

# Socialinio dialogo Europoje sąlygos ir kriterijai darbuotojų akimis

*Nuo mokslinių įrodymų – praktinių rekomendacijų link*

## Santrauka



Ši ataskaita yra tiriamosios dviejų pakopų programos "Sėkmingo socialinio dialogo Europoje sąlygos ir kriterijai" rezultatas. Tiriamasis darbas buvo susijęs su bendresnio pobūdžio mokomąja socialiniam dialogui skirta EZA tinklo programa. EZA (Europos centras darbuotojų klausimams spręsti) – tai tinklas, vienijantis 69 krikščioniškoms socialinėms vertybėms atstovaujančias darbuotojų organizacijas iš 26 skirtingų Europos šalių. Į EZA sudėtį įeina darbuotojų organizacijos, taip pat švietimo ir mokslo įstaigos, užsiimančios darbuotojams aktualiais klausimais. Ataskaita visų pirma siekia apibrėžti socialinį dialogą ir organizuotus kolektyvinius santykius bei jų reikšmę europinėje tradicijoje. Antras siekis – aptarti struktūrines ir institucines šios socialinio dialogo tradicijos sąlygas bei proceso kriterijus remiantis rinktine moksline literatūra su tikslu pasiūlyti praktinių patarimų. Šie praktiniai patarimai buvo vėliau patvirtinti per EZA tinkle organizuotų seminarų ciklą (žr. priedą).

# 1 | Europinė socialinio dialogo tradicija

## 1.1 Pagrindiniai bruožai

ES valstybėse narėse svarbus vaidmuo tenka ir darbdaviams, ir darbuotojams atstovaujantioms organizacijoms. Jos ne tik daro įtaką darbo organizavimui įmonėse, bet ir dalyvauja platesniuose visuomenės ir ekonomikos valdymo procesuose. Nors šių organizacijų vaidmens prigimtis ir apimtis smarkiai skiriasi tarp šalių, socialinis dialogas yra ES teisės (*acquis communautaire*) dalis, įtvirtinta pačioje Europos Bendrijų steigimo sutartyje. ES Pagrindinių teisių chartijoje numatoma darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje (27 straipsnis), taip pat teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė (28 straipsnis). Socialinis dialogas ir organizuoti kolektyviniai santykiai laikomi būtinu europinio socialinio modelio dėmeniu.

Atitinkama teisinė bazė ir profesinių sąjungų įsitraukimas apibūdinami kaip svarbios europinio kolektyvinių santykių modelio savybės. Būtent todėl Europos politikos formuotojai, vadovaudamiesi šia socialinio dialogo samprata, ragina socialinius partnerius būti aktyvius ir svariai prisidėti prie ekonomikos modernizavimo visoje Europoje. Tai darydamos, ES valdymo institucijos nesiekia įtvirtinti kažkokios vienos idealios kolektyvinių santykių formos; veikiau jos pasisako už bet kokią kolektyvinių santykių sistemą, bet svarbu, kad ji būtų grįsta socialiniu dialogu ir pajėgi suvaidinti esminį vaidmenį modernizuojant socialinį Europos modelį.

Europoje ši (organizuoto) socialinio dialogo vystymąsi lėmė trys istoriškai persipynę procesai:

- a) organizuotų interesų grupių, ypač – profesinių sąjungų, bet ir darbdavių organizacijų susikūrimas šakiniu, šalies ir viršvalstybiniu lygmeniu;
- b) šių interesų grupių pripažinimas subjektais, galinčiais suvaidinti kertinį vaidmenį kolektyvinių santykių sistemoje ir atlikti šioje sistemoje įvairiausias funkcijas;
- c) augantis valstybių vadovybių ir įstatymų leidėjų susidomėjimas šia kolektyvinių santykių sistema.

Vakarų Europoje svarbiausiais šios socialinio dialogo sistemos bruožais tradiciškai laikyti:

- a) centralizuotų ir stiprių organizacijų buvimas iš abiejų pusių (darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos);
- b) santykinai centralizuota ir gerai koordinuojama kolektyvinių derybų forma;
- c) politikos socioekonominėje srityje koordinavimas tarp įvairių darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų (socialinių partnerių) įvairiuose valstybės valdymo lygmenyse;
- d) darbo jėgos integravimas bendrovių lygmenyje informavimo ir konsultavimo mechanizmu (pvz., darbo tarybų ar profsąjunginių organizatorių) pagalba.

Ši europinė socialinio dialogo tradicija rėmėsi keliais pagrindiniais politikos principais, kuriuos galima apibūdinti šitaip:

- Abipusis darbdavių organizacijų ir profsąjungų organizacijų pripažinimas socialinės taikos ir geranoriško bendradarbiavimo pamatu.
- Bendradarbiavimas nukreiptas į bendrą tikslą: pagerinti visų gyventojų gyvenimo sąlygas keliant ekonominę gerovę.
- Ekonominė gerovė reikalauja, kad bendrovėse būtų skatinama gera praktika.
- Augant gamybai, teisingą iš to atsirandančių pajamų paskirstymą turėtų garantuoti kolektyvinės derybos ir institucionalizuojamos socialinės apsaugos sistemos.
- Ūkio šakose pasiektas darbo našumo prieaugis turi būti padalintas tarp darbo užmokesčio ir pelnų.

