

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Marius KALANTA

**KAPITALIZMO LIETUVOJE TIPOLOGINĖ ANALIZĖ
INSTITUCINĖS KAITOS DISKURSO ASPEKTU**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, sociologija (05S)

Kaunas, 2015

UDK 338(474.5)

Ka-174

Daktaro disertacija rengta 2009–2015 metais Vytauto Didžiojo universitete.

Mokslinis vadovas:

Prof. dr. Artūras Tereškinas

(Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija, 05S)

ISBN 978-609-467-110-4

TURINYS

DISERTACIJOJE VARTOJAMI SUTRUMPINIMAI	5
DISERTACIJOJE PATEIKIAMŲ LENTELIŲ SĄRAŠAS	6
DISERTACIJOJE VARTOJAMŲ SĄVOKŲ ŽODYNAS	7
ĮVADAS.....	8
1. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGA.....	21
1.1. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGOS DISCIPLININĖ PRIKLAUSOMYBĖ	21
1.2. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGOS PAGRINDINIAI TEIGINIAI	23
1.3. KAPITALIZMO IDEALIŲJŲ TIPŲ SKIRTUMAI IR ATITIKMENYS EMPIRINĖJE TIKROVĖJE	25
1.3.1. <i>Darbo santykiai</i>	28
1.3.2. <i>Profesinis mokymas ir švietimas</i>	29
1.3.3. <i>Įmonių valdymas</i>	31
1.3.4. <i>Santykiai tarp įmonių</i>	33
1.3.5. <i>Santykiai įmonės viduje</i>	34
1.4. INSTITUCIJOS, INSTITUCIJŲ KOMPLEMENTARUMAS IR INSTITUCIJŲ KAITA	35
1.4.1. <i>Institucijos</i>	35
1.4.2. <i>Institucijų komplementarumas</i>	39
1.4.3. <i>Institucijų lyginamieji pranašumai</i>	41
1.4.4. <i>Institucijų kaita</i>	42
1.5. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGOS APIBENDRINIMAS	47
2. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCINIAI BRUOŽAI.....	49
2.1. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGOS TAIKYMO LIETUVAI LITERATŪROS ANALIZĖ.....	49
2.2. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGOS TAIKYMO LIETUVAI NEIŠNAUDOTOS GALIMYBĖS	56
2.3. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCINIŲ SFERŲ ANALIZĖ	59
2.3.1. <i>Darbo santykiai</i>	59
2.3.2. <i>Profesinis mokymas ir švietimas</i>	64
2.3.3. <i>Įmonių valdymas</i>	72
2.3.4. <i>Santykiai tarp įmonių</i>	76
2.3.5. <i>Santykiai įmonės viduje</i>	77
2.3.6. <i>Institucinių sferų analizės apibendrinimas</i>	81
2.4. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCIJŲ KOMPLEMENTARUMAS	83
2.5. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCINIŲ BRUOŽŲ APIBENDRINIMAS	87
3. EMPIRINIO DISKURSO TYRIMO METODOLOGIJA	89
3.1. DISKURSAI IR INSTITUCIJŲ KAITA: DISKURSO METODOLOGINĖS PRIEIGOS PAGRINDIMAS	89
3.2. EMPIRINIO TYRIMO OBJEKTAS, TIKSLAS IR KLAUSIMAI.....	94
3.3. EMPIRINIO TYRIMO DIZAINAS IR JO PRAKTINIS ĮGYVENDINIMAS	94
3.3.1. <i>Tyrimo imtis ir duomenų rinkimo metodas</i>	95
3.3.2. <i>Duomenų analizės metodas</i>	102
3.3.3. <i>Tyrimo kokybės užtikrinimo kriterijai</i>	106
3.4. EMPIRINIO DISKURSO TYRIMO METODOLOGIJOS APIBENDRINIMAS	107
4. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCIJŲ KAITOS DISKURSAS	109
4.1. DARBO SANTYKIŲ DISKURSAS.....	109
4.1.1. <i>Darbo santykių formalaus reglamentavimo diskursas</i>	109
4.1.2. <i>Darbo užmokesčio nustatymo diskursas</i>	124
4.1.3. <i>Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo diskursas</i>	128
4.1.4. <i>Darbo rinkos politikos priemonių diskursas</i>	135
4.1.5. <i>Kolektyvinių darbo santykių diskursas</i>	137
4.1.6. <i>Šakinių kolektyvinių susitarimų diskursas</i>	144
4.1.7. <i>Liberalių darbo santykių diskursas</i>	146
4.2. PROFESINIO MOKYMO IR ŠVIETIMO DISKURSAS	149
4.2.1. <i>Profesinio orientavimo diskursas</i>	149
4.2.2. <i>Pirminio profesinio mokymo diskursas</i>	152

4.2.3.	<i>Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo diskursas</i>	159
4.2.4.	<i>Tęstinio profesinio mokymosi diskursas</i>	166
4.2.5.	<i>Profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų balanso diskursas</i>	168
4.3.	ĮMONIŲ VALDYMO DISKURSAS	173
4.3.1.	<i>Kapitalo rinkos diskursas</i>	173
4.3.2.	<i>Įmonių valdymo struktūros diskursas</i>	177
4.3.3.	<i>Akcininkų interesų atstovavimo diskursas</i>	182
4.3.4.	<i>Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo diskursas</i>	183
4.4.	SANTYKIŲ TARP ĮMONIŲ DISKURSAS	187
4.4.1.	<i>Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo diskursas</i>	187
4.4.2.	<i>Konkurencijos prekių rinkoje diskursas</i>	196
4.5.	SANTYKIŲ ĮMONĖS VIDUJE DISKURSAS	198
4.5.1.	<i>Vadovavimo diskursas</i>	198
4.5.2.	<i>Darbuotojų lojalumo ir mobilumo diskursas</i>	200
4.5.3.	<i>Įmonių socialinės atsakomybės diskursas</i>	201
4.6.	BENDRAS KOORDINAVIMO DISKURSAS	205
4.6.1.	<i>Rinkos koordinavimo diskursas</i>	205
4.6.2.	<i>Strateginio koordinavimo diskursas</i>	207
5.	KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCIJŲ KAITOS ATEITYJE SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS: TYRIMO REZULTATŲ INTERPRETACIJA	213
5.1.	DARBO SANTYKIŲ INSTITUCIJŲ KAITOS SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS	213
5.2.	PROFESINIO MOKYMO IR ŠVIETIMO INSTITUCIJŲ KAITOS SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS	217
5.3.	ĮMONIŲ VALDYMO INSTITUCIJŲ KAITOS SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS	221
5.4.	SANTYKIŲ TARP ĮMONIŲ INSTITUCIJŲ KAITOS SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS	224
5.5.	SANTYKIŲ ĮMONĖS VIDUJE INSTITUCIJŲ KAITOS SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS ..	226
5.6.	KAPITALIZMO LIETUVOJE KAITOS ATEITYJE SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS	227
	IŠVADOS	231
	PRIEDAS NR. 1. INTERVIU GIDAS	234
	PRIEDAS NR. 2. ORGANIZACIJŲ DOKUMENTŲ ŠALTINIAI	237
	PRIEDAS NR. 3. DISERTACIJOJE VARTOJAMI ORGANIZACIJŲ DOKUMENTŲ PAVADINIMŲ SUTRUMPINIMAI	239
	LITERATŪROS SĄRAŠAS	240

Disertacijoje vartojami sutrumpinimai

AVO	Asocijuota verslo organizacija
DK	Lietuvos respublikos Darbo kodeksas
DP	Darbo partija
EBPO	Europos bendradarbiavimo ir plėtros organizacija
ES	Europos Sąjunga
IF	Asociacija „Investuotojų forumas“
ĮSA	Įmonių socialinė atsakomybė
JTVP	Jungtinių Tautų vystymo programa
KRE	Koordinuota rinkos ekonomika
KĮ prieiga	Kapitalizmo įvairovės prieiga (angl. <i>varieties of capitalism</i>)
LDB	Lietuvos darbo birža
LRE	Liberali rinkos ekonomika
LPK	Lietuvos pramonininkų konfederacija
LPPARA	Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija
LSDP	Lietuvos socialdemokratų partija
LVK	Lietuvos verslo konfederacija
LVDK	Lietuvos verslo darbdavių konfederacija
MMA	Minimali mėnesinė alga
MRE	Mišri rinkos ekonomika
MTEPI	Moksliniai tyrimai, eksperimentinė plėtra ir inovacijos
NIE	Naujoji institucinė ekonomika
NOE	Naujoji organizacijų ekonomika
PEF	Pasaulio ekonomikos forumas
PRE	Priklausoma rinkos ekonomika
SADM	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
ŠMM	Švietimo ir mokslo ministerija
TK	Tarptautinė korporacija
TSLKD	Tėvynės sąjunga-Lietuvos krikščionys demokratai
ŪM	Ūkio ministerija
VDI	Valstybinė darbo inspekcija

Disertacijoje pateikiamų lentelių sąrašas

Lentelė 1. Pagrindiniai LRE ir KRE instituciniai bruožai.

Lentelė 2. Darbo santykių institucijos Lietuvoje.

Lentelė 3. Profesinio mokymo ir švietimo institucijos Lietuvoje.

Lentelė 4. Įmonių valdymo institucijos Lietuvoje.

Lentelė 5. Santykių tarp įmonių institucijos Lietuvoje.

Lentelė 6. Santykių įmonės viduje institucijos Lietuvoje.

Lentelė 7. Kapitalizmo Lietuvoje institucinė struktūra KĮ prieigos idealiųjų tipų atžvilgiu.

Lentelė 8. Diskurso praktikų aibė.

Lentelė 9. Politinių partijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 10. LR Seimo komitetų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 11. Valdžios įstaigų ir jų įsteigtų organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 12. Asocijuotų verslo organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 13. Darbuotojų organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 14. Viešosios politikos ir tyrimų institutų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 15. Mokslininkų ir ekonomistų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 16. Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonių diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 17. Jaunimo organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys.

Lentelė 18. Temos „Darbo santykiai“ kategorijos ir subkategorijos.

Lentelė 19. Temos „Profesinis mokymas ir švietimas“ kategorijos ir subkategorijos.

Lentelė 20. Temos „Įmonių valdymas“ kategorijos ir subkategorijos.

Lentelė 21. Temos „Santykiai tarp įmonių“ kategorijos ir subkategorijos.

Lentelė 22. Temos „Santykiai įmonės viduje“ kategorijos ir subkategorijos.

Lentelė 23. Temos „Bendra koordinavimo samprata“ kategorijos ir subkategorijos.

Disertacijoje vartojamų sąvokų žodynas

Diskursas disertacijoje charakterizuojamas dviem dimensijomis: turinio ir komunikacine. Turinio dimensijoje diskursą sudaro „normatyviniai arba priežastiniai tikėjimai, kurių laikosi individai ar kuriuos priima institucijos ir kurie daro įtaką jų nuostatoms ir veiksams“ (Emmerij et al., 2005, 214). Komunikacinėje dimensijoje diskursas yra socialinis procesas, apimantis tikėjimų, kuriais vadovaujasi veikėjai, artikuliaciją ir sklaidą, siekiant informavimo, pritarimo, legitimacijos ar kolektyvinio veiksmo mobilizavimo.

Institucijos disertacijoje apibrėžiamos kaip formalių ar neformalių taisyklių rinkiniai, kuriais veikėjai vadovaujasi, vedini normatyvinių, kognityvinių ar materialių priežasčių (Hall, Soskice, 2010b (2001), 9) ir kurių įtvirtinimas dažnu atveju, bet ne visais, yra lydimas sankcijų. Institucijomis taip pat yra iš formalių ar neformalių taisyklių interpretacijos ar silpno įtvirtinimo kylančios reguliarizuotos praktikos ir diskursyviomis taisyklėmis nesiremiančios rutininės praktikos (Hall, Thelen, 2009).

Institucijų komplementarumas (angl. *institutional complementarity*) – vienos institucijos gebėjimas savo buvimu ar veikimu padidinti kitos institucijos grąžą ar efektyvumą (Hall, Soskice, 2010b (2001); Streeck, 2004a).

Koordinuota rinkos ekonomika (angl. *coordinated market economy*) – kapitalizmo įvairovės prieigoje išskiriamas idealusis kapitalizmo tipas, kuriame santykiai tarp ekonominių veikėjų politinės ekonomijos institucinėse sferose koordinuojami strategiškai, t. y. remiantis tinklais, asociacijomis ar valstybės valdžios vaidmeniu (Hall, Soskice, 2010b (2001)).

Liberali rinkos ekonomika (angl. *liberal market economy*) – kapitalizmo įvairovės prieigoje išskiriamas idealusis kapitalizmo tipas, kuriame santykiai tarp ekonominių veikėjų politinės ekonomijos institucinėse sferose koordinuojami rinka (Hall, Soskice, 2010b (2001)).

Mišri rinkos ekonomika (angl. *mixed market economy*) – kapitalistinė politinė ekonomija, pasižyminti mišrių – rinkos ir strateginio – koordinavimo priemonių paplitimu politinės ekonomijos institucinėse sferose (Hall, Soskice, 2010b (2001)).

Politinė ekonomija disertacijoje konceptualizuojama penkiomis, institucijų komplementarumo ryšiais tarpusavyje susijusiomis, institucinėmis sferomis. Šios sferos yra: (1) darbo santykiai; (2) profesinis mokymas ir švietimas; (3) įmonių valdymas; (4) santykiai tarp įmonių ir (5) santykiai įmonės viduje (Hall, Soskice, 2010b (2001)).

Priklausomybė nuo tako (angl. *path dependance*) – „save stiprinanti istorinė seka“, lemianti tam tikro institucinio modelio susiformavimą ir ilgalaikę reprodukciją, ir pasižyminti „didėjančios grąžos“ principu, kuris reiškia, kad jeigu tam tikras institucinis modelis kartą buvo priimtas ir laikui bėgant teikia didėjančią naudą, tokį institucinį modelį pakeisti tampa vis sunkiau ir sunkiau, net jei alternatyvūs variantai būtų efektyvesni (Mahoney, 2000).

IVADAS

Moksliniu požiūriu sunku kalbėti apie Lietuvos ateities socialinę ir ekonominę raidą, pavyzdžiui, kaip plėtosis darbo santykiai, kokiais įgūdžiais bus grindžiama ekonominė veikla, kokie formuosis ekonominės pridėtinės vertės paskirstymo mechanizmai, kokia bus įmonių socialinė organizacija arba apskritai, kas bus pagrindiniai socialinius-ekonominius santykius formuojantys veikėjai ir kokios priemonės tam bus pasitelkiamos. Futurologija, kalbant apie šiuolaikinių visuomenių ir ypač apie pokomunistinę transformaciją patyrusios Lietuvos artimiausių 10–20 metų raidą, yra užsiėmimas su didele klaidos tikimybe. Tačiau toks kalbėjimas tampa galimas, jei išpildomos kelios svarbios sąlygos. Pirma, ateities raidos tyrimas turi apimti ne tikslų numatymą, bet artėjimą prie vieno iš galimų ateities scenarijų. Antra, šie ateities scenarijai yra žinomi, empiriškai pagrįsti ir jų skaičius baigtinis. Ir trečia, yra žinomi mechanizmai, pagal kuriuos socialinė ir ekonominė raida, o tiksliau – kaita, vyksta. Be abejo, galimų ateities raidos scenarijų turėjimas ir kaitos mechanizmų žinojimas nebūtinai reikš, kad raida vyks kaip artėjimas prie vieno iš scenarijų pagal žinomus mechanizmus. Net ir šiuo atveju gali iškilti dar nežinomi nauji scenarijai ir kaitos mechanizmai, ypač atsižvelgiant į tai, kad tiek scenarijai, tiek kaitos mechanizmai yra mokslinio apibendrinimo rezultatas ir priklauso nuo to, kaip jie konceptualizuojami, kokia turimų teorinių įrankių raiška ir kiek erdvės paliekama nenumatytiems ar mišriems atvejams. Todėl būtina pabrėžti ir priimti kaip neišvengiamą kiekvieno tokio tyrimo ribotumą, tai, kad jis niekada nebus tikslus ir išsamus, nes tikrovė visada išlieka sudėtingesnė, o visuomenių ateities raidą formuoja daugiau veiksmų, nei vienos mokslo disciplinos turimi teoriniai ir metodologiniai įrankiai gali apimti.

Šia disertacija siekiama įvardyti ir pagrįsti Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos scenarijus ir atlikti artėjimo prie jų sąlygų analizę. Disertacijoje remiamasi instituciniu požiūriu į politinę ekonomiką, o ateities raidos scenarijams apibrėžti pasitelkiamos naujojo institucionalizmo lauke susiformavusių lyginamųjų kapitalizmo studijų teorinės priemonės. Lyginamosiose kapitalizmo studijose stengiamasi paaiškinti empiriškai stebimus išsivysčiusių kapitalistinių valstybių politinių ekonomijų institucinius skirtumus, jose pabrėžiama, kad išsivysčiusios kapitalistinės valstybės – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos narės, nors ir pasižymėdamos gerais makroekonominiais rodikliais, tarpusavyje skiriasi institucijomis, suprantamomis kaip taisyklės ir reguliarizuotos praktikos, įskaitant jų įtvirtinimo mechanizmus ir organizacines struktūras (Hall, Soskice, 2010b (2001), 9; Thelen, 2009a, 9). Šių valstybių skirtumai ypač ryškūs darbo rinkos, įgūdžių formavimo, įmonių finansavimo ir įmonių socialinės organizacijos sferose (Boyer, 2005). Aiškindamos šiuos skirtumus, lyginamosios kapitalizmo studijos koncentruojasi, viena vertus, į institucinių kintamųjų siejimą su

makrolygmens ekonomikos veikimo rezultatais, siekiant suprasti, kaip ir kokia apimtimi institucijos veikia ekonomiką, ir, kita vertus, į mikrolygmens ekonominį veiksmą bei organizacines jo formas, kurie laikomi įterptais institucinėje aplinkoje, generuojančioje tam tikrą sistemine ekonominio veikimo „logiką“, t. y. nuspėjamus veikėjų elgesio bruožus, apimančius tipines strategijas, įprastus priėjimus prie problemų ir bendras sprendimų priėmimo taisykles (Jackson, Deeg, 2006).

Lyginamųjų kapitalizmo studijų nauda formuluojant Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos scenarijus yra trejopa. Pirma, lyginamosios kapitalizmo studijos politinę ekonomiką konceptualizuoja plačiai ir įgalina į analizę įtraukti kelių institucinių sferų – darbo santykių, įgūdžių formavimo, finansinės sistemos, įmonių valdymo, konkurencijos produktų rinkoje ir gerovės valstybės – institucijas. Be to, lyginamosios kapitalizmo studijos vadovaujasi sintetiniu požiūriu – politinę ekonomiką sudarančias institucines sferas laiko tarpusavyje susijusiomis ir darančiomis įtaką viena kitos veikimo rezultatams (Jackson, Deeg, 2006).

Antra, lyginamosios kapitalizmo studijos pasiūlo galimų ateities raidos scenarijų asortimentą, nes pateikia empirinėje tikrovėje egzistuojančių kapitalistinių politinių ekonomijų institucinių sąrangų¹ tipologizavimą. Egzistuoja tipologijos, išskiriančios du (Hall, Soskice, 2010b (2001)), keturis (Boyer, 2005) ar penkis (Amable, 2003) institucinių sąrangų (kapitalizmų) tipus. Skirtingas tipų skaičius atspindi kiekvienos tipologijos unikalų kompromisą tarp taupumo ir kompleksiško ir priklauso nuo to, kokiais principais grindžiama institucijų analizė. Peteris Hallas ir Davidas Soskice^{as} deduktyviai taiko rinkos ir strateginio santykių tarp ekonominių veikėjų koordinavimo principus ir išsivysčiusias kapitalistines valstybes skirsto atitinkamai į liberalias rinkos ekonomikas ir koordinuotas rinkos ekonomikas. Robertas Boyeris pasitelkia didesnę ekonominės veiklos koordinavimo principų įvairovę, apimančią rinkas, hierarchijas, bendruomenes, tinklus, valstybes bei asociacijas ir išskiria į rinką orientuotą, mezkorporatistinį, steitistinį (angl. *statist*) ir socialdemokratinį kapitalizmo tipus. Bruno Amable^o tipologija sudaryta indukciniu būdu, joje išskiriami kapitalizmo tipai: rinka grįstas, azijinis, Viduržemio jūros, kontinentinis europinis ir socialdemokratinis.

Trečia, lyginamosios kapitalizmo studijos apibrėžia kapitalistinių politinių ekonomijų stabilumo ir kaitos sąlygas. Argumentuojama, kad vienam ar kitam tipui priskiriamos politinės ekonomijos, nepriklausomai nuo jų veikimo socialinių ir ekonominių rezultatų, pasižymi ilgalaikiu stabilumu, kurį lemia institucijų komplementarumas, institucijų socialinis įterptumas

¹ Literatūroje institucinės sąrangos dar įvardijamos kaip gamybos režimai (Bohle, Greskovits, 2009), socialinės gamybos ir inovacijos sistemos (Amable 2003, Boyer, 2005), komplementarios institucijų architektūros (Amable, 2003), reguliavimo būsenos (Boyer, 2005), kapitalizmai (*Ibid.*) arba politinių ekonomijų tipai (Hall, Soskice, 2010b (2001)). Toliau disertacijoje bus vartojamas terminas „institucinė sąranga“ arba „kapitalizmas“.

ir priklausomybė nuo tako, ir kuris pagrindžia tokių politinių ekonomijų skirtingas ilgalaikės raidos trajektorijas. Institucijų komplementarumas, suprantamas kaip skirtingų institucinių sferų institucijų tarpusavio priklausomybė, kai institucijos padidina viena kitos veikimo naudą ir rezultatus, sukuria kiekvienam kapitalizmo tipui būdingus lyginamuosius institucinius pranašumus ir žymi ilgalaikę politinę pusiausvyrą. Institucijų socialinis įterptumas riboja institucijų kaitą, susiedamas politinės ekonomijos institucijas su platesnio socialinio konteksto institucijomis. Priklausomybė nuo tako (žr. disertacijoje vartojamų sąvokų žodyną), susieja institucijų kaitos ateityje galimų variantų diapazoną su praeities pasirinkimais ir daro galimą tik inkrementinę kaitą, išskyrus radikalią kaitą galimybes atveriančius išorinio sukrėtimo atvejus. Institucijų komplementarumas, socialinis įterptumas ir priklausomybė nuo tako padeda paaiškinti, kodėl išlieka netgi suboptimalios institucinės sąrangos, ir parodyti, kad ilgalaikė politinių ekonomijų raida turi būti charakterizuojama divergencijos terminais. Šiuo aspektu lyginamosios kapitalizmo studijos oponuoja liberalios konvergencijos požiūriui, teigiančiam, kad egzistuoja tik vienas aukštas veikimo rezultatus generuojančios politinės ekonomijos tipas – aukščiau pateiktose tipologijose tai būtų liberalusis arba į rinką orientuotas tipas, prie kurio ilgainiui artės visos kitos kapitalistinės politinės ekonomijos.

Visos aukščiau išvardytos kapitalizmo tipologijos gali būti naudingos Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimui, tačiau šioje disertacijoje Hallo ir Soskice'o (2010b (2001)) kapitalizmo įvairovės prieiga pasitelkiama kaip pagrindinis analizės rėmas, suteikiantis daugiausia privalumų. Šie privalumai yra keli. Pirma, kapitalizmo įvairovės prieiga sudaryta dedukciniu būdu ir pasižymi taupumu (Jackson, Deeg, 2006; Bohle, Greskovits, 2009), nes institucijų analizei pasitelkia vieną universalų principą – ekonominės veiklos koordinavimą, ir tai įgalina prieigą naudoti kaip lengvai taikomą euristinę rėmą empirinės tikrovės tyrimui (Thelen, 2009a; Hancké, 2009). Kapitalizmo įvairovės prieiga išskiria du išsivysčiusių kapitalistinių politinių ekonomijų idealiuosius tipus – liberalią rinkos ekonomiką ir koordinuotą rinkos ekonomiką, o pagrindinis šių idealiųjų tipų skiriamasis bruožas atitinkamai yra rinkos ir strateginio koordinavimo priemonių paplitimas penkiose institucinėse sferose, apimančiose darbo santykius, profesinį mokymą ir švietimą, įmonių valdymą, santykius tarp įmonių ir santykius įmonių viduje (Hall, Soskice, 2010b (2001)). Politinės ekonomijos, kurios nepasižymi vyraujančiu – rinkos arba strateginiu – koordinavimu lokalizuojamos mišrių rinkos ekonomikų kontinuume ir nėra apibrėžiamos kaip atskiras tipas. Dedukcinis politinių ekonomijų tipų apribojimas iki dviejų yra palankus empiriškai tirti konkrečią politinę ekonomiką – mišrioms rinkos ekonomikoms priskiriamą Lietuvą (Lane, 2007; Norkus, 2008a), artėjimo prie vieno iš šių idealiųjų tipų aspektu. Tuo tarpu daugiau tipų išskiriančių tipologijų, ypač sudarytų indukciniu būdu (pvz., Amable'o (2003) tipologija), naudojimas susidurtų su Lietuvos

tipologizavimo sunkumais, nes tokiose tipologijose dėl institucijų analizei naudojamų žemesnio lygmens tipologizavimo principų didelės įvairovės teoriškai galimų tipų skaičius gerokai viršija empirinėje tikrovėje aptinkamų tipų skaičių (Jackson, Deeg, 2006).

Keltinas klausimas, kodėl apskritai Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimas turėtų fokusuotis į artėjimą prie vieno iš kapitalizmo įvairovės prieigos idealiųjų tipų, ir kodėl šis artėjimas turėtų vykti. Į šį klausimą atsako antras kapitalizmo įvairovės prieigos privalumas, kylantis iš jos požiūrio į idealiuosius tipus atitinkančių politinių ekonomijų ilgalaikę divergenciją ir mišrių politinių ekonomijų dvigubą konvergenciją. Šiuo požiūriu arčiausiai idealiųjų tipų esančių politinių ekonomijų institucinės sąrangos skiriasi, tačiau jos pasižymi panašiai dideliais aukšto institucijų komplementarumo sukuriama lyginamaisiais institucijų pranašumais ir panašiai aukštais ekonominio veikimo rezultatais (Hall, Soskice, 2010b (2001); Hall, Gingerich, 2009). Tai užtikrina ilgalaikį abiejų tipų stabilumą ir išlikimą. Tuo tarpu mišrios politinės ekonomijos, pasižymėdamos mažesniu institucijų komplementarumu bei žemesniais ekonominio veikimo rezultatais, nuolat patirs išorinį bei vidinį spaudimą ir ieškos būdų artėti prie vieno iš dviejų idealiųjų tipų, t. y. vyks tokių politinių ekonomijų dviguba konvergencija (Hall, Soskice, 2003).

Kapitalizmo įvairovės prieigos šalininkai ir kritikai pabrėžia, kad ilgalaikės divergencijos ir dvigubos konvergencijos tezės atspindi stiprų prieigos kūrėjų normatyvinį rūpestį ne liberalaus kapitalizmo formų – koordinuotų rinkos ekonomikų – ateitimi (Bohle, Greskovits, 2009). Šis rūpestis remiasi ne tiek ekonominio veikimo rodikliais – geri koordinuotų rinkos ekonomikų ekonominio veikimo rezultatai tarnauja kaip įrodymas, kad ši kapitalizmo forma yra gyvybinga, bet labiau socialine lygybe. Koordinuotos rinkos ekonomikos užtikrina didesnę sukurtos ekonominės vertės persikirstymą ir dėl to yra laikomos už liberalias rinkos ekonomikas egalitariškesne kapitalizmo forma, pasižyminčia didesne pajamų lygybe, stipresne socialine apsauga ir mažesniu skurdu (Thelen, 2009a; 2012; Streeck, 2009). Didesnis koordinuotų rinkos ekonomikų egalitariškumas šalia kitų veiksnių siejamas ir su šiose politinėse ekonomijose labiau išplėtotą gerovės valstybę. Literatūroje pateikiama įrodymų apie kapitalizmo įvairovės prieigos idealiųjų tipų ir Gøsta Esping-Anderseno (1990; 1999) gerovės režimų abipusę priklausomybę, kai abiejų tipologijų empiriniai atitikmenys varijuoja pagal tą patį modelį: liberalios rinkos ekonomikos tipo pasiskirstymas tiksliai sutampa su liberalios gerovės valstybės pasiskirstymu, o koordinuotos rinkos ekonomikos tipo – su konservatyvios ir socialdemokratinės gerovės valstybių pasiskirstymu (Shröder, 2008). Ši priklausomybė reiškia, kad keičiantis arba formuojantis tam tikram politinės ekonomijos tipui taip pat atitinkamai keisis gerovės režimas ir atvirkščiai. Todėl Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimas pasitelkiant kapitalizmo įvairovės prieigą leis atlikti ne tik artėjimo prie vieno iš idealiųjų kapitalizmo tipų sąlygų

analizę, bet kartu apibrėš galimybes formuoti tam tikram socialiniam ar gerovės valstybės modeliui Lietuvoje.

Abu aukščiau pateikti kapitalizmo įvairovės prieigos privalumai Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimui – jos taupumas išskiriant tik du politinių ekonomijų tipus ir ilgalaikės divergencijos bei dvigubos konvergencijos tezės – kai kurių mokslininkų stipriai kritikuoti. Šie mokslininkai pažymi, kad originaliosios Hallo ir Soskice'o (2010b (2001)) suformuluotos kapitalizmo įvairovės prieigos analitinė raiška yra per maža, nes per daug valstybių paliekama „pilkojoje“ mišrių rinkos ekonomikų zonoje bei nepaisoma koordinuotų rinkos ekonomikų tarpusavio skirtumų, nors sąvoka „koordinavimas“ gali apimti labai skirtingus koordinavimo ir valdymo mechanizmus (Bohle, Greskovits, 2009; Amable, Palombarini, 2009; Jackson, Deeg, 2006; Hancké, 2009a). Prieigos idealieji tipai kritikuoti už per didelį statiškumą, nes jų stabilumas per daug remiasi priklausomybe nuo tako (Jackson, Deeg, 2006) ir per daug grindžiamas metodologiniu nacionalizmu (Bohle, Greskovits, 2009), o kaita – labai stipraus endogeninio šoko būtinybe, tačiau ignoruojamos endogeninės politinės ir kultūrinės bei egzogeninės globalizacijos lemiamos įtakos institucijoms (Jackson, Deeg, 2006; Bohle, Greskovits, 2009; Schmidt 2007; Amable, Palombarini, 2009; Streeck, Thelen, 2005; Hall, Thelen, 2009). Apskritai kapitalizmo įvairovės prieigos požiūris į institucijas laikomas per daug funkcionalistiniu, nes komplementarios institucijos suprantamos kaip sukurtos ekonominių veikėjų tikslingai siekiant didesnio ekonominio efektyvumo ir nepaisoma to, kad didelė dalis tokių institucijų istoriškai atsirado visai kitu tikslu (Streeck, 2004a; 2004b).

Šie ir kiti kapitalizmo įvairovės prieigos ribotumai, kurių įveikimas bus disertacijos teorinės dalies objektas, čia pateikiami siekiant išryškinti trečiąjį kapitalizmo įvairovės prieigos privalumą Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimui – ši prieiga yra plačiai taikomas teorinis įrankis ir tai rodo jo validumą ir pripažinimą mokslininkų bendruomenėje. Prieiga įvardijama kaip svarbiausia pastarųjų metų lyginamųjų socialinių mokslų inovacija, ji sulaukė ypač plataus atgarsio lyginamosios politinės ekonomijos studijų lauke, per keletą metų iš esmės pakeisdama politinės ekonomijos diskusijų sąlygas (Hancké, 2009a, Bohle, Greskovits, 2009). Tai lėmė intensyvų jos testavimą, tolesnę conceptualinę plėtotę ir empirinį taikymą (Busemeyer, Jensen, 2012; Campbell, Pedersen, 2007; Coates, 2005; Hall, Gingerich, 2009; Hall, Thelen, 2009; Hancké et al., 2007; Hancké, 2009b; Höpner, Schäfer, 2012; Schneider, Paunescu, 2012; Thelen, Kume, 2006; Thelen, 2009a, 2012; Wueest, 2010), kritiką (Amable, Palombarini, 2009; Bohle, Greskovits, 2009; Crouch, 2009; Heyes et al., 2012; Kang, 2006; Taylor, 2004; Watson, 2003) kontrkritiką (Hall, Soskice, 2003; Hall, Thelen, 2009), prieigos analitinės raiškos didinimą, išskiriant naujus politinių ekonomijų tipus (Nölke, Vliegenthart, 2009; Schmidt, 2007), ir lyginimą su kitomis politinių ekonomijų tipologijomis (Boyer, 2005; Jackson, Deeg,

2006; Shröder, 2008). Šios disertacijos kontekste ypač svarbu tai, kad iš visų lyginamųjų kapitalizmo studijų tipologijų kapitalizmo įvairovės prieiga plačiausiai empiriškai taikyta pokomunistinę transformaciją patiriančių arba patyrusių Vidurio ir Rytų Europos valstybių politinių ekonomijų analizėje (žr. Crowley, 2005; 2008; Greskovits, 2005; 2010; Cernat, 2006; Feldmann, 2006; 2007; Lane, Myant, 2006; Buchen, 2007; Vanhuysse, 2007; Norkus, 2008a; 2008b; 2012; Nölke, Vliegenthart, 2009; Iankova, 2010; Crowley, Stanojevic, 2011).

Kapitalizmo įvairovės prieigos taikymo Lietuvai ir kitoms Vidurio ir Rytų Europos valstybėms, kurios tradiciškai nėra priskirtinos išsivysčiusių kapitalistinių valstybių ratui, tačiau kurių pokomunistinės transformacijos rezultatai leidžia jas traktuoti kaip rinkos ekonomikas (Norkus, 2008a), klausimas išlieka aktualus ir čia bendras mokslininkų kompromisas nėra pasiektas. Išskirtini du požiūriai į šių valstybių politinių ekonomijų tipologizavimą. Pirmojo požiūrio šalininkai (pvz., Buchen, 2007; Crowley, 2005; 2008; Feldmann 2006; 2007; Lane, 2007; Norkus, 2008a; 2008b; Crowley, Stanojevic, 2011) argumentuoja, kad politinių ekonomijų dualumą postuluojanči originalioji kapitalizmo įvairovės prieiga gali būti tiesiogiai taikoma Vidurio ir Rytų Europos politinių ekonomijų analizėje. Atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad nei vienos iš jų institucinė sąranga neatitinka idealiųjų tipų charakteristikų ir visos jos lokalizuojamos mišrių rinkos ekonomikų kontinuume, Slovėnijai ir Estijai esant atitinkamai labiausiai priartėjusioms prie koordinuotos rinkos ekonomikos ir liberalios rinkos ekonomikos. Lietuva šiose analizėse traktuojama kaip mišri rinkos ekonomika, turinti daugiau liberalios rinkos ekonomikos bruožų, tačiau taip pat pasižyminti atskirais kontinentinės Europos koordinuotų rinkos ekonomikų ir Viduržemio jūros valstybių kapitalizmo bruožais (Norkus, 2008a), apimančiais santykinai didelę gerovės valstybę ir didesnę valstybės koordinavimo lygį (Lane, 2007). Zenonas Norkus argumentuoja, kad Lietuvoje vykstanti institucijų kaita rodo jos artėjimą prie grynesnės liberalios rinkos ekonomikos, ir šį artėjimą pagrindžia vykstančia vertybinių popierių rinkos ir paskolų namų ūkiams plėtra, kurią atitinkamai lemia neseni pokyčiai socialinėje politikoje, pagerinę privačių pensijų fondų finansavimą, ir įgyvendinta aukštojo mokslo reforma, nulėmusi mokamų studijų išplėtimą². Tuo tarpu Lietuvos galimybes artėti prie koordinuotos rinkos ekonomikos užkerta socialinio kapitalo, kuris išreiškiamas bendroju pasitikėjimu, trūkumas Lietuvos visuomenėje (Norkus, 2008a).

Antrasis požiūris į Vidurio ir Rytų Europos valstybių tipologizavimą susiformavo chronologiškai vėliau (pvz., Nölke, Vliegenthart, 2009; Norkus, 2012; Bohle, Greskovits, 2009) ir oponuoja pirmajam akcentuodamas, kad originaliosios kapitalizmo įvairovės prieigos

² Vis tik naujausi duomenys rodo, kad Lietuvos vertybinių popierių rinkos ir paskolų namų ūkiams prognozuota intensyvi plėtra nevyksta, o jų rodikliai išlieka dar žemesniame, 2008–2009 m. ekonominės krizės paveikta, lygje (World Bank, 2014; Lietuvos bankas, 2013; 2014).

kategorių, ypač dvigubos konvergencijos tezės, taikymas šioms valstybėms turi ribotą analitinę naudą, nes nei viena valstybė nepriskirtina idealiesiems tipams. Net arčiausiai idealiųjų tipų esančioms Slovėnijai ir Estijai trūksta daugelio svarbių bruožų, pavyzdžiui, atitinkamų inovacinių gebėjimų. Teigiama, kad tokių valstybių raida vyksta ne kaip pirmaujančiųjų valstybių institucijų ir idėjų mėgdžiojimas, bet kaip nukrypimas nuo jų, o galiausiai susiformavusios institucinės sąrangos yra unikalios, pasižyminčios ilgalaikiu stabilumu ir turi būti traktuojamos kaip atskiras tipas, išplečiantis dualistinę tipologiją iki trijų tipų. Šis trečias tipas, įvardijamas kaip priklausoma rinkos ekonomika, pasižymi idealiesiems tipams būdingomis komplementariomis institucijomis, kurios generuoja specifinį lyginamąjį institucijų pranašumą. Šio tipo pagrindiniai skiriamieji bruožai yra: (1) valstybių institucinės politikos priklausymas nuo tiesioginių užsienio investicijų, t. y. nuo tarptautinių korporacijų investavimo sprendimų; (2) vietinių įmonių strategijų priklausymas nuo jas tiesiogiai hierarchiškai kaip dukterines įmones arba kaip tiekimo grandinės dalyves valdančių tarptautinių korporacijų; (3) ryškus lyginamasis institucijų pranašumas surenkant ir gaminant santykinai kompleksinius ir patvarius vartojimo produktus. Remiantis šiuo požiūriu, Lietuva, turinti lyginamąjį institucijų pranašumą darbei imlios, bet nesudėtingos lengvosios pramonės produkcijos gamyboje, taip pat priskiriama priklausomos rinkos ekonomikos tipui, tačiau pusiau periferiniam fridmaniškajam jo potipiui (Norkus, 2012).

Abiejų požiūrių taikymas Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimui susiduria su kai kuriomis svarbiomis problemomis. Lietuvos priskyrimas mišrių rinkos ekonomikų grupei yra informatyvus, tačiau jis, nors šio požiūrio kūrėjai implicitiškai pripažįsta dvigubos konvergencijos tezę, neatsako į klausimą apie Lietuvos konvergencijos prie vieno iš idealiųjų tipų galimybes ir sąlygas vykti institucijų kaitai ateityje. Šiuo aspektu Norkaus (2008a) išvada apie Lietuvos artėjimą prie liberalios rinkos ekonomikos remiasi tik vienos institucinės subsferos – įmonių finansavimo – vykstančia institucijų kaita, tačiau kuri iki šiol neatnešė prognozuotų rezultatų (žr. 2 išnašą). Antrojo požiūrio autoriai tipologiją papildydami trečiuoju – priklausomos rinkos ekonomikos – tipu, suponuoja, kad Vidurio ir Rytų Europos valstybių pokomunistinė transformacija yra pasibaigusi, jų institucinės sąrangos pasižymi idealiesiems tipams būdingu stabilumu, jų tolesnė konvergencija su išsivysčiusiomis kapitalistinėmis valstybėmis nevyks, ekonominė gerovė nepasieks pastarųjų lygio ir jos išliks „kvalifikuotos, bet pigios darbo jėgos“ (Nölke, Vliegenthart, 2009, 672) tiekėjomis, kokiomis yra dabar. Čia remiamasi originaliosios kapitalizmo įvairovės prieigos požiūriu, kad idealieji tipai yra statiški, dėl priklausomybės nuo tako jų kaitos galimybės yra ribotos, o idealiesiems tipams būdingos komplementarios institucijos paklūsta funkcionalistinei logikai, tai yra jos yra sukuriamos tikslingomis racionalių veikėjų pastangomis tam tikrai socialinei funkcijai atlikti – Vidurio ir

Rytų Europos atveju, pagal Andreaso Nölke'ės ir Arjano Vliegentharto aiškinimą, komplementarias institucijas sukuria tarpusavyje bendradarbiaujantys vidiniai politinės ekonomijos bei išoriniai tarptautinių korporacijų veikėjai, siekdami sudaryti palankias sąlygas pastarųjų investicijoms, o pasiektas institucijų komplementarumas sustabdo tolesnę institucijų kaitą.

Idealiųjų tipų statiškumą ir institucijų funkcionalizmą postuluojančias požiūris yra labiausiai kritikuotas kapitalizmo įvairovės prieigos aiškinimo elementas, laikomas dideliu jos ribotumu. Jo konceptualinei plėtočiai skirtas didžiausias dėmesys revizionistinėje kapitalizmo įvairovės prieigos literatūroje, o svarbiausi atradimai, kuriais bus remiamasi konstruojant Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimo teorinį modelį, yra keli. Pirma, Martinas R. Schneideris ir Mihai Paunescu'as (2012) empiriškai pagrindžia, kad idealiųjų tipų stabilumas dėl priklausomybės nuo tako yra pervertintas, o kai kurios netgi idealiesiems tipams priskiriamos valstybės tirtu 1990–2005 m. periodu stipriai pakeitė savo tipologinę priklausomybę. Pavyzdžiui, Ispanija, kuri periodo pradžioje tipologizuota kaip mišri rinkos ekonomika, ir Danija, Suomija, Olandija bei Švedija, kurios periodo pradžioje tipologizuotos kaip koordinuotos rinkos ekonomikos, periodo pabaigoje gerokai priartėjo prie liberalios rinkos ekonomikos tipo. Antra, institucijos nėra kuriamos – ir todėl neturėtų būti analizuojamos kaip tokios – dėl jų atliekamų funkcijų, dėl jų indėlio į agreguotą ekonominę gerovę ar institucijų komplementarumą turint kaip tikslą. Priešingai, jos remiasi savo interesus turinčių veikėjų veiksmis, o veikėjų interesai, kuriems tarnauti institucijos buvo įkurtos ir kuriems tos pačios institucijos tarnauja dabar, gali skirtis (Hall, Thelen, 2009). Institucijos yra rezultatas sociopolitinio kompromiso, o institucijų funkcionavimo logika gali tapti autonomiška institucijos atsiradimo sąlygų atžvilgiu, nes visada egzistuoja institucijų veikimo pasekmės, kurių nebuvo tikslingai siekta, tačiau kurios vaidina svarbų vaidmenį socialinėje sąveikoje (Amable, Palombarini, 2009). Trečia, politinės ekonomijos institucijų stabilumas ir kaita yra lemiami jų gebėjimo reguliuoti socialinį konfliktą (skirstymo konfliktą) ir užtikrinti politinę pusiausvyrą, o valstybės valdžios iniciatyva vykstanti institucijų kaita politinės reformos būdu turi būti laikoma endogeniniu, o ne egzogeniniu institucijų kaitos veiksmiu, kaip aiškina originalioji kapitalizmo prieiga, nes valstybės valdžios vykdoma formalių institucijų kaita visada stipriai paveikia ekonominių veikėjų praktikas, nors šis poveikis ir yra ne tiesioginis, bet daromas per veikėjų interpretaciją ir pasitraukimą (angl. *defection*) (Amable, Palombarini, 2009; Hall, Thelen, 2009). Ir ketvirta, veikėjų interesai ir „legitimūs“ lūkesčiai socialiniame konflikte yra ne objektyvūs, bet suvokti. Juos formuoja vyraujančios koncepcijos – kultūrinės-istorinės idėjos – apie valstybės intervencijų, rinkų, įmonių socialinės organizacijos formų ir valdymo būdų efektyvumą, socialinį priimtumą ir teisingumą (Shröder, 2008). Šios koncepcijos dar

įvardijamos kaip bendras žinojimas (Hall, Thelen, 2009), ideologija (Amable, Palombarini, 2009; Shmidt, 2007) arba „hegemoninis diskursas“ (Lehmbruch, 2001).

Atsižvelgiant į naujausią kapitalizmo įvairovės prieigos plėtotę, disertacijoje remiamasi prielaida, kad Lietuvos politinės ekonomijos institucinė sąranga nėra stabili, jos kaitą lems dvejopi veiksniai ir ji vyks pagal tris galimus scenarijus. Kaitą lems: (1) politinių ir ekonominių veikėjų pastangos realizuoti savo interesus keičiant esamas institucijas, ignoruojant institucijas, kurių įtvirtinimas yra silpnas, ar sukuriant naujas (čia ryškūs dabarties pavyzdžiai yra politikos formuotojų, politikos įgyvendintojų ir darbdavių interesų išsiskyrimas darbo santykių ir profesinio mokymo ir švietimo sferose); ir (2) tarpinstituciniai santykiai, kurie, keičiantis vienos institucinės sferos institucijoms, lems kitų institucinių sferų institucijų adaptaciją. Pagal pirmąjį ir antrąjį kaitos scenarijus Lietuvos politinė ekonomija, kaip ir postuluojama originaliojoje kapitalizmo įvairovės prieigoje, artės prie vieno iš idealiųjų tipų, įgydama vis daugiau grynajai liberaliai rinkos ekonomikai arba koordinuotai rinkos ekonomikai būdingų institucinių bruožų. Trečiasis scenarijus atsižvelgia į institucinio funkcionalizmo kritiką ir yra priešingas pirmiesiems dviem. Pagal jį kaita nebūtinai reikš sėkmingo artėjimo prie idealiojo tipo ir Lietuvos politinė ekonomija nebūtinai taps grynąja liberalia arba koordinuota rinkos ekonomika, bet jos institucinė sąranga išliks mišri, nesusiformuos idealiesiems tipams būdingos komplementarios institucijos ir Lietuva neįgis lyginamųjų institucinių pranašumų, pavyzdžiui, inovacinių gebėjimų.

