

Konferencija „Konvergavusi, atspari ir socialiai orientuota Lietuvos ekonomika. Kada ir kaip?“ | 2018.11.26

Įžanginė kalba podiumo diskusijai ir klausimų-atsakymų sesijai „Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys: kas laimi?“

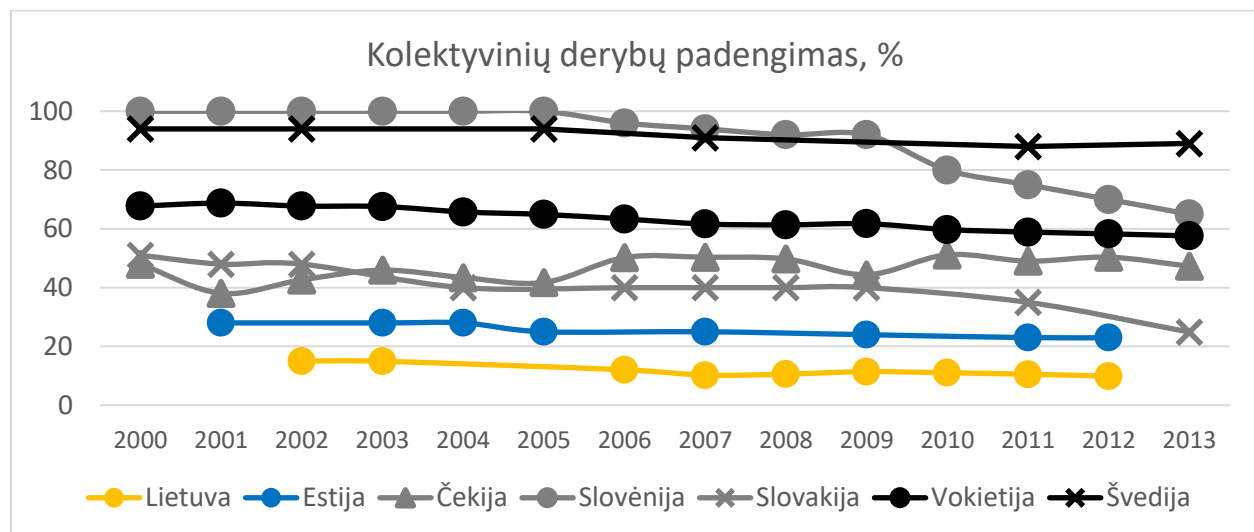
Marius Kalanta, „Versli Lietuva“, Vytauto Didžiojo universitetas

Trumpai atsakant į diskusijos pavadinime įterptą klausimą, kas laimi, tai kol kas nelaimi niekas. Socialinis dialogas ir toliau išlieka neišnaudotas resursas. Vis tik jį išnaudoti šiuo metu susiformavo palankios aplinkybės. Savo kalboje sieksiu šias galimybes įvardinti, pasitelkdamas štai tokią argumentavimo struktūrą:

Pirma, trumpai įvardinsiu dabartinę socialinio dialogo būklę, kurią puikiai žinome, ir priežastis, kodėl ši būklė tokia, argumentuodamas, kad priežastis suprantame ne visiškai arba socialinio dialogo politikoje ne visiškai ten dedame akcentus.

Trečia, įvardinsiu tas mano nuomone susiformavusias palankias galimybes.

Tad kokią šiuo metu socialinio dialogo būklę turime Lietuvoje? Svarbiausias rodiklis yra kolektyvinių derybų padengimo lygis. Tai yra kokia dalis darbuotojų yra padengta kolektyvinėmis sutartimis. Situacija Lietuvoje ir kai kuriose kitose pasirinktose ES šalyse demonstruojama šioje diagramoje.



Šaltinis: ICTWSS Database Version 5.1.

Iš diagramos galime daryti tris išvadas:

Pirma, kolektyvinių derybų padengimas Lietuvoje yra pats žemiausias visoje Europos Sąjungoje, tesiekia vos 10 proc.

