

Darbo santykių institucijų kaita Lietuvoje institucinių veikėjų požiūriu

MARIUS KALANTA

Vytauto Didžiojo universitetas

Santrauka. Straipsnyje darbo santykiai konceptualizuojami naujojo institucionalizmo požiūriu kaip formalios ir neformalios institucinės taisyklės ir praktikos, taip pat analizuojamos šios Lietuvos darbo santykių institucijos: darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo sąlygų formalus reglamentavimas; darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo sąlygų neformalios institucijos; darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas; darbuotojų kolektyvinis atstovavimas; darbo rinkos politikos priemonės. Straipsnyje argumentuojama, kad darbo santykių kaitos diskursas yra būtina, nors ir nepakankama darbo santykių institucijų kaitos sąlyga, o jo tyrimas padeda atskleisti svarbias kaitos charakteristikas. Šiuo tikslu atliktas empirinis kokybinis tyrimas, o jo dalyviai buvo darbo santykių institucinę kaitą formuojantys veikėjai. Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokias pagrindines darbo santykių institucijų veikimo problemas veikėjai akcentuoja, kokius išskiria kaitos prioritetus ir kokias mato galimybes, kad kaita įvyks. Tyrimo rezultatai parodė, kad pagrindinėmis Lietuvos darbo santykių problemomis laikomas formalus reglamentavimo griežtumas ir silpnas jo įtvirtinimas, sudarantis sąlygas neformalioms institucijoms egzistuoti, o pagrindiniai kaitos prioritetai – darbo santykių lankstumo didinimas ir kolektyvinių darbo santykių plėtra. Rezultatai taip pat atskleidė, kad institucijų tarpusavio sąveika lemia, jog problemos yra sunkiai išsprendžiamos, o kaitos prioritetai – nelengvai pasiekiami. Be to, kaitos prioritetai labiau reprezentuoja siektiną darbo santykių idealą ir neatsižvelgia į objektyvias Lietuvos institucinės tikrovės sąlygas. Tai paaiškina, kodėl nėra darbo santykių kaitos, kuriai teikiamas prioritetas.

Raktažodžiai: darbo santykiai, institucijos, institucijų kaita, diskursas, naujasis institucionalizmas, kapitalizmo įvairovė.

Keywords: labour relations, institutions, institutional change, discourse, new institutionalism, varieties of capitalism.

Įvadas

Darbo santykių kaitos diskusijos Lietuvoje telkiasi į teisinio reglamentavimo, kurį reprezentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), keitimą, o tokių diskusijų objektas dažnai yra DK nuostatų liberalizavimas. Šių diskusijų ir jas lydinių veiksmų intensyvumą liudija Lietuvos Respublikos Seime įregistruotų DK straipsnių papildymo, pakeitimo ar pripažinimo netekusiais galios įstatymų projektų skaičius. 2010–2013 m. tokių įstatymų

projektų buvo teikta 101, iš jų priimtas 21¹. Nors aktyvumas didelis, pagrindinės DK nuostatos, kurios laikomos lankstesnių darbo santykių kliūtimi², nesikeičia. Paskutinis didesnis bandymas keisti DK, siekiant didinti darbo santykių lankstumą, buvo 2012 m. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teiktas įstatymo projektas³. Aiškinamajame jo rašte argumentuojama, kad „ekonomikos plėtrai reikalingi daug lankstesni darbo santykiai, kurie paskatintų naujų darbo vietų kūrimą, prisidėtų prie nedarbo mažinimo, jaunimo įdarbinimo, mažintų paskatas dirbti nelegaliai arba neįforminant realiai dirbto laiko, modernizuotų darbo rinką“, taip pat pabrėžiama, kad lankstumo didinimas, kuris suprantamas kaip „didesnės laisvės darbdaviams įdarbinant ir atleidžiant darbuotojus suteikimas, galimybių tartis tarpusavyje sudarymas“, turi būti subalansuotas su „darbuotojų saugumo darbo rinkoje užtikrinimu“. Nors įstatymo projektas nesitūlė radiklios DK kaitos, jis vis tiek nebuvo priimtas. Atsižvelgiant į tai teigtina, kad pagrindinė darbo santykių reguliuotoja valstybė nevykdo darbo santykių Lietuvoje kaitos, nors tokios kaitos poreikis ir suvoktas.

Darbo santykių (ir kitų institucijų) liberalizavimo klausimas taip pat yra aktuali tema Europos lyginamųjų kapitalizmų studijų, ypač kapitalizmo įvairovės prieigos (Hall, Soskice 2010 (2001)), kontekste. Stengiamasi konceptualiai apibrėžti ir empiriškai ištirti, ar koordinuotųjų kapitalistinių politinių ekonomijų institucijų liberalizavimo tendencijos žymi jų artėjimą prie ne tokio egalitarinio liberalaus kapitalizmo modelio, ar vis dėlto atskirų institucijų liberalizavimas nepakeičia pagrindinių visos ekonomikos koordinavimo gebėjimų ir egalitarinių bruožų (Thelen 2012; Streeck 2009). Liberalizavimas čia suprantamas kaip rinkos santykių plėtra tose srityse, kurios iki tol buvo koordinuojamos kolektyvinių susitarimų arba reguliuojamos valstybės (Streeck and Thelen 2005). Išskiriamos trys darbo santykių liberalizavimo trajektorijos: 1) dereguliacija, žymintis artėjimą prie liberalioms rinkos ekonomikoms būdingų darbo santykių; 2) dualizavimas, žymintis diferencijuotą rinkos santykių plėtrą; 3) socialiai įterpto lankstumo didinimas, kai rinkos santykių plėtra vykdoma kartu su adaptacijos prie rinkos priemonių plėtra (Thelen 2012). Dereguliacija atitinkamai yra siejama su didžiausiais egalitariškumo praradimais, o socialiai įterpto lankstumo didinimas – su mažiausiais.

Nors Lietuva nepriskirtina koordinuotųjų politinių ekonomijų tipui (Norkus 2008, 2012; Lane 2007), jos darbo santykiai remiasi centralizuotu

¹ Šaltinis: LRS, prieiga per internetą: www.lrs.lt [žiūrėta 2014 03 12].

² Tokių nuostatų pavyzdžiai yra draudimas sudaryti terminuotas sutartis nuolatiniam darbui, ilgi išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, didelės išeitinės išmokos, per dieną ir per savaitę leidžiamo dirbti laiko apribojimai.

³ Darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427144&p_tr2=2 [žiūrėta 2014 03 12].

valstybės reguliavimu. Todėl čia minėtos pastangos keisti darbo santykių reguliavimą gali būti vertinamos skirtingų liberalizavimo trajektorijų aspektu, taip pat priešingai – kolektyvinio koordinavimo plėtros aspektu.

Šiame straipsnyje analizuojamas Lietuvos privataus sektoriaus darbo santykių vienas iš kaitos veiksnių – darbo santykių diskursas. Jame kaitą formuojantys veikėjai pateikia esamų darbo santykių vertinimą, apibrėžia kylančias problemas, pagrindžia kaitos būtinumą, formuluoja kaitos prioritetus ir prognozuoja jų įgyvendinimo padarinius. Straipsnio tikslas yra apibrėžti darbo santykių kaitą formuojančių veikėjų diskurse pateikiamų vertinimų ir kaitos prioritetų spektrą ir atlikti jų analizę, siekiant identifikuoti kaitą ribojančius konfliktus ir įtampas bei atskleisti galimas kaitos galimybes.

Straipsnį sudaro įvadas, penki skyriai ir išvados. Pirmame skyriuje pateikiamas tyrimo teorinis pagrindimas. Antrame – atliekama Lietuvos darbo santykių institucijų situacijos analizė. Trečiame skyriuje pateikiama empirinio tyrimo metodologija, o ketvirtame – empirinio tyrimo rezultatai. Penktame skyriuje atliekama tyrimo rezultatų interpretacija keltų tikslų atžvilgiu.

Darbo santykiai ir institucijos

Straipsnyje darbo santykiai suprantami plačiai – ne vien tik kaip teisinis reglamentavimas, bet ir kaip realios darbdavių ir darbuotojų darbo santykių praktikos. Jos gali būti įvairaus reguliarumo, o jas formuoja ne tik valstybės vykdomas reguliavimas, bet ir jo įtvirtinimo stoka, individualūs bendru žinojimu grįsti darbdavių ir darbuotojų susitarimai, profesinių sąjungų, darbdavių asociacijų ar kitų suinteresuotųjų grupių veikla. Lygiai taip pat kai kalbame apie darbo santykių kaitą, turime kalbėti ne tik apie teisinio reglamentavimo, pavyzdžiui, DK, kaitą, bet apie realių darbo santykių praktikų kaitą. Tačiau šiuo atveju kyla klausimas, kaip yra galima darbo santykių praktikų, pasižyminčių didele įvairove, bendra analizė. Tokią analizę leidžia straipsnyje pasitelkiami naujojo institucionalizmo analitiniai įrankiai, kuriais darbo santykiai konceptualizuojami.

Remiantis naujuoju institucionalizmu darbo santykiai suprantami kaip iš institucijų sudaryta institucinė sfera (Hall, Soskice (2010 (2001))). Institucijos yra formalių ir neformalių taisyklių rinkiniai, kuriais veikėjai vadovaujasi dėl normatyvinių, kognityvinių ar materialių prižasčių (*Ibid.*). Jos taip pat yra reguliarizuotos praktikos, turinčios taisyklėms būdingų bruožų, nes veikėjai tikisi, kad jų bus laikomasi (Hall, Soskice 2009). Šios apibrėžtytys kelia tris darbo santykių analizės implikacijas. Pirma, taisyklės ir reguliarios praktikos, kuriomis yra formuojami ir įgyvendinami darbo santykiai, pavyzdžiui, darbuotojų samdymas, atleidimas, darbo užmokesčio nustatymas, kolektyvinis atstovavimas ir pan., laikomos darbo santykių institucijomis. Antra, darbo santykių institucijomis yra ne tik formalios institucijos, pavyzdžiui, teisės

aktai ar darbuotojų kolektyvinio atstovavimo praktikos ir jas apibrėžiančios kolektyvinės sutartys, bet ir neformalios institucijos, padedančios koordinuoti tuos darbo santykių aspektus, kurių neapima formalios institucijos, arba atsirandančios kaip alternatyva formalioms institucijoms. Pavyzdžiui, Lietuvoje darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas, darbuotojų atleidimas iš darbo ir kiti neformalūs arba nelegalūs darbo santykiai remiasi neformaliomis institucijomis, o tą parodo reguliarus šių praktikų pobūdis. Trečia, tokia institucijų samprata leidžia įvairius ir skirtingus darbo santykių aspektus, pavyzdžiui, formalų reglamentavimą ir neformalias darbo santykių praktikas, konceptualizuoti ir analizuoti kartu.