Darant prielaidą, kad Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaita vyks, kyla svarbus metodologinis klausimas apie tai, kas leidžia nustatyti, kokia ta kaita bus. Disertacijoje argumentuojama, kad tokiu indikatoriumi yra politinės ekonomijos veikėjų gaminamas ir komunikuojamas diskursas. Toks požiūris remiasi plataus mokslininkų rato (pvz., Béland, Cox, 2011b; Campbell, Pedersen, 2001; 2011; Campbell, 1998; Goldstein, Keohane, 1993; Hall 1989b; 1993; Dobbin, 1994; Lehmbruch, 2001; Schmidt, 2007; 2008; 2010), kuriuos sieja diskursyvaus institucionalizmo analitinė tradicija, darbais. Šioje tradicijoje diskursas suprantamas kaip institucijų kaitos priežastinis veiksnys, kaitą lemiantis dvejopai. Pirma, diskurse politinės ekonomijos veikėjai išsako ir pagrindžia institucijų kaitos poreikį, diskursyviai šią kaitą projektuoja, prognozuoja jos rezultatus ir siekia sociopolitinio kompromiso (Béland, Cox, 2011b; Campbell, 1998). Antra, diskursas užtikrina bendro žinojimo (ideologijos) sklaidą ir institucijų kaitą veikia per socialinio pasaulio priežastinių ir normatyvinių reprezentacijų kūrimą ir politinės ekonomijos veikėjų priimtino elgesio diapazono formavimą – šiuo atveju diskursas yra hegemonijos priemonė (Amable, Palombarini, 2009; Lehmbruch, 2001).

Vienas iš tokio politinės ekonomijos diskurso pavyzdžių Lietuvoje yra pastaraisiais metais svarbia politinės darbotvarkės dalimi tapusi „orientacija į Šiaurę“ arba „Šiaurės kryptis“. Ši orientacija įtvirtinta LR Seimo priimtoje Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“, kurioje teigiama: „Lietuva – Skandinavijos valstybių, seniai tapusių išmintingo gerovės valstybės kūrimo pavyzdžiu, kaimynė. Todėl, tikslingai perimdami šių valstybių patirtį, turime siekti tapti integralia, sėkminga, politiškai ir ekonomiškai konsoliduota Šiaurės ir Baltijos valstybių regiono [...] dalimi“ (p. 6–7). Strategija nurodo Lietuvos politinės ekonomijos raidos kryptį ir implicitiškai suponuoja Lietuvos politinės ekonomijos institucinės sąrangos artėjimą prie Skandinavijos valstybių institucinių sąrangų.

Strategija „Lietuva 2030“ yra tik vienas iš daugelio diskursų, kuriuose visuomenė ar atskiri politinės ekonomijos veikėjai pateikia savo lūkesčius ir prioritetus apie Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidą ir ją lemsiančią institucijų kaitą. Žinoma, tai nereiškia, kad tokiuose diskursuose išsakoma kaita bus įgyvendinta tikrovėje, nes institucijų kaitą formuoja ne tik diskursyvūs veiksniai, bet ir materialūs interesai, priimtino veikimo ribas apibrėžiančios kultūrinės institucijos bei istoriškai paveldėtos ir pagal priklausomybės nuo tako principą veikiančios jau esamos politinės ekonomijos institucijos. Tačiau metodologiškai tokie diskursai parodo, kokį politinės ekonomijos institucijų kaitos spektrą svarsto visuomenė ar tam tikrą poziciją institucinės kaitos procese užimantys veikėjai, atskleidžia dabartinių institucijų vertinimo ir ateities kaitos prioritetų konsensusą ir konfliktus, leidžia įvertinti diskurse artikuliuojamos kaitos santykį su esama institucine tikrove, taip pat pažinti, kokių institucijų kokie kaitos variantai *nėra* svarstomi. Atsižvelgiant į tai, kad liberalios demokratijos sąlygomis ženkli institucinė kaita dažniausiai galima tik inkrementinės reformos būdu, ieškant plataus visuomenės ir suinteresuotų grupių kompromiso, institucijų kaitos diskursas tampa ne tik svarbiu interesų grupių mobilizavimo šaltiniu, bet ir šio sutarimo egzistavimo indikatoriumi.

Daugelis diskursyvaus institucionalizmo analizių (pvz., Campbell, Pedersen, 2011; Hall, 1989b; 1993; Lehmbruch, 2001) yra istorinės. Jos fokusuojasi į tai, kaip konkretūs diskursai, pavyzdžiui, keinsistiniai ar neoliberalūs, sklido tarp valstybių, buvo adaptuoti konkrečioje sociokultūrinėje aplinkoje, mobilizavo palaikančias politinės ekonomijos veikėjų koalicijas ir nulėmė atitinkamą institucijų kaitą. Tiesioginis tokios metodologijos taikymas Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos tyrimui nėra tinkamas dėl vienos priežasties. Net ir konkrečių institucijų kaitos istorinėse analizėse sudėtinga išskirti diskurso vaidmenį iš kitų kaitos veiksnių, tokių kaip veikėjų interesai ar priklausomybė nuo tako. Ateityje vyksiančios institucijų kaitos tyrimo ši problema taptų dar aktualesnė ir sunkiai išsprendžiama, nes nėra tokių metodologinių priemonių, kurios leistų išskirti ir paaiškinti diskurso priežastinį vaidmenį tarp kitų kaitos veiksnių dar neįvykusioje institucijų kaitoje, nežinant, ar ji apskritai įvyks ir

kokia bus. Todėl diskurso tyrimas į klausimą apie Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidą gali atsakyti tik implicitiškai ir turi apimti du lygius.

Pirmame lygyje turi būti tiriamas pats diskursas. Toks tyrimas atsakytų į klausimus apie tai, kokią institucijų kaitą ateityje politinės ekonomijos veikėjai svarsto, kokiai kaitai teikia pirmenybę ir kuo šias pirmenybes motyvuoja, kaip pagrindžia kaitos būtinybę, kaip apibrėžia siekiamus rezultatus, ar egzistuoja bendras kompromisas tarp veikėjų ir ar esama konfliktuojančių diskursų. Tipologiniu aspektu toks tyrimas turi parodyti, kokia normatyvinė institucijų kaita kapitalizmo įvairovės prieigos idealiųjų tipų atžvilgiu diskurse artikuluojama ir ar egzistuoja vyraujantis (hegemoninis) diskursas.

Antrame lygyje svarbu atskleisti diskurse artikuluojamos institucijų kaitos ateityje santykį su dabarties institucine tikrove, t. y. kaip ši tikrovė diskurse interpretuojama ir kokios egzistuoja objektyvios institucinės sąlygos vyksti diskurse artikuluojamai kaitai. Šiame lygyje diskursas turi būti lyginamas su faktine institucijų sąranga ir jos kaitos sąlygomis, kurias apibrėžia esamų institucijų priklausomybė nuo tako ir esamas institucijų komplementarumas.

Disertacijos objektas – Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaita.

Disertacijos tikslas – empiriškai ištirti Lietuvos politinės ekonomijos veikėjų diskurse artikuluojamus politinės ekonomijos institucijų kaitos ateities scenarijus ir atlikti tipologinę jų analizę.

Disertacijos uždaviniai

1. Remiantis kapitalizmo įvairovės prieiga konceptualizuoti politinę ekonomiją ir apibrėžti jos institucinę struktūrą.
2. Taikant kapitalizmo įvairovės prieigą ir pasitelkiant mokslinę literatūrą bei antrinius duomenų šaltinius atlikti Lietuvos politinės ekonomijos institucijų analizę.
3. Remiantis politinės ekonomijos organizacijų dokumentais ir interviu su individualiais veikėjais empiriškai ištirti Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos diskursą.
4. Remiantis faktinės institucijų būklės ir institucijų kaitos diskurso tyrimo rezultatų sinteze apibrėžti Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos ateityje sąlygas.

Probleminiai klausimai

1. Kokie Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos ateities scenarijai artikuluojami politinės ekonomijos institucijų kaitos diskurse?
2. Ar egzistuoja vyraujantis – hegemoninis – Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos diskursas?
3. Kokios egzistuoja dabarties institucinės sąlygos įgyvendinti diskurse artikuluojamus institucijų kaitos ateities scenarijus?

4. Kokiam Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos scenarijui – artėjimui prie vieno iš kapitalizmo įvairovės prieigos idealiųjų tipų ar mišrios institucinės sąrangos išsaugojimui – egzistuoja palankesnės institucinės ir diskursyvos sąlygos?

Ginamieji teiginiai

1. Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos diskurse pirmenybė teikiama koordinuotai rinkos ekonomikai būdingoms institucijoms; liberaliai rinkos ekonomikai būdingų institucijų diskursas yra silpnas.

2. Institucijų kaitos, kuri Lietuvos politinę ekonomiją artintų prie koordinuotos rinkos ekonomikos, galimybes riboja esamų rinkos koordinavimą palaikančių institucijų tarpusavio komplementarumas. Tai lemia, kad Lietuvos politinės ekonomijos esama institucinė sąranga yra palankesnė tokiai institucijų kaitai, kuri ją artintų prie liberalios rinkos ekonomikos tipo.

3. Lietuvoje egzistuoja neatitikimas tarp faktinės institucinės tikrovės lemiamų institucijų kaitos galimybių ir diskurse artikuliuojamų institucijų kaitos prioritetų.

Disertacijos naujumas

Šios disertacijos naujumas pagrindžiamas teoriniu ir metodologiniu aspektais. Teoriniu aspektu disertacija tęsia lyginamųjų kapitalizmo studijų conceptualinių priemonių taikymą Lietuvos politinės ekonomijos tyrimui, tačiau kelia skirtingus tikslus. Jei Davido Lane'o (2007), Norkaus (2008a; 2008b; 2012) ir Žilvino Martinaičio (2010) darbai fokusuojasi į lyginamąją istorinę institucinę analizę, tai šioje disertacijoje didžiausias dėmesys skiriamas Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidos scenarijams. Disertacija siekia paaiškinti, kurie Lietuvos politinės ekonomijos raidos scenarijai – artėjimas prie vieno iš idealiųjų tipų ar mišrios institucinės sąrangos išsaugojimas – yra realistiniai, kartu stengiamasi pateikti įžvalgų apie konkrečių institucijų kaitą. Konkrečių institucijų kaitos sąlygų analizė, kuri atliekama skirtingų institucinių sferų institucijų tarpusavio sąveikos – komplementarumo – aspektu, leis geriau suprasti, kas lemia, kad kai kuriose Lietuvos politinės ekonomijos institucinėse sferose, pavyzdžiui, darbo santykių ar profesinio mokymo ir švietimo, institucijų kaita nevyksta, nors jos būtinybė plačiai suvokta ir artikuliuojama diskurse, arba kodėl jos įgyvendinimas gerokai skiriasi nuo pirminio diskursyvaus sumanymo, dėl kurio buvo pasiektas politinis kompromisas.

Disertacijos metodologinį naujumą sudaro diskurso metodologinės prieigos taikymas ir empirinių diskurso duomenų naudojimas. Disertacijoje remiamasi prielaida, kad diskursas parodo, kokios institucijų kaitai pirmenybę teikia politinės ekonomijos veikėjai, ir leidžia identifikuoti galimus politinės ekonomijos institucijų kaitos ateities scenarijus. Disertacijoje atliekama faktinės institucijų sąrangos analizės ir institucijų kaitos diskurso tyrimo rezultatų sintezė įgalina daryti išvadas apie institucinėje tikrovėje egzistuojančias sąlygas įgyvendinti diskurse artikuliuojamą institucijų kaitą ir apibrėžti institucijų kaitos ateityje kontekstą. Šiuo

aspektu disertacijoje pateikiamas tyrimo modelis yra inovatyvus ir gali būti sėkmingai taikomas kitoms politinėms ekonomijoms tirti ir tarpusavyje palyginamiems rezultatams gauti.

Lietuvos politinė ekonomija diskurso aspektu beveik netyrinėta, Lietuvoje neatlikta tyrimų, kuriuose diskursas būtų traktuojamas kaip vienas iš institucijų kaitos veiksnių ir pasitelkiamas kaip institucijų kaitos metodologinis indikatorius. Tuo tarpu tokie tyrimai plačiai pasitelkiami užsienio mokslininkų (pvz., Béland, Cox, 2011b; Campbell, Pedersen, 2001b; Campbell, 2004; Dobbin, 1994; Lehbruch, 2001), siekiančių paaiškinti politinių ekonomijų institucinės sąrangos bruožų ir skirtumų formavimąsi. Lietuvoje tokiems tyrimams priskirti tik Arvydo Guogio darbai (pvz., Guogis, 2013; Guogis et al., 2000), kuriuose politinė ekonomija analizuojama socialinės politikos ir gerovės valstybės aspektu, o diskursas pasitelkiamas socialinės politikos formavimui aiškinti.

Tyrimo metodai

Disertacijos teorinis ir metodologinis pagrindas yra konstruojamas kapitalizmo įvairovės prieigos ir diskursyvaus institucionalizmo teoriniame lauke, taikant aprašomąjį ir analitinį interpretacinį mokslinės literatūros analizės metodus. Disertacijos empirinė dalis remiasi autoriaus atlikto kokybinio empirinio diskurso tyrimo duomenimis, kuriuos sudaro tikslinės atrankos metodu atrinktų politinės ekonomijos institucinėje aplinkoje veikiančių organizacijų dokumentai ir interviu su šių organizacijų valdyme dalyvaujančiais individualiais veikėjais. Empirinio tyrimo duomenų bazę sudaro 24 organizacijų dokumentai ir 27 individualūs pusiau struktūruoti interviu. Organizacijų dokumentai sukurti 2007–2013 metais, individualūs interviu imti 2013 metais. Tyrimo duomenys analizuoti taikant kokybinės turinio analizės metodą.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, penkios dalys ir išvados. Pirmoje, teorinėje, dalyje remiantis kapitalizmo įvairovės prieiga konceptualizuojama politinė ekonomija, apibrėžiama jos institucinė struktūra ir pateikiama kapitalizmo tipologija. Antroje dalyje atliekama Lietuvos politinės ekonomijos institucijų tipologinė analizė, pasitelkiant mokslinę literatūrą ir antrinius duomenų šaltinius. Trečioje dalyje konstruojamas empirinio diskurso tyrimo instrumentas, pagrindžiant diskurso metodologinės prieigos naudą bei pateikiant imties sudarymo, duomenų rinkimo ir analizės metodus. Ketvirtoje dalyje pateikiami empirinio diskurso tyrimo rezultatai kiekvienai institucijų analizėje išskirtai institucijai atskirai. Penktoje dalyje pateikiama empirinio diskurso tyrimo rezultatų interpretacija, kurioje diskurse artikuliuojami institucijų kaitos scenarijai interpretuojami idealiųjų kapitalizmo tipų atžvilgiu bei lyginami su faktine institucijų sąranga.

1. KAPITALIZMO ĮVAIROVĖS PRIEIGA

Šiame skyriuje pateikiamas disertacijos teorinis pagrindas. Jo uždavinys – remiantis originaliaja, Hallo ir Sokice'o (2010 (2001)) suformuluota kapitalizmo įvairovės prieiga (KĮ prieiga), vėlesnėmis jos plėtotėmis ir kritika konceptualizuoti politinę ekonomiką, kapitalizmo tipus ir institucijas, apibrėžti institucijų veikimo ir kaitos mechanizmus.

1.1. Kapitalizmo įvairovės priegios disciplininė priklausomybė

Pradžioje svarbu apibrėžti KĮ priegios vietą socialinių mokslų disciplininame kontekste. Kaip jau teigta disertacijos įvade, KĮ prieiga iškilo lyginamųjų kapitalizmo studijų lauke, savo ruožtu šios studijos formavosi kaip kitų dviejų mokslinio pažinimo disciplininių laukų – naujojo institucionalizmo ir institucinės ekonomikos – raidos ir tarpusavio sąveikos rezultatas. Naujasis institucionalizmas, kuris iškilo sociologijoje ir politikos moksluose ir kuris dar skirstomas į racionalaus pasirinkimo, istorinį ir sociologinį (organizacijų analizės) institucionalizmus, sudaro lyginamųjų kapitalizmo studijų analitinį pagrindą³. Jis formavosi XX a. antrojoje pusėje Vakarų Europoje ir Šiaurės Amerikoje, šių regionų valstybėse veikiant svarbiems socialiniams-ekonominiams procesams. Tuo metu išsivysčiusios kapitalistinės valstybės susidūrė su stagfiliacija ir ekonomine stagnacija, keinsistinių ekonomikos reguliavimo priemonių efektyvumo mažėjimu ir neoliberalių priemonių ekonominėms problemoms spręsti plitimu. Šiame kontekste iškilo būtinybė paaiškinti akivaizdžius, empirinėje tikrovėje aptinkamus skirtumus tarp politinių ekonomikų, todėl atsigręžta į institucijas kaip svarbius politinius ir ekonominius determinantus. Lygiagrečiai siekta prognozuoti, kokius efektus gali sukelti neoliberalizmo šalininkų propaguojamas kai kurių institucijų, pavyzdžiui, nusistovėjusių susitarimų darbo santykių srityje, atsisakymas arba reformavimas (Campbell, Pedersen, 2001a).

Lyginamąsias kapitalizmo studijas taip pat veikė ekonomikos disciplininame lauke iškilusios naujoji institucinė ekonomika (NIE) ir naujoji organizacijų ekonomika (NOE), kurios remiasi svarbiais Ronaldo H. Coase'o (1937; 1960), Oliverio E. Williamsono (1975; 1985) ir Douglaso C. Northo (1981; 2003) darbais. NIE ir NOE oponuoja neoklasikinei ekonomikai ir akcentuoja ekonominę aplinką, kurioje veikėjai vadovaujami stabiliomis ir nuosekliomis preferencijomis bei siekia savo naudos, tačiau kartu veikia kognityvinių ribų, nepakankamos informacijos bei susitarimų stebėsenos ir jų įtvirtinimo sunkumų akivaizdoje. Dėl to veikėjai patiria didelius sandorių kaštus, o siekis šiuos kaštus sumažinti yra pagrindinė paskata tam, kad

³ Plačiau naujasis institucionalizmas pristatomas: Campbell, 1997; Campbell, 1998; Campbell, 2004; DiMaggio, Powell, 1991; Immergut, 1998; Campbell, Pedersen, 2001a; Hall, Taylor, 1996; Béland, Cox, 2011a; Schmidt, 2008; Schmidt, 2010.

veikėjai sukurtų įvairių rūšių ekonomines institucijas ir organizacijas, kurios teikdamos patikimus ir efektyvius ekonominių mainų rėmus mažintų netikrumą. Čia institucijos ir organizacijos yra suprantamos funkcionalistiškai – jos atsiranda ir išlieka tik tada, jei sumažina sandorių kaštus, taip pat jos būtinai turi nešti didesnę naudą už kaštus, kurie buvo patirti jas sukuriant ir palaikant.

KĮ prieiga, būdama lyginamųjų kapitalizmo studijų dalimi, artimai remiasi NIE ir NOE tuo, kad koncentruojasi į institucinių kintamųjų siejimą su ekonomikos veikimo rezultatais, t. y. institucijų skirtumų įtaką ekonomikos veikimui, ir į būdus, kuriais ekonominiai veikėjai koordinuoja tarpusavio sąveikas. Tačiau KĮ prieiga skiriasi nuo NIE ir NOE dviem svarbiais aspektais. Pirma, jei pastarosiose įprastai argumentuojama, kad struktūra seka strategiją, t. y. veikėjai susikuria sau efektyviausias institucijas ir organizacijas, tai KĮ prieigoje pabrėžiama, kad ryšys yra abipusis, o strategija taip pat seka struktūrą ir tai lemia skirtingą įmonių elgesį skirtingose institucinėse aplinkose (Jackson, Deeg, 2006). Antra, pripažįstama, kad rinkos ir hierarchijos yra ne vieninteliai ekonominės veiklos koordinavimo mechanizmai, kad ne mažiau svarbios yra įvairios strateginės sąveikos formos (Hall, Soskice, 2010b (2001)). Šie aspektai KĮ prieigą discipliniškai susieja su ekonomikos sociologija ir naujuoju institucionalizmu, ją daro mažiau funkcionalistinę ir įgalina socialinės ir politinės informacijos patekimą į teorinį modelį, pabrėžiant įmonių įterptumą socialiniame kontekste ir įmonių socialinės organizacijos ir valdymo skirtumus skirtingose politinėse ekonomijose. Originalioji Hallo ir Soskice'o (2010b (2001)) suformuluota KĮ prieiga susieja istorinio ir racionalaus pasirinkimo institucionalizmą aiškinimo elementus, iš pirmojo perimdama istorinį institucijų patvarumą ir priklausomybę nuo tako kaip svarbiausią institucijų kaitos mechanizmą, o iš antrojo – individualaus veiksmo teoriją, pagal kurią veikėjai vadovaujami savo interesais ir, nors ir ribojami esamo institucinio konteksto, yra aktyvūs institucinės aplinkos formuotojai. Vėlesnės plėtotės, siekdamos įveikti KĮ prieigos ribotumus, kurie kyla iš vis dar didelio jos funkcionalizmo, lemiamo racionalaus pasirinkimo teorinių ištakų, pasitelkia daugiau sociologinio institucionalizmo aiškinimo elementų, kurie įgalina išplėsti į institucinę analizę įtraukiamų institucijų spektrą nuo vien tik formalių ekonominių institucijų iki plataus rato priimtino socialinio veikimo ribas ir paskatas formuojančių formalių ir neformalių institucijų, taip pat papildyti institucijų teoriją instituciškai formuojamomis veikėjų motyvacijomis, nenumatytais institucijų veikimo padariniais ir kognityviniais bei ideologiniais veiksniais.

1.2. Kapitalizmo įvairovės prieigos pagrindiniai teiginiai

Hallo ir Soskice'o (2010b (2001)) suformuluotą KĮ prieigą naudinga pateikti pasitelkus penkis aiškinimo elementus:

1. KĮ prieiga remiasi racionalaus pasirinkimo teorijoje įtvirtintu metodologinio individualizmo postulatu (pvz., Coleman, 2005), kuriuo vadovaujantis politinės ekonomijos analizė pradedama nuo jos veikėjų, o politinės ekonomijos veikimo rezultatai kildinami iš šių veikėjų veiksmų. Tad KĮ prieiga yra į veikėją orientuotas požiūris, pagal kurį ekonomika yra erdvė, kurioje įkurdinta daugybė veikėjų, siekiančių savo interesų racionaliu strateginės sąveikos su kitais veikėjais būdu. Nors politinėje ekonomijoje veikia įvairūs veikėjai – individai, įmonės, gamintojų grupės, darbuotojų organizacijos, valdžios įstaigos ir panašiai, tačiau KĮ prieigoje ypatingas statusas suteikiamas įmonei, kaip svarbiausiam veikėjui. Jos svarba grindžiama tuo, jog šiuolaikinėje politinėje ekonomijoje įmonės iš visų veikėjų pirmiausia privalo prisitaikyti prie technologinių pokyčių ar tarptautinės konkurencijos, ir būtent šios įmonių pastangos agreguojasi į bendrą politinės ekonomijos rezultatą. KĮ prieigoje įmonė apibrėžiama taip pat, kaip ji suprantama ekonominėje literatūroje – gamybos veiksnis samdantis veikėjas, kurio tikslas – pelningai kurti, gaminti ir paskirstyti prekes bei paslaugas, tačiau labiau akcentuojant jos institucines ir organizacines charakteristikas. Šiuo aspektu įmonė yra organizacija, formaliai identifikuojamus narius turintis patvarus esinys, kuris savo tikslų siekia įgydamas ir pasitelkdamas „pagrindines kompetencijas“, lemiančias įmonės strategijas kuriant, gaminant ir paskirstant prekes ir paslaugas.

2. KĮ prieigos analizė koncentruojasi – ir tai yra svarbus KĮ prieigos skirtumas nuo ekonomikos požiūrių – ne į materialius interesus, tai yra kaip įmonės siekia savo tikslų, bet į santykius, tai yra kaip įmonės palaiko santykius su kitais veikėjais ir kaip šie santykiai lemia įmonės pagrindines kompetencijas. Svarbiausia sąlyga šių kompetencijų įgijimui yra įmonės gebėjimas palaikyti santykius: viduje – su savo darbuotojais, ir išorėje – su visa eile kitų veikėjų, įskaitant įmonės tiekėjus, klientus, profesines sąjungas, verslo asociacijas, valdžios įstaigas ir panašiai. KĮ prieigoje pagrindinis dėmesys skiriamas tam, kokias santykių su kitais veikėjais koordinavimo problemas įmonės patiria, kaip jas sprendžia ir kaip pasitelkiami sprendimo būdai veikia įmonės pagrindines kompetencijas.

3. Koordinavimas yra viena svarbiausių KĮ prieigos analitinių kategorijų. Jis turi binarinę struktūrą, kuri remiasi racionalaus pasirinkimo teorijoje išskiriamais parametrinės ir strateginės sąveikos tipais. Prieigoje deduktiviai apibrėžiama, kad kiekviena ekonominių veikėjų sąveika turi būti analizuojama arba kaip parametrinė, arba kaip strateginė sąveika. Empirinėje tikrovėje pirmąjį sąveikos tipą atitinka konkurenciniai rinkos santykiai, kurių idealusis tipas yra tobula konkurencija, o antrasis tipas apima tinklais, asociacijomis, įmonių grupėmis, valstybės valdžios

vaidmeniu grįstą sąveikų koordinavimą, kurio pusiausvyros analizuojamos pasitelkiant lošimų teorijos įrankius, pavyzdžiui, „kalinio dilemos“ ir „lyčių kovos“ lošimus. KĮ prieigoje pirmasis sąveikos tipas įvardijamas rinkos koordinavimu, o antrasis – strateginiu koordinavimu.

4. KĮ prieigoje politinė ekonomija konceptualizuojama penkiomis institucinėmis sferomis. Šios sferos yra: (1) darbo santykiai; (2) profesinis mokymas ir švietimas; (3) įmonių valdymas; (4) santykiai tarp įmonių; ir (5) santykiai įmonės viduje⁴. Toks politinės ekonomijos apibrėžimas yra nulemtas į veikėją orientuotos perspektyvos ir pagrindžiamas tuo, kad būtent šiose institucinėse sferose įmonių gebėjimas spręsti santykių koordinavimo su kitais veikėjais problemas yra svarbiausias jos pagrindinių kompetencijų įgijimui. Darbo santykiuose koordinavimas apima darbuotojų samdos klausimus ir derybas su darbuotojais, jiems atstovaujančiomis organizacijomis ir kitais darbdaviais dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų. Profesiniame mokyme ir švietime koordinavimas apima darbuotojų su reikiama įgūdžiais užsitikrinimą iš įmonės pusės ir pasirenkamus įgyti įgūdžius iš būsimų darbuotojų pusės. Įmonių valdyme pagrindines koordinavimo problemas sudaro įmonių santykiai su savo akcininkais, įmonių gebėjimas užsitikrinti veiklos finansavimą ir investuotojų tikrumas dėl investicijų atsipirkimo. Santykių tarp įmonių sferoje koordinavimas apima vertikalius ir horizontalius įmonės santykius su kitomis įmonėmis, pavyzdžiui, tiekėjais ar klientais, bendradarbiavimą tarp įmonių siekiant bendrų interesų, pavyzdžiui, profesinio mokymo ar mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros srityse. Santykių įmonės viduje koordinavimo problemos yra susijusios su įmonės pastangomis užsitikrinti, kad darbuotojai turėtų reikiamas kompetencijas ir motyvaciją, dalintųsi dirbant įgyta vidine informacija, tarpusavyje kooperuotųsi siekiant įmonės tikslų ir panašiai. KĮ prieigoje pabrėžiama, kad agreguoti šių mikrolygmens koordinavimo pastangų institucinėse sferose rezultatai yra svarbus veiksnys, lemiantis makroekonominius rezultatus – politinės ekonomijos nedarbo, infliacijos, konkurencingumo, įgūdžių struktūros, technologinės pažangos bei finansavimo ekonominiams projektams prieinamumo rodiklius.

5. Įmonė ir kiti veikėjai tarpusavyje santykiams pasitelkia rinkos arba strateginį koordinavimą priklausomai nuo to, kuriam iš jų egzistuoja didžiausia institucinė parama. Institucijos KĮ prieigoje apibrėžiamos kaip taisyklės, kurios veikėjams teikia normatyvines, kognityvines ar materialias paskatas, o institucijų ir veiksmo santykis suprantamas, pasitelkiant racionalaus pasirinkimo ir istorinio institucionalizmo aiškinimą. Viena vertus, vadovaujama funkcionalistiniu aiškinimu, kad struktūra seka strategiją, tai yra įmonės ir kiti veikėjai aktyviai

⁴ Anglų kalbos terminai atitinkamai yra *industrial relations* (nors tikslus šio termino lietuviškas atitikmuo būtų „gamybos santykiai“, tačiau disertacijoje vartojamas terminas „darbo santykiai“ dėl platesnės jo vartosenos mokslinėje literatūroje, savo turiniu jis laikomas tapačiu angliškam terminui), *vocational training and education*, *corporate governance*, *inter-firm relations*.

dalyvauja institucijų kūrime ir keitime ir patys sukuria reikiamas institucijas saviems interesams siekti. Antra vertus, argumentuojama, kad strategija seka struktūrą, nes institucijos yra kolektyviniai dariniai ir pavieniai veikėjai jų negali sukurti, be to, dalis institucijų yra paveldėtos iš praeities. Galiausiai KĮ prieigoje vadovujamasi požiūriu, kad įmonės ir kiti veikėjai turi tam tikrą autonomiją rinktis, kokias institucijas naudoti, tad institucijos lemia veiksmą, bet jo negali determinuoti. KĮ prieiga iš visų socialinių institucijų svarbiausiomis laiko tokias institucijas, kurios teikia paramą ekonominių veikėjų tarpusavio santykių koordinavimui aukščiau išskirtose penkiose institucinėse sferose ir didžiausią dėmesį skiria būtent šių institucijų analizei, fokusuodamasi į institucijų tarpusavio komplementarumą, lyginamąjį institucijų pranašumą ir priklausomybę nuo tako kaip pagrindines institucijų efektyvumo ir stabilumo sąlygas.

Remiantis šiais penkiais aiškinimo elementais KĮ prieigoje deduktyviai išskiriami du idealieji kapitalizmo tipai – liberali rinkos ekonomika (LRE) ir koordinuota rinkos ekonomika (KRE). Pagrindinis šių tipų tarpusavio skirtumų šaltinis yra skirtingų koordinavimo priemonių – atitinkamai rinkos arba strateginių – sisteminės variacijos institucinėse sferose, kurias lemia skirtingos šių sferų institucinės sąrangos. Abu tipai užima priešingus išsivysčiusių kapitalistinių politinių ekonomijų kontinuumo polius koordinavimo atžvilgiu, veikia pagal visiškai skirtingą logiką ir tarp jų yra ne *laipsnio*, bet *rūšies* skirtumai (Thelen, 2009b). Tarp šių polių lokalizuojamos mišriu koordinavimu pasižyminčios mišrios rinkos ekonomikos (MRE), kurios nepriskiriamos vienam iš dviejų idealiųjų tipų ir nėra išskiriamos kaip atskiras tipologijos tipas.

1.3. Kapitalizmo idealiųjų tipų skirtumai ir atitikmenys empirinėje tikrovėje

KĮ prieigos analitinė stiprybė kitų tipologijų atžvilgiu yra ta, kad jos išskiriami du idealieji tipai tarnauja ne kaip empirinės tikrovės atvaizdavimas, nes ji visada yra kompleksiškesnė, bet kaip euristinė priemonė empirinei tikrovei paaiškinti (Thelen, 2009b). Hallas ir Soskice'as pažymi, kad koordinavimo būdų ir idealiųjų tipų poliariškumas nėra absoliutus: rinkos santykiai yra svarbūs visoms kapitalistinėms ekonomikoms, o kai kurie ne rinkos koordinavimo būdai yra būdingi ir LRE įmonėms. Todėl reikia kalbėti ne apie tikslus idealiųjų tipų atitikmenis empirinėje tikrovėje, bet tik apie arčiausiai idealiųjų tipų esančius atvejus. Originaliojoje KĮ prieigoje arčiausiai LRE idealiojo tipo esančiomis laikomos JAV ir Didžioji Britanija, tačiau joms taip pat priskirtos Australija, Kanada, Naujoji Zelandija ir Airija, o arčiausiai KRE – Vokietija ir Japonija, kurios tiriamos dažniausiai, taip pat Šveicarija, Olandija, Belgija, Švedija, Norvegija, Danija, Suomija ir Austrija. Idealiesiems tipams nepriskiriamomis MRE laikomos Viduržemio jūros regiono šalys: Prancūzija, Italija, Ispanija, Portugalija, Graikija ir Turkija.

Arčiausiai abiejų idealiųjų tipų esančios valstybės ir MRE valstybės skiriasi savo socialinio ir ekonominio veikimo padariniais. Literatūroje išskiriami trys padariniai. Pirma,

arčiausiai idealiųjų tipų esančios valstybės pasižymi aukštais, bet skirtingais inovaciniais gebėjimais, o MRE tokių gebėjimų neturi arba turi mažai (Hall, Soskice, 2010 (2001)). Argumentuojama, kad aukštus inovacinius gebėjimus lemia aukštas institucijų komplementarumas, ypač tarp skirtingų institucinių sferų, kuris apibrėžiamas kaip vienos institucijos gebėjimas savo buvimu ar veikimu padidinti kitos institucijos grąžą ar efektyvumą. Aukštas institucijų komplementarumas arčiausiai idealiųjų tipų esančiose valstybėse makromastu sukuria lyginamąjį institucijų pranašumą tam tikrai ekonominei veiklai vykdyti, o mikromastu įmonėms suteikia lyginamąjį pranašumą tam tikrose veiklose ir leidžia efektyviai realizuoti tam tikras gamybos strategijas. LRE įmonės turi lyginamąjį pranašumą radikalių inovacijų srityje, tai yra kuriant visiškai naujas technologijas ir paslaugų ar prekių grupes, o KRE – inkrementinių inovacijų srityje, t. y. tobulinant jau esamas technologijų, paslaugų ar prekių grupes. Antra, aukštas institucijų komplementarumas lemia, kad arčiausiai idealiųjų tipų esančios politinės ekonomijos generuoja toki pat gerą ilgalaikį ekonomikos veikimą, išreiškiamą užimtumo ir bendrojo vidaus produkto rodikliais (Hall, Soskice, 2010b (2001)), o jų ilgalaikio ekonomikos augimo tempas yra didesnis už mišriai koordinuojamų ir mažesniu institucijų komplementarumu pasižyminčių MRE (Hall, Gingerich, 2009). Trečia, koordinuotos kapitalizmo formos yra egalitariškesnės už LRE ir MRE, tai kyla iš didesnio sukurtos ekonominės vertės perskirstymo, lemiančio didesnę pajamų lygybę, stipresnę socialinę apsaugą ir mažesnę skurdą (Thelen, 2009b; 2012; Streeck, 2009).

1 lentelėje pateikiami charakteringiausi abiejų idealiųjų tipų instituciniai bruožai. LRE įmonės savo veiklą visų pirma koordinuoja pasitelkusios konkurencinės rinkos tvarką, kurioje rinkos santykiai apibūdinami per neutralų (angl. *arm's-length*) keitimąsi prekėmis bei paslaugomis konkurencijos ir formalių sutarčių sąlygomis. Šiuo atveju svarbiausios yra kapitalo, darbo jėgos ir prekių rinkos. Pagal tai, kokius kainų signalus generuoja šios rinkos, veikėjai koreguoja savo pasiruošimą vykdyti mainus ir daugeliu atvejų rinkos institucijos, įgalindamos ekonominius veikėjus greitai ir lanksčiai keisti savo elgesį priklausomai nuo rinkos teikiamų signalų pasikeitimo, teikia didelio efektyvumo priemonės šių veikėjų pastangoms koordinuoti. LRE įmonių svarbus bruožas yra tas, kad jose sprendimų priėmimo procesas yra hierarchinis, jame dominuoja įmonių vadovai, kurie visų pirma reaguoja į kainų signalus ir beveik nesikonsultuoja su kitomis jų aplinkoje veikiančiomis organizacijomis ar suinteresuotomis grupėmis (Campbell, Pedersen, 2011). KRE įmonės, priešingai nei LRE įmonės, koordinuodamos savo veiklą kur kas labiau remiasi įvairiomis strateginės sąveikos formomis, o strateginių sąveikų pusiausvyros rezultatai pasiekiami pasitelkiant platų institucijų spektrą, apimančią į santykius orientuotas arba atviras (angl. *incomplete*) sutartis, tinklinę stebėseną, formalų korporatistinį derėjimąsi, dalyvavimą asociacijų veikloje, daugiau pasitikėjimo

kooperaciniais santykiais, taip pat įvairias valstybės valdžios intervencijos ir reguliavimo formas. KRE egzistuoja dvejopas suinteresuotų grupių atstovavimo įmonių valdymo sprendimų priėmimo procese institucinis mechanizmas. Vienais atvejais KRE įmonių vadovai reguliariai konsultuojasi su suinteresuotomis grupėmis, kurios turi teisėtų interesų įmonėje, pvz., darbuotojais, klientais, tiekėjais, akcininkais, ir su jomis koordinuoja savo sprendimus, o kitais atvejais koordinavimą užtikrina valstybė. Tai daro KRE sprendimų priėmimo procesą daugiašališką ir dažnai į konsensusą orientuotą.

1 lentelė. Pagrindiniai LRE ir KRE instituciniai bruožai

Institucinė sfera	LRE	KRE
Darbo santykiai	Organizuojami individualiame lygmenyje, grindžiami individualiomis derybomis tarp darbuotojo ir darbdavio. Žemas darbo vietos apsaugos, darbo užmokesčio apsaugos ir pajamų apsaugos nedarbo atveju laipsnis.	Centralizuotas kolektyvinis koordinavimas nacionaliniu arba šakos lygiu, kurį vykdo profesinės sąjungos arba valstybės valdžia, arba decentralizuotas kolektyvinis koordinavimas įmonės lygiu. Darbo vietos apsaugos, darbo užmokesčio apsaugos ir pajamų nedarbo atveju apsaugos priemonių derinys.
Profesinis mokymas ir švietimas	Orientuotas į bendruosius įgūdžius.	Orientuotas į įmonės arba šakos specifikai pritaikytus specifinius įgūdžius.
Įmonių valdymas	Akcininkų įmonių valdymo modelis, vienanarė valdymo organų struktūra, valdymas koncentruotas, darbuotojai nėra atstovaujami įmonių valdymo organuose. Įmonių nuosavybė išskaidyta, joje vyrauja daug smulkių akcininkų. Vertybinių popierių birža dažnai pasitelkiama įmonių veiklai finansuoti ir akcijų vertei nustatyti.	Suinteresuotų grupių įmonių valdymo modelis, dvinarė valdymo organų struktūra, darbuotojai atstovaujami įmonių valdymo organuose. Aukšta įmonių nuosavybės koncentracija. Įmonių veiklos finansavimas užtikrinamas bankų paskolomis.
Santykiai tarp įmonių	Konkurenciniai santykiai tarp įmonių. Žemas įmonių jungimosi į asociacijas laipsnis.	Stiprios asocijuotos verslo organizacijos dalyvauja koordinuojant darbo santykius ir profesinį mokymą, užtikrina technologijų ir kompetencijų sklaidą, tarpininkauja vykdant tyrimus ir eksperimentinę plėtrą, dalyvauja nustatant šakos techninius standartus. Aukštas pasitikėjimas tarp įmonių.
Santykiai įmonės viduje	Hierarchinis valdymas, neišplėtotas vidinis darbuotojų mokymas ir karjeros projektavimas, darbuotojai, siekdami padaryti karjerą, renkasi kitą įmonę, darbuotojų motyvacija skatinama žmogiškųjų išteklių valdymo priemonėmis.	Daugiau konsensu grįstas sprendimų priėmimas, keitimasis informacija tarp vadovybės ir darbuotojų.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis: Hall, Soskice, 2010b (2001), Vitols, 2010 (2001), Estevez-Abe et al., 2010 (2001), Thelen, 2010 (2001).

Arčiausiai idealiųjų tipų esančių valstybių charakteringos institucijos atsiskleidžia jas analizuojant konkrečių institucinių sferų atžvilgiu. Toliau pateikiami LRE ir KRE bruožai pagal

institucines sferas akcentuojant, kokios santykių tarp ekonominių veikėjų formos vyrauja institucinėse sferose bei kokios institucijos teikia paramą šiems santykiams.

1.3.1. Darbo santykiai

Pagrindinė LRE ypatybė darbo santykių sferoje yra jų organizavimas individualiame lygmenyje ir jų grindimas individualiomis derybomis ir susitarimais tarp darbuotojo ir darbdavio. Tiek darbdavys, tiek individualus darbuotojas yra laisvi šių santykių sąlygas persiderėti iš naujo arba juos nutraukti, atsižvelgdami į rinkos sąlygas. Darbdavys, kurį reprezentuoja įmonės vadovybė, samdydamas ir atleisdamas darbuotojus neprivalo konsultuotis su įmonės valdyba, profesine sąjunga ar darbo taryba, nes LRE darbuotojai įmonių valdymo organuose nėra atstovaujami, profesinės sąjungos paprastai yra silpnos ir neskaitlingos, pavyzdžiui, JAV atstovaujami tik mažiau nei 10 proc. privačiojo sektoriaus darbuotojų (Thelen, 2010 (2001)), o darbdaviai nėra įpareigoti steigti jokių darbuotojų atstovavimo formų įmonės lygmenyje. Tokiu būdu LRE gamybos ir darbo santykiai yra maksimaliai lankstūs, o pagrindinis šių santykių kaitos veiksnys yra rinkos sąlygos. Darbdaviai į prekių ar kapitalo rinkos svyravimus reaguoja atleisdami darbuotojus, samdydami papildomus arba keisdami esamų darbuotojų darbo sąlygas. Darbuotojai į darbo rinkos svyravimus reaguoja derėdamiesi dėl naujų darbo sąlygų arba keisdami įmonę, kurioje dirba.

Žvelgiant iš socialinės politikos perspektyvos, LRE pasižymi žemu darbo vietos apsaugos, darbo užmokesčio apsaugos nuo rinkos sukeltų svyravimų ir pajamų apsaugos nedarbo atveju laipsniu. LRE valstybėse, ypač JAV ir Didžiojoje Britanijoje, šių socialinės apsaugos rūšių indeksai yra žemiausi iš visų Europos bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai (EBPO) priklausančių valstybių (Estevez-Abe et al., 2010 (2001)). Viena vertus, tai lemiamą pačios LRE darbo santykių institucinės sąrangos, kuri palaiko individualiu atstovavimu ir lanksčiu reagavimu į rinkos sąlygas grįstus santykius. Kita vertus, LRE valstybės sutampa su liberaliuoju gerovės valstybės tipu, kuris charakterizuojamas minimaliu valstybės vaidmeniu socialinėje apsaugoje ir privačiu jos organizavimu (Shröder, 2008; Esping-Andersen, 1990; 1999).

KRE valstybių darbo santykiams būdingas platus strateginio koordinavimo formų ir institucijų spektras, varijuojantis nuo centralizuoto koordinavimo nacionaliniu arba šakos lygiu iki decentralizuoto koordinavimo įmonės lygiu (Thelen, 2010 (2001)). Centralizuoto koordinavimo atveju darbo santykiai formuojami įsitraukus į kolektyvines derybas tarp aukštu dalyvavimo laipsniu ir didele derybine galia pasižyminčių profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų, o derybų objektas yra darbo užmokestis, samdos bei darbo sąlygos ir įgūdžių lygis. Kita centralizuoto koordinavimo forma yra darbo santykiai, formuojami valstybės valdžios išleistais įstatymais bei valstybės valdžios inicijuotomis trišalėmis derybomis. Decentralizuoto

koordinavimo atveju reikšminga darbo santykių dalis formuojama kolektyviniais susitarimais pačioje įmonėje tarp įmonės vadovybės ir darbuotojų arba jiems atstovaujančios darbo tarybos.

Pavyzdžiui, Vokietijoje kolektyvinės derybos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų vykdomos šakos lygmeniu, o jų rezultatai, nustatantys darbuotojų pareigybių su tam tikrų įgūdžių lygiu darbo užmokestį ir darbo sąlygas, yra privalomi visoms tos šakos įmonėms. Tokia kolektyvinio atstovavimo institucinė struktūra leidžia pasiekti šiuos rezultatus: (1) mažinama darbuotojų migracija tarp įmonių, nes darbuotojai žino, kad gauna savo užimamai pareigybei maksimalų darbo užmokestį šakoje ir tai mažina darbdavių galimybes atsivilioti darbuotojus iš kitų šakos įmonių bei darbuotojų motyvaciją keisti darbdavį; (2) skatinamas darbuotojų lojalumas savo įmonei, kuris pasiekiamas investuojant į įgūdžių tobulinimą, dalijantis gamybos procese sukaupia informacija su vadovybe ir bendradarbiaujant su ja, užtikrinant įmonės prisitaikymą prie besikeičiančių rinkos sąlygų. Tuo tarpu Švedijoje, ilgą laiką pasižymėjusioje aukštu nacionalinio lygmens koordinavimo tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų laipsniu, vis labiau plečiasi šakos ir įmonės lygmens koordinavimas.