Visą atsaskaitą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje trumpai apibrėžiama europinio socialinio dialogo samprata, jos raidos procesas ir iššūkiai, su kuriais ji šiuo metu susiduria; ypač akcentuojamas ryšys tarp socialinio dialogo ir ekonomikos veikimo. Antrojoje dalyje aptariamas socialinis dialogas bendrovių viduje – kokių yra modelių įvairiose ES šalyse, kuo jie skiriasi, taip pat pasiūloma moksliskai grįstų įžvalgų, kaip sukurti veiksmingą bendrų konsultacijų mechanizmą įmonėje. Galiausiai trečiojoje dalyje kalbama apie socialinį dialogą platesniu nei atskiros bendrovės – šakiniu ir regioniniu ar nacionaliniu mastu.

## 1.2 Kaip tradicijai iškyla pavojus

### 1.2.1 Ekonomikos nuosmukiai daro įtaką socialinio dialogo praktikai

Per pastaruosius dešimtmečius po truputį kito pati itin formalizuotų kolektyvinių derybų prigimtis. 1970-1979 metais, drastiškai pabrangus energijai, pasaulis išgyveno ekonomikos griūtį, paspartėjo giluminiai visuomenės ir ekonomikos raidos procesai. Pradėjo keistis ir socialinio dialogo praktika. Nuo devintojo dešimtmečio vidurio daugelyje Europos šalių pradėjo mažėti profesinių sąjungų narių, silpnėja jų įtaka. Vis mažesnei daliai žmonių dirbant pramonėje, augant darbo vietų skaičiui paslaugų sektoriuje, taip pat keičiantis politikai šiuolaikinėse pažangiose išsivysčiusiose ekonomikose pasikeitė ir užimtumo organizavimas. Štai kaip galima apibendrinti šiuos pasikeitimus:

- nepaisant vadinamosios neoliberalios filosofijos polinkio į valstybės įtakos mažėjimą, valstybių vyriausybių pozicija darbo santykių reguliavimo srityje ne sumažėjo, o veikiau išaugo;
- socialinis dialogas aukštesniu nei atskiros bendrovės lygmeniu jau yra panaudojamas ne vien profsąjungų reikalavimams pateikti – atsirado ir kanalas reikštis darbdavių reikalavimams;
- išaugo vidurinės klasės ir smulkių bei vidutinių įmonių (SVI) reikšmė, tuo situacija skiriasi nuo ankstesnės, kai daugiausia madas diktavo stambios bendrovės;
- daugiausia diskutuojama apie konkurencingumą, kuriam įtaką daro darbo jėgos sąnaudos ir apmokestinimo sistemos; mažiau kalbama apie tai, kad augant našumui iš to kylanti nauda turėtų būti padalijama tarp darbo jėgos ir kapitalo;
- decentralizacijos tendencija, dėl kurios silpnsta nacionalinio ar šakinio lygmens įtaka, daugiau įtakos įgauna atskiros bendrovės ar regioniniai dariniai.

Visai neseniai sąlygos kolektyvinėms deryboms šalių viduje iš esmės pasikeitė dėl naujos ekonomikos valdymo sistemos Europoje, nuosekliai įdiegtos ir ES, ir pavienėse valstybėse narėse, siekiant veiksmingai įgyvendinti griežtojo taupymo politiką ir struktūrines reformas. Taigi ši naujoji Europos ekonomikos valdymo sistema žymi mąstymo pokytį ES socialinio dialogo srityje: anksčiau kolektyvinės derybos valstybėse vykdavo laisvai, jų rezultatai buvo tiesiog priimami; dabar imta taikyti tiesioginį politinį kišimąsi į derybų atskirose valstybėse baigtį ir procedūras.

Remiantis ES lygmeniu priimtomis rekomendacijomis, kurios visų pirma buvo nukreiptos į valstybes nares, paprašiusias papildomos finansinės paramos finansų krizei įveikti, iš dalies buvo išformuotos centralizuotos kolektyvinių derybų struktūros. Šis decentralizavimas pasireiškė tuo, kad nuo šakinių derybų pereita prie dažniau bendrovės lygmeniu vykstančių derybų, taip pat atsirado ar vis dažniau imta taikyti praktika, kai atskirų bendrovių viduje numatomos įvadinės susitarimų formuluotės, leidžiančios nukrypti nuo šakinių susitarimų.

Be to, daugelyje šalių vėl imta diskutuoti tais klausimais, kurie ilgą laiką laikyti nediskutuotiniais. ES paragino šalis, kur taikomas algų indeksavimas (Belgija, Kiprą, Liuksemburgą, Malta, Ispanija), peržiūrėti sistemą. Kitose šalyse, kur nustatytas minimalus darbo užmokestis valstybės mastu, imta tikrinti, ar tokia sistema naudinga. Kone visose ES šalyse vėl labai suaktualėjo diskusijos dėl viešojo sektoriaus reformų (ar mažinimo), socialinės apsaugos pokyčių. Galiausiai, daugumoje ES šalių socialiniai partneriai išgyvena susijungimų ir pertvarkų fazę. Profesinių sąjungų pusėje pastebima tendencija jungtinių link, taupant lėšas ir vienijant išteklius. Darbdavių pusėje vaizdas irgi margas, bet tikslų skaičių daug mažiau.