Antra, daugelyje ekonomiškai išsivysčiusių Vakarų Europos šalių, pavyzdžiui Vokietijoje ir Švedijoje šis lygis ir toliau išlieka aukštas, 60 proc. ir daugiau. Austrijoje, kuri diagramoje nepavaizduota, siekia virš 90 proc.

Ir trečia, Lietuvoje socialinis dialogas turi būti sukurtas nuo nulio. Lietuvoje jo niekada nebuvo. Ir tai yra priešinga situacija, nei kitose Vidurio ir Rytų Europos šalyse, tokiose kaip Čekija, Slovakija ar Slovėnija, kuriose labiau pagrįsta kalbėti apie „atgimimą“, „stiprinimą“ ir panašiai.

Kurti socialinį dialogą Lietuvoje nėra nauja idėja. Politinės ir finansinės priemonės socialiniam dialogui stiprinti taikomos jau nuo pasiruošimo stoti į ES. Pasiryžimas kurti socialinį dialogą sklendo visų vyriausybių programose, partijų rinkiminiuose pažaduose ir ateities raidos strategijose, pavyzdžiui, Lietuva 2030, netgi realizuojamas periodiškais nacionaliniais susitarimais. Deja, jos visiškai nevaisingos, nesame toliau pasistūmėję to lygio, kuriame buvome prieš 15 metų.

Vienas iš tokių mažai sėkmingų pavyzdžių didinti kolektyvinių derybų padengimo lygį galėtų būti 2007-13 metais Lietuvoje įgyvendinta „Socialinio dialogo stiprinimo“ programa. Programa turėjo ambicingą tikslą pasiekti 600 organizacijos ar regiono ir 10 šakos lygmens pasirašytų kolektyvinių sutarčių. Šiuo tikslu įgyvendintos plačios socialinių partnerių gebėjimų stiprinimo priemonės. Nepaisant to mažiau nei pusė bendro planuoto sutarčių kiekio realiai pasirašyta: 270 organizacijos ar regiono ir 12 šakos lygmens. Nors savaime šis kiekis vis vien atrodo reikšmingas, tačiau jame privataus sektoriaus sutartys tesudarė mažesniąją dalį, 105 ir 5 atitinkamai, kas leidžia apytiksliai spėti, kad socialinio dialogo būklė viešajame sektoriuje geresnė ir sudaro didžiąją dalį iš tų mano minėtų 10 procentų kolektyvinių derybų padengimo lygio. Tačiau dar iškalbingesnis šios programos rezultatas yra kitas. Kaip teigiama galutinėje poveikio vertinimo ataskaitoje, pasirašytų privataus sektoriaus kolektyvinių sutarčių kokybė buvo žema: jos deklaratyvios ir atkartojančios teisės aktų nuostatas, kelios šakos lygio sutartys nukopijuotos nuo kitų, kas rodo, kad socialinės derybos buvo tik imituojamos, nei viena šakinė ir tik kelios įmonės lygio sutartys apėmė darbo užmokesčio nustatymo aspektus. Tad programos tikslai buvo pasiekti tik formaliai, tačiau proveržis socialiniame dialoge Lietuvoje neįvyko.

Tad kokios gi priežastys lemia socialinio dialogo nesėkmes Lietuvoje? Įprastai kalbama apie dvi priežasčių grupes:

Pirma, nacionaliniame lygmenyje makroekonominio stabilumo ekonominė politika visą laiką turėjo didesnę prioritetą už įtraukią socialinę politiką. Taip pat ir ES lygyje nuo pat plėtros į rytus ekonominė konvergencija buvo svarbesnė už socialinę. Pastaruoju atveju, labiau tikėtasi, deja nesėkmingai, kad socialiniai standartai pasklis socialinės difuzijos būdu per daugianacionalines korporacijas ar per vietinių socialinių partnerių įtraukimą į europinį socialinį dialogą. Nors naujosios narės stodamos įgyvendino “kietąsias” ES socialines direktyvas, pavyzdžiui, darbuotojų konsultavimo ir informavimo ar darbo laiko, tačiau daugelis jų liko tik formaliu reguliavimu, nuo kurio kasdienės praktikos gerokai nutolsta.