Priešingai nuo LRE, būdingas KRE bruožas yra išplėtotą socialinės apsaugos sistema, kuri gali apimti darbo vietos apsaugą, pajamų apsaugą nedarbo atveju ir darbo užmokesčio apsaugą nuo rinkos sukeltų svyravimų (Estevez-Abe et al., 2010 (2001)). Skirtingose KRE valstybėse pasitelkiamas skirtingas apsaugos priemonių derinys ir jos įgyja skirtingas institucijų konfigūracijas. Pavyzdžiui, Vokietija pasižymi aukštu visų trijų apsaugos priemonių laipsniu, tai yra darbuotojų darbo vietos yra apsaugotos, garantuojamas darbo užmokesčio stabilumas, o nedarbo atveju apsaugoma nuo žymaus pajamų kritimo. Japonijoje garantuojamas darbo užmokesčio stabilumas ir užtikrinama darbo vietos apsauga, tačiau apsaugos nuo nedarbo lygis yra žemas. Danijai būdinga dar kitokia apsaugos priemonių konfigūracija: užtikrinamas darbo užmokesčio stabilumas ir garantuojamas aukštas apsaugos nuo nedarbo lygis, tačiau darbo vietos apsauga yra žema. Daniškas modelis dažnai įvardijamas anglų kalbos terminu *flexicurity*, nes garantuoja lankstų saugumą – aukštą darbo santykių lankstumą, tačiau taip pat aukštą pajamų apsaugos nedarbo atveju lygį.

1.3.2. Profesinis mokymas ir švietimas

LRE profesinio mokymo ir švietimo sistema santykinai labiau orientuota į bendruosius įgūdžius ir būtent tokiais įgūdžiais grindžiamos LRE įmonių strategijos. Bendrieji įgūdžiai apibrėžiami kaip tokie, kurie nėra orientuoti į konkrečios šakos ar įmonės specifiką, yra vienodai pripažįstami visų darbdavių, nepriklausomai nuo įmonės ar šakos tipo ir įgyjami profesinio mokymo ir švietimo įstaigose, kurios neturi šakinės specializacijos (Estevez-Abe et al., 2010 (2001)). Hallas ir Soskice'as (2010 (2001)) argumentuoja, kad tokią LRE valstybių orientaciją į bendruosius įgūdžius lemia šioms valstybėms būdingi lankstūs darbo santykiai: įmonės

neinvestuoja į šakai specifinius įgūdžius ir neprisideda prie profesinio mokymo sistemos plėtotės, nes lankstūs darbo santykiai neteikia garantijų, kad kitos įmonės, kurios neinvestuoja į mokymus, nepavilios įgūdžius įgijusių darbuotojų; darbuotojai taip pat labiau linkę įgyti bendruosius gebėjimus, kuriuos galėtų pritaikyti daugelio šakų įmonėse ir taip sumažinti rizikas, kylančias iš galimai dažno darbo vietos keitimo. Tai nereiškia, kad LRE įmonėms visiškai nesvarbūs įmonės specifikai ar šakos specifikai pritaikyti įgūdžiai. LRE įmonės vykdo vidinius mokymus darbuotojams, siekdamos jiems suteikti įmonės specifikai pritaikytų žinių, tačiau šie mokymai paprastai nėra tokie intensyvūs ir institucionalizuoti, kokie būdingi KRE įmonėms.

Margarita Estevez-Abe, Torbenas Iversenas ir Davidas Soskice'as (2010 (2001)) išskiria tris pagrindinius LRE ir KRE valstybių profesinio mokymo ir švietimo skirtumus. Visų pirma darbuotojo ir darbdavio santykiai LRE valstybėse trunka trumpiau, tai yra darbuotojai trumpiau dirba pas konkretų darbdavį ir darbdaviai dažniau keičia darbuotojus. Tai rodo, kad darbuotojai dirbdami neįgyja daug įmonės specifikai pritaikytų žinių, kurios skatintų palaikyti ilgalaikius darbuotojo ir darbdavio įsipareigojimus. Antra, LRE valstybėse profesinio mokymo sistema yra neišvystyta ir silpnai institucionalizuota arba jos visai nėra, o joje besimokančių mokinių dalis nesiekia 10 proc. nuo visos amžiaus grupės. Trečia, nors vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą įgyjančių individų skaičius yra panašus į KRE valstybių, tačiau LRE valstybių studijų programose daugiau dėmesio skiriama bendrajam lavinimui, kuris nėra orientuotas į konkrečias šakas ar profesijas.

Tuo tarpu KRE valstybės pasižymi giliais šakos ir / arba įmonės specifikai pritaikytais darbuotojų įgūdžiais, kuriais remiasi įmonių strategijos ir kuriuos užtikrina į tokius įgūdžius orientuota profesinio mokymo ir švietimo sistema. Šie įgūdžiai ir juos atitinkančios įmonių strategijos apibrėžiamos taip: (1) įmonės specifikai pritaikytais įgūdžiais remiasi diversifikuotos masinės gamybos strategijos, apimančios itin kokybiškų ir sudėtingų produktų gamybą, kuri iš darbuotojų reikalauja žinių apie įmonę ir jos naudojamus įrengimus tam, kad gebėtų spręsti gamybos procese išylančias problemas ir atlikti užduotis, kurių reikalauja nuolat besikeičiančių produktų gamyba; tokiais įgūdžiais besiremiančios gamybos pavyzdys yra Japonijos ir Vokietijos automobilių ir buitinės technikos gamintojai; (2) šakos specifikai pritaikytais įgūdžiais remiasi ne masinės, aukštos kokybės produkcijos gamybos rinkos nišoms strategija, kuri yra imli gilių profesinių žinių reikalaujančiam darbui; tokiais įgūdžiais besiremiančios gamybos pavyzdys yra baldų ir namų apyvokos daiktų gamyba Skandinavijos šalyse, kvėpalų ir grožio priemonių gamyba Prancūzijoje arba drabužių ir avalynės gamyba Italijoje (Estevez-Abe et al., 2010 (2001)).

Įmonės specifikai pritaikyti įgūdžiai įgyjami mokymosi darbo vietoje (pameistrystės) būdu, jie yra mažiausiai mobilūs ir vertingi tik toje įmonėje. Šakos specifikai pritaikyti įgūdžiai

įgyjami profesinėse mokyklose ir per mokomasias praktikas, o šiuos įgūdžius pripažįsta visi tos pačios šakos darbdaviai. Pagal Estevez-Abe ir kt. (2010 (2001)), tokių įgūdžių svarbą KRE įmonėms parodo keletas rodiklių. Pirma, KRE valstybėse darbuotojai ilgiau išdirba pas tą patį darbdavį ir tai yra laikoma ne tik toms valstybėms būdingos aukštos darbo vietos apsaugos rezultatu, bet ir įmonės specifikai pritaikytų įgūdžių svarbos įrodymu. Šiuos įgūdžius įgijęs darbuotojas ir darbdavys yra linkę palaikyti ilgalaikius santykius. Antra, KRE valstybėse profesinio mokymo sistema yra gerai išplėtotą, o joje besimokančiųjų dalis visoje amžiaus grupėje yra gana didelė. Nors visose KRE valstybėse profesinio mokymo sistemoje yra daug dalyvių, jos organizavimo formos skiriasi. Pavyzdžiui, Vokietijoje profesinį mokymą vykdo darbdavių asociacijos, o mokymasis pameistrų būdu yra paplitęs. Skandinavijos valstybėse profesiniame mokyme vyrauja viešosios profesinės mokyklos. Belgijos profesinio mokymo sistema yra mišri, susiejusi abi formas.

Svarbios koordinavimo problemos, kurias turi išspręsti KRE įmonės profesinio mokymo ir švietimo institucinėje sferoje, apima būsimų ar esamų darbuotojų motyvaciją įgyti atitinkamus specifinius įgūdžius, atsižvelgiant į lūkesčius įsidarbinti vėliau ar užsitikrinti ilgalaikį įdarbinimą, ir įmonių motyvaciją investuoti į būsimų ar esamų darbuotojų mokymą, atsižvelgiant į užtikrintumą, kad darbuotojai įgis tinkamus įgūdžius ir nebus nuvilioti kitų, į mokymą neinvestuojančių įmonių. Pavyzdžiui, Vokietijoje šios problemos išsprendžiamos tokiomis priemonėmis: (1) darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos vykdo visuomenės finansuojamos mokymo sistemos priežiūrą; (2) darbdavių asociacijos vykdo įmonėse besimokančių mokinių mokymosi stebėseną ir apsaugo nuo kitų įmonių „veltėdžiavimo“; (3) padedant darbdavių asociacijoms nustatomi šakai specifinių įgūdžių reikalavimai, jie priderinami prie konkrečių įmonių, siekiančių, kad mokiniai įgytų joms reikalingų specifinių įgūdžių.

1.3.3. Įmonių valdymas

LRE įmonių valdymo sistemoje vyrauja akcininkų modelis, kuriam charakteringa tai, kad įmonės valdymo organuose visų pirma atstovaujami įmonės savininkai – akcininkai, kitų suinteresuotų grupių atstovavimas nėra institucionalizuotas, o įmonės ir jos akcininkų santykiai koordinuojami pasitelkus kapitalo rinką (Vītols, 2010 (2001)). Akcininkų modeliui, o kartu ir LRE įmonių valdymo sistemai, būdinga keletas bruožų. Pirma, daugelio įmonių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržoje, o įmonių akcininkų struktūroje vyrauja smulkūs tiesioginiai investuotojai arba smulkius investuotojus atstovaujantys instituciniai investuotojai – pensijų ir investiciniai fondai bei draudimo bendrovės. Tokie investuotojai, siekdami sumažinti riziką, vadovaujasi diversifikuoto portfelio strategijomis, tad investuoja į didelio įmonių skaičiaus nedideles akcijų dalis. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje tokių smulkių ir institucinių

investuotojų dalis visų įmonių nuosavybės struktūroje sudaro iki 80 proc. (Vitols, 2010 (2001)). Antra, įmonės valdomos vienanarės valdymo organų struktūros – direktorių tarybos, kuriai vadovauja įmonės generalinis direktorius. Tai įgalina generalinio direktoriaus rankose koncentruoti didelę galią vienašališkai priimti strateginius sprendimus dėl darbuotojų samdos ir atleidimo, dėl produktų strategijos ir panašiai, nesikonsultuojant su kitomis suinteresuotomis grupėmis. Trečia, pagrindinis akcininkų formuluojamas tikslas įmonei yra akcininkų vertės didinimas, apimantis akcijų kainos vertybinių popierių biržoje ir įmonės pelningumo didinimą. Ketvirta, LRE valstybių įmonių akcininkai ir investuotojai neturi tiesioginio priėjimo prie įmonių vidinės informacijos, tačiau tose valstybėse galioja griežti reikalavimai, į kuriuos atsižvelgdamos įmonės teikia viešą informaciją apie savo finansinę būklę, ir kuria vadovaudamiesi akcininkai ir investuotojai priima investicinius sprendimus. Penkta, įmonės savo veiklos finansavimą užsitikrina keliais būdais, tai būtų, pavyzdžiui, papildomų viešai platinamų akcijų arba obligacijų emisijų išleidimas, bankų paskolos ir rizikos kapitalo fondų investicijų pritraukimas. Tokia LRE įmonių valdymo struktūra lemia įmonės produktų strategiją, skatindama įmones fokusuotis į didelį pelningumą dabartyje arba laukiamą didelį pelningumą ateityje. Pirmuoju atveju įmonės pasitelkia konkuravimo kainomis strategijas išplėtuose sektoriuose, jautriai reaguoja į pelningumo svyravimus ir yra linkusios koncentruotis į trumpo laikotarpio finansinių rodiklių gerinimą ir akcijų kainos didinimą. Antruoju atveju įmonės fokusuojasi į radikalias inovacijas augančiuose sektoriuose.

KRE įmonių valdymo sistema charakterizuojama kaip suinteresuotų grupių modelis ir jam būdingas plataus rato suinteresuotų grupių – įmonės akcininkų, darbuotojų, klientų, tiekėjų, vietinės bendruomenės ir panašiai – interesų reprezentavimas ir balansavimas įmonės valdyme. Šiame modelyje įmonės nuosavybės struktūra pasižymi aukštu koncentracijos laipsniu. Joje dominuoja vienas ar keli dideli akcininkai, tarp jų dažna strateginius bendradarbiavimo interesus tenkinanti bankų nuosavybė bei kryžminė nuosavybė su kitomis gamybos grandinėje susijusiomis įmonėmis. Tuo tarpu smulkiųjų akcininkų – investicinių ar pensijų fondų, draudimo bendrovių, namų ūkių – dalis akcininkų struktūroje nėra didelė (Vitols, 2010 (2010)). Pavyzdžiui, daugumos Vokietijos įmonių akcijomis nėra prekiaujama vertybinių popierių biržoje, vietoje to įmonės palaiko glaudžius ryšius su bankais ir savo veiklą daugiausia finansuoja jų paskolomis. Tam, kad investuotojai realizuotų ilgalaikio investavimo strategijas ir įmonei tiektų „kantrų kapitalą“ (Hall, Soskice, 2010b (2001)), būtinas jų priėjimas prie įmonės vidinės, neviešos informacijos. Šis priėjimas užtikrinamas: (1) per įmonių vadovų ir techninio personalo ir kitų įmonių atitinkamo personalo glaudų tarpusavio ryšių tinklą, kuris, pavyzdžiui, Vokietijoje atsiranda dėl kryžminės nuosavybės, kitų įmonių reprezentavimo įmonių stebėtojų tarybose, jungtinių tyrimų ir produktų vystymo; (2) per verslo asociacijas, kurios vykdo narių

reputacijos monitoringą ir informacijos apie juos rinkimą. Tai rodo, kad KRE įmonės veikia tankiuose verslo tinkluose, kurie atlieka informacijos rinkimo ir sklaidos vaidmenį.

KRE įmonių valdymo sistema įmonės strategijos lygmenyje pasižymi įvairesniais įmonės veiklos tikslais ir specifiniu įmonės elgesiu prekių rinkoje. Visa tai yra plataus rato suinteresuotų grupių interesų reprezentavimo ir derinimo įmonės valdymo organuose rezultatas. Pavyzdžiui, Vokietijos įmonių strategijose ryškūs trys pagrindiniai tikslai: orientacija į pelną, rinkos dalies išsaugojimas arba didinimas ir darbuotojų apsauga. Įmonių aktyvus dalyvavimas verslo asociacijų veikloje, tarpusavio bendradarbiavimas ir kryžminė nuosavybė lemia, kad Vokietijos įmonių konkuruojimas su kitomis įmonėmis prekių rinkoje grįstas ne tiek kaina, kiek produktų inovacijomis. Tokios įmonių strategijos formuojamos ir palaikomos įmonių valdymo institucinės struktūros, kurios pagrindas, ypač didelėse įmonėse, yra dvinarė valdymo organų struktūra ir privalomas darbuotojų atstovavimas juose. Dvinarę valdymo organų struktūrą sudaro valdyba ir stebėtojų taryba. Darbuotojų atstovavimą įmonės valdymo organuose dažnai reglamentuoja įstatymai, kurie, pavyzdžiui, Vokietijoje, numato, kad įmonėse, turinčiose penkis ir daugiau darbuotojų, yra privalomos darbo tarybos, o įmonėse, turinčiose 2000 ir daugiau darbuotojų, yra privalomas darbuotojų atstovavimas įmonių stebėtojų tarybose, kuriose darbuotojams priklauso pusė visų tarybos vietų (Vitols, 2010 (2001)). Tokios Vokietijos įmonių valdymo ir darbuotojų atstovavimo institucijos lemia, kad strateginių sprendimų priėmimo procesas yra daugiau pliuralistinis, įmonių vadovai reguliariai konsultuojasi ir sprendimus koordinuoja su kitomis interesų grupėmis, ir tai atsispindi įmonių strateginiuose tiksluose.

1.3.4. Santykiai tarp įmonių

LRE horizontalūs santykiai tarp įmonių išimtinai įgyja konkurencijos formą, o vertikalūs santykiai su tiekėjais ir klientais grindžiami baigtinėmis, formaliomis ir neutraliomis sutartimis. Įmonių dalyvavimas asociacijų veikloje retas, o bet kokie susitarimai, galintys pažeisti konkurenciją tarp įmonių, persekiojami ir griežtai baudžiami antimonopolinių institucijų. LRE darbo santykių bei profesinio mokymo ir švietimo institucinių sferų specifika nereikalauja iš įmonių tarpusavyje bendradarbiauti nei derantis dėl samdos ir darbo sąlygų, nei užsitikrinant tinkamus darbuotojų įgūdžius. Technologijų sklaida tarp LRE įmonių yra vėlgi lanksčių darbo santykių rezultatas, ji pasiekama vykstant mokslinio ir inžinerinio personalo migracijai iš vienos įmonės į kitą. LRE nėra būdingas kolektyvinis įmonių įsitraukimas į tam tikros šakos techninių standartų kūrimą ir diegimą. Priešingai, standartai yra konkurencinių varžybų rezultatas, kurių laimėtojas siekia įtvirtinti savo sukurtą technologiją kaip standartą, ją patentuodamas ir lizejiuodamas kitoms įmonėms.

KRE įmonėms, priešingai, būdingas platus horizontalių (tarp tos pačios šakos įmonių) ir vertikalinių (tarp įmonės ir jos tiekėjų bei klientų) tarpusavio santykių spektras. Šie santykiai

apima tiek bendradarbiavimą ar savanoriškus susitarimus, tiek kompromisus ir iš jų kylančius privalomus nurodymus visoms susijusioms suinteresuotoms įmonėms. Dominuojanti tokių santykių palaikymo organizacinė forma yra verslo asociacijos, kurių padedamos įmonės įsitraukia į tarpusavio santykius šiose srityse: (1) derybos su profesinėmis sąjungomis dėl darbo santykių; (2) visuomenės finansuojamos profesinio mokymo sistemos priežiūra ir tęstinio profesinio mokymo sistemos organizavimas; (3) technologijų ir kompetencijų sklaida, kuri taip pat dažnai vykdoma bendradarbiaujant su valstybinėmis įstaigomis; (4) tyrimai ir eksperimentinė plėtra, kurie atliekami bendromis įmonių pastangomis, bendradarbiaujant su tyrimų institutais; (5) bendrų šakos techninių standartų nustatymas, kuris palengvina technologijų difuziją, užtikrina bendrą žinių horizontą visiems darbuotojams, palengvina bendradarbiavimą tarp įmonių. Palankias sąlygas tokiems santykiams rasti sukuria institucinė struktūra, kuri palaiko santykiams grįstas sutartis ir neformalius pasitikėjimo tinklus, taip pat įmonių strategijos, kurios nesiremia aštria tarpusavio konkurencija, bet orientuojasi į produktų skirtumus.

1.3.5. Santykiai įmonės viduje

LRE įmonių santykių su savo pačių darbuotojais sfera, viena vertus, labai stipriai formuojama didelių generalinio direktoriaus įgaliojimų ir iš to kylančio polinkio į centralizuotą hierarchinį valdymą ir, kita vertus, lanksčių darbo santykių. Tai sukelia keletą padarinių. Pirma, santykiai tarp įmonės darbuotojų yra konkurenciniai. Antra, darbuotojus, reikalingus tam tikroms pozicijoms užimti, įmonės perka darbo rinkoje, o ne ugdo iš esamų darbuotojų. Trečia, aiškios vidinės karjeros schemos ir kriterijai yra retas reiškinys, o darbuotojai karjeros laiptais dažniau kopina ne toje pačioje įmonėje, bet migruodami tarp įmonių ir taip užimdami vis aukštesnę poziciją. Ketvirta, tokia institucinė struktūra nekuria paskatų darbuotojų motyvacijai ir kooperavimuisi dėl įmonės tikslų, tad įmonės to siekia pasitelkdamos išplėtotas žmogiškųjų išteklių valdymo priemones.

Tuo tarpu KRE įmonėms santykių įmonės viduje institucinėje sferoje yra būdingas struktūrinis polinkis į konsensusu grįstą sprendimų priėmimą ir keitimąsi informacija tarp vadovybės ir darbuotojų. Tokį polinkį užtikrina atitinkama įmonės valdymo organų struktūra, ilgalaikės sutartys, aiškios vidinės karjeros schemos ir bendradarbiavimo tarp darbuotojų skatinimas. Įmonės vadovai priimdami sprendimus turi gauti pritarimą iš aukštesnių valdymo organų, kuriuos sudaro darbuotojų atstovai, pagrindiniai akcininkai, kiti vadovai, tiekėjai ir klientai, o darbuotojai dalinasi gamybos procese surinkta informacija, taip prisideddami prie įmonės veiklos gerinimo.

1.4. Institucijos, institucijų komplementarumas ir institucijų kaita

Labiausiai kritikuoti ir didžiausias diskusijas keliantys KĮ prieigos aiškinimo elementai yra susiję su institucijomis, institucijų komplementarumu ir institucijų kaita. Kaip svarbiausi KĮ prieigos trūkumai akcentuojami: (1) jos stipriai racionalistiškai individualistinė orientacija ir kitų veikėjų ir veiksmų, tokių kaip valstybės valdžia ir politika, neįtraukimas į teorinį modelį; (2) didelis institucinio aiškinimo funkcionalizmas, pagal kurį institucijų sukūrimas ir išlikimas yra lemiamas jų atliekamos funkcijos; ir (3) teorinio modelio statiškumas, kai labiau akcentuojamas idealiųjų tipų stabilumas ir mažai skiriama dėmesio institucijų kaitai apibrėžti. Disciplininiame lygmenyje šios diskusijos reprezentuoja skirtingų naujojo institucionalizmo aiškinimo tradicijų skirtumus. Jei originalioji KĮ prieiga stipriai remiasi racionalaus pasirinkimo institucionalizmu bei institucine ekonomika ir akcentuoja individualių veikėjų tikslingas pastangas realizuoti savo interesus, tai kritika iš istorinio ir sociologinio institucionalizmo perspektyvų labiau akcentuoja socialinių normų, priimtumo logikos, politikos ir diskurso svarbą instituciniame aiškime. Šio skyriaus uždavinys – pateikti tokią institucijų konceptualizaciją ir institucijų kaitos aiškinimą, kuris išvengtų originaliosios KĮ prieigos trūkumų ir būtų tinkamas sąlygų Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitai ateityje tyrimui.

1.4.1. Institucijos

KĮ prieigoje institucija apibrėžiama kaip formalių ar neformalių taisyklių rinkinys, kuriuo veikėjai vadovaujasi, vedini normatyvinių, kognityvinių ar materialių priešasčių (Hall, Soskice, 2010b (2001), 9). Formalios institucijos įkuriamos vadovaujantis valstybės teisės aktais ar kitais formaliais susitarimais, o neformalios institucijos remiasi iš kultūros ir iš geros bendro veikimo patirties kylančiu „bendru žinojimu“. Iš visų politinės ekonomijos institucijų KĮ prieigoje fokusuojamasi į tas, kurios teikia paramą santykių tarp veikėjų koordinavimui ir palaiko rinkos arba strateginį koordinavimą pagal Pareto optimalias pusiausvyros strategijas, t. y. tokias, kurios siūlo didžiausią grąžą visiems sąveikos dalyviams. Tokiu būdu pagrindinėmis LRE institucijomis yra rinkos, palaikančios neutralumu ir aukšta konkurencija pasižymintįs santykius, o KRE svarbiausiomis institucijomis yra tos, kurios įmonėms leidžia atlikti strateginį koordinavimą „kalinio dilemos“ ir „lyčių kovos“ lošimuose. Empirinėje tikrovėje pastarąsias institucijas atitinka stiprios verslo asociacijos ir profesinės sąjungos, platūs kryžminės nuosavybės tinklai ir sistemos, skirtos užtikrinti informacijos sklaidą, bendradarbiavimą, sankcijas už nukrypimą nuo bendradarbiavimo ir bendradarbiavimu gautos naudos paskirstymą.

KĮ prieigos institucijų teorija atsako į šiuos du svarbius klausimus: koks yra institucijų ir ekonominių veikėjų elgesio santykis? koks yra institucijų ir koordinavimo ryšys? Atsakydama į pirmąjį klausimą, originalioji KĮ prieiga remiasi institucinės ekonomikos požiūriu, tačiau ji

glaudžiai derina su naujojo institucionalizmo perspektyva. Viena vertus, pripažįstama, kad institucijos nedeterminuoja ekonominių veikėjų elgesio ir jie gali patys pasirinkti, kokiomis institucijomis naudotis. Kita vertus, institucijos lemia ekonominių veikėjų elgesį, nes institucijos yra kolektyviniai dariniai, kurių atskiri veikėjai negali sukurti, ir jos veikėjams teikia paskatas jas naudoti, įgyvendinant savo strategijas.

Antruoju klausimu institucijos laikomos svarbiu veiksmu formuojant ir palaikant tam tikrą koordinavimo būdą, nes jos orientuoja įmonių elgesį skirtingomis kryptimis – rinkos arba strateginio koordinavimo link. Argumentuojama, kad bet kurioje politinėje ekonomijoje įmonės sieks tokio santykių koordinavimo, kuriam egzistuoja institucinė parama. Tačiau tiek originaliojoje KĮ priėjoje, tiek vėlesnėse jos plėtotėse (pavyzdžiui, Hall, Thelen, 2009) pabrėžiama, kad tam tikrų koordinavimo priemonių naudojimas ir jomis pasiekiamos pusiausvyros nėra lengvai užtikrinamas ir retai automatiškai kyla vien tik iš formalių institucijų rinkinio, nes kiekvienoje sąveikoje, nepriklausomai nuo pasitelkiamo koordinavimo būdo, yra galimos kelios pusiausvyros, tačiau ne visos yra optimalios pagal Pareta. Toks formalių institucijų nepakankamumas siejamas su ekonominių veikėjų autonomija institucijų atžvilgiu. Viena vertus, politinė ekonomija yra pripildyta daugybės institucijų, daug kurių patalpintos viena kitoje, o kai kurios jų gali tarnauti, bent jau kai kuriais atvejais, kaip funkciniai pakaitalai kitoms institucijoms. Antra vertus, ekonominiai veikėjai, ypač įmonės, yra laikomi aktyviais institucinės aplinkos žaidėjais, kuriems institucijos, įgyvendinant pasirinktas strategijas, tarnauja kaip paskatos arba apribojimai. Šios strategijos remiasi ne viena, bet daugeliu institucijų, dažnai priklausančių skirtingoms politinės ekonomijos sferoms, todėl tos pačios institucijos veikėjų gali būti pasitelkiamos skirtingais būdais ir deriniais skirtingiems tikslams.

Šiame kontekste atsiskleidžia perskyros tarp formalių ir neformalių institucijų svarba. Neformalios institucijos svarbios tuo, kad formuoja visų sąveikos dalyvių „bendrąjį žinojimą“ (Hall, Soskice, 2010b (2001)), „bendrąjį pasitikėjimą“, „savitarpiškumo normas“ (Putnam, 2001) ir jomis remiasi veikėjų supratimas apie tai, ką kiti veikėjai yra linkę daryti ir kas yra tinkama daryti esant tam tikroms aplinkybėms. Todėl jei formalios institucijos yra suprantamos kaip išankstinė, būtina sąlyga tam tikram koordinavimo būdai naudoti, tai neformalios institucijos veikėjams leidžia pasirinkti ir siekti efektyviausių pagal Pareta sąveikos baigčių, net jei formalių institucijų rinkinyje galimos įvairios pusiausvyros.

KĮ priėgos institucijų teorijoje išskirtinos trys problemos, kurių originalioji KĮ nepajėgi išspręsti, tačiau kurių sprendimą svarbiu laikė vėlesnės jos plėtotės. Pirmą problemą kyla iš to, kad institucijos suprantamos tik kaip taisyklės, nėra daroma perskyra tarp institucijų kaip taisyklių ir institucijų kaip elgesio, kuris kyla iš vadovavimosi taisyklėmis, ir implicitiškai suponuojama, kad taisyklės ir iš jų kylantis veikėjų elgesys sutampa. Tačiau sociologiniu

požiūriu skyrimas institucijų kaip taisyklių ir institucijų kaip praktikų būtų svarbus, nes: (1) institucinei taisyklei paprastai būdinga diskursyvi išraiška, o formalios taisyklės atveju – ir organizaciniai įtvirtinimo mechanizmai bei sankcijos už jos nesilaikymą; (2) institucija kaip praktika yra veikėjų reguliarus elgesys, kuris kyla arba iš „praktinio proto“ (Giddens, 1995 (1984)) arba yra diskursyvios taisyklės realus įgyvendinimas, atsižvelgiant į veikėjų interesus, taisyklės interpretacijas ar įtvirtinimo laipsnį. Vėlesnėje KĮ prieigos institucijų teorijos plėtotėje (Hall, Thelen, 2009) sprendžiant šią problemą nutolstama nuo institucijų apibrėžimo kaip taisyklių ir koncentruojamasi į institucijas kaip praktikas. Šiuo atveju institucijos konceptualizuojamos kaip reguliarizuotų praktikų rinkiniai, kurie dažnu, bet ne visais atvejais, yra lydimi formalių sankcijų. Tokios praktikos kyla iš įstatymais ir organizacinėmis procedūromis grindžiamo reguliavimo, taip pat jomis yra neformalios praktikos, turinčios konvencijų pobūdį. Vadovaujantis šiuo požiūriu institucijos turi būti analizuojamos praktikų lygmenyje, o šių praktikų santykis su institucijomis kaip taisyklėmis remiasi ekonominių veikėjų interpretacija arba pasitraukimu, tai yra, pavyzdžiui, įmonės visada interpretuoja institucines taisykles, atsižvelgdamos į savo strategijas, ir turi tam tikrą autonomiją rinktis, t. y. nesivadovauti strategijos neatitinkančiomis taisyklėmis.

Antra problema susijusi su tuo, kad nors ekonominių veikėjų, ypač įmonių, strategijos yra lemiamos institucijų, tačiau veikėjai išsaugo didelę autonomiją pasirinkti, kokiomis institucijomis ir koku mastu naudotis, siekiant savo interesų. Tai, anot kritikų (Jackson, Deeg, 2006; Bohle, Béla, 2009, Amable, Palombarini, 2009), daro KĮ prieigos institucinį aiškinimą per daug racionalistiškai funkcionalistinį ir jame nepaisoma kitų galių turinčių veikėjų, ypač valstybės valdžios, gebėjimo ekonominiams veikėjams primesti institucijas. Vėliau sprendžiant šią problemą pripažįstama, kad dalis institucijų yra sukuriamos politiniame procese ir ekonominiams veikėjams jos gali būti primestos, tačiau taip pat pabrėžiama, kad tokių institucijų ilgalaikis išlikimas vis tiek priklauso nuo to, ar jos įgyja ekonominių veikėjų paramą ir ar jie geba prie šių institucijų adaptuoti savo strategijas (Hall, Thelen, 2009). Kaip tokios situacijos pavyzdys pateikiamos Vokietijos darbo tarybų institucijos. Teigiama, kad įmonės Vokietijoje priešinosi valstybės valdžiai plečiant darbuotojų teises, tačiau kai darbuotojų atstovavimo institucijos buvo sukurtos, įmonės jomis pradėjo grįsti savo strategijas ir dabar dauguma didelių įmonių darbo tarybas palaiko.

Trečia problema kyla iš to, kad lieka neaišku, kaip neformalios institucijos, kurios svarbios koordinavimo būdo pasirinkimui ir juo pasiekiamoms pusiausvyroms, yra sukuriamos ir palaikomos. Šios problemos sprendimui taip pat pasitelkiamas politinis procesas argumentuojant, kad koordinavimas visų pirma turi būti suprantamas kaip politinė problema. Tam tikram koordinavimo būdai įtvirtinti ir jį remiančiai institucijų sąrangai sukurti ir palaikyti

yra būtina tęstinė politinė lyderystė kaip legitimios galios šaltinis, kuri suprastų konkretaus veiksmų kurso trūkumus bei privalumus ir stengtųsi pagerinti ekonominių veikėjų koordinavimo gebėjimus (Hall, Thelen, 2009).

Kaip pastebi kritikai, toliau plėtojant KĮ prieigą stengtasi jos teorinį modelį labiau atverti viešosios politikos įtakai, kaip kad akivaizdu sprendžiant antrąją ir trečiąją problemas aukščiau, tačiau šis atvėrimas yra nepakankamas ir jį gerokai riboja netinkamas pirmosios problemos sprendimas, kuriame institucijų kaip taisyklių konceptualizavimas pakeičiamas institucijų kaip praktikų konceptualizavimu. Šiuo atveju, nors ir pripažįstama valstybės valdžios galia ekonominiams veikėjams primesti institucijas, tai yra vykdyti institucijų reformą, tačiau institucijas apibrėžiant per praktikas, reformos rezultatai visada priklauso nuo ekonominių veikėjų interpretacijos. Vadinasi, valstybės valdžia gali primesti taisykles, tačiau negali primesti praktikų, nes praktikas formuoja patys ekonominiai veikėjai interpretacijos ir vengimo būdu prisiderindami prie naujos institucinės pusiausvyros. Taip pat, nors ir pripažįstamas politikos vaidmuo teikiant paramą tam tikram koordinavimo būdui, tačiau ši parama laikoma efektyvia ir priimama ekonominių veikėjų tik tuo mastu, kiek ji yra suderinama su jau egzistuojančiais koordinavimo gebėjimais, įterptais esamoje institucinėje struktūroje, ir kiek šiuos gebėjimus pagerina. Abiem atvejais tai reiškia, kad valstybės valdžia stokoja galios veikti kaip autonomiška institucinės kaitos jėga, jos vaidmuo yra minimalus ir geriausiu atveju ji tėra institucinės kaitos proceso, kuris galiausiai turi būti patvirtintas ekonominių veikėjų elgesio, iniciatorius (Amable, Palombarini, 2009; Bohle, Greskovits, 2009). Dėl šių priežasčių KĮ prieigos teorinis modelis vis dar išlieka statiškas ir funkcionalistinis.

Tam, kad teorinis modelis, neperasdamas ekonominio aiškinimo branduolio, būtų dar labiau atvertas išoriniams politikos ir socialiniams veiksniams ir gebėtų endogeniškai paaiškinti jų vaidmenį formuojant institucijas ir veikėjų elgesį, būtini du KĮ prieigos institucijų teorijos papildymai. Pirma, būtina pakoreguoti institucijų apibrėžimą, į jį kartu įtraukiant tiek institucijas kaip praktikas, tiek institucijas kaip taisykles, draudžiančias tam tikras praktikas ir grasinančias sankcijomis. Tai įgalintų analizuoti politikos ir valstybės valdžios vaidmenį institucinės sąrangos formavime, ją traktuojant ne tik kaip veikėjų praktikų funkciją, bet ir kaip sociopolitinio kompromiso rezultatą (Amable, Palombarini, 2009). Antra, būtina išplėsti veikėjų elgesio motyvacijų spektrą ir racionalaus pasirinkimo institucionalizmo aiškinimą, kuriuo KĮ prieigoje grindžiamos veikėjų elgesio motyvacijos, papildyti istorinio ir sociologinio institucionalizmo aiškinimo elementais. Tam ekonominių veikėjų ir institucijų tarpusavio santykiuose būtina apibrėžti tai, kad institucijos ne tik lemia savo interesų siekiančių veikėjų veiksmą ir yra interpretuojamos santykiuose su šiais interesais, bet taip pat dalyvauja formuojant veikėjų interesus ir institucijų interpretacijos sąlygas, tai yra veikėjų tikslai ir strategijos yra

instituciškai formuojami, determinuojami veikėjų objektyvios institucinės pozicijos ir sukuriama pasitelkus „socialinį diskursą“ (Campbell, 1997). Šiuo aspektu, pavyzdžiui, įmonių savininkų, samdomų vadovų ir darbuotojų tikslai yra skirtingi ir juos lemia įvairių elgesio motyvacijų derinys: materialūs interesai, objektyvi institucinė pozicija, šios pozicijos determinuojami instituciniai gebėjimai pasiekti savo tikslus, kultūriniai rėmai, simbolizmas, veiksmo socialinis priimtumas ir panašiai.

Taigi, jei KĮ prieigos institucijų teorijoje politikai ir valstybės valdžiai suteikiama didesnė galia formuoti ir primesti ekonominiams veikėjams institucinę sąrangą, o institucijoms yra priskiriamas gebėjimas lemti veikėjų elgesį ir elgesio motyvacijas, tai įgalina politinės ekonomijos institucinę sąrangą analizuoti ne tik kaip mikrolygmens strategijų ir koordinavimo praktikų rezultata, bet kartu ir kaip sociopolitinio kompromiso rezultata. Sociopolitinis kompromisas savo ruožtu gali generuoti stiprų socialinį diskursą, kuris kai kuriais atvejais, kaip argumentuoja Amable'as ir Stefano Palombarini's (2009), suformuoja stiprų ir nuolat palaikomą hegemoninį pritarimą ir ilgalaikę paramą tam tikram koordinavimo būdai įtvirtinti ir jį skatinančiai institucijų sąrangai sukurti bei palaikyti. Pavyzdžiui, būtent tęstiniu hegemoniniu pritarimu ir jį palaikančiu diskursu Lehmruchas (2001) aiškina komplementarių KRE idealiajam tipui artimų institucinių sąrangų susiformavimą Vokietijoje ir Japonijoje.

1.4.2. Institucijų komplementarumas

KĮ prieigoje didelis dėmesys skiriamas institucijų tarpusavio sąveikai ir tam pasitelkiama institucijų komplementarumo sąvoka. Pagal Hallą ir Soskice'ą (2010 (2001)) institucijos yra komplementarios, jei vienos buvimas (ar efektyvumas) padidina kitos grąžą (ar efektyvumą). Institucijų komplementarumas yra svarbus institucijų efektyvumo rodiklis, parodantis, kokios institucijos ir kokių būdu tarpusavyje yra susijusios ir kaip veikia viena kitą. Šis rodiklis taikomas tiek vienos institucinės sferos viduje veikiančioms institucijoms, tiek skirtingose institucinėse sferose lokalizuotoms institucijoms.

Aukštas institucijų komplementarumas yra charakteringas arčiausiai idealiųjų tipų esančių politinių ekonomijų institucinės sąrangos bruožas, kuris skirtingiems tipams yra skirtingas. Pavyzdžiui, JAV, kuri empirinėje tikrovėje reprezentuoja idealiąją LRE, institucijų komplementarumas apibrėžiamas taip: a) lanksti darbo rinka leidžia įmonėms greitai pasamdyti ir atleisti darbuotojus; b) tai įmonėms sudaro sąlygas išsaugoti pelningumą ekonominio nuosmukio laikotarpiais ir taip išlaikyti įmonės vertę kapitalo rinkoje; c) švietimo sistema skatina bendrųjų įgūdžių įgijimą ir taip darbuotojams padeda prisitaikyti prie lanksčios darbo rinkos bei sukuria sąlygas darbuotojų mobilumui; d) aukštas darbuotojų mobilumas prisideda prie technologijų sklaidos tarp įmonių. Tuo tarpu Vokietijos, kuri reprezentuoja idealiąją KRE, institucijų komplementarumas yra skirtingas: a) daugelio įmonių gamybos strategijos remiasi

darbuotojais, kurie turi specifinius įgūdžius, dirba pagal ilgalaikes sutartis, jų darbo užmokestis nustatomas šakos lygiu, o interesai atstovaujami kolektyviai; b) tokios strategijos yra įmanomos dėl to, kad įmonių valdymo sistema leidžia įmonėms užsitikrinti finansavimą, kuris santykinai nepriklauso nuo trumpalaikių rinkos ir jos lemiamų pelningumo svyravimų; c) profesinio rengimo sistema yra remiama darbdavių kolektyvinio atstovavimo organizacijų, kurios kartu apsaugo įmones nuo galimo darbuotojų paviliojimo iš profesiniame rengime nedalyvaujančių įmonių pusės ir garantuoja aukštą šakos kompetencijų lygį; d) savo ruožtu tai skatina bendrų standartų formavimąsi ir bendradarbiavimą tarp įmonių, kuris užtikrina technologijų sklaidą.

Institucijų komplementarumas yra vienas svarbiausių veiksnių, pagrindžiančių KĮ prieigos ilgalaikės divergencijos ir dvigubos konvergencijos tezes. Ilgalaikės divergencijos atveju argumentuojama, kad aukštas institucijų komplementarumas, kurį lemia aukštas rinkos arba strateginio koordinavimo lygis, sustiprina skirtumus tarp idealiųjų tipų, garantuoja aukštą institucijų efektyvumą ir taip užtikrina abiejų idealiųjų tipų ilgalaikį stabilumą. Dvigubos konvergencijos atveju argumentuojama, kad MRE institucijų kaita vyks institucijų komplementarumo didėjimo kryptimi, nes šios politinės ekonomijos, stokodamos institucijų komplementarumo ir pasižymėdamos blogesniais ekonomikos veikimo rezultatais, nuolat patirs išorinį ir vidinį spaudimą – egzogeninius ir endogeninius sukrėtimus, kurie sumažins jų institucijų priklausomybę nuo tako, lems institucijų kaitą ir taip šias politines ekonomijas artins prie vieno iš idealiųjų tipų (Hall, Soskice, 2003).

Šiame kontekste keltini klausimai apie tai, kaip aukštu institucijų komplementarumu pasižymintios politinės ekonomijos to pasiekė, koku būdu institucijų komplementarumą galima padidinti ir ar institucijų komplementarumas gali būti pasiektas tikslingomis veikėjų pastangomis, ar jis yra kitokio pobūdžio procesų rezultatas. Hallo ir Soskice'o (2010 (2001); 2003) požiūris į institucijų komplementarumą yra funkcionalistinis. Anot jų, institucijų komplementarumas gali būti sukurtas tikslingomis politinės ekonomijos veikėjų pastangomis, keičiant institucijas ir nuosekliai gerinant įmonių koordinavimo gebėjimus. Toks požiūris stipriai kritikuotas. Pirma, kaip argumentuoja Wolfgangas Streeckas (2004a), institucijų komplementarumas nėra taip lengvai pasiekiamas, kaip numatė originalioji KĮ prieiga, nes jis dažniausiai nėra institucijų kūrėjų arba institucijų naudotojų tikslinių pastangų rezultatas, jį sunku numatyti ir suplanuoti į ateitį, tuo labiau tai padaryti vienu institucijų sukūrimo ar pakeitimo žingsniu. Ten, kur institucijų komplementarumas egzistuoja, jis paprastai gali būti tik atrandamas, kaip tęstinės, dažniausiai improvizuotos praeities veiklos rezultatas, atsekamas kaip sugeneruotas faktas, atsiradęs dėl koreguojamųjų intervencijų ar dalinio abipusio prisiderinimo, dėl tęstinio daugiau mažiau improvizuoto juntamos institucijų trinties taisymo, vadovaujantis patenkinamo veikimo pragmatiniais standartais. Tokiu būdu idealiųjų kapitalizmo tipų aukštas

institucijų komplementarumas negali būti laikomas tikslinių pastangų rezultatu, nes realiame pasaulyje veikėjams institucijų komplementarumas bendro politinės ekonomijos veikimo atžvilgiu dažniausiai nerūpi, kaip ir institucijų egzistavimas nepriklauso nuo jų indėlio į šį bendrą veikimą (Streeck, 2004a; Hall, Thelen, 2009). Be to, iš institucinės politikos sprendimų priėmėjo perspektyvos komplementarumas yra laipsnio dalykas ir nėra aiškaus bei paprasto institucijų komplementarumo kriterijaus. Jei komplementarumo buvimą ar nebuvimą yra lengva identifikuoti, tai komplementarumo laipsnių – ne.

Antra, kaip argumentuoja Amable'as ir Palombarini's (2009), institucijų komplementarumas visada yra santykinis ir iš veikėjų perspektyvos dvi institucijos yra komplementarios, kai jų bendras buvimas padeda apsaugoti veikėjų interesus. Todėl ekonominiai veikėjai, siekdami savo interesų, pasitelkia tokias institucijas, kurios yra komplementarios šiems interesams ir to komplementarumo gali būti tikslingai siekiama, tačiau jos bus komplementarios tik tų veikėjų atžvilgiu, bet nebūtinai kitų ekonominių veikėjų ar visos politinės ekonomijos mastu. Pavyzdžiui, įmonėms nereguliuojama darbo rinka gali būti komplementari su reguliuojama ar proteguojama produktų rinka, nes abi institucinės formos gali padidinti jų naudą, tačiau šis komplementarumas nebūtinai pasireišk darbuotojų ar visos politinės ekonomijos atžvilgiu.

1.4.3. Institucijų lyginamieji pranašumai

Dar vienas diskusinis klausimas, reikalaujantis atskiros analizės, yra susijęs su institucijų komplementarumo ir institucijų lyginamųjų pranašumų santykiu. Hallas ir Soskice'as (2010b (2001)) teigia, kad institucijų komplementarumas tarp skirtingų institucinių sferų gali sukurti daugybines efektyvias institucinių kintamųjų kombinacijas, kurios pasižymi lyginamaisiais institucijų pranašumais – skirtingomis stiprybėmis ir silpnybėmis tam tikroms ekonominėms veikloms. Ką prieigoje didžiausias dėmesys skiriamas tokiam lyginamajam institucijų pranašumui, kuris sukuria skirtingus įmonių inovacinius gebėjimus – LRE institucinė struktūra palankesnė radikalioms inovacijoms, o KRE – inkrementinėms. Tačiau prieigoje taip pat suponuojama, kad inovaciniai gebėjimai yra ne vienintelis institucijų komplementarumo lemiamas lyginamasis institucijų pranašumas, bet taip pat galimi ir kiti institucinės struktūros suteikiami lyginamieji pranašumai (Hall, Soskice, 2010b (2001), 38). Pastarasis teiginys yra svarbus ir turi implikacijų šios disertacijos tyrimo kontekste.