### 1.2.2 Ypatinga rytinių ES šalių padėtis

Šalys, į ES įstojusios neseniai – vienos kiek anksčiau, kitos vėliau, susiduria su iššūkiu įveikti išsivystymo atotrūkį nuo ES vidurkio ar bent mažiau išsivysčiusių dabartinių narių: realaus bendrojo vidaus produkto lygių suartėjimo teks tikriausiai palaukti kelis dešimtmečius – net jeigu pildytusi optimistinės prognozės ir šiose valstybėse augimas nuolat būtų spartesnis nei likusioje ES. Bet ekonomikos lygio suartėjimas dar nėra viskas, greta jo turi į gerą pusę keistis visuomenės sankloda. Be visiško socialinių partnerių ištraukimo ir ryžto permainingoms šio itin ambicingo projekto neįgyvendinimui. Tuo metu socialinis dialogas šiose šalyse susiduria su dideliais sunkumais.

Pirma, daugelyje Rytų Europos šalių profsąjungų organizacijoms būdingas rimtas legitimumo trūkumas. Į profesines sąjungas dažnai žiūrima tiesiog kaip į jų pirmtakų tradicijų iš nesenos komunistinės praeities tęsėjas; joms sunkiai sekasi išlaikyti ryšius su tiksline auditorija. Tas pats galioja ir darbdavių pusei, kuriai taip pat nepavyksta išvengti panašaus trūkumo. Šiose visuomenėse darbdavių organizacijos, kurios kolektyviai gintų profesinius ir komercinius interesus bei prisidėtų prie darbo rinkos atsivėrimo, yra naujovė.

Antra, daugelyje šių šalių nepavyko praktikoje išvystyti oficialiai pripažintų kolektyvinių derybų sistemų. Daugumoje valstybių narių siekiant geriau funkcionuojančio socialinio dialogo buvo atitinkamai keičiami įstatymai, o bendrovių lygmeniu vis labiau ištvirtino decentralizuotą kolektyvinių derybų dėl darbo santykių reguliavimo praktika. Tačiau tarpinėse (pvz., šakos) grandyse dialogas sunkiai beįžvelgiamas. Be to, kai kuriose iš šių valstybių narių rytinėje Europos dalyje šakinių kolektyvinių susitarimų nuostatos dažniausiai būna rekomendacinio, o ne privalomojo pobūdžio – netgi kalbant apie darbo užmokesčio klausimus. Būna ir taip, kad pasibaigus galiojimo terminui šių susitarimų niekas neatnaujina, taigi galima suabejoti jų nauda ir tvarumu.

Trečia, nors šioje srityje ir daromos kai kurios pastangos, teisinėje ir institucinėje bazėje, reguliuojančioje derybas tarp socialinių partnerių, išlieka daug spragų.

### 1.3 Net ES mastu nėra universalus socialinio dialogo modelio

Sąlygos socialiniam dialogui bei pastarojo mastas gali gerokai skirtis tarp šalių. Esminis tokio dialogo turinys gali būti gana įvairus, todėl pritaikomas įvairioms situacijoms tiek bendrovės, tiek visos ekonomikos šakos, regiono ar šalies mastu, bet svarbu, kad socialinis dialogas darytų realų poveikį visuomenės ir ekonomikos valdymui.

Socialinio dialogo apimtis ir gylis labai priklauso nuo to, kiek įvairūs partneriai yra įsitraukę į procesą.

- Kai partneriai apsiriboja *informacijos apsikeitimu* ir paaiškinimų pateikimu, tai laikoma žemiausiu dialogo lygmeniu. Pvz., jeigu aukščiausioji bendrovės vadovybė reguliariai pristato darbuotojų atstovams finansinę ir komercinę bendrovės būklę. Susitikimai vyksta tik siekiant organizuoti tokio pobūdžio bendravimą, kuris iš esmės apsiriboja pozicijų ar nuomonių išdėstymu.
- Vienas žingsnis aukštesn – kai tarp darbdavių ir darbuotojų palaikomi oficialūs *patariamąjį* pobūdžio ryšiai, taigi abi pusės bando susitarti ir įtikinti kitą pusę tam tikrais klausimais, nors, jeigu susitarti nepavyksta, atsižvelgti į kitos pusės nuomonę lieka neprivaloma. Daugumoje ES šalių komitetai bendrovėse turi būtent patariamąsias funkcijas atspalvį – darbuotojai ar jų atstovai informuojami apie planuojamus veiksmus, jiems suteikiama galimybė ar jų prašoma išsakyti nuomonę.
- Dar vienas laiptelis socialinio dialogo laiptuose – *kontrolė*. Čia jau numanoma, kad darbuotojai patys įgauna daugiau tiesioginių ir aktyvių svertų sprendimų priėmimui. Vienas svarbus bruožas čia būtų teisė tikrinti – darbdaviams pateikiant duomenis, tokius kaip personalo statistika, nelaimingų atsitikimų lygis ar oro teršalų išmetimas, darbuotojai ar jų atstovai gali sutikti ar paprieštarauti bei pareikalauti pakeitimų. Panašaus pobūdžio yra darbuotojų *tvirtinimo teisė*: kol darbuotojų atstovai nesutinka, darbdaviui negalima įgyvendinti sugalvotos priemonės. Palyginimui paminėtina *patikrinimo teisė*, numatoma Nyderlandų socialiniuose įstatymuose, pagal kurią profesinių sąjungų organizacijos turi teisę reikalauti tyrimo, siekiant išsiaiškinti padėtį konkrečioje privačioje bendrovėje.
- Bet tikrasis *dalyvavimas* yra dar kitas žingsnis. Esant tikrajam dalyvavimui konkrečios priemonės, sprendimai ir planai yra tiesiogiai kuriami dialogo režimu. Tai iš visų partnerių reikalauja didelės brandos ir giluminių žinių, nes sprendimai priimami drauge aukšto neapibrėžtumo sąlygomis. Nors kartais dalyvavimas būna ribotas, kai įgyvendinamos „įvairios įgalinimo formos siekiant tiesiog padidinti darbuotojų indėlį į organizacijos gyvenimą“.
- Paskutinė demokratijos bendrovės viduje pakopa vokiškai yra vadinama *Mitbestimmung* – tai yra gana sunkiai išverčiama sąvoka, reiškianti „*bendrą sprendimą*“, kai priartėjama prie idealios demokratinės situacijos: darbuotojai turi oficialią teisę daryti įtaką operacinio, taktinio ar net strateginio pobūdžio klausimams.