Straipsnyje darbo santykių kaita suprantama kaip juos sudarančių institucijų – taisyklių ir praktikų – kaita. Literatūroje pateikiami keli institucijų kaitos būdai (Hall, Thelen 2009; Amable, Palombarini 2009; Hall, Soskice 2003), tačiau šio tyrimo kontekste institucijų kaitai reformos būdu skiriamas didžiausias dėmesys, argumentuojant tuo, kad ji yra veikėjų kolektyvinio pasirinkimo rezultatas ir turi diskursyvią išraišką, t. y. vykdydami reformą veikėjai pagrindžia jos būtinumą, prognozuoja jos padarinius, siekia interesų derinimo ar kitų veikėjų pritarimo (Béland, Cox 2011; Campbell, Pedersen 2001).

Darbo santykių institucijos Lietuvoje

Toliau atliekama Lietuvos privataus sektoriaus darbo santykių institucijų analizė. Išskiriamos šios institucijos: 1) darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo sąlygų formalus reglamentavimas; 2) neformalus darbuotojų samdymas, atleidimas ir darbo sąlygos; 3) darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas; 4) darbuotojų kolektyvinis atstovavimas; 5) darbo rinkos politikos priemonės.

Darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo sąlygų formalaus reglamentavimo Lietuvoje pagrindinės charakteristikos yra griežtumas ir aukštas užimtumo saugumas (WB 2007; WEF 2013; ECS 2009a, 2009b, 2009c). Griežtumas reiškiasi tuo, kad leidžiamos darbo santykių praktikos apibrėžiamos griežtai ir siaurai bei suteikiamos minimalios galimybės darbdaviams ir darbuotojams formuoti lankstesnes darbo santykių praktikas – Pasaulio ekonomikos forumo (PEF) vertinimu, pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo lankstumą Lietuvos formaliam reglamentavimui skiriama 130 vieta iš 148. Užimtumo saugumas kyla iš griežto darbuotojų atleidimo sąlygų reglamentavimo, nustatančio santykinai ilgą išpėjimo apie atleidimą laikotarpį ir dideles išeitines išmokas.

Viena iš Lietuvos darbo santykių formalaus reglamentavimo ypatybių yra ribotas jo įtvirtinimas, sudarantis sąlygas darbo santykių neformalioms institucijoms egzistuoti. Pasitelkę šias institucijas, darbuotojai ir darbdaviai tarpusavio santykius koordinuoja individualiai ir jomis pakeičia formalias institucijas. Tokių institucijų pavyzdžiai yra darbuotojų įdarbinimas nesilaikant

darbo sutarčių formalių reikalavimų, darbo laiko nustatymas ir apskaita ne pagal DK reikalavimus, darbo užmokesčio formalios apskaitos nevykdymas ir pan. Neformalių institucijų formuojamų darbo santykių praktikų mastą įvertinti yra sunku, tačiau tyrinėtojai teigia, kad tokios praktikos yra paplitusios (Usonis 2012; Eamets, Masso 2005; Woolfson 2007). Vienas iš netiesioginių indikatorių, rodančių jų paplitimą, yra darbdavio iniciatyva nutrauktų darbo sutarčių santykis su bendru nutrauktų sutarčių skaičiumi. 2010 m. duomenimis, Lietuvoje iš viso nutraukta 320 tūkst. darbo sutarčių, iš jų tik 1 proc. nutraukta darbdavio iniciatyva, išmokant priklausančias išeitines išmokas. Likusios darbo sutartys nutrauktos darbuotojo prašymu neišmokant išeitinių išmokų. 2011 m. šie skaičiai atitinkamai buvo 309 tūkst. ir 0,6 proc. (Aiškinamasis raštas). Tai reiškia, kad darbdaviai nesivadovauja formaliomis taisyklėmis, numatančiomis išeitinių išmokų mokėjimą atleidžiamiesiems darbuotojams, bet atleidžia darbuotojus vadovaudamiesi neformaliomis taisyklėmis.

Darbuotojų darbo užmokesčio nustatymą sudaro minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir ją viršijantis darbo užmokestis. MMA nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, konsultuodamasi su Lietuvos Respublikos trišale taryba. MMA yra darbo užmokesčio dydžio nustatymo kolektyvinėmis derybomis elementas, koordinuojamas visos ekonomikos mastu per nacionalinės politikos formavimo ir įgyvendinimo procesą. Tačiau MMA institucijos svarba tarp visų darbo užmokesčio nustatymo institucijų nėra didelė – 2012 m. MMA gavo mažiau nei 10 proc. visą darbo dieną dirbančių darbuotojų⁴. Likusios didžiosios dalies darbuotojų už MMA didesnis darbo užmokestis nustatomas derybomis įmonės lygiu. Dalis šių derybų yra kolektyvinės, darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos, tačiau jų aprėptis nedidelė ir joms priklauso tik 20 proc. darbuotojų (Blažienė 2013; ECS 2009a).

Tačiau labiausiai paplitusios rinkos koordinuojamos individualios darbavimų ir darbuotojų derybos. PEF vertinimu, darbo užmokesčio nustatymo lankstumas Lietuvoje yra ypač didelis ir pagal šį rodiklį Lietuva užima 7 vietą iš 148 valstybių (WEF 2013).

Darbuotojų kolektyvinį atstovavimą Lietuvoje charakterizuoja žemas dalyvavimo profesinėse sąjungose laipsnis, retos įmonės lygmens kolektyvinės sutartys ir tai, kad nėra šakinių kolektyvinių sutarčių. 2010 ir 2011 m. duomenimis, profesinėms sąjungoms priklausė apie 10 proc. visų darbuotojų (Blažienė 2013; Worker-participation.eu), o 2006 ir 2011 m. duomenimis, darbuotojų atstovavimo struktūras turėjo apie 4 proc. visų veikiančių įmonių (Darbo 2006; Worker-participation.eu). Lietuvoje yra pasirašyta tik viena teritorinė kolektyvinė sutartis (Blažienė 2012) ir nėra nė vienos šakinės kolektyvinės sutarties (Blažienė 2013).

Darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje teikia žemą apsaugos nedarbo atveju laipsnį. Šį teiginį pagrindžia tokie jų bruožai (Gruževskis,

⁴ Lietuvos Respublikos statistikos departamentas.

Blažienė 2012; Martinaitis 2010; Kvist 2013; Nedarbo ir socialinio draudimo įstatymas): 1) nedidelė nedarbo draudimo trukmė (6–9 mėn. atsižvelgiant į nedarbo draudimo stažą); 2) žemas prieinamumas (2012 m. nedarbo draudimo išmoką gavo 35 tūkst. bedarbių, o tais metais vidutiniškai per mėnesį būdavo 217 tūkst. bedarbių⁵) ir kompensavimo laipsnis (maksimali išmokos suma negali viršyti 70 proc. Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio ir šiuo metu yra šiek tiek daugiau nei tūkstantis litų); 3) valstybės skiriamos mažos išlaidos darbo rinkos politikos priemonėms (Lietuva tam skiria apie 0,6 proc. BVP ir ši dalis yra beveik keturis kartus mažesnė už Europos Sąjungos vidurkį).

Empirinio tyrimo metodologija

Toliau pateikiama diskurso kokybinio empirinio tyrimo metodologija. Tyrimu siekiama atskleisti, kaip Lietuvos institucinės kaitos veikėjai vertina Lietuvos darbo santykių institucijas ir kaip apibrėžia jų kaitą⁶. Tyrimu atsakoma į klausimus, kokias darbo santykių institucijų veikimo problemas veikėjai akcentuoja, su kokiais socialiniais ir ekonominiais padariniais jas sieja, kokiai darbo santykių institucijų kaitai jie teikia pirmenybę, kaip pagrindžia jos reikalingumą ir kaip vertina galimybes, kad tokia kaita įvyks.

Tyrimo imtis sudaryta siekiant reprezentuoti tokias tris institucines pozicijas: 1) institucinės kaitos politikos formavimas, apimantis veikėjus, dalyvaujančius politikos formavimo procese; 2) institucinės kaitos rezultatų įgyvendinimas, apimantis veikėjus, kurie remiasi institucijomis formuodami organizacines savo praktikas; ir 3) žinojimo kūrimas, apimantis veikėjus, kurie pagrindžia institucinės kaitos būtinumą ir vertina institucinės kaitos rezultatus. Imčiai atrinktos šios veikėjų grupės: politinės partijos; Seimo komitetai, kurių veikla apima darbo santykių politikos formavimą; darbo santykių politikos formavime dalyvaujančios valdžios įstaigos ir jų įsteigtos organizacijos; darbdavių ir darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos; darbo santykių srityje veikiantys viešosios politikos ir tyrimų institutai, individualūs mokslininkai ir ekonomistai, verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės. 1 lentelėje pateikiamas detalus veikėjų grupių, suskirstytų pagal jų užimamą institucinę poziciją, sąrašas. Iš šių organizacinių ir individualių veikėjų grupių, vadovaujantis dydžio ir ryšio su tyrimo tema kriterijais, atrinkti konkretūs organizaciniai ir individualūs veikėjai, t. y. konkrečios politinės partijos, Seimo komitetai ir pan.

⁵ Lietuvos darbo biržos duomenys. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/statistika_tab.aspx [žiūrėta 2014 03 16].