Kai kurie tyrinėtojai gerokai sureiškina įmonių inovacinius gebėjimus ir radikalių-inkrementinių inovacijų ašį laiko svarbiu kriterijumi sprendžiant kapitalistinių valstybių tipologinės priklausomybės problemą. Jei dėl išsivysčiusių kapitalistinių valstybių disponavimo inovaciniais gebėjimais abejonių nekyla ir mokslinė diskusija koncentruojasi į tai, ar skirtumas tarp radikalių ir inkrementinių inovacijų idealiųjų tipų atžvilgiu nėra per griežtas ir kaip

paaikškinti kai kurių KRE valstybių pranašumą tam tikrose radikalių inovacijų srityse (žr. Crouch, 2009), tai Vidurio ir Rytų Europos valstybių atveju pripažįstama, kad visų jų inovaciniai gebėjimai yra menki ir jos yra inovacijų importuotojos, bet ne gamintojos. Tai laikoma svarbiu faktu, nustatant šių valstybių tipologinę priklausomybę. Clemensas Buchenas (2007) ir Magnusas Feldmannas (2007) argumentuoja, kad svarbi kliūtis Estiją priskirti LRE yra jos negebėjimas vykdyti radikalių inovacijų ir specializavimasis aukštųjų technologijų sektoriaus žemų technologijų ir žemų įgūdžių segmentuose. Lenkijos, Vengrijos, Čekijos ir Slovakijos silpni inovaciniai gebėjimai yra viena iš priežasčių, paskatinusių Nölke'ę ir Vliegenthartą (2009) išplėsti KĮ tipologiją, įtraukiant naują priklausomos rinkos ekonomikos tipą (PRE), anot jų, tiksliau charakterizuojantį šias valstybes. Panašiai argumentuoja Norkus (2012) teigdamas, kad KĮ tipologijos taikymas Baltijos valstybėms yra problemiškas, nes jos nėra priešakinės valstybės ir jų ekonominis augimas nesiremia inovacijomis.

Toks požiūris kritikuotinas keliais aspektais. Pirma, inovaciniai gebėjimai yra pernelyg sureikšminami kaip pagrindinis lyginamasis institucijų pranašumas, tačiau nepripažįstama, kad tiems patiems idealiesiems tipams gali būti būdingi ir kiti lyginamieji institucijų pranašumai, ką numato originalioji KĮ prieiga. Antra, jei vis dėlto kiti lyginamieji institucijų pranašumai yra atrandami, pavyzdžiui jau minėtų keturių Vidurio Europos valstybių lyginamasis pranašumas surenkant ir gaminant santykinai kompleksiškas ir ilgalaikio naudojimo / vartojimo prekes, tai tokių pranašumų buvimas laikomas įrodymu apie atskiro kapitalizmo tipo egzistavimą, nors KĮ prieigoje valstybės tipologinė priklausomybė visų pirma yra nustatoma pagal koordinavimo tipą, o ne inovacinius gebėjimus. Trečia, taip apribojamas KĮ prieigos taikymas valstybėms, kurios nepriskiriamos idealiesiems tipams, ir atmetama galimybė KĮ prieigos kontekste analizuoti, kaip vykstant šių valstybių institucijų kaitai, jų turimi lyginamieji institucijų pranašumai keisis arba vyks jų konvergencija su išsivysčiusių kapitalistinių valstybių lyginamaisiais pranašumais. Pavyzdžiui, jei Lietuva turi lyginamąjį institucijų pranašumą darbui imlios, bet nesudėtingos lengvosios pramonės produkcijos gamyboje (Norkus, 2012; European Commission, 2014), kuris grindžiamas tam tikru institucijų komplementarumu, tai tokio lyginamojo pranašumo laikymas nesuderinamu su KĮ prieigos teiginiais yra kliūtis atlikti sąlygų Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitai ateityje analizę, naujo institucijų komplementarumo bei naujo lyginamojo institucijų pranašumo formavimosi aspektu.

1.4.4. Institucijų kaita

Originalioji Hallo ir Soskice'o KĮ prieiga nepateikia institucijų kaitos teorijos, nors atskiri jos elementai gali būti išvedami iš kitų teiginių. Pagrįsdami idealiųjų kapitalizmo tipų ilgalaikę divergenciją ir MRE dvigubą konvergenciją, Hallas ir Soskice'as implicitiškai suponuoja, kad idealiųjų kapitalizmo tipų institucijos yra stabilios, o reikšminga institucijų kaita galima tik dėl

didelio endogeninio šoko. Institucijų stabilumą palaiko institucijų priklausomybė nuo tako, kuri apibrėžiama kaip „save stiprinanti istorinė seka“, lemianti tam tikro institucinio modelio susiformavimą ir ilgalaikę reprodukciją, ir pasižyminti „didėjančios grąžos“ principu, kuris reiškia, kad jeigu tam tikras institucinis modelis kartą buvo priimtas ir laikui bėgant teikia didėjančią naudą, tokį institucinį modelį pakeisti tampa vis sunkiau ir sunkiau, net jei alternatyvūs variantai būtų efektyvesni (Mahoney, 2000). Jei idealiųjų tipų institucijos yra stabilios dėl priklausomybės nuo tako, tai MRE institucijos keičiasi, lemiamos endogeninio šoko, kurį sukelia tokių institucinių sąrangų blogesni ekonominio veikimo rezultatai, o kaita vyksta pagal funkcionalistinę logiką, tai yra sukuriamos geresnius ekonominio veikimo rezultatus generuojančios institucijos (Hall, Soskice, 2003).

Toks KĮ prieigos statiškas ir funkcionalistinis požiūris į empirinėje tikrovėje realiai vykstančią institucijų kaitą, kurios didelės dalies negebama paaiškinti, yra vienas labiausiai kritikuotų prieigos elementų (žr. Streeck, 2004b; Gregory, Deeg, 2006; Bohle, Béla, 2009; Hancke, 2009), tad jo plėtotei skirta daug dėmesio KĮ prieigos revizionistų darbuose (žr. Streeck, Thelen, 2005; Schmidt, 2007; Thelen, 2012; Amable, Palombarini, 2009; Hall, Thelen, 2009). Šiuose darbuose sutariama dėl kelių pagrindinių institucijų kaitos charakteristikų.

Pirma, pagrindiniai institucijų kaitos subjektai yra ekonominiai veikėjai ir valstybės valdžia, o jų pasitelkiamos priemonės ir motyvacija vykdyti institucijų kaitą yra skirtingos. Ekonominių veikėjų vykdoma institucijų kaita remiasi institucinių praktikų keitimu, ją motyvuoja ekonominių veikėjų grupių skirtingi interesai ir jiems siekti pasitelkiamos strategijos. Valstybės valdžios vykdoma institucijų kaita remiasi institucinių taisyklių keitimu, ją motyvuoja siekis, kaip tai įvardija Amable'as ir Palombarini's (2009), išlaikyti „politinę pusiausvyrą“ ir išsaugoti arba išplėsti „dominuojantį socialinį bloką“. Šiuo atveju institucinės taisyklės keičiamos tada, kai jų pakeitimas leidžia patenkinti socialinius poreikius grupių, kurių parama svarbi politinei pusiausvyrai užtikrinti, arba įgalina išplėsti dominuojantį socialinį bloką, į jį įtraukiant naujas grupes, kurių poreikiai bus pradėti tenkinti dėl institucijų kaitos. Pavyzdžiui, vadovaujantis šiuo požiūriu darbo santykių Lietuvoje institucijų kaitoje darbdaviai, darbuotojai ir valstybės valdžia gali būti motyvuoti skirtingai. Įmonės siektų juos liberalizuoti, nes liberalesni darbo santykiai geriau atitiktų įmonių gamybos strategijas, kurios remiasi lanksčia adaptacija prie rinkos svyravimų. Darbuotojai, priešingai, būtų motyvuoti darbo santykius dar labiau suvaržyti, siekdami didesnio užimtumo saugumo. Tuo tarpu iš valstybės valdžios perspektyvos darbo santykių liberalizavimo ar suvaržymo klausimas, keičiant atitinkamas institucijas, yra susijęs su tuo, kokį poveikį šių institucijų keitimas padarys esamai politinei pusiausvyrai ir dominuojančiam socialiniam blokui, kuriame darbdaviai ir darbuotojai atstovaujami skirtingai.

Antra, pagal institucinės kaitos pobūdį galima inkrementinė (evoliucinė) ir pertraukto tęstinumo (revoliucinė) kaita. Inkrementinė kaita vyksta dėl nesuskaičiuojamos daugybės kumuliatyvių politinės ekonomijos veikėjų veiksmų, tiek keičiant institucines praktikas, tiek keičiant institucines taisykles, jas reformuojant, reinterpretuojant ar jų nepaisant. Inkrementinė kaita yra labiausiai paplitusi ir dažniausiai vykstanti kaitos rūšis. Tuo tarpu pertraukto tęstinumo kaita yra susijusi su radikaliais formalios institucinės sąrangos pokyčiais, kuriems vykstant viena institucija ar institucijų rinkinys yra panaikinamas arba pakeičiamas kita institucija arba jų rinkiniu. Teoriškai pertraukto tęstinumo institucinė kaita pajėgi sukelti realius institucinės sąrangos pokyčius, kurie galėtų nulemti radikalią visos politinės ekonomijos kaitą kapitalizmo tipo atžvilgiu, tačiau tokia kaita reta, nes gali vykti tik esant didelei politinei ir ekonominei transformacijai, kokia, pavyzdžiui, laikytina Vidurio ir Rytų Europos valstybių pokomunistinė transformacija. Be to, pertraukto tęstinumo kaita niekada nebūna tokia radikali kaip tikimasi dėl kaitą remiančių veikėjų koalicijų nestabilumo, kurį lemia skirtingi interesai ir vidiniai konfliktai dėl naujų taisyklių nustatymo; dėl silpnėjančio ideologinio atsidavimo, kurį ilgainiui pakeičia ideologiniai nesutarimai; ir dėl įtampos tarp naujų institucinių taisyklių ir nepasikeitusių rutininių institucinių praktikų, kuri sukelia abiem kryptimis vykstančią institucinių taisyklių ir institucinių praktikų adaptaciją ir suformuoja naują, kur kas mažiau radikalią pusiausvyrą.

Du svarbūs klausimai, kurie išlieka mokslinių diskusijų objektu ir į kuriuos atsakyti svarbu šioje disertacijoje, yra susiję su tuo, kokį poveikį inkrementinė institucijų kaita, kuri yra dažniausiai vykstanti kaita, daro visai institucinei struktūrai, ir ar inkrementinė institucijų kaita gali sukelti kapitalizmo tipo kaitą, tai yra pakeisti visos politinės ekonomijos koordinavimo gebėjimus. Atsakymai į šiuos klausimus priklauso nuo to, kaip konceptualizuojamos institucijos.

Jei institucijos analizuojamos kaip institucinės praktikos, kaip tai daroma vėlesnėse KĮ prieigos plėtotėse (pvz., Hall, Thelen, 2009; Thelen, 2009a; 2012), tai institucijų kaita yra susijusi su praktikų kaita. Tokių institucijų inkrementinė kaita yra tolygi, prisitaikanti, reproduktyvi, ji negrasina esamai institucinei struktūrai ir veikėjų koordinavimo gebėjimams, nes keičiasi tik pavienės institucinės praktikos ar atskiri jų elementai. Šis požiūris remiasi KĮ prieigos funkcionalistine institucijų komplementarumo samprata, pagal kurią komplementarios institucijas dėl jų naudingumo siekia išsaugoti patys ekonominiai veikėjai, ir yra suderinamas su originaliosios KĮ prieigos ilgalaikės divergencijos teze. Pavyzdžiui, Kathleen Thelen (2012) argumentuoja, kad tradiciškai KRE priskiriamose Europos Sąjungos (ES) valstybėse vykdomas darbo santykių institucijų liberalizavimas nebūtinai reiškia rinkos santykių plėtrą tose srityse, kurios iki tol buvo koordinuojamos kolektyviniais susitarimais arba valstybės valdžios reguliavimu, ir, vadinasi, artėjimą prie LRE. Iš jos išskiriamų trijų darbo santykių liberalizavimo trajektorijų – dereguliavimo, žyminčio artėjimą prie LRE būdingų darbo santykių, dualizavimo,

žyminčio diferencijuotą rinkos santykių plėtrą, ir socialiai įterpto lankstumo didinimo, kuriame rinkos santykių plėtra vykdoma kartu su adaptacijos prie rinkos priemonių plėtra – tik pirmoji yra siejama su strateginio koordinavimo gebėjimų praradimu.

Šis požiūris į inkrementinę institucijų kaitą kaip generuojančią tik nedidelius visos institucinės sąrangos pokyčius koordinavimo gebėjimų atžvilgiu pagrindžiamas institucinių praktikų stabilumu, kurį palaiko keletas veiksnių. Pirmiausia, institucijos stabilumas remiasi tuo, kaip gerai ji tarnauja veikėjų interesams, o ten, kur institucija patiria nesėkmę tarnaudama šiems interesams, ji tampa atvira kaitai. Tačiau veikėjų apskaičiavimas, ar institucija tenkina jų interesus, yra kompleksinis ir priklauso nuo eilės svarstymų, susijusių su balansavimu tarp daugybės veikėjo turimų interesų, su laiko praradimais bei su kitų veikėjų vertinimais apie veikėjo veiksmus. Antra, strategijos, kuriomis vadovaujasi veikėjai, paprastai remiasi ne viena, bet keliomis tarpusavyje susijusiomis institucijomis, tad institucijos stabilumą užtikrina jos sąveika su kitomis institucijomis – institucijos keitimas negalės įvykti be kitų institucijų keitimo. Trečia, esamos institucijos žymi sociopolitinį kompromisą tarp veikėjų, tačiau tas kompromisas egzistuoja nuolatinės dvejonės ir įtampos situacijoje. Veikėjai nuolatos turi iš naujo pasitvirtinti, kad egzistuojančios institucijos tarnauja jų interesams ir kad geresnės alternatyvos nėra įmanomos, arba priešingai. Jei vieni veikėjai testuoja institucijos ribas, tai yra ribas to, ką kiti laiko priimtiniu elgesiu, siekia naujos informacijos apie savo partnerius, vertina alternatyvių veiksmų pasekmes, vertina, kaip smarkiai pasitraukimas nuo institucijai apibrėžiamo elgesio bus baudžiamas, tai kiti veikėjai stengiasi institucijas ginti, įtikinėdami kitus, kad jos yra geresnės už galimas alternatyvas, ir siekdami mobilizuoti tęstinį pritarimą susitarimų laikymuisi. Ketvirta, svarstymai apie tai, kaip lengvai alternatyvios institucijos gali būti sukurtos, taip pat lemia sprendimą apie tai, ar verta laikytis egzistuojančių institucijų. Kadangi institucijos yra kolektyviniai konstruktai, jų sukūrimas ir palaikymas reikalauja kolektyvinių pastangų, o iki tol, kol nauja institucija įkuriamas, niekas negali būti tikras, kad ji atneš naudą ir veikėjai negali būti tikri dėl kitų elgesio, nuo kurio institucijos efektyvumas gali priklausyti. Šiuo požiūriu netgi institucijų kaita, kuri vyksta politinės reformos būdu, institucinių praktikų lygmenyje turi būti vertinama kaip inkrementinė kaita, nes kaip reformos rezultatas atsiradusios institucinės taisyklės labai nenuolsta nuo esamų institucinių praktikų. Naujos institucinės taisyklės nebūtinai yra priimamos veikėjų, be to, reformos sėkmė visada priklauso nuo interpretacijos pokyčių, o veikėjų pasitraukimas ir reinterpretacija gali išprovokuoti reformos nesėkmę.

Kitu požiūriu, kuriuo vadovaujasi Streeckas (2004a; 2004b; 2009), Streeckas ir Thelen (2005), Amable'as ir Palombarini's (2009), institucijas konceptualizuojant kartu ir kaip institucines taisykles, ir kaip institucines praktikas, institucijų kaita suprantama kaip nuolatinis

abipusis institucinių taisyklių ir institucinių praktikų prisitaikymas prie besikeičiančių sąlygų. Dėl to institucijos patiria nuolatinę kaitą, o kaitos, net ir inkrementinės, rezultatai yra reikšmingi visos institucinės sąrangos ir veikėjų koordinavimo gebėjimų atžvilgiu. Šiuo požiūriu inkrementinė kaita gali pakeisti politinės ekonomijos tipologinę priklausomybę, dažniausiai KRE ar MRE tampant liberalesnėmis, o jo šalininkai iš dalies prieštarauja dvigubos konvergencijos tezei, teigdami, kad politinių ekonomijų kaita turi būti analizuojama tik kaip skirtingo laipsnio liberali konvergencija. Pavyzdžiui, Streeckas (2009) argumentuoja, kad Vokietijos strateginį koordinavimą palaikančios institucijos per pastaruosius dvidešimt metų inkrementiškai keitėsi taip stipriai ir įgijo tiek daug rinkos koordinavimo elementų, kad Vokietija nebegali būti priskiriama KRE. Schneideris ir Paunescu'as (2012) taip pat empiriškai parodo, kad tuo pačiu dvidešimties metų periodu kai kurių išsivysčiusių kapitalistinių valstybių tipologinė priklausomybė dėl jose vykstančios inkrementinės kaitos pasikeitė, Ispanijai, Danijai, Suomijai, Olandijai ir Švedijai labiau priartėjus prie LRE tipo.

Toks požiūris į inkrementinę institucijų kaitą, kuri generuoja reikšmingus kaitos rezultatus, remiasi, kaip tai įvardija Streeckas (2004a), esmine įtampa tarp normatyvinės ir faktinės tikrovės veikėjo veiksmo ir aplinkos, kurioje jis vyksta, atžvilgiu. Šiame kontekste institucinės praktikos matomos kaip labai dinamiškos, nuolatos patiriančios kaitą. Ši dinamizma lemia tai, kad institucinės taisyklės niekada nėra vienareikšmiškai aiškios, nes jos turi būti taikomos plačiai besikeičiančių sąlygų įvairovei ir reikalauja nuolatinės interpretacijos ir reinterpretacijos, o jų įtvirtinimas būtinai yra netobulas. Netobulas įtvirtinimas kyla dėl neišvengiamo institucinių taisyklių negalutinumo, dėl tęstinių racionalių veikėjų pastangų išmėginti ir sukurti naujas taisyklių interpretacijas, geriau sutampančias su jų interesais, bei dėl poreikio taikyti institucines taisykles plačiai įvairovei specifinių aplinkybių, kurių institucijų kūrėjai negalėjo numatyti. Tam, kad vyktų nuolatinė institucijų kaita, netgi nėra būtina politinė reforma, kuri gali gerokai pakeisti institucines taisykles, tačiau kurios rezultatai, kaip teigta aptariant ankstesnį požiūrį, paprastai būna nuosaikesni. Net jei konkreti institucinė taisyklė nesikeičia arba keičiasi minimaliai, iš jos kylančios institucinės praktikos vis vien gali reikšmingai keistis dėl kaitos kitose susijusiose institucijose, institucinių taisyklių įtvirtinime ar sąlygų ir interesų, kurių kontekste institucija buvo sukurta, kaitos. Streeckas ir Thelen (2005) išskiria penkis tokios institucinių praktikų kaitos mechanizmus: „išstūmimą“, kai iki tol ne tokios svarbios institucijos reikšmės didėjimas sukuria institucinių taisyklių nenuoseklumą ir sudaro sąlygas pasitraukti nuo vadovavimosi svarbesne laikytos institucijos taisyklių; „sluoksniavimą“, kai institucinė taisyklė yra papildoma naujais elementais ir jie išprovokuoja institucinių praktikų kaitą; „dreffavimą“, kai pasikeitus išorinėms aplinkybėms nesistengiama pakeisti institucijos įtvirtinimo, o tokios institucinės taisyklės pradedama sutartinai nepaisyti;

„konversiją“, kai senos institucinės taisyklės yra taikomos naujiems tikslams ir dėl to vyksta reikšminga jų reinterpretacija; ir „išsekimą“, kai laikui bėgant institucinė taisyklė išsisemia ir generuoja mažėjančią grąžą.

1.5. Kapitalizmo įvairovės prieigos apibendrinimas

Apibendrinant KĮ prieigos analizę akcentuotina:

1. KĮ prieiga išskiria du idealiuosius kapitalizmo tipus – LRE ir KRE, kurių tarpusavio skirtumai remiasi skirtingo tipo socialinių sąveikų tarp ekonominių veikėjų – rinkos arba strateginių – instituciškai įterptomis sisteminėmis variacijomis darbo santykių, profesinio mokymo ir švietimo, įmonių valdymo, santykių tarp įmonių ir santykių įmonių viduje institucinėse sferose. LRE santykiai tarp veikėjų koordinuojami rinkos priemonėmis, o KRE pasitelkiamas platus strateginio koordinavimo priemonių spektras. KĮ prieiga oponuoja neoklasikinės ekonomikos požiūriui, pagal kurį KRE taikomos koordinavimo priemonės yra laikomos nukrypimu nuo tobulai konkurencingų rinkų ir dėl to neefektyvumo šaltiniu, ir pagrindžia, kad politinės ekonomijos, esančios arčiausiai LRE ir KRE idealiųjų tipų, pasižymi panašiais ilgalaikio ekonomikos veikimo rezultatais, tačiau pagrindiniai jų skirtumai išryškėja socialinėje politikoje ir ekonominėje specializacijoje. Socialinės politikos atžvilgiu LRE atitinka liberalios, o KRE – socialdemokratinės ir konservatyvios gerovės valstybės socialinės politikos tikslus ir priemones. Šiuo aspektu KRE yra matoma kaip egalitariškesnė kapitalizmo forma už LRE. Ekonominės specializacijos atžvilgiu LRE ir KRE institucijų skirtumai ir institucijų komplementarumas sukuria skirtingus lyginamuosius institucijų pranašumus, kurie įgalina LRE ir KRE valstybes būti konkurencingomis tam tikros rūšies gamybinėje veikloje. Šiuo aspektu KĮ prieiga akcentuoja ir empiriškai pagrindžia inovacinių gebėjimų pasiskirstymą tarp LRE ir KRE, tačiau taip pat implicitiškai palieka erdvės ir kitų lyginamųjų institucijų pranašumų egzistavimui ir analizei KĮ prieigos kontekste.

2. KĮ prieiga, pasižyminti taupumu išskiriant tik du deduktyviai sukonstruotus idealiuosius tipus, laikytina naudinga euristine priemone, kuri pateikia socialinių sąveikų koordinavimo mikropagrindais grįstą analizės rėmą, įgalinantį MRE būdingas mišrias institucijų konfigūracijas ir jų kaitą analizuoti kaip judėjimą tarp dviejų polių, o kaitos rezultatus analizuoti institucijų komplementarumo aspektu.

3. KĮ prieiga yra į ateitį orientuotas požiūris, postuluojančias idealiųjų tipų ilgalaikę divergenciją, lemiamą institucijų priklausomybės nuo tako bei institucijų komplementarumo, ir MRE dvigubą konvergenciją, lemiamą egzogeninių bei endogeninių sukrėtimų ir didėjančio institucijų komplementarumo. Kritika ir vėlesnės plėtotės parodė, kad institucijos nuolat patiria kaitą, net ir veikiant priklausomybei nuo tako, o institucijų komplementarumas nėra sukuriamas

tikslingomis veikėjų pastangomis. Dėl to dvigubos konvergencijos tezę būtina papildyti tuo, kad nors MRE institucijų kaita vyks, tačiau jos rezultatai nebūtinai žymės komplementarios institucijų sąrangos susiformavimą, tačiau išliks suboptimalūs institucijų komplementarumo atžvilgiu.

4. Institucijas būtina analizuoti kartu ir kaip taisykles, ir kaip praktikas, o institucijų kaita turi būti suprantama kaip abipusė taisyklių ir praktikų adaptacija, kurią lemia, viena vertus, sociopolitinis kompromisas, įgalinantis valstybės valdžią vykdyti institucijų reformą ir institucijų įtvirtinimą, ir, kita vertus, ekonominių veikėjų sąlyginė autonomija nesivadovauti taisyklėmis arba jas interpretuoti santykyje su turimais interesais ir pasirinktomis strategijomis. Taikant tokį požiūrį institucijos turi būti matomos kaip patiriančios kaitą, lemiamą ne vien tik politinės reformos, bet ir nuolatinės inkrementinės institucinių praktikų kaitos, kurios rezultatai yra reikšmingi visos institucinės struktūros ir veikėjų koordinavimo gebėjimų atžvilgiu, ir kurią lemia veikėjų interesų bei institucinių taisyklių taikymo sąlygų įvairovė ir netobulas institucinių taisyklių įtvirtinimas.

2. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCINIAI BRUOŽAI

Šioje dalyje pasitelkus KĮ prieigą atliekama kapitalizmo Lietuvoje institucinė analizė. Joje, remiantis Lane'o (2007), Marko Knello ir Martino Srholeco (2007), Norkaus (2008a; 2012), Martinaičio (2010) ir Vytauto Kuokščio (2011a;2011b) darbais ir antriniais duomenų šaltiniais, identifikuojami kapitalizmo Lietuvoje institucijų bruožai koordinavimo ir institucijų komplementarumo aspektais. Analizei keliami du uždaviniai: (1) pateikti Lietuvos politinės ekonomijos tyrimus, kuriuose taikyta KĮ prieiga kaip analizės įrankis; (2) atlikti Lietuvos institucinių sferų analizę, pasitelkiant kitų mokslininkų atliktus tyrimus ir antrinius empirinius duomenis. Įgyvendinant minėtus uždavinius siekiama atsakyti į šiuos klausimus: (1) kaip KĮ prieigos literatūroje apibrėžiama kapitalizmo Lietuvoje tipologinė priklausomybė ir jo kaitos sąlygos?; (2) kokios institucijos formuoja ekonominių veikėjų elgesį ir kokią koordinavimo būdą jos palaiko?; (3) ar Lietuvos politinės ekonomijos institucijos yra komplementarios?

2.1. Kapitalizmo įvairovės prieigos taikymo Lietuvai literatūros analizė

Toliau pristatomi kapitalizmo Lietuvoje tyrimų KĮ prieigos požiūriu rezultatai.

Lane'as (2007) pokomunistinę transformaciją patyrusių Vidurio ir Rytų Europos valstybių analizėje Lietuvą priskiria grupei valstybių, kurių politinės ekonomijos yra artimiausios vakarietiškos ir kurios pasižymi išplėta rinkos ekonomika, didele privačiojo kapitalo dalimi bei dalyvavimu globalioje ekonomikoje. Svarbus šių valstybių bruožas yra silpnai išvystytos kapitalo rinkos – tuo jos skiriasi nuo anglosaksiškų LRE šalių, bet santykinai didelės gerovės valstybės – tuo jos panašios į kontinentinės Europos KRE valstybes. Šioje grupėje Lietuva priskiriama mažiau pažangių valstybių pogrupiui, kurioms būdingas mažesnis privatusis sektorius ir didesnis valstybės valdžios vykdomo koordinavimo lygis.

Lane'as ypač akcentuoja silpną kapitalo rinkų plėtotę. Daugelio pokomunistinių valstybių akcijų rinkos kapitalizacijos BVP procentais rodiklis, parodantis akcijų rinkoje prekiaujamų įmonių akcijų suminę vertę, ne tik nesiekia LRE šalių, kuriose kapitalo rinkos yra svarbi koordinavimo institucija, lygio, bet ir KRE šalių, kuriose ši institucija neatlieka pagrindinio koordinavimo vaidmens, lygio. Lietuvoje šis rodiklis yra apie 10 proc., palyginti, LRE jis paprastai sudaro 100 proc. ir daugiau, o KRE – ne mažiau 40 proc. Anot Lane'o, tokie maži akcijų biržos kapitalizacijos rodikliai rodo, kad šiose valstybėse, tarp jų ir Lietuvoje, vertybinių popierių rinka visai nedalyvauja ekonomikos koordinavime. Tokią Lane'o išvadą patvirtina ir vėlesni duomenys. 2012 m. šis rodiklis taip pat sudarė apie 10 proc., nors kiekvienais metais iki

tol ir fiksuoti tam tikri svyravimai, pavyzdžiui, 2005 ir 2006 metais jis buvo pakilęs į lygį, viršijantį 30 proc.⁵

Knello ir Srholeco (2007) tyrimas parodo pastangas įvertinti Vidurio ir Rytų Europos valstybėse susiformavusio kapitalizmo tipologinę priklausomybę ir ją palyginti su išsivysčiusiomis EBPO valstybėmis. Šiuo tikslu jie atlieka politinių ekonomijų koordinavimo laipsnio lyginamąjį matavimą, kuriam pasitelkia rinkos-strateginio koordinavimo skalę, tačiau jų tiriamos institucinės sąrangos, apimančios socialinę sanglaudą, darbo rinkos reguliavimą ir verslo reguliavimą, tik iš dalies atitinka KĮ prieigos institucines sferas.

Pagal bendrąjį koordinavimo indeksą, kuris lygus -3,8, Lietuva patenka į santykinai labiau rinkos priemonėmis koordinuojamų politinių ekonomijų grupę (santykinai labiau strategiškai koordinuojamų politinių ekonomijų indekso vertė yra teigiama). Rinkos koordinavimo laipsnis Lietuvoje yra vidutinis ir šiuo aspektu Lietuva artima tokioms šalims kaip Airija, Norvegija ir Belgija, tačiau gerokai atsilieka nuo tradicinių LRE valstybių, tokių kaip JAV, Jungtinė karalystė ar Kanada, kuriose šis indeksas siekia nuo -5,8 iki -9,8. Didžiausią svorį tokioje Lietuvos bendro koordinavimo indekso vertėje sudaro gana liberalios verslo reguliavimo institucijos (-2,5), operacionalizuojamos per valstybės reguliavimo laipsnį, apimančią procedūrų, reikalingų verslui pradėti ar registruoti nuosavybę, skaičių. Pagal verslo reguliavimo liberalumą Lietuva priskiriama valstybių grupei, kuriai taip pat priklauso beveik visos EBPO ir tik kelios Vidurio ir Rytų Europos valstybės, ir kurioje vėlgi, tradicinės LRE valstybės turi dar liberalesnį reguliavimą, o tradicinės KRE – mažiau liberalų. Nemažą svorį Lietuvos koordinavimo indekse sudaro socialinės sanglaudos indeksas, kuris yra neigiamas (-1,3) ir kuris parodo santykinai aukštą socialinės sanglaudos liberalumo laipsnį – santykinai didelę pajamų nelygybę bei santykinai nedidelį persikirstymo lygį, apmokestinant fizinius ir juridinius asmenis. Socialinės sanglaudos atžvilgiu Lietuva priskiriama tai pačiai liberalią sąrangą turinčių valstybių grupei, kaip ir didžioji dauguma Vidurio ir Rytų Europos valstybių. Beveik visų išsivysčiusių EBPO valstybių socialinė sanglauda yra labiau koordinuojama strategiškai (jų indeksų vertės yra teigiamos), išskyrus kelias tradicines LRE, iš kurių didžiausią nuokrypį į liberalumo pusę turi JAV – jos indeksas toks pats, kaip ir Lietuvos (-1,3). Lietuvos darbo rinkos reguliavimo indeksas yra artimas nuliui ir tai reiškia, kad Lietuvoje šių institucijų formuojamų santykių lankstumas yra vidutiniškas: jis gerokai mažesnis už LRE valstybių ir kai kurių aukštu darbo rinkos lankstumu pasižyminčių KRE valstybių (pavyzdžiui, Danijos, Olandijos, Belgijos), bet gerokai didesnis už Pietų Europos valstybių ir tradicinių KRE – Vokietijos ir Prancūzijos.

⁵ Pasaulio Banko duomenys, prieiga internete http://data.worldbank.org/indicator/CM.MKT.LCAP.GD.ZS?order=wbapi_data_value_2012+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=desc, žiūrėta 2013.12.06.

Galima išskirti keletą Knello ir Srholeco tyrimo ribotumų. Pirma, tyrime naudojamas kitoks institucinių sferų rinkinys, nei KĮ prieigoje, o tai neleidžia susidaryti išsamaus vaizdo apie visas institucines sferas bei įvardyti kapitalizmo Lietuvoje tipologinę priklausomybę. Antra, pasirinktos institucinės sferos apibrėžiamos per nedidelį skaičių kintamųjų (kiekvienai sferai naudojama po keturis) ir tai neleidžia išsamiai atskleisti šių sferų vidinės institucinės sąrangos kompleksiskumo. Pastarąjį ribotumą pripažįsta patys autoriai ir, stengdamiesi jį įveikti, papildomai pateikia atskirą vienos institucinės sferos – darbo santykių – analizę. Šioje analizėje darbo santykiai operacionalizuojami kitokiu kintamųjų rinkiniu, nei darbo rinkos reguliavimas ankstesnėje analizėje, o šio rinkinio pagrindą sudaro kolektyvinių susitarimų paplitimas. Pateikti duomenys rodo, kad Lietuvos darbo santykiai pasižymi žemu kolektyvinio dalyvavimo ir kolektyvinių susitarimų lygiu, ką liudija: (1) mažas profesinių sąjungų tankumas (15 proc.); (2) mažas kolektyvinių susitarimų paplitimas (10 proc.); (3) vyrauja darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas įmonės lygmenyje, minimalus darbo užmokestis nustatomas valstybės mastu, o šakiniai kolektyviniai susitarimai yra nepaplitę. Akivaizdu, kad šios charakteristikos Lietuvos darbo santykiams suteikia aukštesnį liberalumo laipsnį, nei prieš tai pateiktas darbo rinkos reguliavimo indeksas.

Norkus (2008a) Lietuvos politinę ekonomiją priskiria LRE tipui, tačiau nebrandžiai ir negrynai jo formai, turinčiai atskirų kontinentinės Europos KRE ir Viduržemio jūros šalių kapitalizmo bruožų. Norkus pateikia tokius argumentus, kurie įrodo Lietuvos politinės ekonomijos artumą LRE tipui: (1) mažas darbuotojų kolektyvinio atstovavimo laipsnis – Lietuvoje tik 15 proc. darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai ir tik 13 proc. darbuotojų darbo užmokestis yra nustatomas kolektyvinėmis sutartimis (2003–2004 m. duomenys); (2) nėra privalomo darbuotojų atstovavimo įmonių valdybose; (3) sumažėjęs profesinio techninio ir išaugęs aukštojo universitetinio išsilavinimo populiarumas, o tai reiškia, kad orientuojamasi į bendrąsias kompetencijas, kurios menkai pritaikytos prie konkrečios įmonės poreikių; (4) menkas darbuotojų lojalumas įmonėms ir maža, lygi 7,6 metams, vidutinė darbo vienoje įmonėje trukmė (1999 m. duomenys); (5) susiskaldžiusios darbdavių organizacijos; (6) silpnos korporatistinės institucijos, o trišalės derybos dėl galios asimetrijos vyriausybės bei verslo naudai neatneša realios naudos ir nepasiekia socialiai produktyviausių susitarimų.

Norkaus teigimu, pagrindiniai požymiai, kurie vis dėlto neleidžia Lietuvos laikyti grynąja LRE, yra susiję su įmonių valdymo sistema. Pirma svarbi jos ypatybė yra neišvystytos kapitalo rinkos. Pagal kapitalizacijos ir sandorių vertės rodiklius Lietuva, ką akcentavo ir Lane'as (2007), keletą kartų atsilieka ne tik nuo charakteringų LRE šalių – JAV ir Didžiosios Britanijos, bet ir nuo KRE šalių. Tai rodo, kad tik nedaugelio Lietuvos įmonių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržoje ir įmonių nuosavybės teisių kaita yra nedidelė. Antra ypatybė yra

susijusi su įmonių nuosavybės struktūra. Lietuvoje itin populiarī įmonės teisinė forma yra uždaroji akcinė bendrovė, kurios savininkas kartu yra ir įmonės vadovas. Pagal šiuos bruožus lietuviškas kapitalizmas skiriasi tiek nuo LRE akcininkų kapitalizmo, tiek nuo KRE suinteresuotų grupių kapitalizmo.

Kalbėdamas apie Lietuvos politinės ekonomijos ateities raidą, Norkus mano, kad ji išlaiko judėjimą LRE kryptimi. Jo teigimu, tai parodo pastarojo meto pensijų ir aukštojo mokslo reformos, kurioms vykstant sukurti privatūs pensijų fondai ir išplėstos mokamos studijos, tačiau šios reformos ne tiek sprendžia socialinės politikos ar aukštojo mokslo kokybės problemas, bet skatina akcijų biržos ir kredito santykių plėtrą. Pagrindinė priežastis, kodėl Lietuva neartėja prie KRE, kuri laikoma ne mažiau ekonomiškai pajėgi, tačiau socialiai teisingesnė, ir kodėl neturi galimybių jos link artėti, Norkaus teigimu, yra socialinio kapitalo, kuris išreiškiamas bendruoju pasitikėjimu, trūkumas Lietuvos visuomenėje.

Kuokštis (2011a; 2011b), spręsdamas Lietuvos ir kitų Baltijos valstybių politinių ekonomijų tipologizavimo problemą, išplečia KĮ tipologiją, išskirdamas papildomą tipą – „lanksčią rinkos ekonomiką“ kaip specifinį baltiškąjį tipą. Kuokščio teigimu, tokį žingsnį visų pirma lėmė Lietuvos klasifikavimo kaip LRE akivaizdžios problemos, kurios apima ne tik Norkaus (2008a) įvardytas neišvystytas kapitalo rinkas ir įmonių nuosavybės struktūros specifiką, bet ir kitus požymius: (1) Lietuvoje ekonomikoje vyrauja mažo ir vidutinio dydžio įmonės, kurios sukuria didžiąją dalį pridėtinės vertės; (2) Lietuvos politinės ekonomijos inovaciniai gebėjimai yra per silpni, kad ją būtų galima klasifikuoti radikaliu - inkrementinės inovacijos ašyje; (3) gamybos struktūroje dominuoja paslaugos ir nesudėtinga, nekvalifikuoto darbo reikalaujanti gamyba; (4) Lietuvos makroekonominiam režimui būdingas valiutų valdybos modelis, palaikantis monetarinį stabilumą. Šie požymiai kartu su liberalia ir lanksčia darbo rinka, vyraujančia orientacija į bendruosius įgūdžius ir maža gerovės valstybe Lietuvos politinę ekonomiką daro ypač lanksčią, o ją sudarančią institucinę sąrangą komplementarią ir užtikrinančią Lietuvos įmonių lyginamąjį pranašumą žemos pridėtinės vertės produkcijos gamyboje.

Pagrindinė problema, kurią galima išvelgti lanksčiosios rinkos ekonomikos kaip naujo tipo išskyrime, yra ta, kad Kuokštis nepagrindžia, koku unikaliu, nei LRE, nei KRE nebūdingu koordinavimo mechanizmu šis naujasis tipas pasižymi. Priešingai, pats autorius teigia, kad Lietuvoje vyrauja rinkos koordinavimas, be to, daugeliu kitų požymių naujasis tipas nesiskiria nuo LRE, kuriam taip pat būdingas didelis lankstumas.

Martinaitis (2010) analizuoja Vidurio ir Rytų Europos valstybėse dėl pokomunistinės transformacijos susiformavusias švietimo ir profesinio mokymo sistemas. Jas įvardija „įgūdžių formavimo sistemomis“ ir koncentruojasi į tai, kokių įgūdžių ugdymą – specifinių ar bendrųjų –

šios sistemos yra orientuotos tiriamose valstybėse bei kokios komplementarios institucijos kitose institucinėse sferose teikia paramą šiai orientacijai.

Martinaičio teigimu, Lietuvos įgūdžių formavimo sistema orientuota ne tiek į specifinius įgūdžius, kiek į bendruosius. Pirmąją teiginio dalį pagrindžia žemas studentų, darbuotojų ir darbdavių dalyvavimo laipsnis profesinio mokymo sistemoje: (1) Lietuva turi vieną mažiausių studentų, studijuojančių profesinio mokymo įstaigose (ISCED 3VOC), dalį tarp visų ISCED 3 lygyje studijuojančių studentų – 30 proc. (pavyzdžiui, tradicinėse KRE šis rodiklis viršija 50 proc.⁶); (2) neišvystyta ir neinstitutionalizuota profesinio mokymosi darbo vietoje sistema; (3) darbdaviai nelinkę investuoti į darbuotojų tęstinį profesinį mokymą – tokia mokyme dalyvaujančių darbuotojų dalis nesiekia 20 proc. (pavyzdžiui, ES vidurkis yra beveik 40 proc.⁷). Antroji teiginio dalis apie orientaciją į bendruosius įgūdžius pagrindžiama šiais rodikliais: (1) santykinai didelė studentų, studijuojančių universitetinėse aukštosiose mokyklose (ISCED 5A), dalis 18–26 metų amžiaus grupėje – 24 proc.; (2) didelė universitetinių aukštųjų mokyklų studentų dalis studijuoja socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse – beveik 34 proc.; (3) didelė tretinį išsilavinimą (ISCED 5-6) socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse įgijusių individų dalis nedirba pagal įgytą specialybę – beveik 26 proc.; (4) didelė neformaliame švietime dalyvaujančių suaugusiųjų dalis studijuoja socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse – beveik 25 proc.

Martinaitis taip pat atlieka darbo santykių ir santykių tarp įmonių institucinių sferų analizę, kurios rezultatai parodo, kad Lietuvai būdingas santykinai žemas apsaugos nedarbo atveju laipsnis, žemas užimtumo stabilumas bei silpnai išplėtoti kolektyviniai darbo santykiai. Tokią išvadą pagrindžia šie rodikliai: (1) vidutiniškai žemas darbo netekusių žmonių prieinamumo prie nedarbo išmokų laipsnis; (2) nedarbo išmokos kompensuoja nedidelę dirbant turėtų ir prarastų pajamų dalį; (3) aukštas darbuotojų mobilumo darbo rinkoje laipsnis; (4) darbdavių asociacijos yra silpnos ir neatlieka kolektyvinio darbo santykių koordinavimo; (5) vyrauja įmonės, o ne šakos ar visos ekonomikos lygmens derybos dėl darbo užmokesčio.

Problema, kurią galima išvelgti Martinaičio tyrime, yra ta, kad Lietuvos įgūdžių formavimo sistemos orientaciją į bendruosius įgūdžius parodantys rodikliai visos ES kontekste nėra išskirtiniai, charakteringai nesiskiria nuo valstybių, kurios tradiciškai nelaikomos orientuotomis į bendruosius įgūdžius rodiklių (pavyzdžiui, Vokietijos) ir atitinka ES vidurkį. Tačiau specifinių įgūdžių atveju tendencija labai ryški – Lietuvos orientacija į specifinius

⁶ CEDEFOP duomenys, 2011 m., prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Images-ContentManagement/121_voceduc_educ_ipart_2013_10_03.jpg, žiūrėta 2013.12.06.

⁷ CEDEFOP duomenys, 2010 m., prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/131_Part_in_CVT_trng_cvts4_2013_10_16.jpg, žiūrėta 2013.12.06.

įgūdžius yra viena mažiausių tarp ES valstybių ir gerokai atsilieka nuo ES vidurkio. Todėl tiksliau būtų teigti, kad šiuo atveju nepakanka duomenų įvardyti arba pateikti duomenys neparodo, kad Lietuva yra itin orientuota į bendruosius įgūdžius, tačiau duomenys aiškiai rodo, kad Lietuva yra itin *neorientuota* į specifinius įgūdžius. Galima daryti prielaidą, kad būtent dėl šios priežasties – nepakankamo bendrųjų įgūdžių operacionalizavimo ar duomenų neprieinamumo – Martinaičiui nepavyko kiekybiškai patvirtinti KĮ prieigos pagrindu formuluotos hipotezės apie žemo apsaugos nedarbo atveju laipsnio ir žemo užimtumo stabilumo komplementarumą su į bendruosius įgūdžius orientuota įgūdžių formavimo sistema, nors kita hipotezė – aukštas apsaugos nedarbo atveju laipsnis ir aukštas užimtumo stabilumas teikia paskatas įgyti specifinius įgūdžius – buvo patvirtinta.

Vėlesniame tyrime Norkus (2012) remiasi sintetiniu požiūriu, susiejančiu KĮ prieigos taikymo Vidurio ir Rytų Europos valstybėms naujausius darbus, ypač Nölke'ės ir Vliegentharto (2009) studiją, ir Dorothee Bohle ir Bela Greskovitso (pvz., 2006; 2007a; 2007b; 2007c) Vidurio ir Rytų Europos valstybėms taikomą pasaulio ekonomikos sistemos požiūrį. Nölke'ė ir Vliegenthartas argumentuoja, kad Višegrado valstybių institucinės sąrangos yra unikalios, pasižymi ilgalaikiu stabilumu ir turi būti traktuojamos kaip atskiras KĮ tipologijos tipas – priklausoma rinkos ekonomika (PRE, plačiau žr. disertacijos įvadą). Bohle ir Greskovitsas pagrindžia, kad pagal gamybos struktūrą Višegrado valstybės priskirtinos pusiau branduolio valstybėms, kurios specializuojasi sudėtingos sunkiosios ir lengvosios pramonės produkcijos gamyboje, o Baltijos valstybės – pusiau periferinėms valstybėms, kurios specializuojasi nesudėtingoje lengvosios pramonės produkcijoje. Atsižvelgdamas į šias plėtotas Norkus argumentuoja, kad, pirma, originaliosios KĮ prieigos taikymas Baltijos valstybėms ir jų identifikavimas kaip esančių arčiau LRE, kaip tai daroma ankstesniame tyrime (Norkus, 2008a), yra problemiškas, nes Baltijos valstybės nėra technologinio priešakio valstybės ir jų ekonominis augimas nesiremia inovacijomis ir ypač radikaliomis inovacijomis, kurios yra išskirtinis LRE bruožas. Antra, Baltijos valstybės taip pat turi būti tipologizuojamos kaip PRE, tačiau dėl Baltijos valstybių ekonominės politikos fokuso į makroekonominį stabilumą, kuris remiasi monetariniu stabilumu ir fiskaline drausme, jos priskirtinos fridmaniškajam PRE potipiui. Šis potipis atskiria Baltijos valstybes nuo Višegrado valstybių, kurių ekonominės politikos ilgalaikis fokusas yra kryptingas aukštos kokybės pramonės investicijų pritraukimas bei vietinės pramonės modernizavimas, ir kurias Norkus priskiria porteriškajam PRE potipiui. Lietuvos priskyrimą vienam iš PRE potipių lemia tai, kad Lietuva turi lyginamąjį institucinį pranašumą darbui imlios, bet nesudėtingos lengvosios pramonės produkcijos gamyboje ir pagal tai ji yra pusiau periferinė pasaulio ekonominės sistemos valstybė.