### 1.4 Pagrindiniai varikliai ir motyvai

#### 1.4.1 Ekonominiai argumentai

Remiantis praktine paskutinio šimtmečio patirtimi nebegalima užginčyti, kad kolektyvinės derybos leidžia darbuotojams pasiekti geresnių įdarbinimo sąlygų. Apskritai kolektyvinės derybos pasitvirtino kaip protingas, nors ir ne visada tobulas persikirstymo procesas.

Apie socialinio dialogo poveikį psichologiniams ir psichosocialiniams darbo santykių aspektams atlikta daug tyrinėjimų, galbūt todėl kad šie dalykai yra santykinai lengvai stebimi. Sutariama, kad

pakankamą profesinės saugos ir sveikatos lygį galima užtikrinti tik taikant darbuotojų dalyvavimu grįstus metodus. Anot daugelio mokslininkų ir praktikų, socialinis dialogas yra būtinas norint užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, ir šį įsitikinimą patvirtina daug praktinių tyrimų.

Sudėtingiausias klausimas kolektyvinių derybų pagrįstumo kontekste yra jų poveikis ekonominiams rodikliams. Apžvelgus literatūrą apie ekonominių socialinio dialogo poveikį, galima priėti dvi išvadas. Pirma, tokios ekonomikos struktūros kaip kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio, minimali alga ar užimtumo apsaugos įstatymai turi aiškų poveikį ekonomikos funkcionavimui tiek užimtumo augimo, tiek ekonomikos augimo ar pajamų nelygybės kontekste. Antra, šis poveikis priklauso nuo derybų aplinkos. Tokios visuomenės institucijos, kaip centralizuotos derybos, pagrįstos ir plačia visuomenės aprėptimi, ir, kas svarbiausia, gera valia iš abiejų socialinių partnerių pusės, taip pat ir aukšta naryste, gali greta kitų profesinių sąjungų veiklų veiksmingai prisidėti prie ekonominės padėties gerinimo.

#### 4.2. Etniniai argumentai

Be ekonominių sumetimų, svarbiu normatyviniu argumentu „už“ demokratiją bendrovės viduje gali būti tai, jog darbovietėje gali formuotis igūdžiai, būtini visuomenės dalyvavimui platesniame politiniame gyvenime. Šios nuomonės šalininkai mano, kad dalyvavimo ir kontrolės patirtis darbo vietoje gali tapti esminiu varikliu pilietiškumo vertybėms ir gebėjimams vystyti, o tai, savo ruožtu, yra veikiančios demokratijos pamatas. Darbovietė savo prigimtimi daro ypatingą poveikį piliečių, šiuo atveju – darbuotojų nuostatoms ir psichologinėms savybėms, būtinoms gilesnei ir tikresnei politinei demokratijai.

Be abejo, yra ir religinių motyvų puoselėti socialinį dialogą. 2013 metų lapkritį aiškia žinia apie tai pasiuntė popiežius Pranciškus, išleidęs savo pirmąjį evangeliškąjį paraginimą pavadinimu „Evangelijos džiaugsmas“ („Evangelii Gaudium“). Nors iš pavadinimo galima būtų tikėtis paprasto pamoklo, paraginime yra du skyriai, skirti socialinėms ir ekonominėms temoms. Antrajame skyriuje pateikiama „šiandienos pasaulio iššūkių“ apžvalga, o visas ketvirtasis skyrius skirtas aptarti socialiniam evangelizacijos dėmeniui. Verta susipažinti su 238-258 punktais, kuriuose kalbama apie socialinį dialogą kaip „indėlį į taiką“.

## 2 | Socialinis dialogas bendrovėje

Esminė europinio socialinio dialogo modelio dalis yra tai, kad *darbo* veiksnys darbovietėje yra integruojamas pasitelkiant kolektyvines dalyvavimo struktūras:

- teisė į informavimą ir konsultavimą taikoma steigiant darbo tarybas ar teisiškai pripažįstant profesinių sąjungų atstovus;
- ir/ar vykdomos kolektyvinės derybos, kuriose pagrindinis dėmesys skiriamas ekonominiams įdarbinimo santykių klausimams (dėl algos, darbo laiko, sutarčių).