⁶ Straipsnyje pateikiamas tyrimas yra dalis didesnio tyrimo, sudarančio autoriaus rengiamos daktaro disertacijos pagrindą. Šis tyrimas apima ne tik darbo santykių, bet ir kitas politinės ekonomijos institucines sritis.

I LENTELĖ. TYRIMUI ATRINKTŲ ORGANIZACINIŲ IR INDIVIDUALIŲ VEIKĖJŲ GRUPĖS

Institucinės kaitos politikos formavimas	Žinojimo kūrimas	Institucinės kaitos įgyvendinimas
Politinės partijos Seimo komitetai Valdžios įstaigos ir jų įsteigtos organizacijos Darbdavių kolektyvinio atstovavimo organizacijos Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos	Viešosios politikos ir tyrimų institutai Mokslininkai, ekonomistai Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės	Darbdavių kolektyvinio atstovavimo organizacijos Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės

Tyrimo duomenims rinkti naudotas pusiau struktūruoto interviu su atrinktais organizaciniais ir individualiais veikėjais metodas. Organizacinių veikėjų atveju interviu buvo atliekami su organizacijos valdyme dalyvaujančiais individualiais veikėjais⁷. Iš viso atlikti 19 interviu⁸. Duomenys rinkti 2013 m. birželį–lapkritį.

Interviu duomenys buvo analizuojami taikant deduktyviosios latentinės kokybinės turinio analizės metodą. Pagal šio metodo reikalavimą duomenims koduoti naudota deduktyvioji kategorijų išsklotinė, sudaryta iš ankstesnėje straipsnio dalyje pateiktų darbo santykių institucijų.

Darbo santykių institucijos ir jų kaita veikėjų požiūriu

Toliau pateikiami empirinio tyrimo duomenų analizės rezultatai kiekvienai iš anksčiau išskirtų darbo santykių institucijų. Tik kalbant apie darbo santykių formalų reglamentavimą ir neformalias institucijas rezultatai pateikiami kartu dėl didelės šių institucijų tarpusavio priklausomybės.

⁷ Dalyvavimo valdyme kriterijumi laikytos šios organizacinės pozicijos: politinėse partijose – prezidiumo narys; Seimo komitetuose – komiteto pirmininkas arba pirmininko pavaduotojas; valdžios įstaigose – viceministras, ministerijos kancleris arba vyriausiasis patarėjas; kolegialaus valdymo organizacijose – narys; verslo ir darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijose – prezidiumo arba valdybos narys, prezidentas, viceprezidentas, generalinis direktorius arba vykdomasis direktorius, pirmininkas arba pirmininko pavaduotojas; viešosios politikos ir tyrimų institutuose – prezidentas, direktorius arba vadovas; verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonėse – direktorius arba partneris.

⁸ Kaip teigta 6-oje išnašoje, straipsnyje pateikiamas tyrimas yra didesnio tyrimo dalis, apimanti daugiau institucinių sferų ir iš viso 27 interviu. Čia analizuojami tik tie interviu, kurie susiję su darbo santykiais.

Darbo santykių formalus reglamentavimas

Skirtingas institucines pozicijas užimantys interviu dalyviai darbo santykių formalų reglamentavimą Lietuvoje vertina panašiai. Formalus reglamentavimas įvardijamas kaip „griežtas“, „nelankstus“, „kietas“, „nelengvas“. Tačiau kadangi šiuos vertinimus pateikia skirtingi darbo santykių subjektai – darbdaviai, darbuotojai ir valstybė, jie nurodo ir skirtingus kontekstus.

Darbdaviai, formalų reglamentavimą vadindami „griežtu“ ir pan., tam suteikia neigiamą reikšmę. Išskirtinos kelios argumentų sekos, kuriomis pagrindžiamas toks neigiamas vertinimas. Pirma, griežtas ir nelankstus reglamentavimas suprantamas kaip kliūtis įmonių konkurencingumui atvirose tarptautinėse rinkose ir darbo vietoms kurti. Tai pasireiškia per įmonių verslumo ir dinamiškumo ribojimą, nes įmonės, žinodamos, kad negalės lanksčiai reguliuoti darbuotojų skaičiaus ir jų darbo laiko apimčių, negali „agresyviai“ ir „drąsiai“ kurti naujų darbo vietų, ieškoti verslo galimybių, lanksčiai derinti savo gamybos ciklą su besikeičiančiais rinkos poreikiais ir konkuruoti su kitų šalių įmonėmis, nepatiriančiomis tokio griežto reglamentavimo.

Antra, formalus reglamentavimas darbdaviams primeta „socialinės apsaugos funkciją“, kurios jie nepajėgūs įgyvendinti ir kuri mažina jų dinamiškumą bei konkurencingumą. Socialinės apsaugos funkcija reiškia, kad darbdavys yra užimtumo saugumo sistemos dalyvis ir garantas, jis yra „priverstas saugoti“ „konkrečioje darbo vietoje darbuotojo darbo vietą“, ir tai „verslą paverčia socialinės rūpybos skyriumi“.

Darbuotojų atžvilgiu formalus reglamentavimo griežtumo vertinimuose ryškūs du aspektai. Viena vertus, pabrėžiama, kad griežtas darbo laiko ir jo apskaitos reglamentavimas neleidžia darbuotojams, laisvą laiką vertinantiems „post-moderniems“ žmonėms, lanksčiau derinti „gamybinių pastangų“ ir „privataus gyvenimo“, nes negalima susitarti su darbdaviu dėl lankstaus darbo laiko grafiko. Kita vertus, formalus reglamentavimo griežtumas darbuotojų atžvilgiu vertinamas pozityviai, mat jis teikia jiems užimtumo ir socialinį saugumą. Šiuo atveju pripažįstama, kad darbuotojams teikiama daug „privilegijų“, tačiau taip pat pabrėžiama, kad formalus reglamentavimas, diferencijuodamas skirtingų darbuotojų atleidimo sąlygas, mažina kai kurių jų grupių patrauklumą darbo rinkoje, nes darbdaviai vengia samdyti darbuotojus, kurie patenka į didesnės apsaugos grupę, ir renkasi tuos, kuriuos esant poreikiui galima lengviau atleisti.

Vertindami formalų reglamentavimą valstybės požiūriu interviu dalyviai akcentuoja, kad darbo santykių formavimas ir įgyvendinimas yra tam tikra valstybei „užkraunama“ prievolė, nes pačios darbo santykių šalys nėra pajėgios šių funkcijų realizuoti savarankiškai dėl per silpnų kolektyvinio atstovavimo organizacinių struktūrų, ypač profesinių sąjungų. Šiuo organizaciniu silpnumu pagrindžiamas ir pateisinamas griežtas formalus reglamentavimas, nes iš jo kylantis aukštas užimtumo saugumas kompensuoja profesinių sąjungų nepajėgumą atstovauti darbuotojams. Pabrėžiama, kad formalus reglamentavimas, nors „kietas“ ir „nelengvas“, esamoje situacijoje yra „normalus“, „geras“,

„tinkamas“, „racionalus“ ir „tvarkingas“ įmonių konkurencingumo, darbo apmokėjimo sąlygų ir socialinių garantijų aspektu, o jų priežiūra valstybei „palyginti nebrangiai kainuoja“.

Svarbus formalaus reglamentavimo aspektas yra jo įtvirtinimas, kaip darbo santykių šalys naudojasi formaliomis institucijomis ir kaip jas pakeičia neformaliomis institucijomis. Interviu dalyviai, vertinę formalių institucijų įtvirtinimą, pabrėžia egzistuojant silpno įtvirtinimo problemą ir nė vienas jų įtvirtinimo nelaiko pakankamu arba stipriu. Toks vertinimas argumentuojamas dvejopai. Pirma, realūs darbo santykiai skiriasi nuo formaliame reglamentavime įtvirtintos siekiamybės ir šiuo atveju teigiama, kad valstybės lygiu įtvirtinimas nėra „preciziškas ir tikslus“ (I11)⁹; „darbdaviai labai smarkiai piktnaudžiauja savo galia ir piktnaudžiavimas yra tiesiog akivaizdus“ (I3); Valstybinė darbo inspekcija prastai kontroliuoja nelegalų darbą; formalaus reglamentavimo sistemos „griežtumas yra švelninamas jos nevykdymo galimybėmis“ (I26); „reguliavimo tikslai nėra pasiekti [ir] teorija labai skiriasi nuo praktikos“ (I27). Antra, silpno įtvirtinimo mastas yra didelis ir apima „daugumą“, „pusę Lietuvos įmonių“ (I17), įtvirtinimo „atitikimas [formalų reglamentavimą] yra 50 procentų“ (I26).

Dėl formalių institucijų silpno įtvirtinimo formuojasi darbo santykių praktikos, kurios dėl savo reguliarumo ir paplitimo priskirtinos neformalioms institucijoms. Pagrindinėmis tokiomis neformaliomis institucijomis interviu dalyviai laiko mažesnio už sutartą ar pagal išdirbtą laiką priklausančio darbo užmokesčio mokėjimą darbuotojams, taip pat atlyginimo mokėjimą ne laiku, nelegalaus darbo užmokesčio mokėjimą ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva įforminimą kaip kylančio iš darbuotojo iniciatyvos, siekiant išvengti mokėti išeitines kompensacijas.