Esamą fridmaniškąjį PRE kapitalizmą Lietuvoje Norkus mato kaip stabilų ir jo kaitos neprognozuoja. Kapitalizmo Lietuvoje artėjimas prie KRE, kuriai jis teiktų prioritetą dėl užtikrinamos didesnės socialinės gerovės, laikomas mažai tikėtinu dėl radikalių istorinių pasirinkimų pokomunistinės transformacijos take, lėmusių pramoninės gamybos, kolektyvinio atstovavimo bei specialiųjų kompetencijų nynykimą, taip pat dėl į makroekonominį stabilumą orientuotos ekonominės politikos ir mažėjančios gerovės valstybės. Artėjimo prie LRE didžiausia kliūtimi laikomi žemi inovaciniai gebėjimai. Todėl kapitalizmas Lietuvoje ir toliau išliks pusiau periferinis fridmaniškasis PRE, tačiau net ir šiai pozicijai pasaulio ekonomikos sistemoje, kuri yra grindžiama konkurencingumu nesudėtingos lengvosios pramonės produkcijos gamyboje, galimai kils grėsmė dėl stiprėjančios Azijos valstybių konkurencijos.

Nölke'ė ir Vliegenthartas, išskirdami PRE kaip atskirą KĮ tipologijos tipą, padaro svarbų analitinį progresą, sprenddami Vidurio ir Rytų Europos valstybių tipologizavimo problemą, kurios nebuvo pajėgi išspręsti originalioji KĮ prieiga, idealiųjų tipų neatitinkančius atvejus apibrėždama tiesiog kaip mišrius. Vis dėlto PRE išskyrimas į atskirą tipą kritikuotinas dviem aspektais (taip pat žr. I.4.2 poskyrį). Pirma, suardomas KĮ tipologijos koordinavimo dualumas, argumentuojant, jog PRE charakterizuoja alternatyvus ekonominės veiklos koordinavimo mechanizmas, kuriuo yra tarptautinių korporacijų hierarchijos, tačiau autoriai nepateikia pagrįstų empirinių įrodymų apie tokio koordinavimo mechanizmo veikimą ir mastą visose institucinėse sferose ir taip pat įrodymų, kad rinkos ar strateginis koordinavimas yra mažiau paplitęs. Antra, autoriai suponuoja PRE ilgalaikį stabilumą, kuris, kaip ir originaliosios KĮ prieigos idealiųjų tipų atveju, yra lemiamas komplementarių institucijų ir lyginamojo institucijų pranašumo, tačiau nepateikia jokios PRE ateities kaitos ar konvergencijos su kitais tipais analizės. Tuo tarpu tik tokia analizė galėtų atmesti originaliosios KĮ prieigos dvigubos konvergencijos tezę, kas implicitiškai yra padaroma, ir patvirtinti PRE ilgalaikį stabilumą bei naujojo tipo išskyrimo pagrįstumą.

Dvigubos konvergencijos tezė taip pat iškelia naujų klausimų kapitalizmo Lietuvoje analizėje. Norkus, priskirdamas Lietuvą fridmaniškajai PRE ir numatydamas jos stabilumą, taip pat implicitiškai atmets dvigubos konvergencijos tezę, argumentuodamas, kad Lietuva yra pusiau periferinė valstybė ir jai trūksta inovacinių gebėjimų. Tačiau lieka atviras klausimas – kas lemia inovacinių gebėjimų trūkumą ir kas lemtų jų didėjimą? Arba, formuluojant klausimą kitaip, kas lemtų Lietuvos turimo lyginamojo institucinio pranašumo kaitą ir „perkeltų“ Lietuvą iš pasaulio ekonominės sistemos pusiau periferijos į branduolį? Originalioji KĮ ir jos dvigubos konvergencijos tezė pateikia atsakymą, tačiau pasitelkdama „atvirkščią“ argumentą. Pagal šį argumentą inovaciniai gebėjimai nėra konvergencijos sąlyga, bet – jos rezultatas. Tai yra vykstant dvigubai konvergencijai, MRE valstybių institucijos taps vis labiau vieningos

koordinavimo tipo atžvilgiu ir tai lems didėjantį institucijų komplementarumą bei atitinkamų inovacinių gebėjimų formavimąsi. Žinoma, kaip ir formuluota šios disertacijos įvade, neatmestinas ir trečias scenarijus, pagal kurį Lietuvos institucinė struktūra keisis, tačiau ši kaita neves prie konvergencijos su idealiaisiais tipais. Tad, nors Norkaus analizė ir išplėtė supratimą apie galimas kapitalizmo Lietuvoje ateities trajektorijas, tačiau klausimas apie jo stabilumą, konvergenciją ir kaitą išlieka atviras.

2.2. Kapitalizmo įvairovės priegos taikymo Lietuvai neišnaudotos galimybės

Apibendrinant aukščiau pateiktą literatūros analizę teigtina, kad kapitalizmo Lietuvoje tyrimu, kuriuose būtų taikoma KĮ prieiga, nėra daug, tačiau esami teikia vertingų įžvalgų apie kapitalizmo Lietuvoje tipą ir institucinės sąrangos ypatumus lyginamajame ir istoriniame kontekste. Mokslininkai sutaria, kad tiek praėties reformos, tiek dabarties institucinė struktūra parodo, jog Lietuvoje vyrauja LRE artimi instituciniai bruožai, nors kapitalizmas Lietuvoje ir negali būti priskirtas grynajai LRE. Tai reiškia, kad santykiai tarp ekonominių veikėjų didžiojoje institucinių sferų dalyje yra koordinuojami rinka, o šį koordinavimą palaikanti institucinė struktūra yra artima išsivysčiusių LRE valstybių institucinei struktūrai. Ypač akcentuojamas Lietuvos darbo santykių liberalumas, kuriam būdingas žemas darbuotojų kolektyvinio atstovavimo laipsnis, bei švietimo ir profesinio mokymo orientacija į bendruosius įgūdžius. Pagrindinis Lietuvos institucinis skirtumas nuo išsivysčiusių LRE yra neišplėtotą kapitalo rinka ir santykinai didelė valstybės valdžios vykdomo koordinavimo įtaka kai kuriose institucijose, pavyzdžiui, darbo santykių formaliaame reglamentavime.

Atkreiptinas dėmesys, kad kapitalizmo Lietuvoje tyrimuose lieka nepaliestų arba nepakankamai išplėtotų aspektų. Pirma, politinę ekonomiką sudaro tarpusavyje susijusios institucinės sferos, kiekviena kurių savo ruožtu yra kompleksiškas susijusių institucijų rinkinys. Analizuoti autoriai pasirenka skirtingas strategijas tvarkytis su šiuo kompleksišku: (1) išskirdami vieną ar kelias institucijas visose institucinėse sferose ir atlikdami lyginamąją kokybinę analizę kapitalizmo tipo atžvilgiu, kaip tai darė Norkus; (2) išskirdami vieną ar kelias institucijas keliose, bet ne visose institucinėse sferose, kaip darė Lane'as ir Kuokštis, arba pasirinkdami kitokį institucinių sferų rinkinį ir atlikdami kiekybinę lyginamąją analizę koordinavimo būdo atžvilgiu, kaip tai darė Knellas ir Srholecas; (3) vienoje institucinėje sferoje išskirdami didelį skaičių institucijų ir atlikdami tarpinstitucinių ryšių bei komplementarumo tarp pasirinktos institucinės sferos ir kitų institucinių sferų institucijų kokybinę ir kiekybinę lyginamąją analizę, kaip tai darė Martinaitis. Kiekviena strategija yra produktyvi ir leidžia užčiuopti svarbius kapitalizmo Lietuvoje institucinius bruožus. Tačiau metodologiškai ideali

strategija turėtų apimti didelio skaičiaus svarbiausių institucijų visose penkiose institucinėse sferose analizę koordinavimo, institucijų komplementarumo ir kapitalizmo tipo aspektais.

Akivaizdu, kad strategijos pasirinkimą paprastai nulemia tam tikri metodologiniai aspektai. Lyginamųjų kapitalizmo studijų srityje, kaip suponuoja pats pavadinimas, labiausiai paplitusi tyrimo forma yra lyginamasis tyrimas ir tai turi implikacijų konkrečiau atvejo analizės „pločiui“ ir „gyliui“, t. y. analizuojamų ir su kitomis politinėmis ekonomijomis lyginamų institucinių sferų ir institucijų jose skaičiui. Šis „plotis“ ir „gylis“ paprastai yra atvirkščiai proporcingas lyginamų atvejų skaičiui dėl dviejų priežasčių: dėl lyginamojo tyrimo sudėtingumo ir dėl patikimų bei palyginamų duomenų prieinamumo. Pastaroji problema paprastai sprendžiama pasitelkiant statistikos biurų ir tarptautinių organizacijų statistinius duomenis, kurie įgalina lyginimą, tačiau, viena vertus, gali ribotai reprezentuoti kai kurias institucines sferas, tad tyrėjo akiratį riboja duomenų prieinamumas, kita vertus, suteikia ribotas individualių atvejų rezultatų interpretacijos galimybes. Pavyzdžiui, Martinaičio atliktoje bendrųjų įgūdžių analizėje yra prieinami duomenys apie aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusių ir jį įgijusių tam tikrose studijų srityse individų skaičių, bet duomenys nerodo išskirtinio Lietuvos polinkio į bendruosius įgūdžius visos ES kontekste. Nepaisant to, tyrėjo intuicija ir turima profesinė patirtis Lietuvoje įgalina daryti išvadą apie didesnę Lietuvos orientaciją į bendruosius įgūdžius. Arba dar vienas pavyzdys – lyginamieji duomenys akivaizdžiai parodo, kad Lietuvos kapitalo rinkos yra neišvystytos ir akcijų rinkos kapitalizacijos rodikliai yra žemesni ne tik už LRE, bet ir KRE valstybių. Šis faktas akivaizdžiai liudija ir tyrinėtojų pasitelkiamas kaip įrodymas, kad rinka Lietuvoje nekoordinuoja įmonių valdymo institucinės sferos. Tačiau šie duomenys nieko nepasako apie tai, kokių būdu visgi santykiai šioje sferoje yra koordinuojami, nes įmonės kažkokių būdu finansuojamos, jų nuosavybės teisės perleidžiamos, jos palaiko santykius su savo akcininkais ar kitomis suinteresuotomis grupėmis. Dar kitas pavyzdys – teigiama, kad nemažas Lietuvos darbo santykių liberalumas ir lankstumas kyla iš to, kad didelė šių santykių dalis yra neformali, t. y. darbuotojų samdymas, atleidimas, atlyginimo nustatymas ir pan. įgyvendinami nesilaikant darbo formalumų (Woolfsfon, 2007). Šiuo atveju svarbi problema yra ne tai parodantys palyginami ir patikimi duomenys – jų tiesiog nėra, bet bent apytiksliai indikatorių, parodančių šio reiškinio mastą, turėjimas.

Antras aspektas, kuris esamuose kapitalizmo Lietuvoje tyrimuose mažiau akcentuojamas – tai institucijų kaita ateityje. Visi analizuoti autoriai didelį dėmesį skiria dabarties institucinei struktūrai ir jos istoriniam determinuotumui, koncentruojantis į pereinamojo laikotarpio reformas, jų radikalumą ir šoko terapiją, dabarties institucijų priklausomybę nuo tako. Tai rodo, kad kapitalizmo Lietuvoje tyrimuose vyrauja istorinio institucionalizmo analizė, kuri konstatuoja esamą kapitalizmo Lietuvoje būklę ir pateikia kelią, kuriuo iki jos buvo ateita.

Tačiau šie tyrimai mažai skiria dėmesio tam, kokią kaitą skatinantį išorinį spaudimą patiria Lietuvos institucinė struktūra dabartyje ir kokios egzistuoja vidinės kaitos sąlygos. Pirmuoju atveju turimi omenyje Lietuvos dalyvavimo globalioje ekonomikoje ir priklausymo ES efektai, o antruoju – politinių ir ekonominių veikėjų veiksmai, tiesiogiai lemiantys institucijų kaitą ar jai sudarantys sąlygas. Viena iš nedaugelio pastangų yra jau minėta Norkaus (2012) išvada apie kapitalizmo Lietuvoje dabartinio institucinio modelio stabilumą ir argumentavimas, kodėl nevyks jo artėjimas prie LRE arba KRE.

Trečias neišplėtotas aspektas susijęs su valstybės valdžios vaidmeniu koordinuojant santykius tarp ekonominių veikėjų. Pripažįstama, kad Lietuvoje valstybės valdžios vaidmuo kuriant ir palaikant politinės ekonomijos institucijas yra aktyvus ir reikšmingas, tačiau šis vaidmuo retai įtraukiamas į koordinavimo analizę kaip viena iš strateginio koordinavimo formų. Aišku, atskiras klausimas, ar ši forma yra tokia pat socialiai produktyvi kaip ir strateginis koordinavimas, kylantis iš efektyviai veikiančių korporatistinių institucijų, kuriose valstybės vaidmuo pasyvus, tačiau ji yra svarbi. Pavyzdžiui, tam tikri darbo santykių Lietuvoje aspektai, tokie kaip darbuotojų samdymo, atleidimo, darbo laiko nustatymo, minimalios mėnesinės algos (MMA) privalomumas ir dydis bei kiti aspektai, yra reglamentuojami ir kontroliuojami valstybės valdžios priimtais teisės aktais politikos formavimo ir įgyvendinimo procese ir tai leidžia šiuos aspektus traktuoti kaip koordinuojamus strategiškai. Tad darbo santykių Lietuvoje apibrėžimas kaip lanksčių, tai yra koordinuojamų rinka, yra sąlyginis, nes formaliame institucinių taisyklių lygmenyje jie yra koordinuojami strategiškai valstybės valdžios.

Ketvirtas aspektas, į kurį svarbu atkreipti dėmesį, kyla iš anksčiau jau akcentuoto institucinių sferų kompleksiskumo. KĮ prieigos teorinis karkasas suponuoja, kad idealiuose kapitalizmo tipuose institucinę sferą sudarančios institucijos veikia pagal tą pačią koordinavimo logiką, o mišrių atvejų institucines sferas sudaro įvairų koordinavimą palaikančios institucijos. Lietuvoje charakteringas to pavyzdys yra darbo santykių sfera, kurios formalios samdos sąlygų ir MMA institucijos yra koordinuojamos strategiškai valstybės valdžios, tačiau kiti darbo santykių aspektai – vienas iš jų už MMA didesnio atlyginimo nustatymas – yra formuojami įmonės lygyje individualiu darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tai yra jie koordinuojami rinkos. Be to, darbdaviai ir darbuotojai taip pat pasitelkia neformalias institucines praktikas, kurios tampa įmanomos dėl formalių institucinių taisyklių įtvirtinimo netobulumo, ir kurios darbuotojų samdos sąlygas daro lankstesnėmis ir koordinuojamomis rinkos. Tokiu būdu analizuojant darbo santykių sferą Lietuvoje būtina atkreipti dėmesį į tai, kad abu koordinavimo būdai – rinkos ir strateginis – gali būti svarbūs ir paplitę, o darbdaviai ir darbuotojai turi tam tikrą autonomiją pasirinkti tiek tarpusavio santykių koordinavimo būdą, tiek pasitelkiamas institucijas, t. y. ar

savo santykius koordinuoti strategiškai, remiantis formaliomis institucijomis, ar rinkta, remiantis neformaliomis institucijomis.

2.3. Kapitalizmo Lietuvoje institucinių sferų analizė

Toliau pateikiama kapitalizmo Lietuvoje institucinių sferų analizė, kurioje stengiamasi atsižvelgti į daugelį aukščiau išvardytų neišplėtotų aspektų kapitalizmo Lietuvoje tyrimuose. Analizė bus atliekama išskiriant KĮ prieigos institucines sferas sudarančias institucijas, pasirėmus antriniais duomenų šaltiniais pateikiant jų charakteringas ypatybes ir identifikuojant, kokie veikėjai jas sukuria ir palaiko jų veikimą. Kiekviena institucija taip pat bus analizuojama papildomais dviem aspektais: (1) institucijos svarba santykių toje institucinėje sferoje formavimui, šią svarbą vertinant trijų įverčių skalėje – didelė, vidutinė ar maža; ir (2) institucijos palaikomas koordinavimo būdas – rinkos ar strateginis, o kai kuriais atvejais ir hierarchinis.

2.3.1. Darbo santykiai

Pagrindinės darbo santykių institucijos Lietuvoje yra: (1) formalios darbo santykių institucinės taisyklės; (2) neformalios darbo santykių institucinės praktikos; (3) darbuotojų MMA; (4) didesnio už MMA darbo užmokesčio nustatymas; (5) darbuotojų kolektyvinis atstovavimas; ir (6) darbo rinkos politikos priemonės. Jos pateiktos 2 lentelėje.

Darbo santykių Lietuvoje pagrindą sudaro formalios darbo santykių institucinės taisyklės, toliau – formalus reglamentavimas, apimančios valstybės valdžios formuojamą ir įgyvendinamą darbo santykių reguliavimą LR Darbo kodeksu (DK) ir jo nuostatų vykdymą prižiūrinčiomis valstybės įstaigomis. DK nuostatos yra universalios ir vienoda apimtimi galioja viešajam ir privačiajam sektoriui, įskaitant visas veiklos sritis ir gamybos šakas. Lyginamieji tyrimai rodo, kad formalaus reglamentavimo Lietuvoje pagrindinės charakteristikos yra nelankstumas ir aukštas užimtumo saugumas⁸. Nelankstumas reiškiasi tuo, kad formaliame reglamentavime leidžiamos darbo santykių praktikos apibrėžiamos griežtai ir siaurai, darbdaviams ir darbuotojams suteikiamos minimalios galimybės pasitelkti lankstesnes darbo santykių praktikas. Pasaulio ekonomikos forumo (PEF)⁹ vertinimu, pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo lankstumą formaliam reglamentavimui Lietuvoje skiriama 130 vieta iš 148. Užimtumo saugumas kyla iš griežto darbuotojų atleidimo sąlygų reglamentavimo, kuris nustato santykinai ilgą įspėjimo apie atleidimą laikotarpį ir dideles išeitines išmokas – minėtame PEF tyrime pagal išeitinių išmokų dydį Lietuvai skiriama 111 vieta. Kadangi formalus reglamentavimas taikomas

⁸ World Bank, 2007; World Economic Forum, 2013; European Company Survey, 2009a; 2009b; 2009c.

⁹ World Economic Forum, 2013.

visiems be išimties darbo santykiams, tai šios institucijos svarba laikytina didele. DK įgyvendinimą ir keitimą atlieka LR Vyriausybė ir jai pavaldžios įstaigos, vykdydamos konsultacijas su profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovais LR Trišalėje taryboje. Dėl šios priežasties formaliu reglamentavimu grindžiami darbo santykiai yra koordinuojami strategiškai visos ekonomikos mastu per nacionalinės politikos formavimo ir įgyvendinimo procesą.

2 lentelė. Darbo santykių institucijos Lietuvoje

Institucija	Charakteringos ypatybės	Instituciją kuria ir palaiko	Koordinavimas	Institucijos svarba
Formalios darbo santykių institucinės taisyklės	Nelankstus reguliavimas, didelis užimtumo stabilumas, nepakankamas įtvirtinimas ^a	Valstybės valdžia, konsultuodamasi su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių asociacijomis	Strateginis	Didelė
Neformalios darbo santykių institucinės praktikos	Didelis lankstumas, mažas užimtumo stabilumas ^b	Darbdaviai ir darbuotojai	Rinkos	Didelė
Darbuotojų MMA	Nustatoma visos ekonomikos mastu ^c	Valstybės valdžia, konsultuodamasi su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių asociacijomis	Strateginis	Maža
Didesnio už MMA darbo užmokesčio nustatymas	Individualus lygmuo, didelis lankstumas ^d	Darbdaviai ir darbuotojai	Rinkos	Didelė
Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas	Žemas dalyvavimo profesinėse sąjungose laipsnis, nėra šakinių kolektyvinių sutarčių, retos įmonės lygmens kolektyvinės sutartys ^e	Darbuotojai, profesinės sąjungos, įmonės, valstybės valdžia	Strateginis	Maža
Darbo rinkos politikos priemonės	Nedidelė nedarbo draudimo trukmė, prieinamumas ir kompensavimo laipsnis, mažos išlaidos darbo rinkos politikos priemonėms ^f	Valstybės valdžia	Strateginis	Maža

Šaltinis: sukurta autoriaus. Pastabos:

a. LR Darbo kodeksas; Blažienė, 2013; World Bank, 2007; 2013; European Company Survey, 2009a; 2009b; 2009c; Eamets, Masso, 2005; Woolfson, 2007.

b. Usonis, 2012; Eamets, Masso, 2005; Woolfson, 2007, Martinaitis, 2010.

c. LR Darbo kodeksas; Blažienė, 2013, LR Statistikos departamentas.

d. Blažienė, 2013; European Company Survey, 2009a; Vetlov, Virickas, 2006.

e. Blažienė, 2013; European Company Survey, 2009a, Worker-participation.eu.

f. Gruževskis, Blažienė, 2012; Martinaitis, 2010; Kvist, 2013; Nedarbo socialinio draudimo įstatymas.

Formalaus reglamentavimo kaita jį liberalizuojant yra intensyvių diskusijų LR Seime ir tarp socialinių partnerių objektas. Šių diskusijų intensyvumą liudija LR 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 21¹⁰. Nepaisant tokio aktyvumo, pagrindinės DK nuostatos, kurias kaitos iniciatoriai laiko kliūtimi lankstesniems darbo santykiams¹¹, nesikeičia. Paskutinis didesnis bandymas keisti DK, siekiant didinti darbo santykių lankstumą, buvo 2012 m. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) teiktas įstatymo projektas. Jo aiškinamajame 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“¹². Nors šis įstatymo projektas taip pat nesiūlė radikalių DK kaitos, tačiau jis nebuvo priimtas.

Viena iš darbo santykių formaliaus reglamentavimo Lietuvoje ypatybių yra ribotas jo įtvirtinimas, kuris sudaro sąlygas darbo santykių neformalių institucinių praktikų formavimuisi ir egzistavimui. Pasitelkę šias institucines praktikas, darbuotojai ir darbdaviai tarpusavyje santykius koordinuoja tiesiogiai individualiame lygmenyje ir jomis pakeičia formalias institucines taisykles. Tokių neformalių praktikų pavyzdžiais 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 sunku, nes tiesioginiai tai parodantys duomenys dažniausia neprieinami, tačiau tyrinėtojai jas laiko paplitusiomis (Usonis, 2012; Eamets, Masso, 2005; Woolfson, 2007). Vienas iš netiesioginių indikatorių, parodančių 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 ir iš jų tik 1 proc. nutrauktos darbdavio iniciatyva (pagal DK 129 str.), išmokant priklausančias išeitines išmokas. Likusi absoliuti dauguma darbo sutarčių buvo nutrauktos darbuotojo pareiškimu (pagal DK 127 str.) be išeitinių išmokų (2011 m. duomenimis, šie skaičiai

¹⁰ Šaltinis: LRS, prieiga internete www.lrs.lt, žiūrėta 2014.03.12.

¹¹ Tokių nuostatų pavyzdžiai yra neleidimas sudaryti terminuotą sutartį nuolatiniam darbui, ilgi įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, didelės išeitinės išmokos, per dieną ir per savaitę leidžiamo dirbti laiko apribojimai.

¹² 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.

atitinkamai buvo 309 tūkst. ir 0,6 proc.)¹³. Darytina išvada, kad darbdaviai nesinaudoja formaliomis institucinėmis taisyklėmis, numatančiomis išeitinių išmokų mokėjimą atleidžiamiesiems darbuotojams, bet darbuotojus atleidžia remdamiesi tam tikromis per laiką susiformavusiomis ir darbuotojų pripažįstamomis neformaliosiomis praktikomis.

Nepaisant sunkumų įvertinant darbo santykių neformalių institucinių praktikų mastą, tyrinėtojai bendrame darbo santykių kontekste jas laiko svarbiomis (Usonis, 2012; Eamets, Masso, 2005; Woolfson, 2007). Šios praktikos padidina darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo laiko reguliavimo lankstumą, o galimybės šiuo lankstumu pasinaudoti keičiasi priklausomai nuo darbuotojų ir darbdavių derybinių galių, nulemtų rinkos svyravimų. Tad darbo santykiai, kylantys iš neformalių institucinių praktikų, yra koordinuojami rinka.

Panašus strateginį ir rinkos koordinavimą palaikančių institucijų dualumas egzistuoja ir nustatant darbuotojų darbo užmokestį. MMA nustato LR Vyriausybė, konsultuodamasi su LR Trišale taryba. Ji yra universali ir privaloma visos ekonomikos mastu. Nors DK 187 str. numato galimybę nustatyti skirtingą MMA atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms, tačiau šia galimybe nėra naudojama (Blažienė, 2013). 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 darbuotojų¹⁴, tačiau jos svarba potencialiai gali didėti, nes MMA didinimas yra svarbi kai kurių politinių partijų rinkimų programos dalis.

Likusios didžiosios dalies darbuotojų už MMA didesnis atlyginimas nustatomas derybomis įmonės lygiu. Dalis šių derybų yra kolektyvinės, kuriose darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos, tačiau jų mastas yra nedidelis ir nesiekia 20 proc. darbuotojų¹⁵. Didžioji derybų dalis vykdoma individualiame darbdavių ir darbuotojų lygyje ir koordinuojamos rinka. PEF vertinimu, darbo užmokesčio nustatymo lankstumas Lietuvoje yra ypač didelis, pagal šį rodiklį Lietuva užima 7 vietą iš 148 valstybių¹⁶. Kadangi individualios derybos dėl darbo užmokesčio dydžio apima didžiąją dalį darbuotojų skaičiaus, šios institucijos svarba yra didelė.

Darbuotojų kolektyvinį atstovavimą Lietuvoje charakterizuoja žemas dalyvavimo profesinėse sąjungose laipsnis, retos įmonės lygmens kolektyvinės sutartys ir šakinių kolektyvinių sutarčių nebuvimas. 2010 ir 2011 m. duomenimis, profesinėms sąjungoms

¹³ 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.

¹⁴ LR Statistikos departamentas.

¹⁵ Blažienė, 2013; European Company Survey, 2009a.

¹⁶ World Economic Forum, 2013.

priklausė apie 10 proc. visų darbuotojų¹⁷, o 2006 ir 2011 m. duomenimis, darbuotojų atstovavimo struktūras turėjo apie 4 proc. visų veikiančių įmonių (ši dalis gerokai didesnė didelėse įmonėse ir gerokai mažesnė mažose įmonėse, pavyzdžiui, įmonėse, įdarbinančiose 50 ir daugiau darbuotojų ji siekia trečdaliį visų įmonių, o įmonėse su 10 ir mažiau darbuotojų ši dalis yra tik 0,1 proc.)¹⁸. Lietuvoje pasirašyta tik viena teritorinė kolektyvinė sutartis ir nėra nei vienos šakinės kolektyvinės sutarties¹⁹. Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas yra viena svarbiausių darbo santykių strateginio koordinavimo institucijų, tačiau Lietuvos darbo santykiuose šių institucijų svarba yra nedidelė.

Darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje teikia žemą apsaugos nedarbo atveju laipsnį. Ši teiginį pagrindžia tokie jų bruožai²⁰: (1) nedidelė nedarbo draudimo trukmė (6–9 mėn., priklausomai nuo nedarbo draudimo stažo); (2) žemas prieinamumas (2012 m. nedarbo draudimo išmoką gavo 35 tūkst. bedarbių, kai tuo tarpu tais metais kiekvieno mėnesio pabaigoje vidutiniškai būdavo 217 tūkst. bedarbių²¹) ir kompensavimo laipsnis (maksimali išmokos suma negali viršyti 70 proc. LR Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio ir šiuo metu sudaro šiek tiek daugiau nei 1 tūkst. litų); (3) valstybės skiriamos mažos išlaidos darbo rinkos politikos priemonėms (Lietuva tam skiria apie 0,6 proc. nuo BVP, ši suma yra beveik keturis kartus mažesnė už ES vidurkį ir panaši į tą, kurią darbo rinkos politikai skiria tipinė LRE – Jungtinė Karalystė, tačiau net iki septynių kartų mažesnė už Danijos skiriamą dalį). Tokiu būdu darytina išvada, kad nors darbo rinkos politikos priemonės yra svarbi darbo santykių strateginio koordinavimo institucija, tačiau darbo santykiuose Lietuvoje šios institucijos svarba nedidelė.

Apibendrinant darbo santykių institucijų Lietuvoje analizę darytinos kelios išvados. Pirma, darbo santykiuose koegzistuoja stiprios skirtingą koordinavimą palaikančios institucijos. Darbuotojų samdymas, atleidimas ir darbo sąlygos yra strategiškai koordinuojami formaliomis institucinėmis taisyklėmis, kurios pasižymi dideliu nelankstumu, o darbo užmokesčio nustatymas koordinuojamas rinka ir pasižymi dideliu lankstumu. Antra, kai kurios stiprios skirtingą koordinavimą palaikančios institucijos intensyviai tarpusavyje konkuruoja. Tai formalios darbo santykių institucinės taisyklės ir neformalios darbo santykių institucinės praktikos, kurios dėl nepakankamo pirmųjų įtvirtinimo suteikia veikėjams tam tikrą laisvę

¹⁷ Blažienė, 2013; worker-participation.eu 2013.

¹⁸ Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006; worker-participation.eu 2013.

¹⁹ Blažienė, 2012; 2013.

²⁰ Remiantis: Gruževskis ir Blažienė, 2012; Martinaitis, 2010; Kvist, 2013; Nedarbo ir socialinio draudimo įstatymas.

²¹ Lietuvos darbo biržos duomenys, prieiga internete

http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/statistika_tab.aspx, žiūrėta 2014.03.16.

rinktis, kurias institucijas pasitelkti. Trečia, ypač išsiskiria silpnos darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institucijos ir tai parodo, jog vyrauja individualūs darbo santykiai. Darytina išvada, kad Lietuvos darbo santykiai formuojami remiantis mišriomis koordinavimo priemonėmis. Jas sudaro: (1) strategiškai koordinuojamos formalios darbo santykių institucinės taisyklės, kurios kyla iš valstybės vykdomo reguliavimo; ir (2) rinkta koordinuojamos neformalios darbo santykių praktikos, kurių egzistavimui sąlygas sudaro silpnas formalaus reglamentavimo įtvirtinimas ir silpnos darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institucijos.

2.3.2. Profesinis mokymas ir švietimas

Toliau analizuojamos šios profesinio mokymo ir švietimo institucijos Lietuvoje: (1) profesinis orientavimas; (2) pirminis profesinis mokymas; (3) aukštasis mokslas; ir (4) tęstinis profesinis mokymas. Jos pateiktos 3 lentelėje. Analizėje koncentruojamasi į tai, kokiomis koordinavimo priemonėmis ir kokioms institucijoms teikiant paramą priimami su profesijos pasirinkimu ir įgijimu susiję sprendimai, atsižvelgiant į esamą ar prognozuojamą profesijų poreikį darbo rinkoje.

3 lentelė. Profesinio mokymo ir švietimo institucijos Lietuvoje

Institucija	Charakteringos ypatybės	Instituciją kuria ir palaiko	Koordinavimas	Institucijos svarba
Profesinis orientavimas	Nepakankama informacija apie darbo rinką, jos poreikius, mokymosi ir studijų galimybes ^a	Valstybės valdžia, mokymo įstaigos, NVO, darbdaviai	Rinkos	Didelė
Pirminis profesinis mokymas	Mažas populiarumas, neišplėtotas mokymas darbo vietoje, žemas darbdavių dalyvavimas ^b	Valstybės valdžia, profesinio mokymo įstaigos	Rinkos	Maža
Aukštasis mokslas	Į bendruosius įgūdžius orientuotų universitetinių studijų paplitimas didesnis už į specialiuosius įgūdžius orientuotas kolegijines studijas ^c	Valstybės valdžia, aukštojo mokslo įstaigos	Rinkos	Didelė
Tęstinis profesinis mokymas	Nepaplitęs, mažai formalizuotas, darbdaviai beveik nesistengia darbuotojams suteikti šakai ar įmonei specifinių gebėjimų, stipriai priklauso nuo darbuotojų iniciatyvos ^d	Valstybės valdžia, mokymo įstaigos, darbdaviai, darbuotojai	Iš dalies strateginis ir iš dalies rinkos	Maža

Šaltinis: sukurta autoriaus. Pastabos:

a. Indrašienė et al., 2006.

b. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013; Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, 2011; Junevičius ir Gruževskis, 2009; European Commission, 2014; Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2011.

c. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013; Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, 2011; Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), 2013a; 2013b; Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2011.

d. Teresevičienė et al., 2004; European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010.

Profesinio orientavimo institucijų Lietuvoje svarba yra didelė, nes jomis naudojasi visi moksleiviai profesijos pasirinkimo bendrojo ugdymo mokyklose ar profesinio mokymo įstaigoje etape. Profesinio orientavimo pagrindą sudaro Švietimo ir mokslo (ŠMM) bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų patvirtintas Profesinio orientavimo tvarkos aprašas, kuris nustato profesinio orientavimo vykdymo tvarką bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo ir kitose švietimo įstaigose. Profesinio orientavimo paskirtis yra „padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą“²². Jis vykdomas dviem lygiais: nacionaliniu ir vietiniu. Nacionaliniu lygiu profesinį orientavimą koordinuoja ir vykdo ŠMM įgaliota organizacija – Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro Ugdymo karjerai skyrius, kuris teikia metodinius ir informacinius resursus, organizuoja profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimą, atlieka profesinio orientavimo stebėseną, koordinuoja darbdavių ir aukštesnės pakopos švietimo įstaigų įtraukimą²³. Informacinę profesinio orientavimo pagalbą nacionaliniu mastu teikia dvi informacinės sistemos: Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema ir Mokinių ugdymo karjerai informacinė sistema.

Vietiniu lygiu profesinis orientavimas vykdomas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, kurios teikia moksleiviams ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas. Ugdymas karjerai yra prioritetinga profesinio orientavimo kryptis, kuri įgyvendinama pagal ŠMM tvirtinamą Ugdymo karjerai programą. Jis apima sąlygų mokiniams sudarymą įgyti karjeros kompetencijų keturiose kompetencijų srityse: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo. Profesinis informavimas ir konsultavimas papildo ugdymą karjerai ir apima: sąlygų sudarymą gauti informaciją apie mokymosi ir darbo galimybes; organizavimą veiklų, kurios padėtų praktiškai susipažinti su įvairiomis profesijomis; galimybių sudarymą pažinti, įvertinti ir aptarti savo individualias savybes ir jas įvertinti iš profesijos pasirinkimo perspektyvos; pagalbą sprendžiant su karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu susijusius klausimus. Numatoma, kad į vietiniu lygiu vykdomą profesinį orientavimą turi būti įtraukti darbdaviai, jų organizacijos, kiti socialiniai partneriai ir suinteresuotos grupės.

ŠMM užsakymu 2006 m. buvo atliktas profesinio orientavimo paslaugų teikimo mokyklose tyrimas (Indrašienė et al., 2006), kuris atskleidžia mokinių naudojimosi valstybės sukurtomis ir palaikomomis profesinio orientavimo institucijomis situaciją. Tyrimo duomenimis, didžiąjai daliai 8–12 klasių mokinių svarbiausiais veiksniais renkantis profesiją yra

²² Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012.

²³ Ugdymo karjerai skyriaus informacija, prieiga internete <http://uks.lmns.lt/lt/apie-mus/funkcijos/>, žiūrėta 2014.03.25.

savo asmeninių savybių žinojimas (90 proc.), įsidarbinimo pagal specialybę galimybės (84 proc.), karjeros galimybės (78 proc.) ir būsimo atlyginimo dydis (78 proc.). Pusė tirtų mokinių teigia, kad mokykloje gauna nepakankamai informacijos apie profesijos pasirinkimą, įskaitant informaciją apie profesijos pasirinkimo kelius, tinkamumą pasirinktai profesijai ir jos keliamus reikalavimus, tolesnio mokymosi ir studijų galimybes, situaciją darbo rinkoje ir jos poreikius. Mokinių tėvų ir pedagogų požiūris į tai, kokios informacijos mokiniams labiausiai trūksta, yra panašus. Labiausiai akcentuojama, kad mokiniams trūksta informacijos apie darbo rinką ir jos poreikius, tinkamumą profesijai, profesijos pasirinkimo procesą, mokymosi ir studijų galimybes. Mokinių teigimu, daugiausia informacijos apie profesijos pasirinkimą jie gauna iš internetinių svetainių, tėvų, spausdintos dalomosios medžiagos, tuo tarpu klasės auklėtojo, psichologo, mokytojų, profesijos patarėjo vaidmuo yra mažesnis.

Žvelgiant į profesinį orientavimą iš darbo rinkos perspektyvos, darytina išvada, kad bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose vykdomas profesinis orientavimas daugiausia fokusuojasi į savęs pažinimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijas, tačiau neapima informacijos teikimo apie profesijų poreikį darbo rinkoje. Tai atsispindi mokinių požiūryje. Daugumai mokinių įsidarbinimo galimybės pagal profesiją yra vienas svarbiausių profesijos pasirinkimo veiksnių, tačiau mokyklose informacijos apie darbo rinką ir jos poreikius jiems nepakanka. Todėl mokiniai savarankiškai ir padedami tėvų pasitelkia platų viešosios informacijos šaltinių spektrą tam, kad šią informaciją gautų, o vieni svarbiausių šios informacijos teikėjų yra aukštesnių studijų lygmenų mokymo įstaigos (profesinės mokyklos, kolegijos ir universitetai) bei darbdaviai. Šiuo aspektu profesinis orientavimas Lietuvoje yra koordinuojamas rinkos priemonėmis.

Pirminio profesinio mokymo Lietuvoje formalią struktūrą apibrėžia LR Profesinio mokymo įstatymas. Disertacijos kontekste svarbios šios pirminio profesinio mokymo sistemos formalios institucinės charakteristikos: (1) profesinį mokymą sudaro dvi pakopos: profesinis mokymas, kuris kartu suteikia vidurinę išsilavinimą (ISCED 3), ir profesinis mokymas, jau įgijus vidurinę išsilavinimą (ISCED 4); (2) profesinis mokymas gali būti organizuojamas mokykline ir pameistrystės forma; pirmuoju atveju profesinis mokymas vykdomas profesinio mokymo įstaigose, antruoju atveju praktinis mokymas organizuojamas darbo vietoje, o teorinis – profesinio mokymo įstaigoje; (3) pirminį profesinį mokymą valdo ŠMM, remdamasi Ūkio ministerijos (ŪM) atliekamais žmoniškųjų išteklių paklausos darbo rinkoje prognostiniais tyrimais; (4) į pirminį profesinį mokymą įtraukiami socialiniai partneriai, kurie dalyvauja formuojant profesinio mokymo politiką, rengiant naujas programas, vertinant profesinio mokymo programas pagal ūkio poreikių atitiktį, organizuojant praktinį profesinį mokymą įmonėse, vertinant profesinio mokymo įstaigas.

Realiai vykdomo pirminio profesinio mokymo Lietuvoje charakteristikos yra šios: (1) profesinis mokymas nepopuliarus tarp viduriniame ugdyme dalyvaujančių moksleivių, nes jų dalis vidurinį išsilavinimą suteikiančiame profesiniame mokyme iš visų viduriniame ugdyme dalyvaujančių moksleivių yra apie 28 proc.²⁴ (ši dalis yra trečia pagal mažumą ES; palyginti, Austrijoje, Čekijoje ir Belgijoje ji didžiausia ir viršija 70 proc., o ES vidurkis yra apie 50 proc.); (2) profesinis mokymas jau įgijus vidurinį išsilavinimą nepopuliarus tarp vidurinio ugdymo abiturientų, nes tik apie 8 proc. jų renkasi profesinį mokymą (palyginti, aukštąjį mokslą renkasi 66 proc. abiturientų)²⁵; (3) vidurinį išsilavinimą suteikiančio profesinio mokymo sistemos finansavimas yra mažas lyginant tiek su ES, tiek su bendrojo vidurinio ugdymo finansavimu, ir išreikštas BVP dalimi nesiekia 0,4 proc.²⁶ (jis yra vienas mažiausių ES, o, pavyzdžiui, Suomija skiria daugiausia – 1,3 proc.; jis yra gerokai mažesnis už išlaidas bendrosioms vidurinio ugdymo programoms²⁷, kai daugelyje Vakarų Europos valstybių ši proporcija yra atvirkštinė); (4) nors instituciškai apibrėžta, tačiau neišvystyta profesinio mokymosi darbo vietoje (pameistrystės) sistema²⁸; (5) nors socialinių partnerių, ypač darbdavių, aktyvus dalyvavimas formuojant ir įgyvendinant profesinį mokymą yra instituciškai apibrėžtas, tačiau jų aktyvus dalyvavimas programų tobulinimo procese ir iniciatyva pagerinti praktinio mokymo įmonėse organizavimą yra nepakankami – socialiniai partneriai tiesiogiai dalyvauja valdant tik maždaug ketvirtadalį pirminio profesinio mokymo įstaigų²⁹ ir tik trečdalis apklaustų darbdavių norėtų prisidėti kuriant praktinių įgūdžių programas³⁰.

Pirminio profesinio mokymo Lietuvoje analizė darbo rinkos atžvilgiu rodo, kad profesinę kvalifikaciją turinčių specialistų paklausia darbo rinkoje viršija jų pasiūla. Lietuvos darbo biržos (LDB) duomenimis, 2013 m. buvo registruota daugiau nei 240 tūkst. laisvų darbo vietų ir iš jų daugiau nei pusę sudarė kvalifikuotiems darbininkams siūlomos darbo vietos. 2013 m. atlikto Europos įmonių tyrimo duomenimis, per 60 proc. Lietuvoje veikiančių įmonių susiduria su sunkumais, ieškodamos darbuotojų su reikiamais įgūdžiais, ir tai yra trečias didžiausias rodiklis

²⁴ Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2011 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Images-ContentManagement/121_voceduc_educ_ipart_2013_10_03.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

²⁵ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013; Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras 2011.

²⁶ Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/123_Expon-gen-vo-prog-upper-sec_2013-10-08.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

²⁷ Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/123_Expon-gen-vo-prog-upper-sec_2013-10-08.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

²⁸ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013.

²⁹ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013.

³⁰ Junevičius ir Gruzevskis, 2009.

visoje ES³¹. Darbo rinkos pasiūlos ir paklausos neatitikimas stebimas jau keletą metų ir, kaip rodo 2011 m. atlikto specialistų pasiūlos ir paklausos tyrimo duomenys, jis susiformavo dėl palaipsninio inžinerijos ir inžinerinių profesijų bei gamybos ir perdirbimo studijas baigusiu profesinių mokyklų absolventų skaičiaus mažėjimo: inžinerinių profesijų absolventų skaičius 2000–2009 m. sumažėjo 38 proc., o gamybos ir perdirbimo – 65 proc.³². Rimantas Junevičius ir Boguslavas Gruževskis (2009) profesinio mokymo ir darbo rinkos neatitikimo priežastimis įvardija tai, kad nėra programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmo, kuris leistų joms greitai reaguoti į darbo rinkos poreikius (dabar programos yra atnaujinamos tik aukščiausio lygio tarnybų iniciatyva), ir nėra praktinio mokymo priežiūros mechanizmo bei profesinio mokymo kokybės monitoringo, kuris įtrauktų programų rengėjus, vykdytojus ir darbdavius ir kitas suinteresuotas grupes.

Atkreiptinas dėmesys į vieną aspektą, kurio neakcentuoja kiti kapitalizmo Lietuvoje tyrinėtojai. Kaip teigta, moksleiviai, kurie siekia vidurinio išsilavinimo, gali pasirinkti tarp vidurinio ugdymo su profesine orientacija, t. y. su orientacija į specialiuosius įgūdžius profesinio mokymo įstaigose, ir bendrojo vidurinio ugdymo, t. y. su orientacija į bendruosius įgūdžius bendrojo ugdymo mokyklose. Duomenys rodo, kad apie 28 proc. moksleivių renkasi pirmąją vidurinio ugdymo formą, o likusieji – antrąją. Vadinasi, vertinant įgūdžių aspektu, vidurinis ugdymas Lietuvoje yra labiau orientuotas į bendruosius įgūdžius ir sudaro palankesnes sąlygas, kaip bus parodyta toliau, į bendruosius įgūdžius orientuotų studijų paplitimui aukštojo universitetinio mokslo studijų programose.

Remiantis pateiktais duomenimis darytina išvada, kad profesinio mokymo institucijų svarba Lietuvoje yra maža, nes profesinio mokymo įstaigose mokosi nedidelė vidurinio ugdymo moksleivių ir vidurinį išsilavinimą turinčių abiturientų dalis. Valstybės palaikoma profesinio mokymo institucinė struktūra suformuota taip, kad profesinis mokymas darbo rinkos atžvilgiu būtų koordinuojamas strategiškai, tai yra profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių atitikimas turi būti užtikrinamas ŪM vykdomų specialistų paklausos prognozių, socialinių partnerių įtraukimo į profesinio mokymo formavimą ir vykdymą bei mokymosi darbo vietoje (pameistrystės) skatinimo. Tačiau tyrimų rezultatai rodo, kad tikrovėje profesinio mokymo strateginis koordinavimas darbo rinkos atžvilgiu yra silpnas, o jo adaptacija prie darbo rinkos poreikių vyksta pasitelkus rinkos priemones, kai profesinio mokymo dalyviai patys savarankiškai turi spręsti dėl specialybės pasirinkimo ir tolesnių įdarbinimo galimybių paieškų.

³¹ European Commission, 2014.

³² Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2011.

Aukštojo mokslo studijos Lietuvoje galimos kolegijose, vykdančiose pirmosios pakopos studijas ir suteikiančiose profesinio bakalauro laipsnį, bei universitetuose, vykdančiuose pirmos, antros ir trečios pakopos studijas. Nuo 2009 m. aukštojo mokslo studijos finansuojamos pagal studijų krepšelio principą, o aukštojo mokslo įstaigos turi autonomiją priimti sprendimus dėl studijų kryptių ir programų. Pagrindinės aukštojo mokslo Lietuvoje charakteristikos yra šios:

1. Aukštasis mokslas yra labai populiarus tarp vidurinio ugdymo abiturientų – apie 66 proc. jų renkasi studijas aukštojo mokslo įstaigose³³.