Vakarų Europos pokario tradicijoje kolektyvinės derybos išėjo už atskiros bendrovės ribų į šakos lygmenį. Kalbant apie darbuotojų dalyvavimą demokratiniuose procesuose bendrovės viduje, atsirado institucinės darbuotojų atstovavimo formos. Šių formų esama įvairių, jos įtvirtintos daugelyje skirtingų teisinių nuostatų. Dėl nusistovėjusių struktūrų ir teisinių bazių skirtumų Europoje skiriasi darbuotojų atstovavimo formos, jų teisės, pareigos, kompetencijos ir galios. Vis dėlto institucinis pripažinimas ir profesinėms sąjungoms tenkantis vaidmuo yra esminiai europinio darbuotojų atstovavimo bendrovių viduje modelio bruožai.

Socialinis dialogas bendrovėje yra galingas įrankis. Darbuotojų požiūriu, profesinės sąjungos turėtų užtikrinti tokius pasikeitimus darbe ir darbo aplinkoje:

- pasiekti, kad didėtų alga;
- apsaugoti nuo nesąžiningo vadovų elgesio;
- skatinti lygias galimybes;
- daryti darbą įdomų ir malonų;
- dirbti su vadovais, kad gerėtų darbo rodikliai;
- didinti vadovų jautrumą darbuotojų poreikiams;
- kad darbo vieta būtų labiau pritaikyta darbui.

Greta „deramos“ kadru politikos, pripažįstant tai, kad šalių interesai gali skirtis, pagrindą socialiniam dialogui bendrovėje sudaro: abiejų pusių rimtas nusiteikimas ir ryžtas dialogui; aiškūs tikslai ir taisyklės, kokie klausimai kaip ir kur sprendžiami; savalaikis plačios informacijos apie verslo ir užimtumo situaciją pateikimas. Stebima įstatymų bazė tarnauja kaip stimulus, tuo metu daromos pastangos, kad būtų oficialiai pripažinta darbuotojų atstovo darbo instrukcija, kaip svarbus žingsnis karjeroje.

Instituciniu požiūriu siekiant vidinės demokratijos bendrovėje reikalingos atstovaujamosios institucijos, kurios užtikrintų darbuotojų atstovams būtinus mechanizmus, kad jie galėtų atlikti „darbuotojų balso“ vaidmenį. Pagrindą šiems mechanizms sudaro profesinės sąjungos IR darbo taryba (abu dėmenys būtini). Matant, kad bendrovės vis glaudžiau bendradarbiauja tarptautiniu mastu, atstovaujamosios darbuotojų institucijos taip pat turi vis labiau atspindėti darbuotojų interesus visos bendrovių grupės ar tarptautiniu lygmeniu. Verta svarstyti ir tokių atstovų įtraukimą į valdybas, nes, kaip rodo tyrimai, skirti tokio dalyvavimo poveikiui atskleisti, tai turi teigiamo poveikio įdarbinimo kokybei. Tačiau toks dalyvavimas priimant sprendimus „bendrojo sprendimo“ formatu yra ambicinga idėja, kuriai įgyvendinti atstovai turi turėti būtinų kompetencijų, jiems reikia instruktavimo. Institucinės atstovavimo bazės reikia ir mažoms bendrovėms, bet tokiu atveju struktūros turi būti „lengvos“, pritaikytos šios verslo rūšies specifikai.

Užtikrintini išteklių: apsauga nuo nepagrįstų nevienodų sąlygų, teisė į informaciją (ypač apie verslo ir finansų būklę), poilsio ir mokymo infrastruktūra. Kalbant apie ekonominių ir verslo duomenų panaudojimą, labai prasminga idėja būtų pasikviesti ekspertų iš išorės. Tinkamam atstovavimui užtikrinti turi būti rengiami kuo platesnės aprėpties rinkimai. Dar svarbesnė siekiant pasitikėjimu grįsto socialinio dialogo yra tarpusavio pagarba. Būtina išmokyti labai daug kurių procesinių įgūdžių – problemų sprendimo, darbo komandoje, konfliktų valdymo, kaitos vadybos, susitikimų ir posėdžių organizavimo, derybų meno.

### **3 | Dialogas platesniu nei vienos bendrovės mastu**

Kuo platesnius darbuotojų sluoksnius apėriantios kolektyvinės derybos yra vienas svarbiausių organizuotų kolektyvinių santykių komponentų. Kuo mažiau darbuotojų apima kolektyvinės sutartys, tuo labiau praranda prasmę kolektyviniai santykiai kaip tokie. Taigi kolektyvinė sutartis yra esminis organizuotų darbo santykių valdymo įrankis.