Vertinant silpno įtvirtinimo priežastis atsiskleidžia kompleksiškas vaizdas, nes silpnas įtvirtinimas pateikiamas kaip visų trijų darbo santykių subjektų – darbdavių, darbuotojų ir valstybės – turimų materialinių paskatų, nepakankamų organizacinių gebėjimų ir griežtų institucinių apribojimų derinio rezultatas. Pirma, akcentuojama griežta formali institucinė aplinka, kai dideli apribojimai tampa paskata jų nesilaikyti. Šiuo atveju išskiriamas ne tik griežtas formalus reglamentavimas („Mes bandome apsaugoti darbuotoją, bet mūsų bandymas yra tokio stiprumo, kad jisai darbdaviams būna sunkiai pakeliamas ir dėl to bandoma tą apeiti“ (I3)), bet ir didelis darbo sutarčių apmokestinimas, dėl kurio „norisi išvengti tų formalių darbo santykių su visom pasekmėm“ (I24). Antra, teigiama, kad silpnas įtvirtinimas kyla iš darbdavių ir darbuotojų galios tarpusavio santykiuose asimetrijos. Darbdaviai turi galią primesti savo sąlygas darbuotojams ir nusistatyti palankias taisykles („darbdavys yra įstatymas ir jokie kiti darbo kodeksai jam negalioja“ (I2)), o darbuotojai per silpnai gina teisėtus interesus („patys darbuotojai kalti, kad nepasinaudoja visomis

⁹ Siekiant interviu dalyvių konfidencialumo čia ir toliau jų teiginiai ir citatos žymimi kodais (I1, I10, I24 ir pan.). Cituojami interviu fragmentai pateikiami tarp kabučių. Dalyvių kalba netaisoma.

savo teisėmis“ (I6)). Trečia, pripažįstama, kad valstybės pastangos užtikrinti formalaus reglamentavimo įtvirtinimą yra ribotos ir nepakankamos („priežiūra darbo santykių nėra iš valstybės pusės labia kieta“ (I11)).

Silpno įtvirtinimo sukeltų padarinių vertinimuose pabrėžiamos pasekmės darbo santykiams ir ekonomikai. Darbo santykių padariniai siejami su tuo, kad silpnas įtvirtinimas lemia tai, jog didelė dalis darbo santykių Lietuvoje yra neformalus, todėl pasižymi dideliu lankstumu ir mažu užimtumo saugumu. Ši griežto ir aukštą užimtumo saugumą turinčio garantuoti formalus reglamentavimo ir lanksčių bei mažu užimtumo saugumu pasižyminčių neformalių darbo santykių prieštara ypač pabrėžiama, nes ji kuria „saviapgaulės iliuziją“ ir netikrumo atmosferą darbo rinkoje, o egzistuojantys darbo santykiai yra „kamufliuoti ir neefektyvūs“ (I26).

Silpno įtvirtinimo poveikis ekonomikai yra dvejopas. Pirma, silpnas įtvirtinimas iškreipia įmonių konkurenciją; įmonės, kurios nesilaiko formalus reglamentavimo, įgyja konkurencinį pranašumą, o jo šaltinis yra mažesnės darbo sąnaudos ir didesnis lankstumas, palyginti su tomis įmonėmis, kurios jo laikosi. Antra, silpnas įtvirtinimas sukuria institucinio netikrumo situaciją užsienio investuotojams ir taip mažina paskatas kurti aukštos pridėtinės vertės darbo vietas Lietuvoje („apgauname tą investuotoją, pasakydami, kad vis tiek mūsiškiai apeis, o tu turi vykdyti iki galo“ (I27)).

Toliau siekiama atsakyti į klausimus, kokiai formalus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo kaitai pirmenybę teikia interviu dalyviai, kokių kaitos nulemtų rezultatų tikisi, kaip vertina galimybes, kad kaita įvyks ir kokie veiksniai ją stabdo.

Interviu dalyviai, vertindami kaitos prioritetus, sako, kad darbo santykių formalų reglamentavimą būtina liberalizuoti, siekiant darbo santykiams suteikti daugiau lankstumo, todėl nė vienas interviu dalyvis neišsakė nuomonės, kad formalus reglamentavimas turėtų būti griežtinamas ar nesikeisti. Liberalizavimas yra suprantamas kaip „supaprastinimas“ ir kaip didesnės darbo santykių formų įvairovės suteikimas, teigiant, kad tai būtų naudinga ir darbuotojui, ir darbdaviui, nes padidintų abiejų šalių galimybes siekti savo interesų. Liberalizavimas skatintų formuoti tokius darbo santykius, kurie leistų darbdaviui paprasčiau samdyti ir atleisti darbuotojus, taip pat suteiktų didesnę darbo santykių formų įvairovę, labiau atitinkančią jo veiklą, o darbuotojas galėtų pasirinkti lankstesnį darbo laiką, siekdamas derinti gamybinės pastangas ir privatų gyvenimą, galimybes ir užimtumo mobilumo paskatas. Teigiama, kad tokie lankstesni darbo santykiai būtų „geresni“, žiūrint per „progreso ir efektyvumo prizmę“ (I4); skatintų verslumą ir naujų verslų kūrimąsi, nes „jeigu tau nesiseka ir tau lengva atleisti, tai yra viena iš tų paskatų bandyti“ (I14); mažintų nedarbą, nes „būtų daug lengviau priimti į darbą“ (I17), nesibaiminant, kad gali būti sunku atleisti; leistų darbdaviams geriau patenkinti darbo jėgos poreikį; suvienodintų darbdavio ir darbuotojo galimybes darbo rinkoje priisiimamų įsipareigojimų apimties prasme, o tai darbdaviui „leistų truputėlį drąsiau jaustis“ (I14).

Liberalizavimas taip pat yra pateikiamas kaip argumentas, siekiant stiprinti formalaus reglamentavimo įtvirtinimą – „darbo kodeksas turi būti liberalizuojamas arba netgi kardinaliai keičiamas tam, kad jo būtų laikomasi“ (I20). Tam pagrįsti išsakomi dvejoji argumentai. Pirma, tokiu atveju darbo santykių formavimas ir įtvirtinimas būtų priartintas prie darbo santykių šaltinio, nes daugiau sprendimų būtų priimama įmonės, kur ir formuojasi neformalus darbo santykiai, lygmeniu. Antra, liberalesnis formalus reglamentavimas mažintų reguliavimo našta darbdaviams ir paskatas jo nesilaikyti.

Kalbant apie formalų reglamentavimą, pabrėžiama neišvengiama su darbo santykiais susijusio saugumo kaita. Saugumo svarbą galima įvardyti taip, kad jei liberalizavimas yra laikomas prioritetine kaitos kryptimi, tai saugumo užtikrinimas suprantamas kaip būtinas jo palydovas. Dauguma interviu dalyvių, atstovaujančių skirtingoms institucinėms pozicijoms, liberalumą ir saugumą išreiškia drauge, abu aspektus laikydami pagrindiniais kaitos telkiniais: „jeigu mes kalbame apie kažkokį tai liberalizavimą, tai mes tuo pačiu turime kalbėti apie apsaugos priemones“ (I2); „santykiai turi būti kitokie, iš vienos pusės, labiau lankstūs, iš kitos pusės, labiau apsaugantys“ (I7); „jeigu mes jau kalbame apie lankstumą, mes turime neužmiršti apie darbuotojų saugumą“ (I16). Šiame kontekste daromos nuorodos į Šiaurės Europos valstybėse taikomą lankstaus saugumo – *flexicurity* – modelį, kuris vertinamas palankiai, o pats terminas yra pasitelkiamas kaip kontrargumentas vienpusiškiems liberalizavimo pasiūlymams, teigiant, kad *flex* negali eiti atskirai nuo *security* ir kad platus interesų grupių sutarimas gali būti pasiekiamas tik derinant šias dvi sąvokas – „pas mus yra noras *flex* tą įdiegti, bet *security* mes užmirštame“ (I2) arba kad „aš nepritariu vienašališkam liberalizavimui arba *flex* tą pusę, o apie *security* nekalbant“ (I16).

Flexicurity modelio palankus vertinimas apima keletą aspektų. Pirmiausia jis laikomas kultūriškai artimu, nes jame „labiau yra atsižvelgiama ir į darbuotojo interesus, [jame] socialiniai reikalai yra labiau išvystyti“ (I3), jis yra „labiau siekiamesnis“, „labiau patinkantis“, pažįstamesnis, jis yra „mentališkai pakankamai artimas ir suprantamas“ (I19). Antra, pripažįstamas neabejotinas šio modelio veiksmingumas, kylantis iš to, kad „ginamos ne darbo vietos, o ginami žmonės“ (I24). Taip sklandžiai suderinamas darbdavių lankstumo poreikis, kai šie gali lengvai kurti ir naikinti darbo vietas, ir darbuotojų saugumo poreikis, kai šie „turi didelę socialinę apsaugą [ir] didelį spyrį į nugarą, kad ieškok darbo vietos ir nepiktinaudžiauk sistema“ (I24).

Flexicurity yra laikomas Lietuvos darbo santykių raidos orientyru, pagal kurį turėtų būti vykdoma formalaus reglamentavimo kaita, jo reikėtų nuosekliai siekti ir trumpalaikėje perspektyvoje jį realiausia įgyvendinti: „nuosekliai dirbant su skandinavišku modeliu mes pasiektume daugiau negu ieškant kokių nors kitų“ (I19); „daugiau mažiau visi supranta, kad *flexicurity* yra tai, ko reikia siekti“ (I24). Tačiau šiame kontekste ryškus kitas požiūris, siejantis *flexicurity* įgyvendinimą su finansinių išteklių poreikiu. Teigiama, kad kai apie *flexicurity* yra kalbama atsietai nuo jo įgyvendinimo kainos, šis modelis daugeliui priimtinas ir siektinas, tačiau kai skaičiuojama, kiek tai kainuos, paprastai diskusijos

ir ryžtas jį įgyvendinti baigiasi, nes jis yra per brangus: „kai paskaičiavome, kad tai kainuoja 3 procentus papildomų Sodros mokesčių, diskusija apie lankstų saugumą baigėsi“ (I11). *Flexicurity* yra per brangus Lietuvos viešųjų finansų kontekste ir tai pagrindžiama tuo, kad Lietuvos valstybės biudžeto santykis su BVP, lyginant su tuo, koks jis turėtų būti, siekiant įgyvendinti *flexicurity*, yra gerokai per mažas: „mes negalim sau leisti todėl, kad politikai palaiko tokią mokesčių sistemą, kuri veda prie viešojo sektoriaus degradavimo“ (I24). Taip *flexicurity* įgyvendinimas reikalautų ne tik darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitos, bet ir mokesčių sistemos reformos. Tai šio modelio įgyvendinimą daro sunkiai tikėtina, juolab kad konkrečių vizijų ar planų, kaip jį būtų galima finansuoti, neišsakyta.