2. Nuo praeito dešimtmečio pradžios gerokai išaugo aukštojo mokslo studijas kasmet baigiančių specialistų skaičius: universitetuose bakalauro laipsnį įgyjančių specialistų skaičius 2000–2012 m. laikotarpyje išaugo apie 2 kartus (nuo 10,3 tūkst. iki 20,3 tūkst.), o kolegijose profesinio bakalauro laipsnį įgyjančių specialistų skaičius 2003–2012 m. laikotarpyje išaugo beveik 3 kartus (nuo 4,6 tūkst. iki 12,7 tūkst.)³⁴.

3. Universitetines bakalauro studijas baigiančių specialistų skaičius yra gerokai didesnis už kolegijines studijas baigiančių – 2013 m. skirtumas sudarė 1,6 karto³⁵.

4. Aukštojo mokslo studijose populiariausios yra socialinių mokslų sričių studijos, kurias rinkosi beveik pusė (47 proc.) iš visų 2013 m. įstojusiųjų į universitetų bakalauro studijas ir panaši dalis (44 proc.) įstojusiųjų į kolegijų profesinio bakalauro studijas (2010 m. šios dalys atitinkamai sudarė 52 ir 56 proc.); 2013 m. universitetų socialinių mokslų sričių bakalauro studijos pagal populiarumą 2,8 karto lenkė antras pagal populiarumą technologines studijas³⁶, o kolegijose – 1,3 karto³⁷; socialinių mokslų sričių studijų populiarumo didėjimo tendencijos ryškios nuo pat 2000 m., pavyzdžiui, 2009 m. universitetuose verslo ir administravimo bakalauro laipsnį įgijusių absolventų buvo 2,7 tūkst. daugiau nei 2000 m., socialinių ir elgsenos mokslų – 2 tūkst. daugiau, tuo tarpu inžinerinių profesijų – 800 mažiau³⁸.

5. Toks socialinių mokslų sričių studijų populiarumas iš dalies aiškinamas tuo, kad valstybės nustatyta jų norminė studijų kaina yra mažiausia, tad jų patrauklumas didesnis tiems stojantiems, kurių studijų valstybė nefinansuoja; duomenys rodo, kad socialinių mokslų sričių studijos sudaro didžiausią dalį tarp visų valstybės nefinansuojamų studijų universitetuose ir kolegijose³⁹.

³³ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2013; Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, 2011.

³⁴ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), 2013a; Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2011.

³⁵ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), 2013a.

³⁶ 2013 m. socialinių mokslų sričių studijų absoliutinis ir santykinis populiarumas jau buvo gerokai mažesnis už 2010 m., kai atotrūkis su technologinėmis studijomis sudarė beveik 3,3 karto.

³⁷ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), 2013a.

³⁸ Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2011.

³⁹ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), 2013b.

Specialistų pasiūlos ir paklausos tyrimo (LSTC 2011) išvadose teigiama, kad Lietuvos darbo rinkoje pastebimas aukštojo mokslo studijas baigusių specialistų perteklius, o dalis įmonėse dirbančių darbuotojų turi perteklinį išsilavinimą, tai yra savo darbą galėtų atlikti ir neturėdami aukštojo mokslo išsilavinimo. Specialistų pasiūlos ir paklausos neatitikimą lemia didelis aukštojo mokslo studijas baigusių specialistų skaičiaus augimas ir šiame augime išryškėjusi disproporcija tarp socialinių mokslų sričių absolventų, kurių skaičius augo greičiau, ir technologinių mokslų sričių absolventų, kurių skaičius augo lėčiau.

Remiantis pateiktais duomenimis darytina išvada, kad aukštojo mokslo institucijų svarba Lietuvoje yra didelė ir aukštasis mokslas darbo rinkos poreikių atžvilgiu yra koordinuojamas rinkos priemonėmis. To įrodymais yra jo institucinė struktūra, kuri remiasi studijų krepšeliu, aukštojo mokslo įstaigų laisva konkurencija dėl studentų ir stipri aukštojo mokslo orientacija į bendruosius įgūdžius, ką parodo socialinių mokslų krypties studijų populiarumas lyginant su kitomis studijų kryptimis bei universitetinių studijų populiarumas lyginant su kolegijinėmis studijomis.

Tęstinis profesinis mokymas, kaip apibrėžta LR Profesinio mokymo įstatyme, yra profesinis mokymas, skirtas asmens turimai kvalifikacijai tobulinti ar kitai kvalifikacijai įgyti. Jis gali apimti formalųjį ir neformalųjį profesinį mokymą. Tęstinis profesinis mokymas yra susijęs su platesne suaugusiųjų švietimo sritimi bei mokymosi visą gyvenimą koncepcija, tačiau šios disertacijos kontekste svarbūs tik tie tęstinio profesinio mokymo aspektai, kurie susiję su darbdavių poreikiu kelti savo darbuotojų kvalifikaciją ir darbuotojų poreikiu didinti savo patrauklumą darbo rinkoje. Apskritai, šie tęstinio mokymo aspektai lemia darbuotojų įgūdžių pobūdį įmonei ar šakai specifinių ir bendrųjų įgūdžių aspektu.

Tęstinio profesinio mokymo Lietuvoje charakteristikos yra šios:

1. Tęstinis profesinis mokymas nėra paplitusi veikla įmonėse – mažiau nei 20 proc. įmonių darbuotojų dalyvauja tęstinio profesinio mokymo kursuose (palyginti, ES vidurkis yra beveik 40 proc., o didžiausia dalis yra Čekijoje – 70 proc.)⁴⁰.
2. Tęstinio profesinio mokymo kursų įmonėse trukmė vienam darbuotojui per metus yra nedidelė – apie 6 val. (palyginti, ES vidurkis yra 10 val., o didžiausia trukmė yra Liuksemburge, Belgijoje ir Portugalijoje, viršijanti 16 val.)⁴¹.

⁴⁰ Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/131_Part_in_CVT_trng_cvts4_2013_10_16.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

⁴¹ Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2011 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/135_Hours_in_CVT_trng_cvts4_2013_10_16.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

3. Išlaidos, skiriamos tęstiniam profesiniam mokymui įmonėse, sudaro nedidelę darbo jėgos kaštų dalį – apie 1,1 proc. (palyginti, ES vidurkis yra 1,6 proc., o didžiausia dalis skiriama Prancūzijoje – 2,5 proc.)⁴².

4. 2004 m. suaugusiųjų mokymosi tyrimo darbdavių apklausos duomenimis, didžiajai darbdavių daliai darbuotojų kvalifikacija buvo svarbi, tačiau darbdaviams renkantis darbuotojus labiau akcentuoti bendrieji įgūdžiai kaip darantys didesnę įtaką pasirinkimui, o ne profesiniai įgūdžiai, kurių svarba buvo mažiausia⁴³. Tyrimas taip pat atskleidė, kad dauguma darbdavių palankiai vertino darbuotojų siekį tobulinti savo įgūdžius, tačiau tik tokiuose mokymuose, kurie yra trumpalaikiai, trunkantys keletą dienų. Mėnesį ir ilgiau trunkančios studijos formaliojo švietimo įstaigose vertintos ypač nepalankiai.

5. To paties tyrimo duomenimis, darbuotojų ir darbdavių požiūriai į tai, kokias kompetencijas turėtų gilinti darbuotojai, skiriasi. Darbuotojų požiūris palankesnis bendrosioms kompetencijoms, tokioms kaip užsienio kalbų žinios, informacinių technologijų raštingumas ir verslumo žinios, o profesinių kompetencijų gilinimo svarbą akcentuoja tik penktadalis darbuotojų. Tuo tarpu daugiau nei 30 proc. darbdavių labiau akcentavo profesines kompetencijas, o bendrųjų kompetencijų svarbą pabrėžė mažiau.

6. Tęstinio profesinio mokymo įmonėse procesas yra mažai formalizuotas – 2005 m. atlikto tęstinio profesinio mokymo Europoje tyrimo duomenimis, Lietuvoje tik 6 proc. visų tęstinį profesinį mokymą vykdyusių įmonių tai darė specializuotuose mokymo centruose, tik 19 proc. turėjo mokymų planą, tik 16 proc. numatė mokymų biudžetą, tik 10 proc. atliko įgūdžių poreikio ateityje vertinimą ir tik 18 proc. aiškinosi, koks mokymų dalyvių pasitenkinimo laipsnis⁴⁴.

7. Savarankiškas darbuotojų tęstinis profesinis mokymasis, apibrėžiamas kaip mokymasis visą gyvenimą, nėra paplitęs – tik apie 5 proc. 25–65 m. amžiaus Lietuvos gyventojų dalyvauja tokio mokymosi programose (palyginti, ES vidurkis yra 8 proc., o didžiausia dalis yra Danijoje, viršijanti 30 proc.)⁴⁵.

Apibendrinant teigtina, kad darbdaviai Lietuvoje palankiai vertina darbuotojų pastangas tobulinti savo įgūdžius, tačiau tik nedidelė dalis įmonių pačios investuoja į darbuotojų tęstinį profesinį mokymą ir dar mažesnė dalis tai daro sistemingai ir formalizuotai. Tai reiškia, kad darbdaviai beveik nesistengia darbuotojams suteikti įmonei ar šakai specifinių įgūdžių, o jų įgijimą dažnai palieka pačių darbuotojų iniciatyvai. Tačiau tęstinis profesinis mokymas,

⁴² Šaltinis: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010 m. duomenys, prieiga internete http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/132_Cost_of_CVT_in_firms_trng_cvts4_2013_10_16.jpg, žiūrėta 2014.03.25.

⁴³ Teresevičienė et al., 2004.

⁴⁴ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010.

⁴⁵ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2010.

inicijuotas pačių darbuotojų, taip pat nėra paplitęs, o tie darbuotojai, kurie palankiai vertina tokį mokymąsi, labiau akcentuoja būtinybę įgyti daugiau bendrųjų įgūdžių, o ne profesinių. Tokiu būdu tęstinio profesinio mokymo institucijos svarba profesinio mokymo ir švietimo institucinėje sferoje nėra didelė, o ta dalis darbuotojų ir darbdavių, kurie vykdo tęstinį profesinį mokymą, tai daro pasitelkdami tiek strateginio, tiek rinkos koordinavimo priemones.

2.3.3. Įmonių valdymas

Toliau analizuojamos šios įmonių valdymo institucijos: (1) reguliuojama kapitalo rinka; (2) nereguluojama kapitalo rinka; (3) valdymo organai; (4) akcininkų interesų atstovavimas; ir (5) suinteresuotų grupių interesų atstovavimas. Jos pateiktos 4 lentelėje.

4 lentelė. Įmonių valdymo institucijos Lietuvoje

Institucija	Charakteringos ypatybės	Instituciją kuria ir palaiko	Koordinavimas	Institucijos svarba
Reguluojama kapitalo rinka	Vertybinių popierių birža neišvystyta ^a	Specializuotos finansinės įmonės, valstybė	Rinkos	Maža
Nereguluojama kapitalo rinka	Vyrauja privatūs sandoriai ^b	Akcininkai, specializuotos finansinės ir teisinės įmonės	Strateginis	Vidutinė
Įmonių valdymo struktūra	Koncentruota akcininkų struktūra, neatskirti valdymo lygiai ^c	Akcininkai, valstybės valdžia	Hierarchinis	Didelė
Akcininkų interesų atstovavimas	Vyraujantis ^c	Akcininkai, vadovai	Hierarchinis	Didelė
Suinteresuotų grupių atstovavimas	Savanoriškas, neformalizuotas ^c	Akcininkai, suinteresuotos grupės, vadovai	Strateginis	Maža

Šaltinis: sukurta autoriaus. Pastabos:

a. NASDAQ OMX Baltic; Lietuvos statistikos departamentas; Lane, 2007; Norkus, 2008a.

b. Matulaitis, 2008; Finansų analitikų asociacija, 2012, 2013; Institute of Mergers, Acquisitions, Alliances, 2013; NASDAQ OMX Baltic; Lietuvos statistikos departamentas; Worker-participation.eu; European Company Survey, 2009a.

c. Gaidienė ir Pacenkaitė, 2009; LR akcinių bendrovių įstatymas; European Company Survey, 2009a; Worker-participation.eu.

Vienas charakteringiausių įmonių valdymo institucinės sferos Lietuvoje bruožų yra silpnai išvystyta reguliuojama kapitalo rinka ir, vadinasi, rinkos koordinavimo nebuvimas prekyboje įmonių nuosavybės teisėmis ir įmonių finansavime. Tą parodo ne tik žemi akcijų biržos kapitalizacijos rodikliai, bet ir vyraujanti įmonių Lietuvoje teisinė forma. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2013 m. pradžioje iš 65 779 veikiančių įmonių tik 320 buvo akcinės bendrovės, o apie 98 proc. sudarė uždarnosios akcinės bendrovės ir individualios įmonės (81 ir 17 proc. atitinkamai). Neišvystytą vertybinių popierių biržą akcentuoja daugelis ankstesnių tyrėjų, tačiau jų darbuose mažiau dėmesio skiriama tam, kaip vis dėlto Lietuvoje vyksta prekyba

įmonių nuosavybės teisėmis nereguliuojamoje kapitalo rinkoje. Šią situaciją padės atskleisti įmonių Lietuvoje susijungimų ir įsigijimų analizė bei statistika, kiek darbuotojų turi įmonės, kurioje jie dirba, akcijų.

Įmonių susiliejamai ir įsigijimai yra apibrėžiami kaip įmonės nuosavybės teisių perleidimas kitai įmonei ar finansiniam investuotojui, siekiant įgyti tos įmonės turtą arba verslą, įgyti įmonės kontrolę, sukurti bendrą įmonę. Įmonių susijungimai ir įsigijimai Lietuvoje apima: (1) valstybei nuosavybės teise priklausančių įmonių privatizavimą; (2) užsienio kompanijų tarptautinę plėtrą, įsigyjant Lietuvoje veikiančias įmones; (3) Lietuvos įmonių pastangas perimti konkurentus, konsoliduoti veiklą ar išplėsti veiklos profilį ir geografiją; (4) finansinių investuotojų – investicinių bendrovių, privataus kapitalo fondų ir industrinių - finansinių grupių – vykdomus įsigijimus, siekiant perimti įmonių kontrolę, jas pertvarkyti, padidinti jų vertę ir parduoti (Matulaitis, 2009). Mindaugo Matulaičio teigimu, galima išskirti tokius būdingus įmonių Lietuvoje susijungimų ir įsigijimų bruožus: (1) vyrauja įsigijimai, tačiau nedaug susijungimų ir tai gali rodyti verslininkų nenorą dalintis kontrolės teisėmis⁴⁶; (2) vyrauja privatūs sandoriai ir beveik nėra susijungimo ir įsigijimo sandorių, kurių objektas būtų į vertybinių popierių biržos sąrašus įtrauktos bendrovės; (3) kryžminė nuosavybė nėra praktikuojama ir už įsigyjamas akcijas atsiskaitoma pinigais, bet ne kitos įmonės akcijomis; (4) didelis įmonių vadovų vaidmuo susijungimų ir įsigijimų sandoriuose. Finansų analitikų asociacijos duomenimis, Lietuvoje 2011 m. įvyko 76, o 2012 m. – 65 įmonių susijungimo arba įsigijimo sandoriai⁴⁷. Palyginti, 2013 m. pabaigoje į vertybinių popierių biržos „NASDAQ OMX Vilnius“ sąrašus buvo įtrauktos 32 Lietuvos įmonės⁴⁸. Tai patvirtina teiginį, kad Lietuvoje vyrauja privatūs, ne vertybinių popierių biržos koordinuojami įmonių nuosavybės teisių perleidimo sandoriai. Tačiau Lietuvoje vykstančių įmonių susijungimų ir įsigijimų skaičius, palyginti su analogiškų sandorių skaičiumi kitose valstybėse, nėra didelis. Pavyzdžiui, Susijungimų, įsigijimų ir aljansų instituto duomenimis, Vokietijoje 2011 m. įvyko apie 2 100 įmonių susijungimų ir įsigijimų sandorių, o 2012 m. – apie 1 800, Švedijoje atitinkamai apie 1 200 ir 1 000 sandorių, Belgijoje – apie 350 ir 300 sandorių, Olandijoje – apie 1 000 ir 800 sandorių⁴⁹.

Įmonės dalies nuosavybės teisių disponavimas tarp įmonės darbuotojų Lietuvoje buvo gana paplitęs reiškinys 1995–1997 m. kaip įmonių privatizavimo rezultatas, tačiau dabartinė

⁴⁶ Vienas iš nedaugelio susijungimo pavyzdžių yra 2014 m. vykęs įmonių „Baltic Champs“ ir „Agrowill Group“ susijungimas, plačiau <http://vz.lt/article/2014/2/23/analitikai-apie-agrowill-group-ziemelio-zingsnis-nebuvo-netiketas?pageno=0>.

⁴⁷ Finansų analitikų asociacija, 2012, 2013.

⁴⁸ „NASDAQ OMX Baltic“ duomenys.

⁴⁹ Institute of Mergers, Acquisitions and Alliances, 2013.

situacija yra kitokia⁵⁰. Europos įmonių tyrimo duomenimis, tik apie 3 proc. privačių įmonių Lietuvoje taiko įmonės nuosavybės schemas, kai įmonės akcijų dalis priklauso tos įmonės samdomiems darbuotojams⁵¹. Šis dydis ES kontekste nėra labai išskirtinis ir yra artimas tiek ES vidurkiui, kuris sudaro apie 5 proc., tiek tokioms šalims kaip Vokietija, Estija ir Ispanija (po 3 proc.). Galima palyginti: didžiausia tokių įmonių dalis Danijoje – apie 13 proc., Belgijoje, Rumunijoje, Švedijoje – po maždaug 11 proc. Apie du trečdalius tokias nuosavybės schemas taikančių Lietuvos įmonių jas taiko tik siauram darbuotojų ratui, tai yra tik tam tikriems, bet ne visiems įmonės darbuotojams, pavyzdžiui, tik aukščiausiems vadovams. Palyginti, Danijoje ši proporcija yra priešinga – apie du trečdaliai darbuotojų nuosavybės schemas taikančių įmonių jas taiko plačiam darbuotojų ratui.

Apibendrinant įmonių nuosavybės teisių prekybos būklę KĮ prieigos požiūriu, teigtina, kad tokia prekyba Lietuvoje remiasi strateginiu koordinavimu ir daugeliu aspektų artima KRE. To įrodymas yra: (1) koncentruota Lietuvos įmonių akcininkų struktūra, kurioje vyrauja vienas kontrolinį akcijų paketą turintis akcininkas ir keletas mažesnių, o ne išskaidyta kaip LRE (Gaidienė, Pacenkaitė, 2009); (2) įmonių nuosavybės teisių prekyboje vyraujantys privatūs nereguliuojamoje rinkoje vykstantys sandoriai; (3) tokiais sandoriais perleidžiamas akcijų kiekis leidžia įgyti įmonės kontrolę, pirkėjas siekia strateginių savo verslo tikslų (konkurencinio pranašumo ar verslo plėtros), o ne akcijų vertės didėjimo; (4) kai kurios įmonės mažas nuosavybės teisių dalis perleidžia savo darbuotojams, siekdamos motyvacijos tikslų. Aišku, taip pat svarbus aspektas yra tas, kad prekyba įmonių nuosavybės teisėmis Lietuvoje net ir nereguliuojamoje rinkoje apskritai nėra intensyvi. Tai leidžia daryti išvadą, jog įmonių savininkai nėra linkę atsisakyti turimų nuosavybės teisių ar keisti įmonės akcininkų struktūrą, nėra linkę perleisti įmonės kontrolę ar kurti sudėtingesnes nuosavybės formas, tokias kaip kryžminė nuosavybė, siekiant strateginių įmonės tikslų.

Daugumos įmonių Lietuvoje akcininkų struktūra yra koncentruota ir joje dominuoja vienas kontroliuojantis akcininkas, tai lemia, jog įmonių valdymas taip pat yra koncentruotas net ir iš principo skirtinguose valdymo lygiuose. Didžiausias akcininkas paprastai yra ir įmonės vadovas, ir valdybos pirmininkas (Gaidienė, Pacenkaitė, 2009). Tokiu atveju įmonės valdymo lygių atskyrimo schema, kai įmonė yra valdoma vadovo, valdybos, stebėtojų tarybos ir visuotinio akcininkų susirinkimo, ir kurios tikslas yra valdymo nesėkmių rizikos mažinimas, Lietuvoje nėra paplitusi. Todėl įmonės Lietuvoje valdomos centralizuotai ir hierarchiškai, šiuo

⁵⁰ Europos profesinių sąjungų instituto informacinės tarnybos Worker-participation.eu duomenys.

⁵¹ European Company Survey, 2009a.

aspektu jų valdymo forma turi daugiau panašumų su LRE įmonėmis, kurių valdyme didelę galią turi įmonės vadovas, kartu einantis ir direktorių tarybos pirmininko pareigas.

Dar vienas įmonių Lietuvoje valdymo bruožas yra įmonės akcininkų interesų vyravimas įmonės valdyme ir jį palaikanti institucinė struktūra. LR akcinių bendrovių įstatyme apibrėžiama, kad akcines ir uždarąsias akcines bendroves valdo visuotinis akcininkų susirinkimas ir vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas. Taip pat yra numatyta galimybė kolegialių priežiūros organų – stebėtojų tarybos ir valdybos – savanoriškam sudarymui. Kitų interesų grupių atstovavimas ar įtraukimas į įmonės valdymą nėra formaliai reglamentuotas. Tokiu būdu formalių institucijų lygyje Lietuvoje galima tiek vienanarė, tiek dvinarė įmonės valdymo organų struktūra, taip pat egzistuoja galimybė įmones valdyti vien tik visuotinio akcininkų susirinkimo skiriamu direktoriumi. Turint omenyje aukštą Lietuvos įmonių nuosavybės teisių ir valdymo koncentraciją, taip pat žemą darbuotojų kolektyvinio atstovavimo laipsnį, galima daryti išvadą, kad realybėje vyraujanti įmonių valdymo praktika remiasi arba vien tik visuotiniu akcininkų susirinkimu ir vadovu, arba papildomai dar pasitelkiamos valdybos, tačiau kuriose dominuoja kontroliuojantis akcininkas, o stebėtojų tarybos, ypač tokios, kurių nariais būtų kitų suinteresuotų grupių atstovai, yra retos.

Apibendrinant teigtina, kad Lietuvos įmonių valdymas yra koncentruotas, o jų valdymo organuose atstovaujami išimtinai akcininkų interesai. Kitų suinteresuotų grupių atstovavimas nėra insitucionalizuotas nei formaliai, nei neformaliai. Tokiu būdu įmonių tikslai ir strategijos formuojami vadovaujantis vien tik akcininkų interesais ir šiuo aspektu Lietuvos įmonių valdymas yra daugiau hierarchinis. KĮ prieigoje (Hall, Soskice, 2010b (2001)) hierarchinis koordinavimas laikomas būdingesniu LRE dėl Coase'o (1937) pateiktos priežasties, kad ne visur rinkos santykiai yra efektyviausi, o hierarchijos, ypač įmonės viduje, dažnai efektyviau sprendžia paskirstymo problemas. Tuo tarpu KRE įmonių valdymas remiasi strategine sąveika, kurią lemia suinteresuotų grupių įtraukimas į įmonių valdymo organus ar kitoks jų interesų reprezentavimas. Tačiau čia išryškėja svarbus hierarchiškai valdomų LRE įmonių ir hierarchiškai valdomų Lietuvos įmonių skirtumas. LRE įmonėse hierarchinio valdymo efektyvumas matuojamas reguliuojama kapitalo rinka, kuri įmonės akcininkams teikia nuolatinę informaciją apie įmonės akcijų vertę, atsižvelgiant į ją sprendžiama apie įmonės valdymo efektyvumą. Lietuvos įmonių akcininkai dėl silpnos reguliuojamos kapitalo rinkos tokios informacijos negauna ir, vadinasi, Lietuvoje nėra aiškių įmonių valdymo efektyvumo matavimo kriterijų.

2.3.4. Santykiai tarp įmonių

Santykių tarp įmonių Lietuvoje institucinėje sferoje išskirtinos dviejų rūšių institucijos, pateiktos 5 lentelėje: (1) įmonių kolektyvinio atstovavimo institucijos, formuojančios horizontalius santykius tarp įmonių; ir (2) įmonių santykius prekių rinkoje formuojančios institucijos.

5 lentelė. Santykių tarp įmonių institucijos Lietuvoje

Institucija	Charakteringos ypatybės	Instituciją kuria ir palaiko	Koordinavimas	Institucijos svarba
Įmonių bendradarbiavimas ir kolektyvinis atstovavimas	Žemas dalyvavimo asocijuotose verslo organizacijose laipsnis ^a	Įmonės, valstybės valdžia	Strateginis	Maža
Prekių rinka	Aukšta konkurencija kainomis ^b	Įmonės, valstybės valdžia	Rinkos ^c	Didelė

Šaltinis: sukurta autoriaus. Pastabos:

a. LPK, LVDK, LVK, LPPARA, IF duomenys; Blažienė, 2013.

b. Lietuvos statistikos departamentas; Jucevičius, 2007.

c. Rinkos koordinavimas prekių rinkoje yra būdingas tiek LRE, tiek KRE. KĮ prieigoje tai netraktuojama kaip skirtumų tarp kapitalizmo tipų šaltinis.

KĮ prieigoje įmonių kolektyvinio atstovavimo institucijos, kaip ir anksčiau analizuotos analogiškos darbuotojų atstovavimo institucijos, yra vienas svarbiausių strateginio koordinavimo indikatorių. Tad įmonių kolektyvinio atstovavimo Lietuvoje masto analizė gali parodyti, koku laipsniu įmonės tarpusavio santykius koordinuoja strategiškai. Lietuvoje paplitusios įmonių kolektyvinio atstovavimo formos yra šakinės ir regioninės asociacijos bei šias asociacijas vienijančios konfederacijos. Didžiausios konfederacijos yra Lietuvos pramoninkų konfederacija (LPK), Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK) ir Lietuvos verslo konfederacija (LVK). Pačių konfederacijų pateikiamais duomenimis⁵², LPK priklauso 51 šakinė ir regioninė asociacija, pastarosios vienija daugiau nei 2 700 įmonių, LVDK priklauso regioninės ir šakinės asociacijos, vienijančios per 1 800 įmonių, o LVK priklauso 18 verslo asociacijų, vienijančių per 1 500 įmonių. Taip pat paminėtina Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija (LPPARA), vienijanti penkių Lietuvos regionų prekybos, pramonės ir amatų rūmus, kuriems priklauso daugiau nei 1 700 įmonių, bei asociacija „Investuotojų forumas“ (IF), vienijanti 52 užsienio kapitalo įmones⁵³. Atsižvelgiant į bendrą Lietuvoje veikiančių įmonių skaičių, išvardytos asocijuotos verslo organizacijos bendrai vienija

⁵² LPK duomenys internete <http://www.lpk.lt/lt/apie-lpk>, žiūrėta 2013.12.29; LVDK duomenys internete http://www.lvd.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=57, žiūrėta 2013.12.29; LVK duomenys internete <http://www.investorsforum.lt/lt/nariai>, žiūrėta 2013.12.29.

⁵³ LPPARA duomenys internete <http://www.chambers.lt/lt/?m=2>, žiūrėta 2013.12.29; IF duomenys internete <http://www.investorsforum.lt/lt/nariai>, žiūrėta 2013.12.29.

apie 12 proc. visų Lietuvos įmonių. Įvertinant tai, kad čia nėra išvardytos mažesnės verslo konfederacijos, be to, galimai ne visos šakinės ar regioninės asocijuotos verslo organizacijos priklauso konfederacijoms, įmonių kolektyvinio atstovavimo mastas galėtų būti didesnis, tačiau jis neturėtų viršyti Blažienės (2013) pateikiamos 14 proc. dalies. Tai leidžia daryti išvadą, kad Lietuvoje įmonių kolektyvinio atstovavimo mastas yra žemas, o įmonių kolektyvinio atstovavimo institucijos tik nedaugelio įmonių pasitelkiamos tarpusavio santykiams palaikyti.

Įmonių konkurencija prekių rinkoje yra būtina visų rinkos ekonomikų sąlyga, įtvirtinama plataus institucijų spektro, o konkurenciją mažinančios įmonių praktikos griežtai kontroliuojamos valstybės valdžios įsteigtų ir palaikomų institucijų ir organizacijų. Lietuvoje įmonių elgesys prekių rinkoje apibrėžiamas Europos Sąjungos ir vietiniais teisės aktais, pavyzdžiui, LR Konkurencijos įstatymo, LR Kainų įstatymo ir kitais, o jų įgyvendinimą prižiūri LR Konkurencijos tarnyba. KĮ prieigos kontekste svarbus įmonių konkurencijos prekių rinkoje pobūdis tuo aspektu, ar įmonės tarpusavyje konkuruoja prekių kainomis, ar gaminamos produkcijos skirtumais. Mokslininkai, tyrę Vidurio ir Rytų Europos valstybių ekonomikos struktūrą, sutaria (Bohle, Greskovits, 2007; Norkus, 2008a; 2012; Kuokštis, 2011), kad Baltijos valstybių ekonomikose, tarp jų ir Lietuvos, vyrauja žemos pridėtinės vertės apdirbamoji gamyba ir paslaugos, o jų inovaciniai gebėjimai žemi. Tai leidžia daryti išvadą, kad konkurencija kainomis tarp įmonių Lietuvoje yra vyraujanti. Tą netiesiogiai patvirtina Lietuvos BVP struktūra, kurioje apie 60 proc. dalį sudaro apdirbamoji pramonė, didmeninė ir mažmeninė prekyba, transporto ir saugojimo paslaugos bei statyba⁵⁴, o tarp šių veiklų išsiskiria Lietuvos specializacija statybos, transporto, drabužių siuvimo, medienos apdirbimo ir baldų gamybos bei maisto produktų gamybos veiklose, kuriose kartu įdarbinama per 30 proc. visų ekonominėse veiklose dirbančių darbuotojų⁵⁵. KĮ prieigos požiūriu aukštas konkuravimo kainomis tarp įmonių lygis iš dalies padeda paaiškinti žemą įmonių kolektyvinio atstovavimo laipsnį.

2.3.5. Santykiai įmonės viduje

Santykių įmonės viduje institucinėje sferoje išskirtinos šios institucijos: (1) vadovavimas, apibrėžiantis santykius tarp įmonės vadovybės ir darbuotojų; (2) darbuotojų lojalumas ir mobilumas, parodantis darbuotojų ir įmonės abipusių įsipareigojimų trukmę; ir (3) įmonių socialinė atsakomybė, apibrėžianti, kokį socialinį vaidmenį įmonė prisiima ir kaip šis vaidmuo lemia įmonės veiklos tikslus ir vidinius santykius. Jos pateiktos 6 lentelėje.

Atliekant vadovavimo analizę būtina atsižvelgti į ankstesnes išvadas apie aukštą įmonių Lietuvoje nuosavybės ir valdymo koncentraciją. Ji pasireiškia per galios valdyti įmonę

⁵⁴ Lietuvos statistikos departamento 2012 m. duomenys.

⁵⁵ Jucevičius, 2007. Į šį skaičių neįtraukta didmeninė ir mažmeninė prekyba.

sutelkimą kontroliuojančio akcininko, kuris kartu yra įmonės direktorius bei valdybos pirmininkas, rankose. Tai lemia hierarchinį įmonės valdymo koordinavimą, atsižvelgiant į tai galima daryti išvadą, kad ir vadovavimas įmonės kasdieniui veiklai ir darbuotojų darbo koordinavimas taip pat turėtų būti grįstas hierarchiniais santykiais. Tokią išvadą iš dalies patvirtina tarptautinės vadybos ir konsultacijų bendrovės „Hay Group“ pasaulinio vadovavimo stilių tyrimo išvalgos. Šiame tyrime išskiriami šeši vadovavimo stiliai: demokratinis, draugiškas, priverstinis, pavyzdinis, palaikomasis ir vizionieriškas. Nors tyrimo geografija Lietuvos neapima, tačiau remdamiesi savo praktine patirtimi „Hay Group“ atstovai Lietuvoje teigia⁵⁶, kad įmonėse Lietuvoje vyrauja priverstinis vadovavimo stilius, apibrėžiamas kaip „dirbk ir neklausinėk“. Šis stilius dažnai derinamas su pavyzdiniu vadovavimo būdu, kuris apibrėžiamas kaip „žiūrėk į mane ir dirbk taip pat“ arba su demokratišku – „visi pagalvojome ir aš nusprendžiau“. Tuo tarpu vizionieriškas ir palaikomasis vadovavimo stiliai taikomi retai.

6 lentelė. Santykių įmonės viduje institucijos Lietuvoje

Institucija	Charakteringos ypatybės	Instituciją kuria ir palaiko	Koordinavimas	Institucijos svarba
Vadovavimas	Hierarchinis ^a	Įmonės vadovai, akcininkai	Hierarchinis	Didelė
Darbuotojų lojalumas ir mobilumas	Žemas lojalumas, aukštas darbuotojų mobilumas tarp įmonių ^b	Įmonės vadovai, darbuotojai	Rinkos	Didelė
Įmonių socialinė atsakomybė	Suinteresuotų grupių vaidmuo silpnas, ISA praktikos retos ^c	Įmonės vadovai, akcininkai	Strateginis	Maža

Šaltinis: sukurta autoriaus. Pastabos:

a. Hay Group.

b. Andersen et al., 2008.

c. Jungtinių Tautų vystymo programa, 2007; Gruževskis et al., 2006, Juščius, 2007, Guogis, 2006; Seiliūtė, 2013.

Įmonių Lietuvoje ir jų darbuotojų tarpusavio lojalumas yra žemas, o jų tarpusavio santykiai grindžiami lanksčiais išsipareigojimais. Tai parodo ne tik darbo santykių institucijų analizėje įvardytas neformalus darbo santykių praktikų lankstumas, kylantis iš darbdavių iniciatyvos, bet ir darbuotojų mobilumas, kuris apibrėžia savanorišką individualaus darbuotojo darbinio statuso kaitą – darbdavio pakeitimą, užimamos pozicijos keitimą, užimtumo statuso keitimą (Andersen et al., 2008). Pagal Tine Andersen, Jenso H. Haahro, Martino E. Hanseno ir Mikkelio Holm-Pederseno (2008) pateikiamą darbuotojų mobilumo indeksą, Lietuva

⁵⁶ Interviu internetinėje žiniasklaidoje: IQ.lt, prieiga <http://iq.lt/ekonomika/kokybisko-vadovavimo-poreikis-2/?psl=0>, žiūrėta 2014.09.30; LRT.lt, prieiga

http://www.lrt.lt/naujienos/ekonomika/4/16261/lietuvos_imoniu_vadovai_linke_taikyti_dirbk_ir_neklusinek_princ ipa, žiūrėta 2014.09.30.

priskiriama didžiausią darbuotojų mobilumą turinčių valstybių grupei kartu su Šiaurės Europos ir kitomis Baltijos valstybėmis bei Jungtine Karalyste. Šiame indekse didelį Lietuvos darbuotojų mobilumą parodo du rodikliai. Pagal pirmą rodiklį, per 80 proc. Lietuvos darbuotojų nuo savo karjeros pradžios bent kartą yra pakeitę darbdavį. Didžioji dalis – apie 60 proc. visų darbuotojų – tai padarė dėl galimybės kilti karjeros laiptais, tai yra mažiau įgūdžių reikalaujančią poziciją pakeisti į daugiau įgūdžių reikalaujančią poziciją. Galimybė kilti karjeros laiptais yra svarbus motyvas mobilumui, nes karjeros galimybės pas tą patį darbdavį Lietuvoje yra ribotos – tik apie 10 proc. darbuotojų kilo karjeros laiptais pas tą patį darbdavį. Palyginti, dar aukštesnio mobilumo valstybėje Danijoje per 90 proc. darbuotojų yra keitę darbdavį, 70 proc. darbuotojų darbdavio kaita buvo susijusi su kilimu karjeros laiptais ir tik apie 5 proc. karjeros laiptais kilo pas tą patį darbdavį. Valstybėse, kurių darbuotojų mobilumas žemas, tendencijos priešingos. Graikijoje apie 30 proc. darbuotojų niekada nekeitė darbdavio ir tik apie 40 proc. darbuotojų keitė darbdavį dėl karjeros. Slovėnija ir Slovakija turi didžiausią dalį darbuotojų – apie 20 proc., kurie karjeros laiptais kyla pas tą patį darbdavį. Antras rodiklis, parodantis darbdavio ir darbuotojų santykių stabilumą, yra darbuotojų praleistas laikas toje pačioje įmonėje. Lietuvoje jis yra apie 8 metai ir tai yra viena mažiausių trukmių ES, kurios vidurkis yra daugiau nei 10 metų. Aukštas savanoriškas darbuotojų mobilumas ir didesnės karjeros galimybės kaip viena svarbiausių to mobilumo priežasčių parodo, kad šie darbdavių ir darbuotojų santykiai Lietuvoje yra lankstūs ir koordinuojami rinkos.

Dar vienas rodiklis, padedantis apibrėžti santykius įmonės viduje, yra įmonių socialinė atsakomybė (ISA). ISA apibrėžiama kaip tokia įmonių ideologija, politika ir praktika, kai įmonės į savo veiklą savanoriškai įtraukia socialinius bei aplinkosaugos klausimus ir santykiuose su suinteresuotomis grupėmis vadovaujasi vertybiniais principais (Gruževskis et al., 2006). Atsakingomis laikomos tokios įmonės, kurios ne tik vykdo visus formalius reikalavimus, bet padaro daugiau nei reikalauja įstatymai. Santykiuose su įmonės darbuotojais ISA gali apimti personalo mokymosi skatinimą, darbuotojų laisvalaikio organizavimą, sveikos gyvensenos propagavimą, kartų solidarumo didinimą, psichologinio klimato darbe gerinimą, lygių galimybių plėtrą. Šiuo požiūriu ISA galima apibrėžti kaip socialinio saugumo darbo vietoje formą ir kaip alternatyvą profesinių sąjungų veikimui (Guogis, 2006). Išsivysčiusiose Vakarų valstybėse ISA plėtra laikoma glaudžiai susijusi su suinteresuotų grupių, tokių kaip atsakingi vartotojai, kitos pilietinės visuomenės grupės ar profesinės sąjungos, galia ir įmonėms keliamais reikalavimais, į kuriuos įmonės reaguoja, siekdamos išsaugoti arba padidinti savo konkurencingumą (Juščius 2007; Gruževskis et al., 2006).

Žvelgiant santykių įmonės viduje koordinavimo aspektu, ISA žymi įmonės pastangas didinti darbuotojų lojalumą, motyvaciją ir įsitraukimą, o tai reiškia tarpusavio santykius

koordinuoti strategiškai. ĮSA paplitimo Lietuvoje empiriniai duomenys praturtintų santykių įmonės viduje analizę, tačiau čia iškyta problema, akcentuojama ĮSA Lietuvoje tiriančių mokslininkų (pvz., Juščius, 2007; Česnyienė et al., 2011), kad išsamių empirinių mokslinių studijų apie ĮSA Lietuvoje nėra atlikta daug. Nemažai įžvalgų pateikia Jungtinių Tautų vystymo programos (JTVP) inicijuotas ĮSA padėties Lietuvoje bazinis tyrimas, apimantis du ĮSA aspektus: (1) suinteresuotų grupių, kaip pagrindinės ĮSA varomosios jėgos, reikšmę; ir (2) ĮSA praktikų įgyvendinimą įmonėse⁵⁷. Suinteresuotų grupių reikšmės tyrimo rezultatai rodo, kad šių grupių reikšmė skatinant įmones pasitelkti ĮSA praktikas Lietuvoje nėra didelė. Tą visų pirma parodo silpnos pilietinės visuomenės organizacijos: jos neturi realios įtakos įmonėms, kad šios elgtųsi socialiai atsakingai, dauguma jų mažos, neturi stabilų finansavimo šaltinių, konkuruoja tarpusavyje dėl viešųjų ir privačių išteklių, kai kurios pačios linkusios neskaidriai vykdyti veiklą ir apie ją teikti mažai informacijos. Antra, ĮSA nėra prioritetas vyriausybės darbotvarkės klausimas, o valstybės politiką šiuo klausimu formuoja ir įgyvendina tik viena Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Nors vykstant tyrimui dauguma ministerijos iniciatyvų dar buvo tik priemonių planų stadijoje, tačiau tyrimo autoriai atkreipia dėmesį, kad vyriausybė nėra iki galo apsisprendusi ir pasiekusi susitarimo su kitomis suinteresuotomis grupėmis, koks bus jos vaidmuo ĮSA atžvilgiu – ar valstybė turi aktyviai dalyvauti ĮSA skatinime įvairiomis institucinėmis priemonėmis, ar ĮSA yra labiau savanoriška įmonių iniciatyva, į kurią valstybė neturėtų kištis. Taip pat pastebima, kad vietinės valdžios lygmenyje ĮSA neegzistuoja nei strateginiame, nei konkrečių planuojamų priemonių lygmenyje. Trečia, verslo asociacijos ir profesinės sąjungos nėra aktyvios ĮSA srityje ir jų vaidmuo minimalus. Išskiriama tik vienintelė asociacija „Investuotojų forumas“, kuri aktyviai propaguoja ĮSA, o socialiai atsakingas elgesys yra viena iš tapimo asociacijos nariu sąlygų. Taip pat teigiama, kad kitos asocijuotos verslo organizacijos į ĮSA linkusios žiūrėti kaip į įmonių kaštus, kuriuos vyriausybė turėtų padėti kompensuoti lankstesniais teisės aktais ar finansinėmis paskatomis.

Antras tyrimo aspektas – ĮSA praktikų įgyvendinimas įmonėse – atskleidė, kad Lietuvoje egzistuoja socialiai atsakingo elgesio pavyzdžių, tačiau jie yra pavieniai ir neleidžia kalbėti apie sisteminių ĮSA įgyvendinimą įmonės lygmenyje. Tai įrodo keletas rodiklių. Pirma, labai nedidelis įvairių kokybės vadybos, pavyzdžiui, EMAS, EKVF, SA8000, ir tiesiogiai su ĮSA susijusių, pavyzdžiui, „Pasaulinis susitarimas“, sertifikatų paplitimas tarp įmonių Lietuvoje. Antra, nors kai kurie pramonės ir paslaugų sektoriai priėmė savanoriškus etikos kodeksus, pavyzdžiui, Alkoholio gamintojų ir prekyautojų alkoholiu etikos kodeksas ar Prekybos vaistais etikos kodeksas, tačiau tik nedidelė tuose sektoriuose veikiančių įmonių dalis viešai deklaruoja, kad

⁵⁷ Jungtinių Tautų vystymo programa, 2007.

jais vadovaujasi. Trečia, tik apie trečdalis tyrime dalyvavusių įmonių turi aiškiają ĮSA strategiją, o dažna įmonė neteisingai supranta ĮSA principus ir jai priskiria įstatymų laikymąsi ar viešųjų ryšių akcijas; tik nedidelis skaičius įmonių palaiko glaudžius santykius su pagrindinėmis suinteresuotomis grupėmis ir įmonės socialinės atsakomybės vertybes perteikia darbuotojams; dažna įmonė išreiškė nuomonę, kad ĮSA skirta didelėms įmonėms ir kad ji nesuderinama su pelno siekimu kaip pagrindiniu įmonės tikslu⁵⁸.

Apibendrinant ĮSA padėtį Lietuvoje darytina išvada, kad ĮSA kaip institucijos svarba yra maža, o ĮSA praktikos įmonėse nėra paplitusios. ĮSA srityje Lietuvoje susiformavo paradoksali situacija, kai pagrindine ĮSA plėtros varomąja jėga yra ne tradiciškai tokį vaidmenį atliekančios pilietinės visuomenės suinteresuotos grupės, kurios, kaip atskleidė JTVP tyrimas, dar neidentifikavo savo ilgalaikių tikslų ir yra silpnos organizacine prasme, bet valdžios įstaigos – konkrečiai Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Ji agreguoja Europos komisijos, JTVP ir Lisabonos strategijos rekomendacijas, formuluoja ĮSA įgyvendinimo tikslus ir uždavinius, organizuoja ir palaiko Nacionalinį socialiai atsakingų įmonių tinklą (jam 2013 m. pabaigoje priklausė 126 įmonės), teikia kasmetinius Nacionalinius atsakingo verslo apdovanojimus. Nepaisant to ši veikla yra vertinama daugiau kaip šviečiamoji ir propagandinė (Juščius, 2007), tačiau neužtikrinanti sklandžių ĮSA įtvirtinimo ir plėtros procesų (Seiliūtė, 2013) ir joje pasigendama aiškesnės valstybės strategijos dėl savo vaidmens koordinuojant ĮSA plėtrą. Stiprių suinteresuotų grupių nebuvimas kartu reiškia, kad įmonės savo vidaus santykius koordinuoja hierarchijomis ir rinkos priemonėmis, o ĮSA dažnai pasitelkiama tik kaip rinkodaros priemonė.