Pagrindinė šiai ataskaitai parengti atliktos mokslinių tyrinėjimų apžvalgos įžvalga yra tai, kad derybų koordinavimas tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų darbo užmokesčio ir kitų įdarbinimo aspektų (pvz., darbo sąlygų) klausimais yra įtakingas sėkmingo darbo rinkos funkcionavimo ir makroekonominių rodiklių užtikrinimo veiksnys. Šalyse, kur kolektyvinės derybos yra gerai koordinuojamos, nedarbas paprastai yra mažesnis ir trumpalaikiškesnis, nėra tokia aštri pajamų

nelygybė, streikų yra mažiau ir jie trumpesni, lyginant su šalimis, kur derybos nėra koordinuojamos. Ypač padeda mažinti nedarbą koordinavimas tarp darbdavių. Tuo metu, kaip rodo daugelio mokslininkų atlikti tyrimai remiantis įvairių šalių duomenimis, kai profsąjungos yra susiskaldžiusios, veikia iškart kelios skirtingos profsąjungų konfederacijos, dažnai tose šalyse infliacija yra didesnė, kaip ir nedarbas. Centralizuotas ir gerai suderintas (koordinuojamas) darbo užmokesčio nustatymas taip pat laikomas pagalbine priemone darbo užmokesčio augimui riboti.

Iš tikrųjų kolektyvinių derybų aprėptis tarp šalių neabejotinai smarkiai skiriasi. Remiantis šviežiausiais prieinamais duomenimis (už 2009-2010 metus) sudaryta lentelė rodo, kad didžiausia kolektyvinių derybų aprėptis yra pasiekta euro zonos, o ypač aukšta – Šiaurės Europos šalyse.

**1 lentelė Kolektyvinių derybų aprėptis\***

Aprėptis (%)	ES šalys	Kitos šalys
≥ 90	Austrija, Belgija, Slovėnija, Švedija, Suomija, Prancūzija	-
80 ≤ 90	Ispanija, Nyderlandai, Danija, Italija	Islandija
70 ≤ 80	Portugalija, Rumunija	Norvegija
60 ≤ 70	Graikija, Vokietija	?
50 ≤ 60	Liuksemburgas, Malta, Kipras	Izraelis, Šveicarija, Norvegija
40 ≤ 50	Airija, Čekija, Slovakija	Australija
30 ≤ 40	Vengrija, Didžioji Britanija, Bulgarija	Kanada
20 ≤ 30	Latvija	?
10 ≤ 20	Estija, Lietuva	Naujoji Zelandija, Japonija, JAV
≤ 10	-	Meksika

\* Apytikriai apskaičiavimai. Duomenys už 2007, 2008, 2009 ar 2010 m., priklausomai nuo prieinamumo  
Šaltinis: [http://collective.etuc.org/sites/default/files/Schulten 2012 Extension procedures in Europe.doc](http://collective.etuc.org/sites/default/files/Schulten%202012%20Extension%20procedures%20in%20Europe.doc)

### 3.1 Šakos mastu

Šakinis socialinis dialogas – t.y. tarpinis lygmuo tarp derybų nacionaliniu mastu (dvišalių ar trišalių) ir bendrovės mastu – yra itin svarbus Vakarų šalių socialinio ir ekonominio audinio siūlas. Dažnas autorius būtent tai laiko pagrindine „naujųjų“ ES narių silpnybe – kad ten nėra gerai funkcionuojančių šakinių dvišalių institucijų, mažai ir kolektyvinių sutarčių. Šiame lygmenyje tarp socialinių partnerių yra per mažai bendravimo. Galiausiai, iki šiol nėra sukurta būtina teisinė ir institucinė atrama.

Daugumoje šalių kolektyvinių derybų aprėptis labai skiriasi tarp ekonomikos šakų. Logiškai iškyla klausimas – iš kur atsiranda tie skirtumai? Kokie yra šakinių derybų sėkmės veiksniai, mokslininkai anaiptol nesutaria. Kai kurie mano, kad kolektyvinių derybų aprėptį lemia daugiausia tai, ar aukšta konkrečioje šakoje narystė profsąjungose. Bet realybė šią tezę, atrodo, patvirtina tik iš dalies.

Penki svarbiausi aspektai plėtojant šakinių socialinį dialogą gali būti šie:

- organizaciniai darbuotojų ir darbdavių organizacijų pajėgumai ir ištekliai atskirose šakose;



- teisinė ir institucinė bazė šakiniam socialiniam dialogui skatinti; šiuo požiūriu labai svarbus atrodo gerai funkcionuojantis ir pritaikytas teisinis plėtros mechanizmas;
- valstybės vaidmuo skatinant, reguliuojant ir plėtojant tokį dialogą;
- šakinio socialinio dialogo integravimas su aukštesniais ir žemesniais socialinio dialogo sluoksniais (nacionaliniu, regioniniu, bendrovės lygmeniu);
- kolektyvinių sutarčių statistika šakiniu lygmeniu: jų skaičius, turinys, trukmė, peržiūra, įgyvendinimas.

### 3.2 Nacionaliniu ar regioniniu mastu

Vis dar išlieka tradicinis įsivaizdavimas, kad ryškiausias sėkmingo socialinio dialogo rezultatas nacionaliniu mastu yra socialiniai, konkrečiau – tarpšakiniai susitarimai. Daugelyje Europos šalių socialinės sutarys tapo reikšmingu įrankiu tvarkantis su ekonominiais ir socialiniais išbandymais, kuriuos lemia globalizacija, ekonomikos pertvarkos, valiutų integracija.

