiniai ateinančių metų iššūkiai buvo aprašyti Europos Komisijos konkrečiai šaliai skirtose rekomendacijose:

- Atsižvelgiant į neigiamas demografines tendencijas ir senstančius gyventojus, pagrindinis Lietuvos iššūkis – išlaikyti pakankamą darbo jėgos pasiūlą tiek kiekybės, tiek kokybės požiūriais. Šaliai būtina spręsti menko teritorinio judumo, socialinės atskirties, šešėlinio darbo, motyvacijos dirbti nebuvimo ir nepakankamų galimybių derinti darbą ir asmeninį gyvenimą problemas.
- Kovoju su milžiniškai išaugusiu jaunimo nedarbu, Lietuvos vyriausybei taip pat būtina gerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes ir plėsti verslininkystės švietimą.
- Būtina dėti pastangas kelti produktyvumą ir mažinti kvalifikacijos neatitikimą, tobulinant švietimo ir profesinio mokymo sistemas, mokymąsi visą gyvenimą bei profesinę sveikatą ir saugą.

3 Socialinių partnerių vaidmuo

Šios ataskaitos rengimo metu mes iš Lietuvos socialinių partnerių negavome jokių atsakymų į lankstumo ir saugumo garantijų klausimą, pateiktą vykdant šį projektą. Todėl toliau pateikta informacija remiasi tyrimų dokumentais, o ypač Europos darbo santykių informacinės tarnybos (EIRO) ataskaita dėl lankstumo ir saugumo garantijų ir pramonės ryšių Lietuvoje („Eurofound“, 2009 m.).

Bendros pastabos apie socialinių partnerių vaidmenį

Nuo šalies nepriklausomybės atkūrimo tiek profesinėms sąjungoms, tiek darbdavių organizacijoms atstovaujantys socialiniai partneriai Lietuvoje negali pasigirti dideliu narių skaičiumi. Profesinių sąjungų narių yra labai mažai, nes joms priklauso tik apie 8–10 % darbuotojų.

Veikia trys nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, dirbančios tuose pačiuose regionuose, sektoriuose ir įmonėse: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), Lietuvos profesinė sąjunga (LPS) „Solidarumas“ ir

Lietuvos darbo federacija (LDF); visos trys yra Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) narės. Be to, esama ir keleto mažesnių profesinių sąjungų, nepriklausančių šioms trimis konfederacijoms. Nors anksčiau profesinių sąjungų konfederacijos nebendradarbiavo, neseniai situacija ėmė keistis ir jos ėmė geriau koordinuoti savo veiklas. 2007 m. gegužę jos pasirašė Bendradarbiavimo deklaraciją, be kita ko, numatančią ir koordinavimo centro steigimą.

LIETUVA: PAGRINDINIAI SOCIALINIO DIALOGO RODIKLIAI

	Lietuva	ES-27
Kolektyvinės sutarties paplitimas, 2006 m.	11%	63%
Profesinių sąjungų narystė, 2005 m.	13,2%	25%
Darbdavių organizacijų narystė, 2006 m.	~ 20%	duom. nėra

Šaltiniai: „Eurofound“ EIRO šalių profiliai, 2008 m. ES pramonės santykių ataskaita.

Dvi pagrindinės darbdaviams atstovaujančios organizacijos yra Lietuvos pramonininkų konfederacija (LPK) ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK); abi jos yra BUSINESSEUROPE narės. Jų narių skaičius, kaip manoma, irgi ganėtinai mažas. Mažas ir vidutinio dydžio įmones vienija Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK), kuri yra ir Europos amatininkų, mažų ir vidutinių įmonių asociacijos nacionalinė narė.

Spartus šalies ekonominis augimas 2000–2007 metais, kartu su augančia emigracijos banga nuo 2004 m., sąlygojo darbo jėgos trūkumą 2004 – 2007 metais. Savo ruožtu, ši situacija pasitarnavo socialinio dialogo vaidmens didėjimui ir sukūrė palankesnę sąlygą profesinėms sąjungoms derėtis dėl geresnių darbo sąlygų. Taigi siekiant sudaryti geresnes sąlygas socialinio dialogo vystymui, 2008 m. buvo priimtos kelios įstatymų pataisos. Deja, 2008 m. antrame pusmetyje šalį sukrėtė pasaulinės ekonominės krizės padariniai ir šios teigiamos permainos nepasiekė lauktų rezultatų.

Pagrindinės įtakos priemonės ir lygmenys

Nors Lietuvos profesinės sąjungos vienija gana mažai narių, kolektyvinės derybos vyksta ir kolektyvinės sutartys yra pasirašomos daugelyje įmonių, kuriose veikia profesinės sąjungos. Vis dėlto kolektyvinių sutarčių paplitimas šalyje yra gan kuklus. Kadangi kolektyvinės derybos nevyksta nei nacionaliniu, nei sektoriniu lygmeniu ir šiuose lygmenyse nėra pasirašoma jokių kolektyvinių sutarčių, svarbiausias kolektyvinių derybų lygmuo yra bendrovė.

Kita vertus, kadangi darbo laikas ir minimalus darbo užmokestis yra numatyti Lietuvos įstatymuose, o visi su darbo rinka ir pramonės ryšiais susiję teisės aktai prieš tvirtinant yra derinami su nacionaliniais socialiniais partneriais Nacionalinėje trišalėje taryboje (LRTT), nacionalinio lygmens socialinis dialogas Lietuvoje atlieka labai svarbų vaidmenį. Taigi nacionalinio lygmens socialinis dialogas gali būti laikomas dar svarbesnis nei bendrovės lygmeniu vykstantis dialogas, nes įtakoja visų šalies darbuotojų darbo sąlygas.