2.3.6. Institucinių sferų analizės apibendrinimas

Kapitalizmo Lietuvoje institucinėse sferose charakteringa tai, kad kiekvienoje institucinėje sferoje veikia institucijos, palaikančios skirtingą koordinavimo logiką, t. y. vienos institucijos palaiko rinkos koordinavimą, o kitos – strateginį koordinavimą. Šių institucijų tarpusavio santykis institucinės sferos viduje gali būti apibrėžiamas trejopai. Vienais atvejais jos tiesiog yra „pasidalinusios“ formuojamomis praktikomis. Tokio koegzistavimo pavyzdys yra darbuotojų samdą, atleidimą ir darbo sąlygas strategiškai koordinuojančios formalios institucijos ir didesnio už MMA darbuotojų atlyginimo dydžio nustatymą koordinuojančios rinkos institucijos. Kitais atvejais skirtingą koordinavimą palaikančios institucijos intensyviai tarpusavyje konkuruoja. Tą akivaizdžiai liudija formalios ir neformalios darbuotojų samdos ir atleidimo institucijos, kurios dėl nepakankamo pirmųjų įtvirtinimo suteikia veikėjams tam tikrą laisvę rinktis, kurias institucijas pasitelkti tarpusavio santykių koordinavimui. Dar kitais atvejais skiriasi pagal

⁵⁸ Šių tyrimo duomenų reprezentatyvumas turi būti vertinamas atsargiai dėl mažos tyrime dalyvavusių įmonių inties (36 įmonės).

skirtingą koordinavimo logiką veikiančių institucijų svarba institucinėje sferoje. Pavyzdžiui, vienoje institucinėje sferoje rinkos koordinavimą palaikančios institucijos yra vyraujančios, o strateginio koordinavimo institucijų svarba ir mastas yra maži. Kitose sferose situacija priešinga. Šiuo atveju svarbu tai, kad Lietuvoje nėra nei vienos institucinės sferos, kurioje šalia vyraujančią koordinavimo logiką palaikančių institucijų neegzistuoja pagal kitokią koordinavimo logiką veikiančių institucijų.

7 lentelė. Kapitalizmo Lietuvoje institucinė struktūra KĮ prieigos idealiųjų tipų atžvilgiu

	Institucijos, kurių svarba Lietuvoje didelė	Institucijos, kurių svarba Lietuvoje maža arba jų visai nėra, tačiau kurios būtinos atitinkamam kapitalizmo tipui
LRE būdingos institucijos	Lanksčios neformalios darbo santykių institucinės praktikos Didesnio už MMA darbo užmokesčio nustatymas Į bendruosius gebėjimus orientuotas aukštasis mokslas Akcininkų interesų atstovavimas įmonių valdymo organuose Konkurencija kainomis prekių rinkoje Hierarchinis vadovavimas Aukštas darbuotojų mobilumas	Liberalios formalios darbo santykių institucinės taisyklės Išplėta reguliuojama kapitalo rinka Išskaidyta įmonių nuosavybės struktūra Moderni valdymo organų struktūra
KRE būdingos institucijos	Formalios darbo santykių institucinės taisyklės Nereguliuojamoje rinkoje vykstanti ir privačiais sandoriais grįsta prekyba įmonių nuosavybės teisėmis	Darbo užmokesčio lankstumą mažinančios institucijos Aukštas darbuotojų kolektyvinis atstovavimas Darbo rinkos politikos priemonės Į specialiuosius gebėjimus orientuotas pirminis ir tęstinis profesinis mokymas Moderni valdymo organų struktūra Suinteresuotų grupių atstovavimas įmonių valdymo organuose Aukštas įmonių kolektyvinis atstovavimas Aukštas darbuotojų lojalumas

Šaltinis: sukurta autoriaus.

Išskirtinos trys institucinės sferys, kuriose vyrauja vieną koordinavimo būdą palaikančios institucijos. Tai – profesinio mokymo ir švietimo, santykių tarp įmonių bei santykių įmonės viduje institucinės sferys, kuriose svarbiausiomis yra rinkos santykius palaikančios institucijos. Kitose dviejose institucinėse sferose – darbo santykių ir įmonių valdymo – situacija kompleksiškesnė, nes tiek strateginį, tiek rinkos koordinavimą palaikančios institucijos yra svarbios. Darbo santykių institucinėje sferoje veikia stiprios strateginį koordinavimą palaikančios darbo santykių formalaus reglamentavimo institucijos ir taip pat stiprios rinkos koordinavimą palaikančios neformalios institucinės praktikos. Įmonių valdymo institucinėje sferoje veikia vidutinio stiprumo nereguliuojamos kapitalo rinkos prekybos įmonių nuosavybės teisėmis institucijos, kurios tokią prekybą koordinuoja strategiškai, ir stiprios valdymo organų bei akcininkų interesų atstovavimo institucijos, kurios palaiko hierarchiškai grįstus įmonių

valdymo santykius. Šiose dviejose institucinėse sferose negalima išskirti vyraujančio koordinavimo būdo, tad jose santykiai tarp veikėjų formuojami pagal mišrią koordinavimo logiką.

Atlikta analizė, kurios rezultatai apibendrinti lentelėje 7, parodo, kad Lietuvoje įmonės naudojasi plačia institucijų ir jų palaikomų koordinavimo būdų įvairove, ir kartu atskleidžia sudėtingesnį paveikslą, paaiškinantį, kuo kapitalizmas Lietuvoje skiriasi nuo KĮ prieigos idealiųjų tipų. Jei pagal darbo užmokesčio nustatymo, profesinio mokymo ir švietimo, akcininkų interesų atstovavimo ir konkurencijos prekių rinkoje institucijas kapitalizmas Lietuvoje yra artimas LRE, tai kitų institucinių sferų palyginimas su idealiųjų tipų institucine struktūra yra problemiškesnis. Šiuo atveju svarbūs yra ne tik tie analizės rezultatai, kurie išskiria didelės svarbos institucijas kiekvienoje institucinėje sferoje, bet ir rezultatai, parodantys tam tikrų institucijų, kurios charakteringos idealiesiems tipams, mažą svarbą. Lietuvoje ypač išsiskiria mažą svarbą turinčios institucijos, kurios būdingos KRE. Tai darbuotojų ir darbdavių kolektyvinio atstovavimo, darbo užmokesčio lankstumą mažinančios ir suinteresuotų grupių atstovavimo įmonių valdymo organuose institucijos, nors, pavyzdžiui, didelė dalis darbo santykių Lietuvoje vis dėlto yra koordinuojami strategiškai, tik šiuo atveju ne darbuotojų ir darbdavių organizacijų sąveika, bet valstybės reguliavimu. Įmonių valdymo institucinė sfera pasižymi silpna reguliuojama kapitalo rinka, kuri yra esminė LRE, nors prekyba įmonių nuosavybės teisėmis ir įmonių veiklos finansavimas vyksta panašiai, kaip tai vyksta KRE. Tuo tarpu įmonių valdymo organų struktūros institucijos, palaikančios valdymo lygių atskyrimą, apskritai yra neišsivysčiusios ir nepasiekusios nei LRE, nei KRE lygio.

2.4. Kapitalizmo Lietuvoje institucijų komplementarumas

Toliau atliekamoje institucijų komplementarumo analizėje dėmesys bus kreipiamas ne tik į kapitalizmo Lietuvoje komplementarias institucijas, tai yra tokias, kurios padidina viena kitos veikimo efektyvumą, bet ir į nekomplementarias institucijas, tai yra tokias, kurios viena kitai trukdo pasiekti maksimalų veikimą. Analizėje bus išskiriamas dviejų tipų komplementarumas: (1) institucijų komplementarumas institucinės sferos viduje; ir (2) institucijų komplementarumas tarp institucinių sferų.

Kai kurių institucinių sferų Lietuvoje institucijos pasižymi tarpusavio ryšiais, kurie apibrėžtini kaip komplementarūs arba nekomplementarūs. Tinkamas pavyzdys būtų darbo santykių institucinė sfera, kurioje išskirtinas aukštas neformalių darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo laiko nustatymo institucinių praktikų komplementarumas su didesnio už MMA darbo užmokesčio nustatymo institucijomis, palaikančiomis aukštą jo lankstumą. Šis institucijų komplementarumas garantuoja darbo santykių Lietuvoje aukštą bendrą lankstumą, apimantį

visus svarbiausius darbo santykių aspektus. Kitas tokio komplementarumo pavyzdys būtų įmonių valdymo institucinėje sferoje aptinkamas valdymo organų institucijų ir akcininkų interesų atstovavimo institucijų tarpusavio komplementarumas, kuris lemia, kad Lietuvos įmonių valdymo organai yra sudaryti taip, kad maksimaliai atstovautų akcininkų, o ne kitų suinteresuotų grupių interesams.

Akivaizdūs institucijų nekomplementarumo pavyzdžiai aptinkami tose pačiose darbo santykių ir įmonių valdymo institucinėse sferoje. Pirmojoje jis pasireiškia tarp darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo laiko nustatymo formalių institucinių taisyklių ir analogiškų neformalių institucinių praktikų tuo, kad šios institucijos yra viena kitos priešingybė – formalias institucines taisykles kuria ir įtvirtina valstybės valdžia, taikanti įmonėms sankcijas už nesinaudojimą jomis, tačiau dėl silpno įtvirtinimo įmonės daugeliu atvejų jomis nesinaudoja, išvengdamos sankcijų, ir pasitelkia neformalias institucines praktikas. Tokia situacija darbo santykių institucijų naudotojams sukuria netikrumą dėl to, kokios institucijos konkrečioje situacijoje galioja ir turi būti pasitelkiamos, ir kokias pasekmes tai generuos. Antrojoje – įmonių valdymo – sferoje akivaizdus įmonių valdymo organų ir akcininkų interesų atstovavimo institucijų nekomplementarumas su nereguliuojamos kapitalo rinkos institucijomis. Šis nekomplementarumas reiškiasi tuo, jog, viena vertus, įmonių valdymo institucijos yra sukonstruotos tokiu būdu, kad įmonių valdymas ir veikla būtų formuojami, siekiant maksimizuoti akcininkų interesus, tačiau, kita vertus, esamas privačiais sandoriais grįstas įmonių vertės nustatymo ir nuosavybės teisių perleidimo modelis akcininkams neteikia reguliarios ir išsamios informacijos apie įmonės valdymo efektyvumą ir jos vertę rinkoje. Tokią informaciją galėtų teikti reguliuojamos kapitalo rinkos institucijos, tačiau jomis įmonės nesinaudoja. Tad įmonės akcininkai, siekdami savo interesų, neturi tinkamų priemonių rezultatams įvertinti.

Apskritai vertinant institucines sferas Lietuvoje sudarančių institucijų tarpusavio komplementarumą darytina išvada, kad toks komplementarumas nėra dažnas ir tai greičiausiai lemia tai, kad daugelis institucijų, kurios yra būdingos idealiosioms LRE arba KRE, Lietuvoje apskritai nėra išvystytos ar jų svarba formuojant santykius tarp veikėjų konkrečioje institucinėje sferoje yra per mažas. Šiuo aspektu daugelio institucinių sferų struktūra yra „sekli“. Ryškūs tokių neišvystytų institucijų pavyzdžiai yra darbuotojų ir darbdavių kolektyvinis atstovavimas, darbo rinkos politikos priemonės, reguliuojama kapitalo rinka, ĮSA.

Analizuojant institucijų komplementarumą tarp institucinių sferų Lietuvoje ryškūs toks komplementarių institucijų rinkinys: (1) lanksčius darbo santykius įgalinančios neformalios darbuotojų samdymo, atleidimo ir darbo laiko nustatymo institucinės praktikos ir didesnio už MMA darbo užmokesčio nustatymas; (2) į bendruosius įgūdžius orientuota profesinio mokymo

ir švietimo sistema; (3) įmonėse vyraujantis akcininkų interesų atstovavimas, pagal kurį formuojami įmonės tikslai ir strategijos; (4) konkurencija kainomis grįsta prekių rinka; ir (5) žemas darbuotojų lojalumas bei aukštas mobilumas. Bendras šio rinkinio komplementarumas pasireiškia tuo, kad įmonės valdomos taip, kad siektų akcininkų tikslų; pagrindinė šių tikslų siekimo priemonė yra prekių rinka, kurioje įmonės konkuruoja kainomis; tam, kad galėtų lanksčiai prisitaikyti prie prekių rinkos svyravimų, įmonės pasitelkia lanksčius neformalius darbo santykius; darbuotojai įmonių atžvilgiu yra nelojalūs ir linkę dažnai jas keisti; tokį keitimą įgalina darbuotojų turimi iš vienos įmonės į kitą lengvai perkeliama bendrieji įgūdžiai. Šis komplementarių institucijų rinkinys iš dalies atitinka tipinei LRE charakteringą komplementarių institucijų rinkinį, tačiau, viena vertus, jam trūksta svarbaus dėmens – išvystytos reguliuojamos kapitalo rinkos, tą jau akcentavo ankstesni tyrėjai, kita vertus, šio rinkinio institucijų bendrą komplementarumą mažina nekomplementarių institucijų veikimas. Tokiomis nekomplementariomis institucijomis yra darbo santykių formalus reglamentavimas ir privačiais sandoriais grįsta prekyba įmonių nuosavybės teisėmis. Jos sukelia dvejopą spaudimą visam komplementarių institucijų rinkiniui. Pirma, egzistuoja nuolatinė įtampa ir sankcijų rizika, kurią įmonės ir darbuotojai patiria, nesinaudodami valstybės valdžios sukurtomis formaliomis darbo santykių institucinėmis taisyklėmis. Tai lemia, kad neformalus darbo santykių lankstumas pasižymi netikrumu ir šis netikrumas galimai persiduoda į kitas institucines sferas bei daro poveikį įmonių valdymui, konkurencingumui prekių rinkoje ir įgūdžių formavimui. Antra, egzistuoja įtampa tarp trumpalaikių ir ilgalaikių įmonės tikslų. Rinkos koordinuojama LRE institucinė struktūra yra optimizuota įmonėms, siekiančioms trumpalaikių akcininkų interesų. Šiuo tikslu išvystyta reguliuojama kapitalo rinka teikia reguliarią informaciją apie įmonės vertės pokyčius. Tuo tarpu privačiais sandoriais grįsta prekyba įmonių nuosavybės teisėmis yra labiau orientuota į ilgalaikį investavimą, tad šios institucijos neteikia reguliarios informacijos apie įmonės vertę ir, vadinasi, apie trumpalaikių tikslų realizacijos laipsnį.

Žvelgiant iš priešingos perspektyvos keltinas klausimas, ar Lietuvoje egzistuoja komplementarių institucijų rinkinys, kuris palaikytų KRE būdingą strateginį koordinavimą, turint omenyje tai, kad egzistuoja stiprios tokį koordinavimą palaikančios formalios darbo santykių institucijos. Šiuo atveju klausimas yra susijęs su tuo, ar įmonėms, kurios darbo santykius dėl vienokių ar kitokių priežasčių koordinuoja pasitelkusios išimtinai tik formalias institucines taisykles, kitose institucinėse sferose yra prieinamos institucijos, kurios būtų su jomis komplementarios. Kadangi Lietuvoje formalios darbo santykių institucinės taisyklės neleidžia įmonėms taikyti lanksčių praktikų darbuotojų atžvilgiu, vadinasi, šios institucijos kuria paskatas įmonėms su savo darbuotojais plėtoti ilgalaikius santykius, kurie nepriklausytų nuo prekių rinkos svyravimų. KĮ prieigos institucijų komplementarumo kontekste tai kartu reiškia

keletą kitų aspektų: (1) būtinybę įmonėms turėti ilgalaikį finansavimą, kuris per ekonominį nuosmukį mažėjant prekių rinkos paklausai padėtų minimizuoti poreikį mažinti darbuotojų skaičių; (2) rūpintis darbuotojų įgūdžių ugdymu, nes galimybės reikiamų įgūdžių darbuotojus samdyti rinkoje yra ribotos; (3) palaikyti kolektyvinius santykius su darbuotojais; ir (4) palaikyti kolektyvinius santykius su kitomis įmonėmis, siekiant optimizuoti įgūdžių ugdymo veiklas ir koordinuoti kolektyvinius darbo santykius. Akivaizdu, kad tokiam komplementarių institucijų rinkiniui veikti Lietuvoje nėra reikalingų institucijų, išskyrus vieną – privačiais sandoriais grįsta prekyba įmonių nuosavybės teisėmis ir koncentruota įmonių nuosavybės struktūra yra palanki įmonių veiklos ilgalaikiam finansavimui. Tiksliau tariant, reikalingos institucijos yra, bet jų svarba formuojant atitinkamus santykius tarp veikėjų yra maža, nes įmonės ir kiti veikėjai jomis paprasčiausiai nesinaudoja. Tą parodo žemas darbdavių ir darbuotojų kolektyvinio atstovavimo laipsnis, neišplėtotas tęstinis profesinis mokymas, neįgyvendinama ĮSA ir neatstovaujama darbuotojams įmonės valdymo organuose. Tačiau įmonės ir darbuotojai intensyviai naudojami institucijomis, kurios leidžia išvengti strateginio tarpusavio santykių koordinavimo ir yra nekomplementarios šios sekos atžvilgiu. Įmonių atveju tai būtų neformalios darbo santykių institucinės praktikos, už MMA didesnio darbo užmokesčio lankstus nustatymas ir vien tik akcininkų interesais grįstas įmonių valdymas, o darbuotojų atveju – orientacija į bendruosius įgūdžius, žemas lojalumas ir aukštas mobilumas.

Apibendrinant institucijų komplementarumo analizę formuluotinos dvi išvados. Pirma, Lietuvos institucinėse sferose akivaizdi komplementarių institucijų seka, kuri remiasi rinkos koordinavimą palaikančiomis institucijomis. Tačiau ši seka, jei yra lyginama su idealiąja LRE, yra neišbaigta, nes jai trūksta stiprių kapitalo rinkos institucijų, ir ji nuolatos patiria nekomplementarių institucijų, tokių kaip formalūs darbo santykiai, spaudimą, kuris mažina visos sekos komplementarumą. Šiuo atveju Norkaus (2008a) teiginys, kad Lietuvos institucinė struktūra yra artima LRE, tik skiriasi kapitalo rinkų išsivystymo laipsniu, turėtų būti papildytas tuo, kad daug LRE požymių turinti Lietuvos institucinė struktūra remiasi neformaliomis darbo santykių institucijomis, o griežtos formalios darbo santykių institucijos yra antras svarbus požymis, kuris skiria Lietuvą nuo LRE.

Antra, formalios darbo santykių institucijos Lietuvoje, nors ir pasižyminčios nepakankamu įtvirtinimu, tačiau yra svarbios ir kuria objektyvią būtinybę įmonėms ir darbuotojams dalį savo tarpusavio santykių koordinuoti strategiškai. Tačiau kitose institucinėse sferose institucijų, kurios būtų komplementarios su šiomis formaliomis darbo santykių institucijomis arba nėra, arba jos nesvarbios. Išimtis čia yra įmonių nuosavybės teisių valdymo institucijos, kurios Lietuvoje yra vidutiniškai stiprios ir kurios komplementarios su formaliomis darbo santykių institucijomis.

2.5. Kapitalizmo Lietuvoje institucinių bruožų apibendrinimas

Šioje dalyje atsakyta į klausimus apie kapitalizmo Lietuvoje tipologinę priklausomybę, kitų mokslininkų numatomą jo ateities kaitą, dabarties institucinę struktūrą, institucijų palaikomus koordinavimo mechanizmus ir institucijų komplementarumą. Šie atsakymai apibendrintini keliais teiginiais:

1. Pirmieji kapitalizmo Lietuvoje tyrėjai akcentavo jo institucinės struktūros artimumą LRE ir išryškino pagrindinius bruožus, kurie vis dėlto neleidžia kapitalizmo Lietuvoje tipologizuoti kaip grynosios LRE. Tai menkas kapitalo rinkos išsivystymas ir santykinai didelė gerovės valstybė. Nepaisant šių skirtumų, kapitalizmo Lietuvoje kaitos trajektorija laikytas tolesnis artėjimas prie LRE. Toks požiūris vėlesnių tyrėjų kritikuotas tuo aspektu, kad nors kapitalizmas Lietuvoje pokomunistinės transformacijos procese ir įgijo LRE artimesnių institucinių bruožų, tačiau taip ir neįgijo, jų požiūriu, LRE būtinų gebėjimų vykdyti radikalias inovacijas, o Lietuva ir toliau išlieka pusiau periferine valstybe pasaulinėje gamybos sistemoje. Šiuo požiūriu kapitalizmas Lietuvoje priskiriamas PRE tipui, kurio institucijos suteikia lyginamąjį institucinį pranašumą dalyvavimui tarptautinių korporacijų gamybos grandinėse. Šie tyrėjai implicitiškai (Nölke, Vliegenthart, 2009) ir eksplicitiškai (Norkus, 2012) suponuoja ilgalaikį PRE stabilumą, tačiau nei vienas iš jų eksplicitiškai nepaneigia originaliosios KĮ prieigos dvigubos konvergencijos tezės. Tokia kapitalizmo įvairovės prieigos plėtotė, kuri kapitalizmą Lietuvoje mato kaip statišką, disertacijos kontekste turi ribotą analitinę naudą ir jai oponuojama. Disertacijoje priešingai pateiktam požiūriui, siekiant analitinių tikslų, kapitalizmas Lietuvoje klasifikuojamas kaip MRE su jai teorijoje priskiriamomis institucijų kaitos ir dvigubos konvergencijos galimybėmis, tačiau taip pat numatant galimybę, kad konvergencija nevyks.

2. Institucijų analizė atskleidė, kad kiekviena institucinė sfera Lietuvoje yra sudaryta iš skirtingą koordinavimo logiką ir skirtingą svarbą turinčių institucijų, kurios tarpusavyje susijusios arba konkurencijos, arba komplementarumo santykiais. Lietuvoje nėra nei vienos institucinės sferos, kurioje šalia vyraujančią koordinavimo logiką palaikančių institucijų neegzistuoja pagal kitokią logiką veikiančių mažesnės ar didesnės svarbos institucijų. Trijose institucinėse sferose – profesinio mokymo ir švietimo, santykių tarp įmonių bei santykių įmonės viduje – rinkos koordinavimas yra vyraujantis, o strateginį koordinavimą palaikančių institucijų svarba yra nedidelė. Tuo tarpu kitose dviejose institucinėse sferose – darbo santykių ir įmonių valdymo – situacija prieštaringesnė, nes didelę svarbą turi tiek strateginį, tiek rinkos koordinavimą palaikančios institucijos ir abejos plačiai pasitelkiamos veikėjų sąveikose.

3. Lietuvos politinėje ekonomijoje rinkos koordinavimą palaikančių ir LRE artimų komplementarių institucijų rinkinys yra didesnis už analogišką strateginį koordinavimą palaikančių ir KRE artimų institucijų rinkinį. Tam, kad kapitalizmas Lietuvoje artėtų prie LRE,

reikia tų institucijų, kurios išplėstų ir palaikytų rinkos santykius įmonių valdymo institucinėje sferoje, apimant reguliuojamą kapitalo rinką, įmonių nuosavybės struktūros skaidymąsi ir valdymo koncentracijos mažėjimą. Taip pat būtų būtinas formalių darbo santykių institucinių taisyklių liberalizavimas, nes neformalios institucinės praktikos nors ir užtikrina lanksčius darbo santykius, tačiau joms stinga legitimumo, o jomis besinaudojantieji patiria valstybės valdžios sankcijų grėsmę. Tam, kad kapitalizmas artėtų prie KRE, reikia institucijų, kurios skirtingų interesų ekonominius veikėjus patalpintų į strateginės sąveikos kontekstus ir suteiktų jiems panašią derybinę galią. Tai būtų darbuotojų ir darbdavių kolektyvinio atstovavimo ir suinteresuotų grupių dalyvavimo įmonių valdyme institucijos, kurių plėtra, žvelgiant komplementarumo aspektu, paskatintų mažinti darbo užmokesčio nustatymo lankstumą, didintų specifinių įgūdžių plėtrą ir darbuotojų lojalumą bei mažintų darbuotojų mobilumą.

4. Remiantis dvigubos konvergencijos teze, institucijų komplementarumo trūkumas arba nekomplementarių institucijų neigiamas poveikis esamam komplementarių institucijų rinkiniui turėtų sudaryti palankias vidines sąlygas institucijų komplementarumą didinančiai institucijų kaitai. Tačiau šiuo atveju būtina atsižvelgti į I.4. skyriuje pateiktą dvigubos konvergencijos tezę ir institucijų komplementarumo kritiką. Anot jos, dviguba konvergencija nebūtinai įvyks ir institucinės struktūros Lietuvoje komplementarumas nebūtinai didės, net ir vykstant institucijų kaitai, dėl to, kad institucijų komplementarumas yra santykinis politinės ekonomijos veikėjų interesų atžvilgiu, jis negali būti sukurtas tikslingomis veikėjų pastangomis, o institucijų kaita vyksta nesivadovaujant maksimalaus komplementarumo siekiu. Kitose šios disertacijos dalyse atliekamo empirinio tyrimo tikslas kaip tik ir yra ištirti, kokiai institucijų kaitai ateityje ir kokiam jų tarpusavio komplementarumo didėjimui egzistuoja palankios diskursyvosios sąlygos ir kokiai kaitai diskursyvosios sąlygos yra nepalankios.

3. EMPIRINIO DISKURSO TYRIMO METODOLOGIJA

Šioje dalyje pateikiama empirinio diskurso tyrimo metodologija. Tyrimu siekiama nustatyti, kokios egzistuoja diskursyvios sąlygos vyksti kapitalizmo Lietuvoje institucijų kaitai ateityje. Šiuo tikslu atliktas empirinis tyrimas, kuris koncentravosi į Lietuvos politinės ekonomijos organizacinių ir individualių veikėjų, kuriems jų institucinė pozicija suteikia aktyvų ir reikšmingą vaidmenį institucijų kaitoje, diskursą, artikuliuojantį esamų institucijų vertinimą ir jų ateities kaitos prioritetus. Tolesniuose skyriuose pagrindžiama diskurso tyrimo nauda ir tyrimo metodologijos pasirinkimas, pateikiamas tyrimo dizainas, imties sudarymo, duomenų rinkimo ir analizės metodai bei praktinis jų įgyvendinimas.

3.1. Diskursas ir institucijų kaita: diskurso metodologinės prieigos pagrindimas

Šio skyriaus uždavinys – pateikti teorines priemones, kurios apibrėžtų diskurso bei institucijų kaitos ryšį ir pagrįstų diskurso metodologinės prieigos naudą empiriškai tiriant institucijų ateities kaitos sąlygas. Tam turi būti atsakyta į du klausimus: kas yra diskursas? ką jis gali atskleisti apie institucijų kaitą ateityje? Atsakymui į šiuos klausimus pasitelkiamos vienos iš naujojo institucionalizmo šakų – diskursyvaus institucionalizmo⁵⁹, kuris sociologinių ir lingvistinių diskurso studijų pasiekimus taiko politikos ir ekonomikos institucinėje analizėje, teorinės priemonės, remiamasi Danielio Bélando ir Roberto H. Coxo (2011a), Johno L. Campbello (1998; 2004); Johno L. Campbello ir Ove K. Pederseno (2001a; 2011), Louiso Emmerijo, Richardo Jolly ir Thomaso G. Weissso (2005), Judith Goldstein ir Roberto O. Keohane'o (1993), Peterio A. Hallo (1989a), Gerhardo Lehmbrocho (2001), Jalo Mehta (2011), Vivien A. Schmidt (2007; 2008; 2010) darbais.

Diskurso metodologijos naudojimas šioje disertacijoje grindžiamas pagrindine diskursyvaus institucionalizmo prielaida, kad diskursas yra simbolinis ir komunikacinis esinys, kuris leidžia identifikuoti ir tirti kultūrinių ir socialinių reiškinių, pavyzdžiui, vertybių, nuostatų, žinių ir interesų, vaidmenį individualaus veiksmo ir socialinės struktūros formavimesi. Tai nereiškia, kad vertybės, nuostatos, žinios ir interesai egzistuoja tik diskursyvia forma arba būtinai tokia forma yra išreiškiamos. Daugeliu atveju šie esiniai internalizuoti praktiniame prote, ką parodė socialinio konstruktyvizmo ir juo besiremiantys darbai (pvz., Berger, Luckmann, 1999; Giddens, 1995 (1984)), tačiau diskursas reprezentuoja, kaip vertybės, nuostatos, žinios bei interesai yra suvokiami ir naudojami socialinių veikėjų – tampa tikėjimais, kuriais veikėjai

⁵⁹ Diskursyvaus institucionalizmo mokslininkai savo naudojamą prieigą įvardija ir kitais terminais: ideacinis posūkis, ideacinis institucionalizmas, konstruktyvistinis institucionalizmas, diskurso analizė, argumentacinis posūkis, svarstymų demokratija (plačiau žr. Schmidt, 2010).

vadovaujasi, veikdami aplinkoje, apie kurią turi nepilną informaciją, gerai nežinodami savo veiksmų padarinių.

Disertacijoje diskursas charakterizuojamas dviem dimensijomis: turinio ir komunikacine. Turinio dimensijoje diskursą sudaro „normatyviniai arba priežastiniai tikėjimai, kurių laikosi individai ar kurios priima institucijos, ir kurie daro įtaką jų nuostatoms ir veiksams“ (Emmerij et al., 2005, 214)⁶⁰. Šiame apibrėžime svarbūs trys aspektai (Béland, Cox, 2011a; Emmerij et al., 2005). Pirma, tikėjimai yra kognicijos produktas, jie yra susieti su materialiu pasauliu tik per individų turimas aplinkos interpretacijas. Antra, priežastiniai tikėjimai postuluoja ryšį tarp fizinio ir socialinio pasaulio objektų ir teikia orientyrus veiksmui – jie padeda individams galvoti apie būdus įgyvendinti savo interesus ar spręsti problemas. Trečia, normatyviniai tikėjimai tarnauja kaip priemonė įvertinti, ar žmonių elgesys, tarp jų ir interesų įgyvendinimo ar problemų sprendimo būdai, ir institucijos yra vertybiškai priimtini. Tokiu būdu normatyviniai tikėjimai apima tikėjimus apie tai, koks turi būti pasaulis, o priežastiniai tikėjimai apibrėžia, kokiomis strateginėmis ir taktinėmis priemonėmis bus pasiekti norimi rezultatai.

Priežastinio ir normatyvinio lygmens tikėjimai tarpusavyje yra susiję taip, kad aukštesnio bendrumo lygmens tikėjimai pagrindžia žemesnio bendrumo lygmens tikėjimus. Tokiu būdu priežastiniai tikėjimai veikėjams teikia konkrečias strategijas tikslams pasiekti, tačiau pačios strategijos ir tikslai yra vertingi dėl to, jog jie yra pagrindžiami aukštesnio bendrumo lygmens normatyvinių tikėjimų (Goldstein, Keohane, 1993; Mehta, 2011)⁶¹. Pavyzdžiui, konkrečios nedarbo ar pajamų nelygybės mažinimo priemonės remiasi priežastiniais tikėjimais, o pagrindimas, kodėl reikalingas pajamų perskirstymo didinimas ar socialinės politikos priemonių plėtra – normatyviniais tikėjimais. Priežastinio ir normatyvinio lygmens tikėjimų tarpusavio ryšys suponuoja, kad tikėjimai turi būti analizuojami ne kaip individualūs, bet kaip „tikėjimų sistemos“, kuriose tikėjimai yra struktūriškai ir funkciškai tarpusavyje susiję (Converse, 2006) ir tai įgalina kalbėti apie „hegemoninę tikėjimų sistemą“, kuri reprezentuoja socialiai vyraujančius ir instituciškai bei politiškai palaikomus tikėjimus (Lehbruch, 2001).

Tam, kad priežastiniai ir normatyviniai tikėjimai atitinkamai taptų priežastiniu ir normatyviu diskursu, būtina šiuos tikėjimus kalbos priemonėmis artikuliuoti ir komunikuoti. Tad antroje, komunikacinėje, dimensijoje diskursas yra socialinis procesas, apimantis

⁶⁰ Diskursyvaus institucionalizmo terminologijoje diskurso turiniui įvardyti dar vartojamas terminas „idėjos“, o terminas „diskursas“ nurodo tik į idėjų komunikaciją. Kadangi „pagrindinės srovės“ sociologijoje termino „idėjos“ vartojimo tradicijos nėra, disertacijoje terminas „diskursas“ vartojamas abiem aspektams įvardyti – tiek diskurso turiniui, tiek jo komunikacijai.

⁶¹ Kai kurie mokslininkai, pavyzdžiui, Lehbruchas (2001), Goldstein ir Keohane'as (1993), Mehta (2011), Campbellas (1998), diskurso turinio analitinę struktūrą mato sudėtingesnę ir normatyvinius tikėjimus papildomai skirsto pagal jų bendrumo lygmenį, išskirdami žemesnio ir aukštesnio bendrumo lygmens normatyvinius tikėjimus. Tokio išplėstinio skirstymo nauda šioje disertacijoje yra ribota, tad detalesnė analizė nepateikiama.

tikėjimų, kuriais vadovaujasi veikėjai, artikuliaciją ir komunikaciją, siekiant informavimo, pritarimo, legitimacijos ar kolektyvinio veiksmo mobilizavimo. Diskurso komunikacinė dimensija ypač svarbi formuojant politiką, kai diskurse artikuliuojami priešastiniai ir normatyviniai tikėjimai turi įgyti pritarimą veikėjų, kurių parama reikalinga diskurse numatomiems tikslams ir priemonėms formuluoti ar įgyvendinti. Diskurso komunikacinė dimensija analizuotina dviem aspektais. Pirma, diskurso komunikacijos procesas suprastinas kaip „rėminimas“ (Campbell, 1998), kai politiniai, socialiniai ir ekonominiai elitai, formuojantys ir įgyvendinantys priešastinį diskursą, pasitelkia „rėmus“ – normatyvinį diskursą, legitimuojantį priešastinį diskursą platesniame socialiniame kontekste ir jį „rėmiantį“ didelį vertybinį krūvį turinčiomis sąvokomis ir simboliais. Antra, diskurso gamyboje ir komunikacijoje dalyvaujantys elitai analizuotini kaip „diskurso koalicijos“, susiejančios įvairių socialinių pozicijų veikėjus, kurie remiasi bendra tikėjimų sistema ir demonstruoja tarpusavio veiklos koordinavimą (Singer, 1990). Stiprios diskurso koalicijos egzistavimas įgalina kalbėti apie „hegemoninę diskurso koaliciją“ ir apie „hegemoninį diskursą“ (Lehmbruch, 2001), kuris reprezentuoja vyraujančią požiūrį į politinę ir ekonominę tvarką, vyriausybės vaidmenį, praeities politikos patirčių kolektyvinę atmintį (Hall, 1989a), ir kuriuo remiantis formuojama institucinė politika, išlaikomas institucijų stabilumas ar vyksta institucijų kaita.

Antras šio skyriaus klausimas yra metodologinis ir susijęs su tuo, ką diskurso tyrimas gali atskleisti apie institucijas. Čia svarbūs keturi aspektai. Diskursas gali parodyti: (1) kaip veikėjai apibrėžia savo interesus ir motyvacijas; (2) ar egzistuoja tęstinis institucijos naudingumo patvirtinimas bei kokiomis institucijų interpretacijomis veikėjai vadovaujasi; (3) ar hegemoniniu diskursu gali būti sustiprinta arba susilpninta institucijų priklausomybė nuo tako; (4) kokios naujos institucijos yra projektuojamos politinės reformos būdu. Toliau kiekvienas aspektas aptariamas išsamiau.

Pirmasis aspektas susijęs su veikėjų veiksmo motyvacija. Pasitelkę diskursą jie apibrėžia savo interesus, formuluoja konkrečias strategijas ir priemones šiems interesams siekti, prognozuoja savo veiksmų „laukiamus padarinius“ ir šias strategijas, priemones ir laukiamus padarinius komunikuoja kitiems veikėjams (Goldstein, Keohane, 1993). Čia svarbus tiek priešastinis, tiek normatyvinis diskursas.

Antras aspektas remiasi prielaida, kad kiekviena institucija yra lydima jos egzistavimą pagrindžiančio arba kvestionuojančio diskurso. Tai susiję su interpretacijos būdu vykstančia institucijų kaita, kai veikėjai nuolat testuoja institucijos ribas ir keičia su institucija asocijuojamas praktikas (žr. I.4.4. poskyrį). Diskurso teorija papildo šį institucijų kaitos būdą argumentuodama, kad didelė dalis institucijų interpretacijos ir su ja asocijuojamos kaitos vyksta pasitelkiant diskursą ir, vadinasi, gali būti pažinta per diskursą. Tokia institucijų kaita yra

lemiama besikeičiančių, dažnai koegzistuojančių ir konfliktuojančių diskursyvių interpretacijų, kurios padeda įvykdyti nedidelius diskursyvaus pobūdžio problemų ir sprendimų apibrėžimo pakeitimus, inovatyviai sumaišant senus ir naujus diskursyvius elementus (Goldstein, Keohane, 1993; Béland, Cox, 2011a; Campbell, Pedersen, 2001).

Trečiajame aspekte mokslininkai pabrėžia dvejopą diskurso poveikį institucijų priklausomybei nuo tako. Diskursas institucijų priklausomybę nuo tako gali veikti stiprinančiai dėl stipraus hegemoninio diskurso, kuris tampa institucionalizuotas į normas bei praktikas ir ilgam apriboja veikėjų veiksmą (Lehmbruch, 2001), ir dėl paties „diskurso priklausomybės nuo tako“, kuri apibrėžiama kaip tam tikro diskurso ilgalaikis gyvybingumas ir besitęsiantis poveikis institucijoms (Mehta, 2011). Lehmruchas argumentuoja, kad lyginamojo kapitalizmo studijose išskiriamų kapitalizmo tipų ilgalaikis stabilumas gali būti paaiškinamas atitikimu tarp institucijų ir hegemoninių diskursų. Diskurso priklausomybės nuo tako charakteringu pavyzdžiu Mehta įvardija skandinaviškąjį gerovės valstybės modelį, kuris jau ilgą laiką išlaiko diskursyvų reikšmingumą ne tik pačiose Skandinavijos valstybėse, bet ir už jų ribų.

Diskursas institucijų priklausomybę nuo tako taip pat gali veikti silpninančiai tuo būdu, kad diskursas yra pajėgus endogeniškai suardyti institucijų stabilumą bei interesų pusiausvyrą, instituciniame take sukurdamas „kritines padėtis“ (Campbell, Pedersen, 2001), kurios apima naujas aplinkos interpretacijas, mąstymo būdus, preferencijų sekas, institucinės krizės suvokimą, apibrėžimą ir siūlomus sprendimus, ir sudaro sąlygas „taką paliekančiai“ kaitai (Mehta, 2011). Tokia kaita gali būti radikali, tačiau taip pat gali vykti ir inkrementinė kaita, artima „brikoliažui“, kai kaitos rezultatas yra įvairiai persipynę seni ir nauji instituciniai elementai (Campbell, Pedersen, 2001).

Paskutinis, ketvirtas diskurso aspektas susijęs su politine reforma, kuri I.4.4. poskyryje įvardyta kaip svarbus institucijų kaitos veiksnys. Diskursas yra būtina politinės reformos dalis. Joje priešastiniu diskursu apibrėžiamos konkrečios strategijos ir priemonės, kurios bus įgyvendinamos ir kurių priimtumas pagrindžiamas normatyviniu diskursu. Svarbus diskurso vaidmens politinėje reformoje aspektas yra tas, kad jei konkretus diskursas pasirenkamas, nes veikėjai tiki jo apibrėžiamais priešastiniais ryšiais bei reprezentuojamais normatyviniais principais, tai toks diskursas, kaip tai įvardija Goldstein ir Keohane'as (1993), tarnauja „kelio žemėlapiu“, kuris apriboja kitus pasirinkimus, nes eliminuoja kitas tikrovės interpretacijas arba bent jau sugesti juoja, kad šios interpretacijos nėra vertos svarstymų.

Diskurso gebėjimas teikti patikimus duomenis apie veikėjų veiksmą ir institucijas visada yra ribotas ir šį ribotumą būtina apibrėžti, išskiriant tris aspektus. Pirma, remiantis praktinio veiksmo teorija, diskursas gali paaiškinti tik tą žmogiškąjį veiksmą ir jo rezultatus, kurie kyla diskursyvioje sąmonėje ir yra diskursyviai artikuliuojami, tačiau šalia pastarosios egzistuoja kur

kas platesnė praktinė sąmonė (Giddens, 1995 (1984)). Pastaroji lemia, kad daugeliu atveju žmonės veikia nesąmoningai ir neturėdami aiškaus supratimo apie tai, ką jie daro, tad dažnai naujos praktikos ir institucijos atsiranda, nesivadovaujant nuosekliais, priežastinius ryšius apibrėžiančiais diskursais (Schmidt, 2010). Antra, net jei veikėjai vadovaujasi aiškiai identifikuojamais diskursais, tai nereiškia, kad institucijų kaitos rezultatai bus tokie, kokie artikuluojami tuose diskursuose. Kadangi veikėjai veikia aplinkoje, apie kurią turi nepilną informaciją, jie vadovaujasi ne iš anksto nulemtais, bet laukiamais institucijų kaitos rezultatais, kurie yra atsitiktiniai, negali būti nuspėti ir yra lydimi nenumatytų padarinių. Be to, šie rezultatai formuojami ne tik diskurse, bet ir yra lemiami veikėjų materialių interesų ir egzistuojančio galios pasiskirstymo (Goldstein, Keohane, 1993). Trečia, paties diskurso turinys, jo vidinės ypatybės ar vertė yra būtina, tačiau nepakankama sąlyga tam, kad jo siūlomi sprendimai būtų įgyvendinti. Būtinai išorinis diskurso palaikymas. Diskursas turi pasižymėti ne tik siūlomų strategijų ir priemonių priimtumu bei pajėgumu spręsti problemas, ką Hallas (1989a) įvardija politikos gyvybingumu, bet ir administraciniu bei politiniu gyvybingumu, tai yra diskursas turi būti palaikomas administracinių resursų, kurie užtikrintų jo gamybos, komunikacijos, svarstymo, legitimacijos ir įgyvendinimo sąlygas, ir politinių resursų, kurie užtikrintų jo palaikymą politinę galią turinčiose grupėse. Įvardijant kitaip – visas tris sąlygas išpildyti gali tik hegemoninis diskursas, o tokio diskurso informacinis patikimumas apie institucijų kaitą yra aukščiausias.

Apibendrinant pateiktas diskurso metodologines įžvalgas, svarbu akcentuoti tą diskurso sampratą, kuria remiamasi šioje disertacijoje atliktame empiriniame diskurso tyrime. Turinio dimensijoje tyrimas remiasi Emmerij ir kt. (2005) pasiūlyta diskurso samprata, kurioje išskiriamas priežastinis ir normatyvinis diskursas. Diskurso komunikacinėje dimensijoje koncentruojamasi į tai, kaip tie patys priežastiniai ar normatyviniai tikėjimai atsikartoja skirtingų veikėjų gaminamuose diskurso dokumentuose. Vieną iš duomenų analizės pjūvių sudarys hegemoninio diskurso identifikavimas, o tokio diskurso egzistavimas, remiantis šiame skyriuje pateiktomis teorinėmis prielaidomis, padidins išvadų apie sąlygas vykti institucijų kaitai ateityje patikimumą.

3.2. Empirinio tyrimo objektas, tikslas ir klausimai

Empirinio tyrimo objektas

Lietuvos politinės ekonomijos institucijų priežastinis ir normatyvinis diskursas.

Empirinio tyrimo tikslas

Identifikuoti priežastinius ir normatyvinius tikėjimus, kuriais vadovaujasi Lietuvos politinės ekonomijos veikėjai, vertindami esamas institucijas ir apibrėždami jų ateities kaitą.

Empirinio tyrimo klausimai

1. Kokias Lietuvos politinės ekonomijos institucijų veikimo problemas veikėjai įvardija ir su kokiais politinės ekonomijos veikimo rezultatais jas susieja?
2. Kokiai Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitai ateityje veikėjai teikia pirmenybę, kaip pagrindžia jos reikalingumą ir kaip vertina jos įgyvendinimo galimybes?

3.3. Empirinio tyrimo dizainas ir jo praktinis įgyvendinimas

Empirinis tyrimas atliktas pagal kokybinę tyrimo metodologiją, o pasirinktas tyrimo dizainas apibrėžtinai kaip dedukciškai kontroliuojamas indukcinis tyrimas. Tai reiškia, kad: (1) tyrimas rėmėsi išankstiniu, dedukciškai sukonstruotu teoriniu pagrindu, koku yra KĮ prieiga, kuris iš anksto apibrėžė duomenų paieškos lauką ir jų atrankos kriterijus; (2) šių kriterijų rėmuose, siekiant didelės duomenų įvairovės ir turtingumo, taikytas indukcinis požiūris į duomenų rinkimą; (3) duomenų analizė ir interpretacija atlikta, pasitelkiant tą patį teorijos siūlomą dedukcinį analizės rėmą.

Kyla klausimas, kokią metodologinę naudą teikia indukcinis duomenų rinkimas, kurį ir suponuoja pasirinkta kokybinė tyrimo metodologija, ir kodėl nepasirinkta kiekybinė tyrimo metodologija? Pirma, kokybinė tyrimo metodologija įgalina gauti duomenų analizės rezultatus, kurie turi tekstinę išraišką, kaip priešingybę kiekybinės metodologijos generuojamiems skaitiniams rezultatams. Duomenų analizės rezultatų tekstinė išraiška leidžia tyrimui naudoti duomenis iš skirtingų duomenų šaltinių tipų, iš jų suformuoti bendrą duomenų masyvą, jį analizuoti, taikant tą patį duomenų analizės metodą ir atlikti bendrą rezultatų interpretaciją – šioje disertacijoje atlikto tyrimo atveju tai yra individualių interviu, kurie reprezentuoja sakininį, neformalų, spontanišką diskursą, ir organizacijų oficialių dokumentų, kurie reprezentuoja rašytinį, formalų, profesionalų diskursą, duomenys. Antra, indukcinis požiūris į duomenų rinkimą įgalina tyrimo lauko neapriboti tyrėjo turimu išankstiniu žinojimu, bet palieka galimybę empirinėje tikrovėje atsiskleisti tikrovės bruožams, kurių nenumato dedukciškai taikoma teorija. Tai įgalina tyrimo duomenyse identifikuoti ne tik tokias institucines formas, kurios išskiriamos teorijoje ir kurios yra charakteringos jos apibrėžiamiems idealiesiems tipams, bet ir palieka

galimybę pasirodyti tokioms institucinėms formoms, kurių teorija neapima, tačiau yra artikuliuojamos diskurse.

Kitos empirinio tyrimo dizaino charakteristikos pateikiamos ir pagrindžiamos tolesniuose poskyriuose.