Tai, kad daugeliui veikėjų priimtinas *flexicurity* modelis, kuris garantuotų lankstumą ir saugumą kartu, yra sunkiai įgyvendinamas, Lietuvos darbo santykių formalus reglamentavimo kaitos diskusijas uždaro į ideologinio pasirinkimo rėmus tarp lankstumo ir saugumo, šiuos abu aspektus laikant sunkiai suderinamomis priešingybėmis. Pabrėžiama, kad darbuotojų ir darbdavių interesai yra labai skirtingi, o „įstatymų leidėjas nepadarė jokio, nei akademinio diskurso, nei socialinio diskurso“, kad „pasakytų, kokios gi vis dėlto mes ideologijos norime“ (I27), ir kad šiuos interesus identifikuočiau ir suderintų. Suvokiant, kad platus ideologinis sutarimas yra sunkiai įmanomas, o kaitos prioritetų apibrėžimas ideologinėje lankstumo ir saugumo skalėje nepasiekiamas, išskirtinos pastangos kaitos prioritetus apibrėžti neideologizuotais, universalesniais ir lengviau platesnį sutarimą galinčiais įgyti kriterijais.

Kaip vienas iš tokių neideologizuotų kaitos prioritetų įvardijamas siekis, kad kuo daugiau žmonių legalizuotų savo veiklą. Šiuo atveju pabrėžiama, kad nebūtina daryti radikalių ideologinių pasirinkimų, reikia tik sukurti platų „įvairių sutarčių, įvairių būdų“ asortimentą, kuris teiktų paskatas „legaliai užsiimti veikla“ (I27). Taip formalus reglamentavimas tiesiog turėtų būti priartintas prie realių darbo santykių, formuojant darbo santykių reglamentavimą pagal realias darbo santykių praktikas.

Antras neideologizuotos kaitos prioritetas remiasi siūlymu diferencijuoti formalų reglamentavimą įmonėms pagal tam tikrus kriterijus. Įmonėms, kurios atitinka nustatytą kriterijų, galiotų vienoks formalus reglamentavimas, o toms, kurios kriterijaus neatitinka, – kitoks. Taigi įmonėse, kuriose, pavyzdžiui, vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra kelis kartus didesnis už valstybės vidurkį ir kurios sąžiningai atsiskaito su darbuotojais ir valstybės biudžetu, formalus reglamentavimas galėtų būti liberalesnis ir leisti daugiau ir įvairesnių individualių darbuotojo ir darbdavio susitarimų. Teigiama, kad tokia diferencijuota kaita 1) formalų reglamentavimą labiau priartintų prie realių darbo santykių, nes didelį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų darbo santykiai ir taip yra lankstūs ir grįsti individualiais susitarimais su darbdaviais; 2) išsaugotų formalus reglamentavimo teikiamą užimtumo saugumą mažai uždirbantiems ir mažą derybinę galią turintiems darbuotojams; 3) paskatintų darbo užmokesčio augimą ir šešėlinės ekonomikos mažėjimą.

Trečias kaitos prioritetas remiasi požiūriu, kad valstybės vaidmuo formuojant ir įtvirtinant darbo santykius yra per didelis ir turi būti nuosekliai mažinamas, darbo santykių formavimą ir įtvirtinimą perduodant darbo santykių šalims – darbdaviams ir darbuotojams – ir taip pasiekiant, kad „darbo santykiai būtų formuojami prie šaltinio“ (I26). Tada jie savaime geriau atitiktų darbdavių ir darbuotojų interesus, nes būtų grįsti abipusėmis derybomis, socialiniu konfliktu, pasiekiamais kompromisais, įtvirtinimo priežiūra, o darbo santykių šalys įgytų daugiau pasitikėjimo vienos kitomis. Tačiau šio kaitos prioriteto kontekste išryškėja dvi tarpusavyje susijusios įtampos: 1) individualūs darbo santykiai *vs.* kolektyviniai ir 2) likutinio valstybės vaidmens mastas. Kalbant apie pirmąją įtampą pripažįstama, kad individualūs santykiai yra produktyvūs tik turint galvoje tam tikrų darbuotojų grupes, kai „aš esu esminis darbuotojas jūsų kolektyve, tada aš jums turiu, ką pasakyti“ (I26), bet daugeliu atvejų yra siektini kolektyviniai darbo santykiai. Kalbėdami apie antrąją įtampą, kai kurie interviu dalyviai išsako radikalų požiūrį, kad „valstybė turi pasitraukti iš privačių santykių visiškai“, „jai čia ne vieta“ ir „niekada jai čia nebuvo vieta“ (I1). Darbo santykiai turi būti paliekami išimtinai pačių šalių formavimui ir įtvirtinimui ir visos darbo santykių formos – kolektyvinės ar individualios – yra geros, nes atspindi šalių valią. Kai kurie interviu dalyviai brėžia stiprų valstybės vaidmens, kolektyvinio atstovavimo ir saugumo užtikrinimo ryšį. Teigiama, kad valstybė turėtų mažinti savo dalyvavimą darbo santykiuose, o geriausiu atveju visai pasitraukti ir stengtis maksimaliai juos perleisti kolektyvinio atstovavimo organizacijoms, taip sudarydama daugiau erdvės šalių lankstumui ir dinamiškumui, tačiau tik su sąlyga, kad kolektyvinio atstovavimo organizacijos bus pajėgios perimti darbo santykių formavimą ir įtvirtinimą. Kartu pripažįstama, kad šis procesas bus lėtas ir ilgas, nes „negali to padaryti greičiau, nei kad gimsta“ (I11). Lygiagrečiai teigiama, kad kolektyviniai santykiai neapims visko, tad „valstybinės priežiūros sistema“ turės išlikti, siekiant „balansuoti“, „reguliuoti“, „atmesti“ – darbuotojai „išlieka mažiau apsaugota ginčo pusė, darbdavys visada yra pranašesnis, nes pas jį pinigai, pas jį valdžia rankose“ (I16) ir „negalima palikti žmonių be apsaugos, tas lankstumas turi būti protingas, atiduoti tik tiek, kiek jie gali tą dalyką užtikrinti, o ne tai, kad atiduosi jiems, o po to krūvos žmonių liks neapsaugoti“ (I11).

Nors formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo kaita suvokiama kaip būtina, o pateikiami kaitos prioritetai pasižymi didele įvairove ir įvairiapusišku pagrindu, interviu dalyviai plačiai pripažįsta, kad kaita nevyksta – „niekas nieko nedaro, kad būtų tas dalykas pakeistas, [nors] visi žino, kad yra blogai“ (I27). Teigiama, kad kaita nevyksta dėl kaitos politikos seklumo ir fragmentiškumo. Politinė valdžia neturi „politinės valios“ keisti formalaus reglamentavimo ir nepasiekia „platesnio visuotinio sutarimo, kuris leistų mums tuose darbo santykiuose ieškoti realių sprendimų“ (I19). Įvardijami keli veiksniai, lemiantys kaitos politikos seklumą: 1) suinteresuotosios grupės yra nepakankamai aktyvios politinės valdžios atžvilgiu, kad darytų jai spaudimą ir nuolat verstų apie kaitą galvoti, dėl to kaita „nėra politinės agendos viršuje“ (I27);

2) suinteresuotosios grupės neaiškiai apibrėžia problemas ir nepateikia analizės, „kuri suprantama kalba politikams paaiškintų, kuo yra blogai tokie nelankstūs darbo santykiai“ (I19); 3) stinga „modernesnio politinio elito“, kuris turėtų daugiau žinių, būtų labiau linkęs eksperimentuoti ir perimti pasiteisinusias kitų šalių patirtis.

Tačiau kaltinimai, kad kaita nevyksta dėl politikos seklumo ir fragmentiškumo, valstybės valdžiai atstovaujančių interviu dalyvių yra atremiami nuorodomis į pernelyg lėtą kolektyvinių darbo santykių plėtrą, kuriems būtų galima perduoti darbo santykių formavimą ir įtvirtinimą. Šiuo atveju pabrėžiama, kad kaitos nebuvimas žymi politinės valdžios sutrikimą ir neišmanymą, ką daryti, nes profesinės sąjungos yra per silpnos, kad prisiimtų tam tikrą darbo santykių dalį, o reguliavimas per DK sunkiai įtvirtinamas.

Darbo užmokesčio nustatymas

Kaip teigta anksčiau, Lietuvos privataus sektoriaus darbo užmokesčio bruožas yra didelis jo lankstumas. Interviu dalyviai pabrėžia iš šio lankstumo kylančias dvi problemas. Pirmą, Lietuvoje, lyginant su Vakarų Europos valstybėmis, per darbo užmokestį perskirstoma BVP dalis yra viena mažiausių, o darbo užmokesčio skirtumas tarp didžiausią ir mažiausią darbo užmokestį gaunančių pozicijų įmonėse yra vienas didžiausių. Taigi Lietuvos darbo užmokesčio sistema pasižymi tuo, kad joje „mažiausi atlyginimai vidutiniai, didžiausi skirtumai“ ir kad „verslas uždirba, o žmonės ne“ (I26). Antra, darbo užmokesčio augimas Lietuvoje nėra susijęs su ekonomikos ir įmonių pelningumo augimu. Teigiama, kad „verslas kai kur pasiekė gerų rezultatų, plečiasi, vystosi, bet tose įmonėse atlyginimai išlieka darbuotojų labai maži“ (I7), „nuo 2010 metų pas mus labai gerai auga ekonomika, bet darbo užmokesčiuose tai labai mažai jaučiama“ (I26), egzistuoja „atmestinis požiūris į darbo užmokesčio didinimą, ir krizės metais, jei žiūrėti pelningumą ir net darbo našumą, tai darbo našumas augo ir pelningumas augo“ (I16), tačiau „jie tiesiog nenori dalintis savo veiklos rezultatais“ (I22).