Antra, naudojant “išėjimo” ir “balso” metaforas, atsivėrusios sienos sudarė geresnes sąlygas “išeiti” per emigraciją, o tai savo ruožtu pablogino sąlygas formuoti “balso” praktikoms per darbuotojų mobilizaciją ir savo interesų kolektyvinį atstovavimą. Tai iš dalies paaiškina, kodėl profesinių sąjungų narystė taip ir nedidėjo.

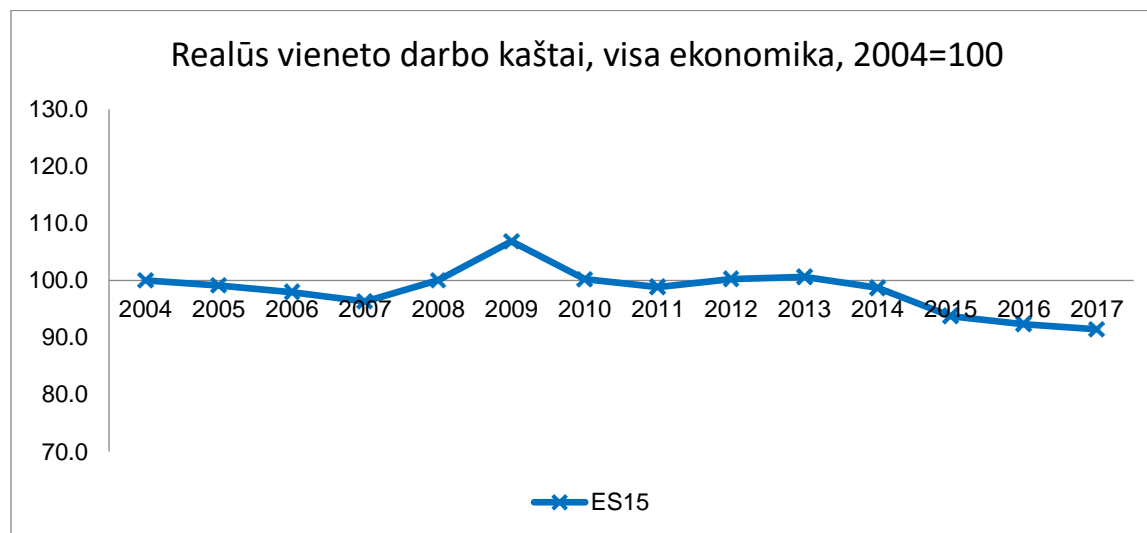
Vis tik viena priežastis, mano nuomone, nepakankamai pripažįstama. Socialinis dialogas yra kolektyvinėmis derybomis paremtas darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimas. Jo sėkmei svarbi sąlyga yra abiejų šalių motyvacija derėtis. Socialinis dialogas negali vystytis ar vykti, jei viena pusė to nenori, nėra motyvuota. Manau, Lietuvoje darbdaviai ilgą laiką turėjo mažesnę motyvaciją įsitraukti į socialinį dialogą, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu. Jiems tiesiog iš kolektyvinių derybų nieko nereikėjo. Čia svarbūs du aspektai:

Visų pirma, darbdaviai niekada neturėjo to, ką galima pavadinti priverstine motyvacija, kylančia iš stiprių profesinių sąjungų ar valstybės. Tokia motyvacija sukūrė stiprų socialinį dialogą Vakaruose XIX a. pabaigoje-XX a. pradžioje. Lietuvoje, kaip ir kitose Rytų Europos šalyse, verslo įtaka formuojant bei keičiant darbo santykių ir socialinės apsaugos institucijas sąlyginai didelė, o valstybės gebėjimas savo nustatytas taisykles įtvirtinti ribotas. Geras to pavyzdys – ankstesnis griežtas darbo santykių reguliavimas, kuris realybėje anaiptol nebuvo griežtas, nes silpnai įtvirtintas. Be to, tiesioginių užsienio investicijų poreikis kuria nuolatinį spaudimą didinti verslo autonomiją nuo valstybės reguliavimo.