Lietuvoje veikia nemažai trišalių tarybų ir komisijų. Dauguma jų specializuojasi ir veikia nacionaliniu lygmeniu, o kai kurios išplėtė savo veiklos sferą regioniniu lygmeniu. Pagrindinė trišalė organizacija LRTT buvo įkurta 1995 m. Remiantis lygybės principu, LRTT sudaro 15 narių (neseniai narių skaičius išaugo iki 21) – profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir NVO atstovų.

Vadovaujantis Lietuvos teise, vyriausybės tvirtinimui teikiamų įstatymų, susijusių su darbo, socialiniais ir ekonominiais reikalais, projektai turi būti iš anksto derinami su LRTT.

Nepaisant to, kad LRTT peržiūri visus įstatymų projektus, pastaruoju metu nacionalinių socialinių partnerių nuomonė vėlesniame etape dažnai ignoruojama, ypač kai įstatymų projektus tvirtina Lietuvos Respublikos

Seimas. Siekdami keisti tokią situaciją, 2008–2009 m. socialiniai partneriai ėmėsi keleto iniciatyvų didinti socialinio dialogo nacionaliniu lygmeniu svarbą⁵.

Trišalės tarybos ir komisijos veikia beveik visose pagrindinėse valstybinėse įstaigose, įskaitant Lietuvos darbo biržą ir vietines darbo biržas, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybą.

Naujausios permainos ir iššūkiai

Vadovaujantis „Eurofound“ pateikta lankstumo ir saugumo garantijų bei pramonės santykių analize, Lietuvos socialiniai partneriai neturi bendros pozicijos lankstumo ir saugumo garantijų atžvilgiu, o šių garantijų pusiausvyra yra retai aptariama diskusijose:

„Socialiniai partneriai Lietuvoje retai aptaria darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros problemą. (...) Pačios darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos neinicijavo jokių debatų šia tema. Socialiniai partneriai ir kiti darbo rinkos suinteresuoti asmenys neturi jokios bendros pozicijos ir jokio susitarimo dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principo įgyvendinimo darbo rinkos ir užimtumo politikoje.“ („Eurofound“, 2009 m.)

Pastarųjų tendencijų kontekste (ypač žiūrėkite aprašymą 2-je dalyje apie „Išorės ir vidaus lankstumo ir saugumo bei sutartiniai susitarimai“, būtina iš naujo įvertinti šį pasiekimą. Ypač atsižvelgiant į darbo įstatymų pakeitimus po 2008 m., socialiniai partneriai ir socialinis dialogas suvaidino gana aktyvų vaidmenį.

⁵ Žr. EIRO straipsnį: “ Social partners in favour of enhanced role for social dialogue”, 7.10.2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/LT08090291.htm>

4 Svarbiausi išskylantys dalykai

Pagal šios ataskaitos autoriaus poziciją, iškyla šie svarbiausi dalykai, susiję su lankstumo ir socialinių garantijų pusiausvyros koncepcija Lietuvoje :

- *Ar lankstumo ir saugumo garantijų pusiausvyros koncepcija ir būtinybė nustatyti „lankstumo ir saugumo garantijų strategiją“ ES Lisabonos strategijos kontekste pravertė, rengiant tolesnes praktikas ir struktūras tokiose politikos srityse, kaip darbo teisė, užimtumo politika, švietimas ir profesinis mokymas Lietuvoje?*
- *Panašu, kad iki 2008 m. vykdytos darbo rinkos ir socialinės apsaugos reformos siekia pusiausvyros tarp didesnio lankstumo ir saugumo garantijų bei apsaugos didinimo. Ar šis vertinimas teisingas?*
- *Kokie yra rimtos finansinės ir ekonominės krizės poveikiai balansuojant lankstumo ir augimo garantijų pusiausvyros koncepciją ir saugumą Lietuvoje?*

Šaltiniai ir nuorodos⁶

Atsakymai į klausimyno anketą, interviu ir kiti įnašai

Lietuvos socialinių partnerių organizacijos neatsiuntė atsakymų į klausimyno klausimus. Tačiau Lietuvos socialinių partnerių atstovai pateikė pastabas dėl šalies ataskaitos teksto projekto grupių seminare Lisabonoje ir LPSK taip pat atsiuntė rašytines pastabas dėl ataskaitos po to, į kurias buvo atsižvelgta peržiūrėtoje versijoje.

Papildoma medžiaga

1. Europos Komisija, 2009 m.: Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdant Europos ekonomikos atkūrimo planą – Metiniai šalių vertinimai: Tarybos rekomendacijos dėl valstybių narių ir Bendrijos ekonominės politikos plačių gairių atnaujinimo 2009 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo rekomendacija, Briuselis, sausis.
2. Europos Komisija, 2010 m.: 2010 m. pavasario ekonominė prognozė.
3. „Eurofound“, 2009 m.: Lankstumo ir saugumo garantijos bei pramonės ryšiai – Šalies ataskaita: Lietuva.
4. Lietuvos vyriausybė, 2008 m.: Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa.
5. Lietuvos vyriausybė, 2009 m.: Nacionalinės reformų programos įgyvendinimo Lietuvoje metinė pažangos ataskaita.

⁶ NRP ir kiti ES dokumentai yra adresu:

http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/documentation/index_en.htm#implementation