Nacionaliniu mastu yra du socialinio dialogo „sluoksniai“. Pirmasis skirtas tik darbo santykių klausimams – dažnai jis yra dvišalis ir vyksta darbuotojų bei profsąjungų atstovams aptariant „vidaus“ klausimus, tokius kaip darbo užmokestis, sąlygos, teisės darbovietėje, išėjimo į pensiją schemos ir pan. Tai galima pavadinti „siauruoju“ socialiniu dialogu. Tuo metu „plačiojo“ socialinio dialogo metu kalbama apie platesnę užimtumo politiką, darbo vietų kūrimą, nedarbo pašalpų prieinamumą, kompensacijas už neįgalųjų samdą ir t.t. Dažnai ši socialinio dialogo forma jau vyksta trišaliu režimu, dalyvaujant įvairiausiems ekonominės ir socialinės politikos formuotojams. Taigi „platusis“ socialinis dialogas – tai brandžiausia bendrojo sprendimų priėmimo forma, kuomet prisidėti gali įvairių pakraipų pilietinės visuomenės organizacijos.

EZA ataskaitoje daroma išvada, kad yra trys „lakmuso popierėliai“, rodantys nacionalinių ar regioninių socialinių derybų kokybę:

- minimalios algos įvedimas;
- socialinių susitarimų buvimas;
- institucionalizuotos profesinio mokymo iniciatyvos.

#### 3.2.1 Kaip dėl minimalių algų?

Tebesijaučiant ilgalaikiams socialiniams 2008 metais prasidėjusios ekonomikos krizės padariniams, į politinę dienotvarkę grįžo diskusija dėl minimalios algos įvedimo visose Europos šalyse. Iš tikrųjų europinės minimalios algos idėja vis dažniau siūloma kaip platesnio makroekonomikos perorientavimo dalis siekiant atsitraukti nuo dabartinės į pasiūlą orientuotos politikos ir pereiti prie modelio, kuomet ekonomikos augimą daugiausia lemtų dėl padidėjusių algų išaugusi paklausa. Ši mintis remiasi prielaida, kad dabartiniame kontekste, kai ekonomika atsigauja lėtai, o infliacijos nėra, svarbiausias vaidmuo vidaus paklausai paskatinti ir socialinei sanglaudai užtikrinti gali tekti būtent darbo užmokesčiui; tai gali taip pat padėti užkirsti kelią ilgalaikiai defliacijai.

Šiuo metu Europoje veikiančius minimalių algų režimus galima suskirstyti į dvi grupes: *bendros (universalios)* minimalios algos režimas, kuomet nustatomos algų „grindys“ visai šaliai, ir *šakinio* minimumo režimas, kai minimali alga nustatoma konkrečiai šakai ir/ar profesinei grupei (pastarasis režimas veikia Šiaurės šalyse, taip pat Vokietijoje, Austrijoje, Italijoje).

Yra aišku, kad minimalios algos įvedimas įmanomas tik šalyse, kur socialinio dialogo procesai yra centralizuoti ir gerai koordinuojami.

### 3.2.2 Socialiniai paktai

Per pastaruosius keturis dešimtmečius kelių pažengusios ekonomikos šalių vyriausybės, siekdamos įgyvendinti politinius pokyčius, kartais ir radikalias reformas fiskalinėje ar darbo rinkos srityse, pasitelkdavo „socialinius susitarimus“ ar „paktus“. Tokių socialinių paktų pagalba būdavo susitariama dėl politinių priemonių remiantis abipusiu išsipareigojimu tarp aukščiausiojo lygmens profsąjungų federacijų, dažniausiai – nacionalinių darbdavių federacijų ir, be abejojimo, vyriausybių. Paktų turinys būna įvairus, bet dažniausiai yra susijęs su socialine gerove, užimtumu, darbo rinkos, pajamų politika.

Čia vėlgi iškyla amžinas klausimas – kokiomis socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis dažniausiai sudaromi ir būna veiksmingi socialiniai paktai? Logika diktuoja, kad socialinius paktus valstybė inicijuos tik matydama aiškią naudą. Tiksliau kalbant, kaip rodo moksliniai įrodymai, socialiniai paktai labiau tikėtini, kai ant kortos pastatyta daug, ekonomika išgyvena sunkius laikus, yra rimtos politinės rizikos, narystė profsąjungose aukšta, o vyriausybę spaudžia laikas. Bet ir tokiais atvejais yra papildomų politinių ir institucinių sąlygų, tokių kaip rinkiminis vyriausybių silpnumas, stiprių centralizuotų profsąjungų buvimas, platesnių nei atskiros bendrovės lygmens kolektyvinių sutarčių tradicija, trišalių tarybų buvimas.

### 3.2.3 Profesinis mokymas

Tradicškai profesinio rengimo sistema tarnaudavo tam, kad suteiktų žmonėms darbo procese reikalingą kvalifikaciją. Tačiau nuo 1990-1999 metų politinis dėmesys profesiniam mokymui gerokai išaugo – nuo tada profesinis mokymas vis dažniau laikomas pilnaverčiu užimtumo politikos instrumentu. Svarbiu klausimu tapo kvalifikacijų skaidrumo kėlimas, kad būtų lengviau gauti informacijos, kur kokių mokymo galimybių yra. Yra ir kitų diskusinių temų – lygios teisės į mokymą (ypač nekvalifikuotiems darbuotojams); įgūdžiai, leidžiantys pagerinti šansus įsidarbinti kitoje darbovietėje; neformaliojo ugdymo ir aiškiai neapibrėžtų gebėjimų pripažinimas; prastai besimokančiųjų įtraukimas.