Antra, darbdaviai ilgą laiką neturėjo ir savanoriškos motyvacijos. Ką socialinis dialogas duoda darbuotojams mes lyg ir suprantame. Stiprindami socialinį dialogą būtent naudą darbuotojams akcentuojame. Mąstydami apie socialinį dialogą dažniausiai turime omenyje jį kaip socialinės politikos priemonę. Tačiau kodėl socialinis dialogas reikalingas darbdaviams aišku mažiau. O čia, mano požiūriu, yra esminis dalykas.

Akivaizdu, Lietuvos kontekste, jei norime kalbėti apie socialinio dialogo plėtros galimybes, be didesnės savanoriškos darbdavių motyvacijos neapsieisime, o atsakymas į klausimą “kokia socialinio dialogo nauda darbdaviams?” yra vienas svarbiausių.

Tad koks gi galimas atsakymas apie socialinio dialogo naudą darbdaviams? Jis slypi konkurencingume, išreikštame vieneto darbo kaštais, demonstruojamais diagramoje.

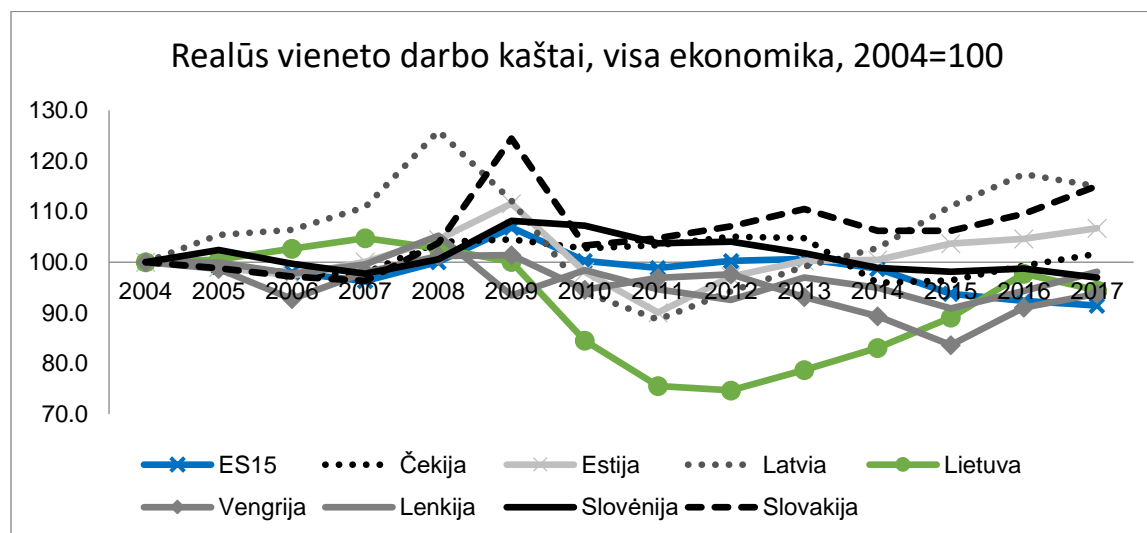


Šaltinis: AMECO.

Šis rodiklis sudaro santykis tarp darbo užmokesčio darbuotojui ir darbo našumo darbuotojui. Jis parodo, kainos konkurencingumo kaitą ekonomikoje ir yra ypač aktualus eksporto konkurencingumo dinamikai sekti. Konkurencingumas stiprėja, jei vieneto darbo kaštai krenta, ir atvirkščiai – silpnėja vieneto darbo kaštams augant.

Diagramoje demonstruojama ES15 valstybių branduolio konkurencingumo kaita. Joje ryškūs du faktai. Pirma, šių valstybių konkurencingumas yra sąlyginai pastovus ir kinta nedaug. Antra, konkurencingumo stiprinimo tendencija ryškesnė nei silpnėjimo.