Atsižvelgdami į tai, kai kurie interviu dalyviai – likusieji darbo užmokesčio lankstumo neišskiria kaip problemiško – darbo užmokesčio kaitos prioritetu laiko perskirstymo per darbo užmokestį didėjimą, tačiau suvokia, kad „verslas ir turi būti verslas, bet jis neturi būti pastatytas vien tik labai dideliais kontrastais“ (I4) ir kad „aukštas lankstumas, liberalumas darbo apmokėjimo sistemoje“ nėra „absoliutus blogis“, bet būtina paskatinti didesnio savaiminio dalijimosi normos formavimąsi, kad „tas suvokimas pas [verslininką] taptų norma“ (I26). Pagrindine to priemone laikomas valstybės reguliavimas, kuris turėtų būti įgyvendinamas darbuotojų kvalifikacijos pagrindu, reguliuojant MMA ir vidutinio darbo užmokesčio diapazoną („jeigu reikia tam tikrų gebėjimų, reikia išsilavinimo, tai ... tokiam darbuotojui turi būti mokama, 110 proc. minimalios algos, 120 proc.“ (I2)). Teigiama, kad toks perskirstymo per darbo užmokestį padidinimas turėtų keleriopą pozityvų poveikį: 1) žemos kvalifikacijos

darbuotojams užtikrintų darbo užmokesčio augimą, augant jų kvalifikacijai, ir kompensuotų silpnas derybines galias; 2) padidintų darbuotojų pasiūlą darbo rinkoje ir mažintų šešėlinį užimtumą, nes dalis darbuotojų, būdami neaktyvūs darbo rinkoje ir dirbdami nelegaliai, taptų aktyvesni ir teisėtai įsidarbintų; 3) sumažintų darbo užmokesčio mokėjimo vokeliuose mastą, nes darbo užmokesčio sistema taptų skaidresnė, būtų susieta su darbuotojų kvalifikacija ir vienoda sistema galiotų visoms įmonėms; 4) darbo jėgos sąnaudų padidėjimas įmonėse paskatintų inovacijas, investicijas ir darbo našumą.

Darbo rinkos politikos priemonės

Kalbėdami apie darbo rinkos politikos priemones, interviu dalyviai išsako bendrą nuostatą, kad Lietuvoje jų lygis yra žemas ir tai sukuria dvejopas pasekmes darbo rinkai. Viena vertus, tokios priemonės mažina užimtų darbuotojų lankstumą ir mobilumą, nes pagrindiniu saugumo garantu darbuotojai laiko darbo vietą, kurią stengiasi išsaugoti, mat „bijo“, kad nedarbo atveju darbo rinkos politikos priemonės negarantuos tinkamos finansinės paramos ir reintegracijos į darbo rinką. Kita vertus, darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje nesukuria paskatų mobilumui iš neaktyvumo darbo rinkoje į aktyvumą dėl to, kad teikiamos finansinės paramos ir vidutinio darbo užmokesčio santykis yra per mažas.

Darbo rinkos politikos priemonių kaita turi būti susijusi su jų plėtra. Nors ne visi interviu dalyviai išsakė, kaip vertina šias priemones, nė vienas dalyvis nepasakė, kad darbo rinkos politikos priemonių reikėtų atsisakyti ar jas silpninti. Darbo rinkos politikos priemonių plėtra yra suprantama kaip svarbi sąlyga, didinant formalaus reglamentavimo liberalumą ir darbo santykių lankstumą, nes tai leistų padidinti darbuotojų mobilumą ir sumažinti darbo vietos svarbą užtikrinant užimtumo saugumą. Tai leistų sumažinti darbdavio prievolę saugoti darbo vietą, nes „ne darbo vieta, o darbuotojas [būtų] saugomas“ (I19), ir sustiprinti jo konkurencingumą. Konkrečiais kaitos orientyrais įvardijamas nedarbo išmokos susiejimas su darbo pajamų dydžiu ir jos susiejimas su bedarbio dalyvavimu aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

Pagrindinė diskusija yra apie tai, kas turėtų formuoti darbo rinkos politiką ir įgyvendinti jos priemones ir ar apskritai plėtra įmanoma. Atsakydami į pirmąją klausimo dalį interviu dalyviai nepateikia radikalios kaitos orientyrų ir teigia, kad valstybė turi išsaugoti darbo rinkos politikos priemonių formavimo ir įgyvendinimo atsakomybę, taigi užtikrinti bedarbių nedarbo išmokas, įskaitant jų šaltinius ir administravimą, ir bedarbių reintegraciją į darbo rinką. Tačiau taip pat pabrėžiama, kad darbo rinkos politikos priemonės yra ne tik valstybės, bet ir verslo interesas tuo aspektu, kad labiau išplėtotos darbo rinkos politikos priemonės sudarytų sąlygas darbo santykių lankstumui didinti. Todėl darbdaviai mainais į lankstesnius darbo santykius galėtų prisidėti prie darbo rinkos politikos priemonių finansavimo, „solidariai, pavyzdžiui, mokėti pusę procento į tą fondą“ (I9). Tačiau pabrėžiamas ir priešingas dalykas, kuris šį pasiūlymą daro sunkiai įgyvendinamą. Pažymima, kad dalis darbdavių

nepalankiai vertintų būtinybę prisidėti prie nedarbo išmokų fondo finansavimo, nes darbo rinkos politikos priemonės jiems nėra aktualios dėl to, kad darbo santykių lankstumą jie pasididina neformaliais būdais.

Darbo rinkos politikos priemonių plėtros galimybių klausimas rodo, kad interviu dalyviai mato daugiau galimybių išsaugoti esamą darbo rinkos politikos priemonių *status quo*, o ne jas plėsti. Plėtra, kuri būtų artima Šiaurės Europos valstybių *flexicurity* modeliui, vertinama kaip nepriimtina ir nesiekta finansiniu aspektu. Teigiama, kad tokia plėtra yra per brangi – „daniškas“ modelis būtų „maždaug 60 kartų brangesnis“ (I11) už dabar įgyvendinamas priemonės – ir reikalautų nemažo socialinio draudimo mokesčių padidinimo, tad tokia kaita „nesiūlintina“.

Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas ir kolektyviniai darbo santykiai

Anksčiau pateiktuose darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitos prioritetuose kolektyvinių darbo santykių plėtra buvo laikoma vienu iš svarbių orientyrų. Interviu dalyviai, vertindami kolektyvinius darbo santykius, pabrėžia, kad jie yra naudingi abiem darbo santykių šalims, daro teigiamą poveikį įmonėms ir ekonomikai. Išskiriami trys kolektyvinių darbo santykių teikiamos naudos aspektai. Pirma, kolektyviniai darbo santykiai yra „lankstesnė forma“ už valstybės reguliuojamus darbo santykius, nes grindžiami abipusiais darbavimų ir darbuotojų susitarimais, kurie gali būti lengviau keičiami, „priklausomai nuo ekonominės situacijos“, nei formalus reglamentavimas. Antra, kolektyvinių darbo santykių įtvirtinimas yra paprastesnis ir geresnis, nes jie grįsti pasitikėjimu ir susitarimų įtvirtinimu įmonės lygmeniu, dėl to kolektyviniai darbo santykiai suteikia didesnę darbuotojų saugumą. Trečia, kolektyviniai darbo santykiai mažina darbo santykių įtampą, didina lojalumą, todėl didėja darbo našumas ir įmonių ekonominis produktyvumas bei konkurencingumas.

Interviu dalyvių plačiausiai minima darbuotojų kolektyvinio atstovavimo forma yra profesinė sąjunga, o apie darbo tarybą, kuri reprezentuoja kitą kolektyvinio atstovavimo formą, beveik neužsimenama. Profesinės sąjungos Lietuvoje laikomos silpnomis, o pateikiamas jų silpnumo priežastis galima suskirstyti į dvi grupes: profesinių sąjungų plėtrai kliudo 1) darbdaviai, kurie „netoleruoja profsąjungų atsiradimo“ (I7) ir „nėra labai suinteresuoti“ (I4), vengia tartis su darbuotojais ir įtraukti juos į pelno paskirstymo schemas, vengia bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, nes šis bendradarbiavimas nėra rezultatyvus dėl pastarųjų nekonstruktyvumo ir antagonizmo, ir 2) patys darbuotojai, kurie nesiburia į profesines sąjungas („nėra kas kuria tas profsąjungas“ (I4)), stokoja iniciatyvos atstovauti savo interesams, nes tikisi, kad valstybė arba darbdaviai, o ne jie patys turi atstovauti jiems ir ginti jų interesus.

Esamas profesinių sąjungų vaidmuo laikomas neaiškiu ir sunkiai apibrėžiamu („aš nežinau, ką jos atlieka“ (I1)), pripažįstama, kad jei įmonėse jų vaidmuo yra suprantamas, tai nacionalinis vaidmuo „nelabai aiškus, pamitinguoja,

paprotestuoja“ (I19), teigiama, kad jos „pačios nežino, ką jos turi atstovauti ir kaip jos turi atstovauti“ (I2). Profesinės sąjungos kaltinamos tuo, kad jos per mažai dėmesio skiria darbuotojų atstovavimui ir neatlieka „objektyvaus pagalbinių sprendžiant darbininkų ir darbdavio santykius“ (I14) vaidmens, jų elgesys ir požiūris į darbdavį yra nekonstruktyvus ir antagonistiškas ir jos neturi „pagarbos darbdaviui“. Esą jų veiklą sudaro reikalavimai „duoti“ ir konflikto eskalavimas, jos siekia politinės galios, tampa „politinio spaudimo ir lobizmo priemone“ (I20), su kuria darbdaviai priversti skaitytis ir ieškoti susitarimų („atsiranda dar vienas kamuolys, į kurį neva tai reikėtų kreipti dėmesį“ (I14)), o šie susitarimai paprastai neturi jokio poveikio darbuotojams. Profesinių sąjungų reali įtaka darbdaviams ir politikos formavimui vertinama nevienareikšmiškai. Esą profesinės sąjungos įtakingos stambiajame versle, čia jos yra viena iš kolektyvinių sutarčių šalių, ir politikos formavime, darydamos „ganėtinai didžiulę įtaką“ stabdant darbo santykių liberalizavimą, „kaip nori darbdaviai“ (I2). Kita vertus, pabrėžiama, kad politinis profesinių sąjungų vaidmuo yra „iškreiptas“ teisinio reguliavimo rezultatas, o jo šaltinis – profesinėms sąjungoms „suteiktos neproporcingai didelės teisės, garantuojamos valstybės“, „arbitraliai suteiktos politinės lengvatos [ir] protekcijos“ (I1).