Veikiant šiems įvairiakrypčiams interesams ir profesinio mokymo temai įgaunant didesnę politinį svorį, pastaraisiais metais ši sritis pavirto į itin svarbų derybų ir bendradarbiavimo tarp kolektyvinių santykių veikėjų lauką. Tarpininko vaidmenį suvokiant šios temos svarbą ir jai skiriant didesnę dėmesį atliko ir politika ES mastu. Europinio lygio politikos formuotojai laiko tęstinį mokymą („mokymąsi visą gyvenimą“) pagrindine užimtumo strategija. Socialiniai partneriai raginami rodyti iniciatyvą profesinio rengimo srityje. Kaip rodo praktika, ši tema gali ir turi būti svarbi socialinio dialogo metu.

### 3.2.4 Partnerystė dėl inovacijų

Regionai gali įgyti konkurencinį pranašumą užtikrindami institucinį „susiklausymą“ (refleksyvumą) – žinių apsikeitimas tarp įmonių, institucijų ir vyriausybių kuria sąlygas inovacijoms, savalaikiam permainų numatymui ir pasirengimui joms. Regioninę inovacijų sistemą sudaro į vieną kompleksą (klasterį) susijungusių įmonių tinklas ir institucinė infrastruktūra, kuri padeda šiam jungimuisi ir

tinklaveikai. Kertinis veiksnys regioninei inovacijų sistemai susikurti yra institucinės ir organizacinės priemonės, leidžiančios regionui kaip kolektyvinės socialinės tvarkos sistemai:

- susikurti bendrą mokymosi kultūrą;
- padidinti pasitikėjimą (socialinį kapitalą) ir tuo pačiu sumažinti derybų ir tarimosi poreikį;
- iki minimumo sumažinti konfliktų tikimybę sudarant sąlygas demokratiniam visų suinteresuotų veikėjų dalyvavimui tiek tiesiogiai, tiek per jų asociacijas.

Šios tvarkos pamatas yra politinis tinklas, kurį sudaro fiziniai ir juridiniai asmenys tiek iš privataus, tiek iš viešojo sektoriaus, grupės, organizacijos ir asociacijos, kuriuos vienija sąveika, grįsta konkrečia regioninės inovacijos strategija. Tokių tinklų priešakyje gali būti socialinė partnerystė, vaidinanti lyderio vaidmenį regioninių inovacijų sistemose.

## 4 | Pabaigai

Darbuotojams socialinis dialogas atlieka apsauginę funkciją (užtikrina adekvatų atlygį už darbą ir darbo sąlygas), „balso“ funkciją (leidžia pasisakyti apie sunkumus ir lūkesčius), skirstomąją funkciją (padeda gauti jiems priklausančią ekonominio augimo, mokymo, technologijų ir našumo augimo dalį). Darbdaviams pagrindinė kolektyvinių derybų funkcija yra turbūt konfliktų valdymas. Be to, kaip rodo patirtis, vadovavimas būna efektyvesnis, kai vadovaujama pagal kartu sutartas taisykles. Makroekonominio požiūriu socialinis dialogas padeda užtikrinti ilgalaikį darbo stabilumą, mažina netikrumo jausmą, o tai daro teigiamą poveikį investicijoms ir labiau subalansuotam augimui atsižvelgiant į paklausos komponentą ekonomikoje. Galiausiai kolektyvinės derybos nuima nuo valstybės ir politikų pečių sudėtingą uždavinį nustatinėti standartus ir koordinuoti problemų sprendimą potencialiai labai konfliktiškoje srityje su aukšta nesėkmės rizika.

Kaip seka iš EZA ataskaitos, gausus mokslininkų įdirbis rodo, kad daugelis šių teiginių iš tikrųjų yra pagrįsti, bet teigiamas poveikis nėra garantuotas, o įdiegus veikiančią socialinio dialogo sistemą visų problemų greitai neišspręsi. Pagrindinis burtazodis yra *koordinavimas*. Instituciniu lygmeniu derėtų pabrėžti plėtros (aprėpties užtikrinimo) mechanizmų svarbą, galbūt su galimybe atsvarai palikti „nusišalinimo“ galimybę. Kalbant apie paprastesnį socialinį dialogą įmonės viduje, labiausiai pasiteisina vidaus išteklių maksimalaus panaudojimo strategija greita padidinto dėmesio pagarbos kultūrai ir socialinių kompetencijų auginimui.

Apibendrinant kai kurias naujausias politikos tendencijas po neseniai išgyvento ekonomikos nuosmukio negalima paneigti, kad organizuotas socialinis dialogas ir XXI amžiuje lieka svarbiu demokratijos dėmeniu visoje Europoje. Kita vertus, vis karščiau diskutuojama apie tai, kokias formas turi įgauti šis dialogas. Reikėtų daugiau kalbėti apie inovatyvias socialinio dialogo atmainas ir apie vaidmenį, kurį šiame dialoge turi prisiimti šalių ir tarptautinės institucijos. Šią diskusiją Europos kontekste, be abejo, apunkina institucinė kolektyvinių santykių įvairovė skirtingose ES šalyse.