Jei diagramą papildysime Vidurio ir Rytų Europos šalimis, vaizdas kardinaliai pasikeis.



Šaltinis: AMECO.

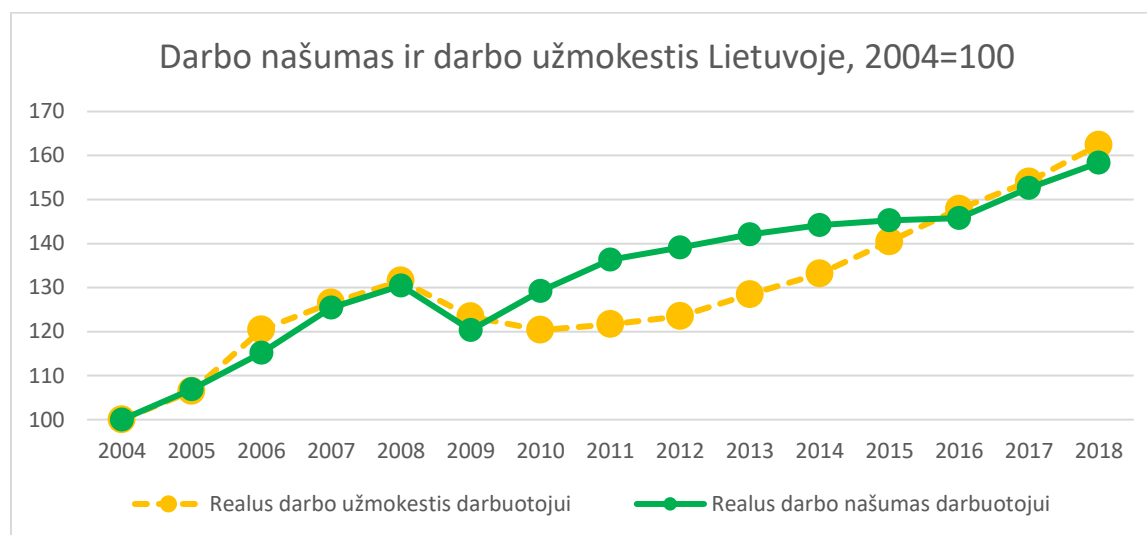
Syrovimai čia gerokai didesni, tame tarpe ir Lietuvos. Daugelio šalių – į konkurencingumo silpnėjimo pusę. Po krizės Lietuva pasiekė didelių konkurencingumo laimėjimų, deja, jie jau prarasti.

Grįžkime vėl prie ES15 valstybių. Kas lemia šių valstybių kainų konkurencingumo stabilumą ar net gerėjimą? Daugelyje šių šalių, o būtent Vokietijoje, Belgijoje, Austrijoje, Švedijoje, Danijoje, Olandijoje, tai – socialinis dialogas, konkrečiau, kolektyvinės derybos. Šiose šalyse kolektyvinės derybos apima daugumą darbuotojų ir įmonių. Aukštesnis nei įmonės lygmuo – šakos, sektoriaus ir tarpsektorinis – dominuoja. Ir, kas ne mažiau svarbu, pagrindinis kolektyvinių derybų objektas yra darbo užmokestis ir darbo užmokesčio augimo susiejimas su darbo našumo augimu. Tad šių valstybių vieneto darbo kaštų dinamika iš esmės yra kolektyvinių derybų rezultatų ir jų įgyvendinimo dinamika.

Svarbus dar vienas valstybių, kurios kolektyvines derybas pasitelkia konkurencingumo stiprinimui ar išsaugojimui, bruožas. Visos jos yra eksportuojančios ekonomikos. Jose eksportas sudaro 40 ir daugiau procentų nuo BVP. Socioekonominiuose tyrimuose daug įrodymų, pagrindžiančių, kad kolektyvinės derybos yra svarbi šių valstybių eksporto konkurencingumo sąlyga. Valstybės, kuriose kolektyvinės derybos neišvystytos, retai turi intensyvų eksportą. Pastaraisiais pavyzdžiais yra tiek anglosaksiškos valstybės, tiek Pietų Europa.