Kaip teigta, interviu dalyviai išreiškia stiprią normatyvinę poziciją, kad siektinas darbo santykių kaitos prioritetas yra besiplečiantys kolektyviniai darbo santykiai, sudarantys sąlygas mažesniai centralizuotam teisiniui reguliavimui, kai „po truputį pereis vis daugiau ir daugiau į [kolektyvinių] susitarimų lygmenį“ (I11). Analogiškai darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaitos rezultatas matomas kaip „pozityvus“ dalyvavimas socialiniame dialoge ir darbo santykių formavime. Šis pozityvumas apima keletą aspektų. Pirmiausia turėtų keistis profesinių sąjungų organizacinė struktūra ir strategija, kuri užtikrintų socialiniam dialogui palankesnę profesinių sąjungų laikyseną, o patį dialogą padarytų konstruktyvesnę, jame būtų daugiau mąstoma „ekonominėmis kategorijomis“. Antra, darbuotojų kolektyvinis atstovavimas turėtų labiau atsigręžti į darbo santykių šaltinį ir labiau telktis į darbuotojų atstovavimą įmonėse. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos turėtų tapti „solidaresnės“ su darbdaviu ir įmonės tikslais, o būtina tokios kaitos sąlyga yra kolektyvinio darbo stiprinimas įmonės lygmeniu. Kartu pabrėžiama, kad tam turi keistis profesinių sąjungų turinys, nes į atstovavimą įmonės lygmeniu orientuotos kaitos „pagrindas yra pagarba [ir] bendradarbiavimas, o profsąjungų vaidmuo, prigimtis yra antagonistinė“ (I26).

Kalbant apie kolektyvinių darbo santykių plėtrą pateikiami du scenarijai – optimistinis ir pesimistinis. Pagal optimistinį variantą teigiama, kad kolektyviniai darbo santykiai plėsis stiprėjant kolektyvinio atstovavimo organizacijoms, „kuo bus stipresnės darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos“, tuo „valstybė atidavinės jiems didesnę erdvę deryboms ir mažins griežtus įsipareigojimus“ (I11). Kartu pripažįstama, kad plėtra vyksta lėtai, kolektyvinių susitarimų nėra daug, tad griežtas valstybės reguliavimas išliks. Nors „derybinė erdvė didinama, bet labai greitai jos negali padidinti, nes tokiu atveju gausi vakuumą,

nes nebus kas tuo rūpinasi iš viso“ (I11). Pabrėžiama, kad tolesnė kolektyvinio atstovavimo kaita turi būti savaiminė: ji turi kilti iš darbuotojų ir profesinių sąjungų iniciatyvos, poreikis kaitai „turi paliesti patį žmogų asmeniškai, kad jis norėtų kažką daryti“ (I6), profesinės sąjungos privalo pačios išmokti „pripažinti naujomis sąlygomis“ (I11), „čia yra augimo reikalas“ (I14). Sakoma, kad valstybė labai daug padarė, stiprindama profesinių sąjungų įtaką, joms suteiktos formalios galios, jos įtraukiamos į darbo santykių formavimo procesą ir tai duoda „tam tikrą rezultatą, jos bent jau išmoko kalbėti, pasiderinti savo veiksmus ir kalbėti visų vardu“ (I11). Tačiau esant sudarytomis tinkamoms institucinėms sąlygoms, tolesnė kaita priklauso nuo pačių profesinių sąjungų – „atsakymai yra jų pusėje, mes nieko nepadarysime“ (I11), ir šiuo atveju daugiau „jokie įstatymai“ ir jokia valstybės pagalba yra nereikalingi, jokie „sprendimai įstatyminiai ar kažkokie normatyviniai sprendimai“ situacijos nepakeistų (I14), o papildomos „dirbtinės“ erdvės ir privilegijų, kurios leistų profesinėms sąjungoms stiprėti, sukūrimas pasitelkus įstatymus nebūtų „labai racionalus“ (I19). Kartu pripažįstama, kad tokia savaiminė kaita bus lėta, nes ji priklauso nuo „žmonių sąmoningumo“ ir kartų kaitos – „turi praeiti laikotarpis, kol vėl atsiranda visiškai jauni žmonės, kurie suvokia, ką tai duoda“ (I16).

Pagal pesimistinį scenarijų teigiama, kad tokia savaiminė kolektyvinio atstovavimo ir kolektyvinių darbo santykių plėtra valstybės globos sąlygomis yra neperspektyvi ir nevyks, nes valstybės reguliavimas ir profesinių sąjungų protegavimas neteikia paskatų augti. Šiuo atveju argumentuojama, kad kolektyvinių darbo santykių savaiminę plėtrą gali paskatinti tik radikalus darbo santykių liberalizavimas ir „apsaugos atėmimas“. Teigiama, kad profesinės sąjungos gali stiprėti tik valstybei vykdant radikalų darbo santykių dereguliaciją ir formalaus reglamentavimo teikiamo saugumo sumažinimą. Tai sukurtų paskatas darbuotojų kolektyvinio atstovavimo iniciatyvoms atsirasti iš apačios, o susikūrusios kolektyvinio atstovavimo organizacijos būtų stipresnės nei dabar esamos. Tačiau kartu pripažįstama, kad, nors šis kaitos būdas būtų veiksmingesnis, tai „labai sunkus kelias“, nes sunku „pasirinkti, ką aukoti, ko neaukoti, ką saugoti, ko nesaugoti“ (I27), tad sunkiai tikėtinas. Todėl kolektyvinių darbo santykių plėtra yra mažai tikėtina, o darbo santykiai vis labiau bus grindžiami individualiais susitarimais. Be to, nors kolektyvinės struktūros būtų prioritetas, „jos neprasibraus dėl mentaliteto dalykų“, o „kolektyvizmo idėja taip sumaitota per pastaruosius metus ir nėra aktorių, noro ir pinigų atgaivinti ją“ (I27).

Darbo santykių institucijų kaitos trajektorijos

Analizuotame darbo santykių diskurse vyrauja požiūris, kad pagrindinė darbo santykių problema yra jų nelankstumas, kylantis iš griežto formalaus reglamentavimo. Darbo santykių šalys šį griežtumą švelnina pasitelkdamas neformalias institucijas, o tokią galimybę joms suteikia silpnas formalaus reglamentavimo įtvirtinimas.

Diskurse atsiskleidžia plačiai suvoktas poreikis, kad darbo santykių formalus reglamentavimas turi būti keičiamas, o vienintelė matoma kaitos kryptis yra formalaus reglamentavimo liberalizavimas, siekiant darbo santykiams suteikti daugiau lankstumo. Nors diskurse „liberalizavimas“ ir „lankstumas“ yra vyraujantys kaitos prioritetai, šių sąvokų turinys skirtinguose diskursuose nėra tapatus ir jis pasižymi liberalizavimo turinio įvairove, kuri apima visas tris Kathlen Thelen (2012) išskirtas liberalizavimo trajektorijas. Deregulavimo trajektorija ryški pasiūlymuose formalų reglamentavimą priartinti prie realiai egzistuojančių neformalių darbo santykių praktikų ir taip išspręsti silpno įvirtinimo problemą, tačiau viso analizuoto diskurso kontekste ši trajektorija nėra vyraujanti. Dualizavimas ryškus pasiūlymuose formalų reglamentavimą liberalizuoti tik kai kurioms įmonėms ar darbuotojų grupėms. Toks dualizavimas, pagal kurį darbo santykių liberalizavimas apimtų aukščiausių pridėtinę vertę kuriančias įmones ir darbuotojus, yra priešingas Vokietijoje vykdomam dualizavimui, kuriuo išreiškia susirūpinimą Wolfgangas Streeckas (2009) ir K. Thelen (2012). Šis dualizavimas apima darbo santykių liberalizavimą tik darbo rinkos periferijoje, branduolio įmonėse išsaugant kolektyvinį koordinavimą. Todėl toks dualizavimo pasiūlymas Lietuvoje traktuotinas kaip vedantis į visuotinę dereguliaciją. Socialiai įterptas lankstumas ryškus ypač palankiame *flexicurity* darbo santykių organizavimo modelio vertinime. Šiam modeliui teikiamas didžiausias prioritetas tarp visų liberalizavimo pasiūlymų ir jis daugeliu atvejų įvardijamas pagrindiniu darbo santykių institucijų kaitos tikslu. Tačiau jei normatyviškai *flexicurity* modelio diegimas yra laikomas prioritetiniu, tai praktiniu lygmeniu pabrėžiama, kad galimybės jį įgyvendinti yra menkos, nes jis per brangus esamos viešųjų finansų politikos kontekste ir jo diegimas reikalautų didinti socialinio draudimo mokesčius.

Darbo santykių liberalizavimo kontekste pabrėžtina, kad esamas formalus reglamentavimas daugelio veikėjų vertinamas kaip ypač griežtas, o lyginant su juo kolektyvinių darbo santykių plėtra taip pat suprantama kaip viena iš liberalizavimo trajektorijų, t. y. kaip priemonė padidinti darbo santykių lankstumą. Kolektyvinių darbo santykių plėtra yra pagrindinė normatyvinė Lietuvos darbo santykių kaitos ašis, o veikėjų nuostatos vertinant tokius darbo santykius yra išimtinai palankios. Kolektyviniai darbo santykiai yra suprantami tradiciškai, o jų plėtrai būtinas profesinių sąjungų stiprėjimas matomas kaip lėtas savaiminis procesas, kuriam valstybė sudarė išskirtines sąlygas, bet kuriam pagreitinti nėra priemonių. Tokia plėtra nelaikytina perspektyvia, nes iš tikrųjų ji nevyksta, o esama profesinių sąjungų veikla institucinių veikėjų yra vertinama nepalankiai. Teigtina, kad tradicinio kolektyvinių darbo santykių modelio įgyvendinimas Lietuvoje sunkiai įmanomas, vadinasi, dėl to nebus sudarytos sąlygos iš kolektyvinių darbo santykių plėtros kylančiam valstybės reguliavimo mažinimui ir darbo santykių lankstumo didinimui.

Abiem, t. y. formalaus reglamentavimo liberalizavimo ir kolektyvinių darbo santykių plėtros, atvejais Lietuvos darbo santykių kaita yra įkalinta prieštaringoje situacijoje, kai diskurse pateikiami kaitos prioritetai turi per

mažai nuorodų į tikrovę ir dėl objektyvių priežasčių yra sunkiai įgyvendinami. Darytina prielaida, kad Lietuvos darbo santykių kaitos diskursas yra konstruojamas iš kitų valstybių sėkmės pavyzdžių, tačiau jam stinga pritaikomumo Lietuvos instituciniame kontekste galimybių analizės (į tai dėmesį atkreipė Žilvinas Martinaitis (2007)). Tokią prielaidą leidžia daryti tai, kad darbo santykių diskursas stokoja konkrečių vizijų ir pasiūlymų, kaip turėtų būti realizuojamos socialiai įterpto lankstumo didinimui būtinos darbo rinkos politikos priemonės ir kolektyvinio atstovavimo plėtra.

Išvados

Lietuvos darbo santykių analizė instituciniu aspektu leido darbo santykių formalias ir neformalias institucijas analizuoti pasitelkiant bendrą conceptualinį rėmą, geriau suprasti įtampą, kuri stabdo jų kaitą, ir galimas kaitos trajektorijas. Šios įtampos ir trajektorijos išryškintos per institucijų kaitos diskurso ir institucinės tikrovės sugretinimą, atskleidusį, kokiu mastu diskurse artikuliuojama kaita skiriasi nuo esamos institucinės tikrovės ir kiek ši kaita į ją atsižvelgia. Straipsnyje pateikti diskurso tyrimo rezultatai ir jų interpretacija parodė, kad darbo santykių formalaus reglamentavimo liberalizavimas, kuris yra vyraujantis kaitos prioritetas politinėje darbotvarkėje, sunkiai pasiekiamas atskirai nuo kitų institucijų kaitos – šiuo atveju nuo analizuotų kolektyvinio atstovavimo ir darbo rinkos politikos priemonių plėtros. Pastarųjų institucijų kaita yra ribojama objektyvių veiksnių, tačiau į juos nėra pakankamai atsižvelgiama darbo santykių normatyvinės kaitos prioritetuose, kurie konstruojami vadovaujantis darbo santykių „idealą“ reprezentuojančiu *flexicurity* modeliu ir išplėtotais kolektyviniais darbo santykiais. Be to, formalaus reglamentavimo liberalizavimo poreikis yra švelninamas darbo santykių neformalių institucijų, kurios jų naudotojams sudaro sąlygas formuoti lankstesnius darbo santykius nei numato formalios darbo santykių institucijos.

Darytina išvada, kad diskurse darbo santykių kaitos prioritetai ir jų įgyvendinimo galimybės yra smarkiai réminami to, kas gali būti įvardijama kaip priklausomybė nuo „neįgyvendinamos“ idėjos. Tai kolektyviniai darbo santykiai – jie yra pagrindinė normatyvinė Lietuvos darbo santykių kaitos ašis ir ji riboja kitų kaitos galimybių pasirinkimą. Kolektyvinių darbo santykių plėtros svarbia sąlyga laikomas profesinių sąjungų stiprėjimas, tik tokiu atveju valstybė yra pasiryžusi daugiau reguliavimo perduoti kolektyviniams susitarimams. Tačiau diskurse nėra artikuliuojami būdai, kaip šis stiprėjimas galėtų būti paskatintas, o jo galimybės laikytinos ribotomis. Todėl teigtina, tokia išvada daroma ir kai kuriuose diskursuose, kad realiausia darbo santykių Lietuvoje kaitos trajektorija yra palaiptinė liberalių darbo santykių plėtra, kurią lems formalaus reglamentavimo dereguliacija, tačiau ne kaip tikslingai vykdoma reforma, o kaip inkrementinė kaita, kurią nulems kolektyvinių darbo santykių plėtros nebuvimas ir nuolatinis spaudimas valstybei mažinti reguliaciją.

Literatūra

- Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427146&p_tr2=2 [žiūrėta 2014 03 12].
- Amable, B., Palombarini, S. 2009. "A Neorealist Approach to Institutional Change and the Diversity of capitalism." *Socio-Economic Review* 7: 123–143.
- Béland, D., Cox, R. H. 2011. "Introduction: Ideas and Politics." In *Ideas and Politics in Social Science Research*, eds. D. Béland, R. H. Cox, 3–20. New York: Oxford University Press.
- Blažienė, I. 2012. "Pioneering Territorial Collective Agreement." *European Industrial Relations Observatory (EIRO) On-line*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/11/articles/lt1211019i.htm> [žiūrėta 2014 03 15].
- _____. 2013. "Lithuania: Industrial Relations Profile." *European Industrial Relations Observatory (EIRO) On-line*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania.pdf> [žiūrėta 2013 12 13].
- Campbell, J. L., Pedersen, O. K. 2001. "Introduction: The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis." In *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*, eds. J. L. Campbell and O. K. Pedersen, 1–23. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas. 2006. „Darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas: darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“.
- Eamets, R., Masso, J. 2005. "The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility but Protected Workers?" *European Journal of Industrial Relations* 11: 71–90.
- European Company Survey. 2009a. "Overview." Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf> [žiūrėta 2013 12 13].
- European Company Survey. 2009b. "Flexibility Profiles of European Companies." Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/60/en/1/EF1060EN.pdf> [žiūrėta 2013 12 13].
- European Company Survey. 2009c. "Part Time Work in Europe." Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> [žiūrėta 2013 12 13].
- Gruževskis, B., Blažienė, I. 2012. "Work Incentives/Disincentives in Lithuania." *European Employment Observatory*. Prieiga per internetą: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Lithuania_Work_Incentives-Disincentives.pdf [žiūrėta 2013 12 16].
- Hall, P. A., Soskice, D. 2003. "Varieties of Capitalism and Institutional Change: A Response to Three Critics." *Comparative European Politics* 1 (2): 241–250.
- _____. 2010 (2001). "Introduction." In *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, eds. P. A. Hall and D. Soskice, 1–68. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P. A., Thelen, K. 2009. "Institutional Change in Varieties of Capitalism." *Socio-Economic Review* 7: 7–34.

- Kvist, J. 2013. "Labour Market Policies in the Nordic Welfare Model." Pranešimas skaitytas penktajame Pažangos forumo „Gerovės valstybės modelis – šiaurietiška patirtis ir perspektyvos Lietuvoje“ renginyje „Darbo rinkos politika gerovės valstybėje“. Prieiga per internetą: http://www.lietuva2030.lt/images/stories/Photo/darbo_rinka/kvist.ppt [žiūrėta 2013 12 16].
- Lane, D. 2007. "Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms?" In *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, eds. D. Lane, M. Myant, p. 13–39. London: Palgrave Macmillan.
- Martinaitis, Ž. 2007. "Flexicurity: Will the European Medicine Heal the Lithuanian Labour Market?" *Lithuanian Political Science Yearbook 2007*: 143–171.
- _____. 2010. "The Political Economy of Skills Formation: Explaining Differences in Central and Eastern Europe." Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. 2013 12 30 aktuali redakcija. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463741&cp_tr2=2 [žiūrėta 2014 03 16].
- Norkus, Z. 2008. *Kokia demokratija, koks kapitalizmas? Pokomunistinė transformacija Lietuvoje lyginamosios istorinės sociologijos požiūriu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- _____. 2012. *On Baltic Slovenia and Adriatic Lithuania: A Qualitative Comparative Analysis of Patterns in Post-Communist Transformation*. Vilnius: Apostrofa.
- North, D. C. 2003. *Institucijos, jų kaita ir ekonomikos veikmė*. Vilnius: Eugrimas.
- Streeck, W. 2009. *Re-Forming Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, W., Thelen, K. 2005. "Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies." In *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, eds. W. Streeck, K. Thelen, 3–39. Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, K. 2012. "Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity." *Annual Review of Political Science* 15: 137–159.
- Usonis, J. 2012. „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“ *Jurisprudencija* 19 (3): 1131–1148.
- Woolfson, C. 2007. „Darbo formalumų nesilaikymas pokomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse“. *Pinigų studijos* 1: 62–73.
- Worker-participation.eu. 2013. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania> [žiūrėta 2013 12 13].
- World Bank. 2007. *Doing Business 2008*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Bank. 2013. *Doing Business 2014: Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Economic Forum. 2013. *The Global Competitiveness Report 2013–2014*. Prieiga per internetą: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf [žiūrėta 2014 03 14].

Institutional change of labor relations in Lithuania from the viewpoint of institutional actors

Summary

The paper conceptualises labor relations from the new institutionalist perspective. Labor relations are described as formal and informal institutional rules and practices. The following institutions are analysed: formal regulation of hiring, firing and working conditions; informal institutions of hiring, firing and working conditions; wage setting; representation of the employee collective; and labor market policy instruments. It is argued that the discourse of development of labor relations is a necessary although an insufficient condition for institutional change, and that studying the discourse helps us to understand some of the important characteristics of change. For this purpose empirical qualitative research was conducted. The research was based on interviews with actors within the fields of institutional change, policy making and the production of knowledge. The research attempted to unveil what the institutionalist actors thought of the issues of institutional performance, priorities of institutional change and chances for a change to be implemented. The results showed that the main problems concerning labor relations in Lithuania, as emphasized by the actors, were the rigidity of formal regulations and their weak enforcement, which results in the expansion of informal institutions. The main priorities of change are flexibility in labor relations and the development of collective bargaining. The findings reveal that, firstly, finding solutions to the problems and the implementation of the priorities conditioned by the interaction among the different labor relations institutions were limited. Secondly, the priorities of change represent an ideal picture labor relations and are weakly linked to the objective conditions of the institutional reality. The author argues that these research findings explain the reasons why labor relations in Lithuania are not changing and why actors are pessimistic about the possibilities of this change.