Šalia kainos konkurencingumo stiprinimo, socialinis dialogas eksportuojančiose Vakarų Europos ekonomikose taip pat prisideda prie aukštesnės pridėtinės vertės gamybos įgalinimo. Šiame kontekste tyrimuose ypač akcentuojama teigiama socialinio dialogo įtaka didinant kvalifikuotos darbo jėgos paklausą apdirbamosios pramonės sektoriuje, kuri paprastai ir yra pažangiausias eksportuojantis sektorius, taip pat stiprinant bendradarbiavimą darbo vietose bei mažinant darbuotojų kaitą, kas sudaro geresnes sąlygas darbdaviams investuoti į kvalifikacijos kėlimą.

Grįškime į Lietuvą. Remdamasis tuo, ką iki šiol pasakiau, manau, kad jei socialinis dialogas Lietuvoje ir įmanomas, tai ne išimtinai kaip socialinės gerovės ir socialinės konvergencijos instrumentas, bet labiau kaip ekonominio konkurencingumo ir kartu ekonominės konvergencijos instrumentas. Vakarų Europos pavyzdžiai demonstruoja, kad tokia kryptis galima. Klausimas, ar ji reikalinga verslui? Į šį klausimą atsako kita diagrama.



Šaltinis: AMECO.

Joje pademonstruota realaus darbo našumo darbuotojui ir realaus darbo užmokesčio darbuotojui dinamika nuo 2004 m.

Kol darbo našumas augo sparčiau už darbo užmokestį – tokia situacija Lietuvoje susiklostė 2010-14 metais (apdirbamojoje pramonėje tęsėsi iki 2015 metų), tol verslas, akivaizdu, poreikio ir motyvacijos konkurencingumą dar papildomai stiprinti neturėjo. Jis ir taip sparčiai augo.

Šiuo metu situacija klostosi priešinga kryptimi: darbo našumas auga, nors ir truputį, lėčiau už darbo užmokestį, po krizės įgytas konkurencinis pranašumas, išreikštas vieneto darbo kaštais, sparčiai nyksta. Tą lemia bent dvi grupės veiksnių. Pirma, ekonomikos pakilimo fazėje atsiradęs darbuotojų trūkumas, spaudžiantis didinti darbo užmokestį. Antra, netgi iškrizinio lygio dar nepasiekusios investicijos į našumą. Neabejotinai šioje situacijoje verslo motyvacija ieškoti naujų konkurencingumo ir našumo šaltinių išaugo.

Dabartinė situacija palanki socialiniam dialogui stiprinti dar vienu aspektu: pirmą kartą nuo įstojimo į ES Lietuvoje darbo našumo konvergencija beveik susilygino su darbo užmokesčio konvergencija. 2018 metais Lietuvoje realus vidutinis darbo užmokestis sudarė 36,5 proc. nuo ES15 valstybių darbo

užmokesčio, o realus darbo našumas – 38,6 proc. ES15 darbo našumo (Ameco duomenys). Vadinasi, Lietuvoje pasiektas formalų ES branduolio valstybių lygį daugmaž atitinkantis darbdavių ir darbuotojų derybinių galių balansas. Šis balansas atrodo optimalus ir palankus atskaitos taškas šių dviejų šalių konsensusu ar kompromisu grįžtiems struktūriniais pokyčiams ekonomikoje.

Savo pranešimą apibendrinčiau taip. Socialinis dialogas kaip konkurencingumo instrumentas tikrai gali turėti perspektyvą Lietuvoje. Mano nuomone, jis netgi labai suderinamas su dabartiniu eksporto prioritetu, būtinybe koordinuoti darbo užmokesčio ir darbo našumo augimo tempus bei su naujų našumo šaltinių paieška. O taip pat, žinoma, su socialinėmis vertėmis darbuotojams. Iki šiol darbdaviams iš darbuotojų nieko nereikėjo, tad sąlygų deryboms nebuvo. Dabar situacija kur kas lygiavertiškesnė.

AČIŪ!