3.3.1. Tyrimo imtis ir duomenų rinkimo metodas

Tyrimo imtis sudaryta trimis etapais. Pirmame etape suformuota diskurso praktikų aibė, kuri apima platų politinės ekonomijos institucijų diskurso gamybos lauką. Šią aibę sudaro diskurso gamyboje dalyvaujantys organizaciniai ir individualūs veikėjai, ji turi atitikti tokius reikalavimus (pagal išvardytus reikalavimus suformuota diskurso praktikų aibė pateikiama 8 lentelėje):

1. Sietis su tyrimo kontekstu, kurį apibrėžia KĮ prieigoje išskiriamos penkios politinės ekonomijos institucinės sferos.
2. Pasižymėti „maksimalios įvairovės“ ir „intensyvumo“ kriterijais (Creswell, 2013). Maksimalios įvairovės kriterijus reiškia, kad diskurso praktikų aibę turi sudaryti didelė diskurso praktikų įvairovė, tai yra platų diskurso diapazoną gaminantys organizaciniai ir individualūs veikėjai. Intensyvumo kriterijus nurodo į tai, kad diskurso praktikos privalo pasižymėti diskurso gamybos intensyvumu.
3. Turi būti apibrėžiama pagal organizacinių ir individualių veikėjų užimamą poziciją institucijų atžvilgiu. Tyrime išskiriamos trys tokios pozicijos: (1) institucijų kūrimas, apimantis veikėjus, dalyvaujančius politikos formavimo procese; (2) žinojimo gamyba, apimanti veikėjus, kurie vertina institucijų naudingumą, pagrindžia institucijų kaitos būtinumą ir matuoja institucijų kaitos rezultatus; ir (3) naudojimasis institucijomis, apimantis veikėjus, kurie pasitelkia institucijas savo veikloje.

8 lentelė. Diskurso praktikų aibė

Institucijų kūrimas	Žinojimo gamyba	Naudojimasis institucijomis
Politinės partijos LR Seimo komitetai Valdžios įstaigos ir jų įsteigtos organizacijos Asocijuotos verslo organizacijos Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos	Viešosios politikos ir tyrimų institutai Mokslininkai, ekonomistai Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės	Asocijuotos verslo organizacijos Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos Jaunimo organizacijos Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės

Antrame tyrimo imties sudarymo etape iš aukščiau pateiktos diskurso praktikų aibės atrinkta diskurso praktikų imtis, kurią sudaro konkrečios organizacijos ir individai, dalyvaujantys institucijų diskurso gamyboje. Diskurso praktikų imtis sudaryta tikslinės atrankos

būdu, remiantis šiais atrankos kriterijais: (1) diskurso praktikos dydis; (2) diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema; ir (3) diskurso praktikos komunikacinis aktyvumas. Į imtį patenkanti diskurso praktika turi atitikti bent vieną iš šių kriterijų.

Trečiame tyrimo imties sudarymo etape iš diskurso praktikų imties atrinkti ir suformuoti diskurso dokumentai, kurie duomenų analizėje naudoti kaip duomenų vienetai. Diskurso dokumentai atrinkti ir suformuoti dviem būdais:

1. Pusiau struktūruotas individualus interviu su atrinktos diskurso praktikos veikėju. Jei diskurso praktika yra organizacinis veikėjas, tada interviu buvo atliekamas su organizacijos valdyme dalyvaujančiu individualiu veikėju. Dalyvavimo valdyme kriterijumi laikytos šios organizacinės pozicijos: politinėse partijose – prezidiumo narys; LR Seimo komitetuose – komiteto pirmininkas arba pirmininko pavaduotojas; LR Prezidentės įstaigoje – vyriausiasis patarėjas; ministerijose – viceministras arba ministerijos kancleris; Valstybės pažangos taryboje – narys; asocijuotose verslo organizacijose – prezidiumo arba valdybos narys, prezidentas, viceprezidentas, generalinis direktorius arba vykdomasis direktorius; darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijose – pirmininkas arba pirmininko pavaduotojas; viešosios politikos ir tyrimų institutuose – prezidentas, direktorius arba vadovas; verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonėse – direktorius arba partneris; jaunimo organizacijose – prezidentas.

2. Oficialūs tekstiniai organizacijų dokumentai, kuriuos organizacijos sukūrė ir kuriais vadovaujasi vykdydamos savo veiklą ir vertindamos pasiektus rezultatus. Tokiais dokumentais yra organizacijų veiklos prioritetai, programos, planai ir strategijos. Tyrime laikoma, kad šie dokumentai reprezentuoja organizacijos keliamus tikslus institucijų kaitai, galimas tikslų įgyvendinimo priemones ir numatomus rezultatus.

9–17 lentelėse pateikiama kiekvienai diskurso praktikų aibei suformuota diskurso praktikų imtis ir atrinkti diskurso dokumentai, kurie bendrai sudaro visą tyrimo imtį bei duomenų analizėje naudojamų duomenų masyvą. Kiekvienam diskurso dokumentui suteiktas identifikacijos kodas, kuris ketvirtoje disertacijos dalyje atliekamoje duomenų analizėje reprezentuos atitinkamą dokumentą. Interviu dokumentų identifikacijos kodas prasideda raide „I“, o organizacijų dokumentų – „D“. Kai kurie kodai – tai būdinga tik interviu dokumentams – priskiriami kelioms diskurso praktikoms, pavyzdžiui, kodas I11 arba I14 kartojasi dviejose diskurso praktikose. Taip yra todėl, kad tas pats individualus veikėjas dalyvauja valdant kelias organizacijas, kurios pateko į diskurso praktikų imtį.

9 lentelėje pateikiami politinių partijų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai iš politinių partijų aibės taikytas diskurso praktikos dydžio kriterijus, kuriuo laikytas politinės partijos laimėtų vietų LR Seime skaičius pagal 2012 m. LR Seimo rinkimų rezultatus. Į imtį atrinktos šios politinės partijos: Lietuvos socialdemokratų partija (LSDP), Tėvynės sąjunga-

Lietuvos krikščionys demokratai (TSLKD) ir Darbo partija (DP). Politinių partijų atveju pasirinkti dviejų tipų diskurso dokumentai: interviu su politinių partijų prezidentų nariais ir partijų 2012 m. LR Seimo rinkimų programos.

9 lentelė. Politinių partijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Politinės partijos	Diskurso praktikos dydis	Lietuvos socialdemokratų partija	Interviu su prezidento nariu; 2012 m. LR Seimo rinkimų programa	I16, I22 D1	1–6
		Tėvynės sąjunga-Lietuvos krikščionys demokratai	Interviu su prezidento nariu; 2012 m. LR Seimo rinkimų programa	I11, I19, I21 D2	1–6
		Darbo partija	2012 m. LR Seimo rinkimų programa	D3	

10 lentelėje pateikiami LR Seimo komitetų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai iš LR Seimo komitetų aibės taikytas diskurso praktikos ryšio su tyrimo tema kriterijus. Vadovaujantis šiuo kriterijumi atrinkti du LR Seimo komitetai: Ekonomikos komitetas ir Socialinių reikalų ir darbo komitetas. Kiekvieno komiteto atveju diskurso dokumentus sudaro interviu su komitetų pirmininkais arba pirmininkų pavaduotojais.

10 Lentelė. LR Seimo komitetų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
LR Seimo komitetai	Diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema	Ekonomikos komitetas	Interviu su pirmininku arba pirmininko pavaduotoju	I6	1–6
		Socialinių reikalų ir darbo komitetas	Interviu su pirmininku arba pirmininko pavaduotoju	I7, I11	1, 6

11 lentelėje pateikiami valdžios įstaigų ir jų įsteigtų organizacijų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai taikytas diskurso praktikos ryšio su tyrimo tema kriterijus, vadovaujantis kuriuo atrinktos šios organizacijos: LR Prezidento kanceliarija, LR Vyriausybė, LR ūkio ministerija, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR švietimo ir mokslo ministerija, Valstybės pažangos taryba ir Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Kiekvienos valdžios įstaigos ir jų įsteigtų organizacijų atveju pasirinkti dviejų tipų diskurso

dokumentai: interviu su įstaigų ir organizacijų valdyme dalyvaujančiais nariais ir įstaigų ir organizacijų strateginiai ir programiniai dokumentai.

11 lentelė. Valdžios įstaigų ir jų įsteigtų organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Valdžios įstaigos ir jų įsteigtos organizacijos	Diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema	LR Prezidento kanceliarija	Interviu su Ekonominės ir socialinės politikos grupės nariu	I20	1–6
		LR Vyriausybė	Penkioliktosios Vyriausybės veiklos programa; Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 m. programa; LR Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetai; 2014–2020 m. Nacionalinės pažangos programa	D19 D4 D5 D18	
		LR ūkio ministerija	Lietuvos inovacijų plėtros 2014–2020 m. programa; LR 2009–2013 m. eksporto plėtros strategija; LR ūkio ministro valdymo sričių 2014–2016 m. strateginis veiklos planas; Investicijų skatinimo 2008–2013 m. programa	D6 D7 D8 D9	
		LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2013–2015 m. strateginis veiklos planas; Programa „Užimtumo didinimas“ (kodas 1.2); Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga; Nacionalinė įmonių socialinės atsakomybės plėtros 2009–2013 m. programa	D10 D11 D12 D17	
		LR švietimo ir mokslo ministerija	Interviu su viceministru; Valstybinė švietimo 2013–2022 m. strategija; LR švietimo ir mokslo ministerijos 2014–2016 m. strateginis veiklos planas	I25 D13 D14	2, 6
		Valstybės pažangos taryba	Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ bei strategijos įgyvendinimo darbų 2013 ir 2014 m. sąrašai; Interviu su tarybos nariu	D15 I14, I18, I19, I24	1–6
		Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras	Lietuvos mokslo ir studijų ateities vizija „Moksloji Lietuva 2030“	D16	

12 lentelėje pateikiami asocijuotų verslo organizacijų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai iš asocijuotų verslo organizacijų aibės taikytas diskurso praktikos dydžio, kuriuo laikytas asocijuotos verslo organizacijos narių skaičius, ir tyrėjo subjektyviai vertinamo komunikacinio aktyvumo kriterijai. Į imtį atrinktos šios asocijuotos verslo organizacijos: Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija ir Investuotojų forumas. Kiekvienos organizacijos atveju pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu su organizacijos valdyme dalyvaujančiu nariu.

12 lentelė. Asocijuotų verslo organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Asocijuotos verslo organizacijos	Diskurso praktikos dydis ir komunikacinis aktyvumas	Lietuvos pramonininkų konfederacija	Interviu su prezidentu, viceprezidentu arba generaliniu (vykdomuoju) direktoriumi	I14	1–6
		Lietuvos verslo konfederacija	Interviu su prezidentu, viceprezidentu arba generaliniu (vykdomuoju) direktoriumi	I10	1–6
		Lietuvos verslo darbdavių konfederacija	Interviu su prezidentu, viceprezidentu arba generaliniu (vykdomuoju) direktoriumi	I9	1–6
		Investuotojų forumas	Interviu su prezidentu, viceprezidentu arba generaliniu (vykdomuoju) direktoriumi	I17	1–6

13 lentelėje pateikiami darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai iš darbuotojų organizacijų aibės taikytas diskurso praktikos dydžio kriterijus, kuriuo laikytas darbuotojų organizacijos narių skaičius. Į imtį atrinkta viena darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacija – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Jos atveju pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu su organizacijos valdyme dalyvaujančiu nariu.

14 lentelėje pateikiami viešosios politikos ir tyrimų institutų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai taikytas diskurso praktikos ryšio su tyrimo tema kriterijus, kuriuo vadovaujantis į imtį atrinkti šie institutai: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, Darbo ir socialinių tyrimų institutas ir Darbo teisės institutas. Kiekvieno instituto atveju pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu su instituto valdyme dalyvaujančiu nariu.

13 lentelė. Darbuotojų kolektyvino atstovavimo organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Darbuotojų kolektyvino atstovavimo organizacijos	Diskurso praktikos dydis	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija	Interviu su pirmininku arba pirmininko pavaduotoju	I2	1–6

14 lentelė. Viešosios politikos ir tyrimų institutų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Viešosios politikos ir tyrimų institutai	Diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema	Lietuvos laisvosios rinkos institutas	Interviu su vadovujančiu asmeniu	I1	1–6
		Darbo ir socialinių tyrimų institutas	Interviu su vadovujančiu asmeniu	I26	1
		Darbo teisės institutas	Interviu su vadovujančiu asmeniu	I27	1

15 lentelėje pateikiami mokslininkų ir ekonomistų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai taikytas diskurso praktikos ryšio su tyrimo tema ir tyrėjo subjektyviai vertinamo komunikacinio aktyvumo kriterijai, kuriais vadovaujantis į imtį atrinkti trys mokslininkai ir ekonomistai. Pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu.

15 lentelė. Mokslininkų ir ekonomistų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Mokslininkai, ekonomistai	Diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema ir diskursyvus aktyvumas	Universiteto ekonomikos profesorius	Interviu	I12	1–6
		Finansų sektoriaus ekonomistas	Interviu	I8	1–6
		Finansų sektoriaus ekonomistas	Interviu	I24	1–6

16 lentelėje pateikiami verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonių diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai taikytas diskurso praktikos ryšio su tyrimo tema

kriterijus, kuriuo vadovaujantis į imtį atrinktos tokios įmonės: dvi verslo konsultavimo ir mokymų įmonės, viena darbuotojų paieškos įmonė ir viena laikinojo įdarbinimo ir personalo atrankos įmonė. Kiekvienos įmonės atveju pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu su įmonės valdyme dalyvaujančiu nariu.

16 lentelė. Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonių diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Verslo konsultavimo ir personalo valdymo įmonės	Diskurso praktikos ryšys su tyrimo tema	Verslo konsultavimo ir mokymų įmonė	Interviu su direktoriumi	I4	1–6
		Verslo konsultavimo ir mokymų įmonė	Interviu su sertifikuotu ekspertu.	I15	1–6
		Darbuotojų paieškos įmonė	Interviu su vadove	I3	1, 2, 5, 6
		Laikinojo įdarbinimo ir personalo atrankos įmonė	Interviu su generaliniu direktoriumi	I23	1, 2, 4, 6

17 lentelėje pateikiami jaunimo organizacijų diskurso praktikų aibės imties duomenys. Atrankai taikytas diskurso praktikos dydžio kriterijus, kuriuo vadovaujantis į imtį atrinktos šios organizacijos: Lietuvos studentų sąjunga ir Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kiekvienos organizacijos atveju pasirinktas diskurso dokumento tipas – interviu su organizacijos valdyme dalyvaujančiu nariu.

17 lentelė. Jaunimo organizacijų diskurso praktikų aibėje sudarytos imties duomenys

Diskurso praktikų aibė	Taikomas atrankos kriterijus	Diskurso praktikų imtis	Diskurso dokumentai	Diskurso dokumentų kodai	Interviu klausimų grupės
Jaunimo organizacijos	Diskurso praktikos dydis	Lietuvos studentų sąjunga	Interviu su prezidentu arba viceprezidentu	I5	1, 2
		Lietuvos jaunimo organizacijų taryba	Interviu su prezidentu arba viceprezidentu	I13	1, 2

Aukščiau pateikta tyrimo diskurso praktikų ir diskurso dokumentų imtis yra tokia, kokia buvo realizuota praktiškai. Šis variantas skiriasi nuo pirminio imties projekto. Pastarasis duomenų rinkimo eigoje buvo koreguotas dėl to, kad ne visi projekte atrinkti individualūs veikėjai sutiko dalyvauti interviu. Tokiu atveju diskurso praktikos buvo keičiamos kitomis,

atitinkančiomis diskurso praktikos atrankos kriterijus, tai yra pasirenkamas kitas interviu dalyvis arba interviu dokumentas keičiamas organizacijos dokumentu. Tokių atvejų, kai atrinktas individualus veikėjas nesutiko dalyvauti interviu buvo 13: 3 politinių partijų prezidento arba tarybos nariai, 2 LR Seimo komitetų nariai, 2 valdžios įstaigų nariai, 2 visuomeninės organizacijos nariai, 4 mokslininkai ir ekonomistai.

Tyrimo metu iš viso atlikti 27 interviu. Jų periodas 2013 m. birželio 17 – spalio 31 dienos. Interviu duomenų rinkimui pasitelktas interviu gidas, kuris pateikiamas Priede Nr. 1. Interviu gidas paruoštas, vadovaujantis Alano Brymano (2004), Johno Creswello (2013), George'o Gaskellio (2000), Jeffrey C. Johnsono ir Susan C. Weller (2002) rekomendacijomis. Jame išskirtos 6 klausimų grupės, kurios apėmė visas KĮ prieigos institucines sferas – darbo santykių, profesinio mokymo ir švietimo, įmonių valdymo, santykių tarp įmonių ir santykių įmonių viduje, taip pat pateiktas klausimas, susijęs su santykių tarp politinės ekonomijos veikėjų koordinavimo bendra samprata. Ne visiems interviu dalyviams buvo užduotos visos šešios klausimų grupės. Pasirinkimą, kuriems interviu dalyviams kokias klausimų grupes pateikti, lėmė interviu dalyvių ar jų atstovaujama organizacijų formali kompetencijos sritis. Jei interviu dalyvių ar jų atstovaujama organizacijų formali kompetencijų sritis apima visas penkias institucines sferas, kaip, pavyzdžiui, politinių partijų, asocijuotų verslo organizacijų ar kai kurių valdžios įstaigų atveju, tai tokiems interviu dalyviams pateiktos visos 6 klausimų grupės. Tačiau jei interviu dalyvių ar jų atstovaujama organizacijų formali kompetencijų sritis apima tik kai kurias institucines sferas, tai tokiems interviu dalyviams pateiktos tik su šiomis sferomis susijusios klausimų grupės. Išsamus interviu dalyviams užduotų klausimų grupių sąrašas pateiktas 9–17 lentelių dešiniuosiuose stulpeliuose „Interviu klausimų grupės“.

Tyrimui iš viso surinkti 24 organizacijų dokumentai. Dokumentų sukūrimo periodas apima 2007–2013 metus. Visi tyrimui atrinkti organizacijų dokumentai yra viešai prieinami elektroninėje formoje, tad buvo rasti naudojantis informacijos internete paieškos įrankiais. Tirtų organizacijų dokumentų šaltiniai pateikiami Priede Nr. 2.

3.3.2. Duomenų analizės metodas

Tyrimo duomenų analizei taikytas deduktyviosios latentinės kokybinės turinio analizės metodas. Latentinė turinio analizė numato, kad duomenų analizė bus vykdoma teksto ženkle (žodžio ar teiginio) signifikato (reikšmės) lygmenyje, o ne signifikanto (žymens) lygmenyje, kokią suponuotą manifestinę turinio analizę. Deduktyvioji analizė numato, kad duomenų analizei bus pasitelkiamos iš anksto suformuluotos temos, kategorijos ir subkategorijos. Šiame tyrime jos suformuluotos remiantis: (1) KĮ prieigos institucinėmis sferomis (žr. 1.2. ir 1.3. skyrius); (2) kapitalizmo Lietuvoje institucinėje analizėje išskirtomis institucijomis (žr. 2.3. skyrių); bei (3) priežastine ir normatyvine diskurso dimensijomis (žr. 3.1. skyrių). Tokiu būdu duomenų

analizės rėmo temas sudarė penkios kapitalizmo įvairovės institucinės sferos: darbo santykiai, profesinis mokymas ir švietimas, įmonių valdymas, santykiai tarp įmonių ir santykiai įmonės viduje, taip pat suformuluota papildoma tema apie bendrą koordinavimo sampratą, kurios tikslas apimti apibendrinimus, kurie per platūs konkrečiai ankstesnei temai. Kiekviena tema toliau skirstyta į kategorijas, atitinkančias kapitalizmo Lietuvoje institucinėje analizėje išskirtas institucijas, o bendros koordinavimo sampratos temoje – rinkos ir strateginį koordinavimą. Kategorijos savo ruožtu skirstytos į subkategorijas, atitinkančias priešastinį ir normatyvinį diskurso matmenį, tai yra apimančias esamų institucijų ir jų ateities kaitos priešastinį ir normatyvinį vertinimą. Siekiant geriau reprezentuoti tokių vertinimų spektrą subkategorijos papildomai skirstytos į tas, kurių paskirtis identifikuoti bendras nuostatas tam tikrų institucijų atžvilgiu, ir į tas, kurių paskirtis – konkrečių institucijų Lietuvoje vertinimas. Tokių bendras nuostatas identifikuojančių subkategorijų pavyzdžiai yra darbuotojų kolektyvinio atstovavimo svarbos bendras vertinimas, liberalių darbo santykių bendras vertinimas, kapitalo rinkos svarbos bendras vertinimas ir panašiai. Konkrečių institucijų Lietuvoje vertinimo subkategorijos formuluotos nurodant vertinimo kontekstą, pavyzdžiui, formalaus reglamentavimo Lietuvoje vertinimas ar kapitalo rinkos išsivystymo Lietuvoje vertinimas. Siekiant subkategorijų neperkrauti nuorodomis, tose temose, kuriose visos subkategorijos nurodo į institucijų Lietuvoje vertinimo kontekstą, ir kuriose neišskirtos bendrųjų nuostatų subkategorijos, nuoroda „Lietuvoje“ nepridedama, tačiau jų vertinimas nurodo į Lietuvos vertinimo kontekstą.

Visa tyrimui naudota temų, kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 18–23 lentelėse. Deduktyviai sudarytų kategorijų ir subkategorijų sąrašas nebuvo laikomas galutiniu ir atliekant kodavimą buvo papildomas iškilusiomis naujomis kategorijomis ir subkategorijomis. Jų žymėjimas atitinkamai prasideda raidėmis „Kp“ ir „Sp“.

Temos „Darbo santykiai“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 18 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 7 kategorijos ir 17 subkategorijų.

18 lentelė. Temos „Darbo santykiai“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T1: Darbo santykiai	K1: Formalios darbo santykių institucinės taisyklės (formalus reglamentavimas)	S1: Formalaus reglamentavimo Lietuvoje vertinimas
		S2: Formalaus reglamentavimo Lietuvoje įtvirtinimo vertinimas
		S3: Formalaus reglamentavimo Lietuvoje kaita
		S4: Formalaus reglamentavimo Lietuvoje įtvirtinimo kaita
	K3: Darbo užmokesčio nustatymas	S8: Darbo užmokesčio nustatymo principų Lietuvoje vertinimas
		S9: Darbo užmokesčio nustatymo principų Lietuvoje kaita

18 lentelė (tęš.). Temos „Darbo santykiai“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T1: Darbo santykiai	K4: Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas	S11: Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo svarbos vertinimas
		S12: Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo Lietuvoje vertinamas
		S13: Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaita Lietuvoje
	K5: Darbo rinkos politikos priemonės	S14: Darbo rinkos politikos priemonių Lietuvoje vertinamas
		S15: Darbo rinkos politikos priemonių Lietuvoje kaita
	Kp1: Kolektyviniai darbo santykiai	Sp1: Kolektyvinių darbo santykių ir kolektyvinių darbo santykių Lietuvoje vertinimas
		Sp2: Kolektyvinių darbo santykių Lietuvoje kaita
	Kp2: Šakiniai kolektyviniai susitarimai	Sp3: Šakinių kolektyvinių susitarimų Lietuvoje vertinimas
		Sp4: Šakinių kolektyvinių susitarimų Lietuvoje plėtra
	Kp5: Liberalūs darbo santykiai	Sp9: Liberalių darbo santykių vertinimas
Sp10: Liberalių darbo santykių Lietuvoje plėtra		

19 lentelė. Temos „Profesinis mokymas ir švietimas“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T2: Profesinis mokymas ir švietimas ^a	K7: Profesinis orientavimas	S18: Profesinio orientavimo vertinimas darbo rinkos atžvilgiu
		S19: Profesinio orientavimo kaita darbo rinkos atžvilgiu
	K8: Pirminis profesinis mokymas	S20: Profesinio mokymo populiarumo vertinimas
		S21: Profesinio mokymo prisitaikymo prie darbo rinkos poreikių vertinamas
		S22: Profesinio mokymo prisitaikymo prie darbo rinkos poreikių kaita
		S23: Profesinio mokymo kaita už jo įgyvendinimą atsakingos organizacijos atžvilgiu
	K9: Aukštasis universitetinis ir kolegijinis mokslas	S24: Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo vertinimas orientacijos į įgūdžių tipus atžvilgiu
		S25: Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo prisitaikymo prie darbo rinkos poreikių vertinamas
		S26: Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo kaita orientacijos į įgūdžių tipus atžvilgiu
		S27: Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo kaita orientacijos į darbo rinką atžvilgiu

Pastabos: a. Šioje temoje visos subkategorijos nurodo į institucijų Lietuvoje vertinimo kontekstą.

19 lentelė (tęš.). Temos „Profesinis mokymas ir švietimas“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T2: Profesinis mokymas ir švietimas ^a	K10: Tęstinis profesinis mokymas	S28: Tęstinio profesinio mokymosi vertinimas
		S29: Tęstinio profesinio mokymosi kaita
	Kp4: Profesinio mokymo, aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo balansas	Sp7: Profesinio mokymo, aukštojo kolegijinio ir aukštojo universitetinio mokslo balanso vertinimas
		Sp8: Profesinio mokymo, aukštojo kolegijinio ir aukštojo universitetinio mokslo balanso kaita

Pastabos: a. Šioje temoje visos subkategorijos nurodo į institucijų Lietuvoje vertinimo kontekstą.

Temos „Profesinis mokymas ir švietimas“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 19 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 5 kategorijos ir 14 subkategorijų.

20 lentelė. Temos „Įmonių valdymas“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T3: Įmonių valdymas	K11: Kapitalo rinka ^a	S31: Kapitalo rinkos išsivystymo Lietuvoje vertinimas
		S32: Kapitalo rinkos Lietuvoje plėtra
	K13: Įmonių valdymo struktūra	S35: Įmonių valdymo struktūros Lietuvoje vertinimas
		S38: Įmonių valdymo struktūros Lietuvoje kaita
	K14: Akcininkų interesų atstovavimas	S41: Akcininkų interesų atstovavimo Lietuvoje vertinimas
		S42: Akcininkų interesų atstovavimo Lietuvoje kaita
	K15: Suinteresuotų grupių interesų atstovavimas	S43: Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo ir atstovavimo Lietuvoje vertinimas.
		S44: Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo Lietuvoje kaita

Pastabos: a. Ši kategorija apima dvi 2.3.3. poskyryje analizuotas institucijas: reguliuojamą rinką ir nereguliuojamą rinką.

21 lentelė. Temos „Santykiai tarp įmonių“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T4: Santykiai tarp įmonių ^a	K16: Įmonių bendradarbiavimas ir kolektyvinis atstovavimas	S45: Įmonių kolektyvinio atstovavimo vertinimas
		S46: Įmonių tarpusavio santykių kooperatyvumo vertinimas
		S47: Įmonių kolektyvinio atstovavimo kaita
		S48: Įmonių tarpusavio kooperacijos kaita
	K17: Konkurencija prekių rinkoje	S49: Konkurencijos prekių rinkoje vertinimas
		S50: Konkurencijos prekių rinkoje kaita

Pastabos: a. Visos subkategorijos šioje temoje nurodo į institucijų Lietuvoje vertinimo kontekstą.

Temos „Įmonių valdymas“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 20 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 4 kategorijos ir 8 subkategorijos.

Temos „Santykiai tarp įmonių“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 21 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 2 kategorijos ir 6 subkategorijos.

Temos „Santykiai įmonės viduje“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 22 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 3 kategorijos ir 6 subkategorijos.

22 lentelė. Temos „Santykiai įmonės viduje“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T5: Santykiai įmonės viduje ^a	K19: Vadovavimas	S53: Vadovavimo vertinimas
		S54: Vadovavimo kaita
	K20: Darbuotojų lojalumas ir mobilumas	S55: Darbuotojų lojalumo ir mobilumo vertinimas
		S56: Darbuotojų lojalumo ir mobilumo kaita
	K21: Įmonių socialinė atsakomybė	S57: Įmonių socialinės atsakomybės vertinimas
		S58: Įmonių socialinės atsakomybės kaita

Pastabos: a. Visos subkategorijos šioje temoje nurodo į institucijų Lietuvoje vertinimo kontekstą.

Temos „Bendra koordinavimo samprata“ kategorijų ir subkategorijų išsklotinė pateikiama 23 lentelėje. Šioje temoje išskirtos 2 kategorijos ir 6 subkategorijos.

23 lentelė. Temos „Bendra koordinavimo samprata“ kategorijos ir subkategorijos

Tema	Kategorija	Subkategorija
T6: Bendra koordinavimo samprata	K22: Rinkos koordinavimas	S60: Rinkos koordinavimo vertinimas
		S61: Rinkos koordinavimo Lietuvoje kaita
	K23: Strateginis koordinavimas	S62: Valstybės vykdomo koordinavimo vertinimas
		S63: Valstybės vykdomo koordinavimo Lietuvoje kaita
		S64: Ekonominių veikėjų vykdomo koordinavimo vertinimas
		S65: Ekonominių veikėjų vykdomo koordinavimo Lietuvoje kaita

Iš viso tyrimo duomenų analizėje naudotos 23 kategorijos, kurios iš viso apima 57 subkategorijas.

3.3.3. Tyrimo kokybės užtikrinimo kriterijai

Atskiro išskyrimo reikalauja empirinio tyrimo kokybės kriterijai, kuriais vadovautasi sudarant tyrimo dizainą, jį įgyvendinant ir atliekant rezultatų interpretaciją. Tyrimo kokybės kriterijai parodo tikslingas tyrėjo pastangas užtikrinti tyrimo rezultatų patikimumą. Šiame tyrime pasitelkiami du patikimumo kriterijai: procedūrinis patikimumas ir duomenų šaltinių

trianguliacija. Tyrimo procedūrinį patikimumą parodo du aspektai. Pirma, tyrime užtikrinamas aiškus empirinio tyrimo ryšys su teorija, kai teoriškai sukonstruota analitinė institucijų struktūra pasitelkiama empirinio tyrimo imčiai sudaryti, duomenims rinkti ir duomenims analizuoti. Antra, tyrimo imties sudarymo, duomenų rinkimo ir duomenų analizės procedūros aprašytos aiškiai ir išsamiai, o duomenų analizė ir interpretacija atskirtos.

Duomenų šaltinių trianguliacija reiškia, kad tyrimo duomenims rinkti naudotas daugiau nei vienas duomenų šaltinis: organizacijų dokumentai ir individualūs interviu. Tokia duomenų šaltinių trianguliacija padidina tiriamo diskurso reprezentatyvumą ir tyrimo patikimumą, nes apima dvi svarbiausias tekstinio diskurso būsenas – atitinkamai formalų diskursą ir neformalų diskursą (Bauer et al., 2000). Šios būsenos tarpusavyje skiriasi tuo, kad formalus diskursas yra kompromiso organizacijos viduje ir jo sukūrimui reikalingo formalaus specializuoto žinojimo rezultatas. Tuo tarpu neformalus diskursas turi mažiau eksplisitinių taisyklių, yra spontaniškesnis ir daugiau komunikuoja tikėjimus, kuriais vadovaujasi individai.

3.4. Empirinio diskurso tyrimo metodologijos apibendrinimas

Apibendrinti empirinio tyrimo dizaino elementai yra šie:

1. Empirinis tyrimas atliktas pagal kokybinio tyrimo metodologiją, remiantis diskurso metodologine prieiga. Ši prieiga įgalino empiriškai tirti politinės ekonomijos institucijų kaitos ateityje diskursyvias sąlygas.
2. Tyrime pasitelkta dualistinė diskurso struktūra, kurią sudaro normatyvinis ir priešastinis diskursas. Šis diskursas, t.y. Lietuvos politinės ekonomijos institucijų priešastinis ir normatyvinis diskursas, kaip tik ir yra tyrimo objektas.
3. Tyrimo tikslas – identifikuoti priešastinius ir normatyvinius tikėjimus, kuriais vadovaujasi Lietuvos politinės ekonomijos veikėjai, vertindami esamas politinės ekonomijos institucijas, ir apibrėždami jų ateities kaitą.
4. Tyrimu atsakoma į šiuos klausimus: a) kokias Lietuvos politinės ekonomijos institucijų veikimo problemas veikėjai akcentuoja ir su kokiais politinės ekonomijos veikimo rezultatais jas sieja? b) kokiai Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitai ateityje veikėjai teikia pirmenybę, kaip pagrindžia jos reikalingumą ir kaip vertina jos įgyvendinimo galimybes?
5. Tyrimo imtis apėmė politinės ekonomijos organizacijas ir individualius veikėjus, kurie pasižymi diskursyviu aktyvumu ir kurie: (1) aktyviai dalyvauja politinės ekonomijos institucines sferas sudarančių institucijų kūrimo arba (2) žinojimo apie jas gamyboje, (3) arba yra šių institucijų naudotojai.

6. Tyrimo duomenų bazę sudarė: (1) 24 oficialūs organizacijų dokumentai, apimantys organizacijų veiklos programas, strategijas ir prioritetus (dokumentai sukurti 2007–2013 m.); (2) 27 pusiau struktūruoti individualūs interviu (interviu atlikti 2013 m.).
7. Tyrimo duomenų analizei taikytas deduktyviosios latentinės kokybinės turinio analizės metodas, kuriam naudotas penkių politinės ekonomijos institucinių sferų ir jas sudarančių institucijų pagrindu suformuotas analizės rėmas.

4. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCIJŲ KAITOS DISKURSAS

Šioje dalyje pateikiami empirinio tyrimo duomenų – interviu ir organizacijų dokumentų – analizės rezultatai. Rezultatų pateikimas struktūruojamas pagal duomenų analizėje numatytas temas ir jas sudarančias kategorijas. Kiekvienoje temoje abu diskurso dokumentų tipai – interviu dokumentai ir organizacijų dokumentai – bus pateikiami atskirai dėl jų charakteristikų skirtumų. Interviu dokumentai buvo sukurti pagal tyrėjo intencijas, vadovaujantis deduktyviai išskirtomis temomis, kategorijomis ir subkategorijomis, tad jų tematinė koncentracija yra didelė. Be to, interviu dokumentų atveju privaloma išlaikyti interviu dalyvių konfidencialumą. Tuo tarpu organizacijų dokumentai egzistuoja nepriklausomai nuo tyrėjo, yra viešai prieinami, o jų tematinė koncentracija mažesnė, nes jie sukurti nepriklausomai nuo šio tyrimo. Siekiant atskleisti interviu dokumentų priešastinio ir normatyvinio diskurso įvairovę ir akcentuoti skirtingų diskursų panašumus ir skirtumus, interviu dokumentų teiginiai bus grupuojami ir lyginami tarpusavyje. Tuo tarpu organizacijų dokumentų analizės rezultatai nebus grupuojami ir lyginami tarpusavyje atskirais teiginiais, bet pateikiami kiekvienam organizacijų dokumentui atskirai. Taip siekiama atskleisti kiekvieno dokumento priešastinio ir normatyvinio diskurso turinį. Pateikiant diskurso dokumentų analizės rezultatus, interviu dokumentai, siekiant išlaikyti interviu dalyvių konfidencialumą, įvardyti kodais (I1, I2 ir t. t.). Organizacijų dokumentų įvardijimui, kadangi jie prieinami viešai ir jiems netaikomas konfidencialumo reikalavimas, naudoti sutrumpinti pavadinimai, kurių sąrašas pateiktas priede Nr. 3, ir kodai (D1, D2 ir t. t.). Cituojami diskurso dokumentų fragmentai pateikiami mažesniu šriftu arba tarp kabučių, jų kalba netaisoma.

4.1. Darbo santykių diskursas

Tema „Darbo santykiai“ apima septynias kategorijas – „Formalios darbo santykių institucinės taisyklės“ (sutrumpintai – formalus reglamentavimas), „Darbo užmokesčio nustatymas“, „Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas“, „Darbo rinkos politikos priemonės“, „Kolektyviniai darbo santykiai“, „Šakiniai kolektyviniai susitarimai“ ir „Liberalūs darbo santykiai“.

4.1.1. Darbo santykių formalaus reglamentavimo diskursas

Kategorija „Formalios darbo santykių institucinės taisyklės“ arba sutrumpintai formalus reglamentavimas apima keturias subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina dabartinę darbo santykių Lietuvoje formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo būklę, kokius įvardija formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo ateities kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai buvo priskirti 187 interviu ir 38 organizacijų dokumentų teiginiai.

Formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose atsiskleidžia prieštaringas ir nevienareikšmiškas požiūris į formalų reglamentavimą Lietuvoje. Viena vertus, skirtinguose dokumentuose pateikiami vertinimai tarpusavyje yra panašūs, akcentuoja tuos pačius formalaus reglamentavimo aspektus ir pasitelkia panašų žodyną. Formalus reglamentavimas apibrėžiamas kaip „griežtas“, „nelankstus“, „kietas“, „nelengvas“, nurodant į tai, kad formalus reglamentavimas nustato griežtas taisykles, kuriomis turi būti grįsti darbdavio ir darbuotojo santykiai, beveik nepalieka erdvės darbdaviui ir darbuotojui patiems lanksčiai formuoti tarpusavio santykius net ir tais atvejais, kai abi šalys to norėtų ir su tuo sutiktų. Kita vertus, šie vertinimai priklauso skirtingų darbo santykių subjektų – darbdavių, darbuotojų ir valstybės valdžios – perspektyvoms, tad jų referentai skirtingi.

Iš darbdavių perspektyvos formalaus reglamentavimo griežtumas ir nelankstumas, ypač jo nuostatos, apibrėžiančios darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir darbo laiko reguliavimą, suvokiamas išimtinai negatyviai, nes trukdo įmonėms lanksčiai prisitaikyti prie šiuolaikinių verslo sąlygų, nustato asimetriškas šalių teises ir pareigas. Šis negatyvumas išreiškiamas taip:

„[...] visiškai nepritaikytas [...] XXI amžiaus verslui [...] dinamiškose situacijose“ (I1); „Teisinis reguliavimas [...] yra stipriai atsilikęs nuo realybės“ (I19); „Darbo kodeksas [...] yra [...] instrumentas tokios konvejerinės [...] XX amžiaus pirmos pusės pramonės“ (I19); „[...] nelankstus darbo santykių reguliavimas [...] praktiškai neatitinka realių [...] gamybos sąlygų“ (I26); „Jis yra sukurtas [...] *zavodams*“ (I17); „[...] dabartinis įstatyminis reguliavimas yra 72-ųjų metų kodekso adaptacija šiuolaikinėmis sąlygomis“ (I27); „[...] darbo kodeksas yra paremtas tokia prielaida, kad darbdavys išnaudos darbuotoją“ (I8); „[...] atleisti iš darbo reikia pakankamai ilgo laiko tarpo su mokėjimais visokių išieitinių, jeigu darbuotojas meta tave, tai jam tereikia dviejų savaitių [...]“ (I14); „Darbo rinka Lietuvoje yra šiek tiek per daug sukaustyta teisinės bazės ir ganėtina palikta mažai teisių darbdaviams“ (I5); „Darbo kodeksas nesuteikia pamatuoto lankstumo [darbdaviams]“ (I5); „Darbuotojas su darbdaviu negali susitarti kažkokių sąlygų, nes darbo kodeksas neleidžia [...]“ (I15); „Tas reguliavimas yra visiškai pasenęs“ (I21).

Išskirtinos dvi argumentų sekos, kuriomis pagrindžiamas toks negatyvus griežto formalaus reglamentavimo vertinimas. Pirma, griežtas ir nelankstus reglamentavimas suprantamas kaip kliūtis įmonės plėsti, kurti darbo vietas, konkurencingumui atvirose tarptautinėse rinkose stiprinti. Viso to rezultatas – įmonių verslumo ir dinamiškumo ribojimas, nes įmonės, žinodamos, kad negalės lanksčiai reguliuoti darbuotojų skaičiaus ir jų darbo laiko apimčių, negali „agresyviai“ ir „drąsiai“ rizikuodamos kurti naujų darbo vietų, ieškoti verslo galimybių, lanksčiai derinti savo gamybos ciklą su besikeičiančiais rinkos poreikiais, konkuruoti su kitų šalių įmonėmis, kurios nėra ribojamos tokio griežto reglamentavimo. Šį požiūrį charakteringai reprezentuoja toks teiginys:

„[...] šiuolaikinėje postmodernioje ekonomikoje, globaliame pasaulyje labai susiaurėja gamybiniai ciklai. [...] poreikis prekei atsiranda greitai, galimybė produkuoti greitai, atitinkamai greitai dingsta. Taigi atsiradus poreikiui,

auga poreikis darbo jėgai, atitinkamai poreikis darbo santykiams, o mažėjant poreikiui gaminti arba parduoti, atitinkamai sumažėja poreikis darbo jėgai ir atsiranda būtinumas atleisti“ (I26).

Antra, formalus reglamentavimas darbdaviams primeta „socialinės apsaugos funkciją“, kurios jie nepajėgūs įgyvendinti ir kuri, vėlgi, mažina jų dinamiškumą ir konkurencingumą. Socialinės apsaugos funkcija darbdavį paverčia užimtumo saugumo sistemos dalyviu ir garantu, nes yra „priverstas saugoti“ „konkrečioje darbo vietoje darbuotojo darbo vietą“ ir tai „verslą paverčia socialinės rūpybos skyriumi“. Tokia funkcija laikoma „ydinga“ ir kenksminga, nes: (1) sukuria papildomą verslo riziką – įmonės veikia didelio neapibrėžtumo sąlygomis, kurias kuria „besikeičianti pasaulio situacija, rinka, konkurentai“, o verslo sėkmės ir nesėkmės tikimybė yra „50 procentų“ (I14); (2) mažina įmonių konkurencingumą, nes didina jų veiklos kaštus – „darbo kodeksas yra kaštai ir tie kaštai yra dideli, [jie] atsispindi mūsų kainoje [...]“ (I27).

Interviu dalyviai, vertindami formalaus reglamentavimo griežtumą iš darbuotojų perspektyvos, akcentuoja du vienas kitam priešingus aspektus. Viena vertus, pabrėžiama, kad griežtas darbo laiko reglamentavimas neleidžia darbuotojams lanksčiau derinti savo „gamybinių pastangų“ su „privachu gyvenimu“ (I26) arba „dirbti ir derinti šeimyninį gyvenimą“ (I13), nes negalimi susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo dėl lankstaus darbo laiko, tačiau numato sankcijas arba papildomus kaštus darbdaviui, jei tokie susitarimai būtų praktikuojami. Argumentuojama, kad šiuolaikinis, „postmodernus“ žmogus vis labiau vertina laisvą laiką, laisvalaikio veiklas ir šeimos santykius, tačiau formalus reglamentavimas nesuteikia teisėtų įrankių tam lankstumui siekti.

Kita vertus, formalus reglamentavimo griežtumas darbuotojų atžvilgiu vertinamas pozityviai, nes jis teikia darbuotojams užimtumo saugumą ir iš to kylantį socialinį saugumą. Šis saugumas realizuojamas per darbuotojams suteikiamą teisę išsaugoti darbo vietą, teisę į išankstinio įspėjimo terminą ir išeitinę kompensaciją darbo sutarties nutraukimo atveju, o šios teisės yra diferencijuojamos pagal darbuotojo darbo stažą ir šeimines padėtis. Šiuo atveju pozityviai pripažįstama, kad darbuotojams teikiama daug „privilegijų“, tačiau kartu pabrėžiamos dvi iš to kylančios neigiamos implikacijos. Pirmą, privilegijų mastas yra toks didelis, jog nemaža darbuotojų dalis naudoja kokiomis nors privilegijomis, darbuotojų skaičių keisti tokiais aplinkybėmis yra sudėtinga („[...] ypatingi atvejai, pirmumo teisės, gal jų yra per daug, nes gaunasi, kad vos ne visi įmonės darbuotojai naudoja kažkokiomis tai privilegijomis [...]“ (I2)). Antra, formalus reglamentavimas, diferencijuodamas skirtingų darbuotojų atleidimo sąlygas, mažina kai kurių jų grupių patrauklumą darbo rinkoje, nes darbdaviai vengia samdyti darbuotojus, kurie patenka į padidintos apsaugos grupę ir renkasi tuos, kuriuos esant poreikiui lengviau bus galima atleisti („[...] su tais apribojimais iš rinkos mes išstumiam žmones [...]“ (I17)).

Formalų reglamentavimą vertinant iš valstybės valdžios perspektyvos, akcentuojama, kad darbo santykių formavimas ir įgyvendinimas valstybės valdžiai yra tam tikra prievolė, kuri jai yra „užkraunama“, nes pačios darbo santykių šalys – darbdaviai ir darbuotojai – nėra pajėgūs šių funkcijų realizuoti savarankiškai dėl per silpną kolektyvinio atstovavimo organizacinių struktūrų, ypač profesinių sąjungų. Šiuo organizaciniu silpnumu pagrindžiamas ir pateisinamas griežtas formalus reglamentavimas, nes jo garantuojamas aukštas užimtumo saugumas kompensuoja profesinių sąjungų nepajėgumą atstovauti darbuotojams. Tad žvelgiant iš valstybės valdžios perspektyvos, formalus reglamentavimas yra „normalus“, „geras“, „tinkamas“, „racionalus“ ir „tvarkingas“ įmonių konkurencingumo, darbo apmokėjimo sąlygų ir socialinių garantijų aspektu, o jų priežiūra valstybei „palyginti nebrangiai kainuoja“. Valstybės valdžios perspektyvoje taip pat remiamasi formalaus reglamentavimo Lietuvoje lyginimu su kitų ES valstybių darbo santykių institucijomis. Teigiama, kad formalaus reglamentavimo Lietuvoje griežtumas ir nelankstumas nėra kažkuo išskirtinis ES kontekste, jis yra „normalus“ ir atitinka „europinį vidurkį“, nes yra valstybių, kuriose darbo santykiai lankstesni – lyginant su jomis formalus reglamentavimas Lietuvoje atrodo nelankstus, ir yra valstybių, kuriose darbo santykiai dar mažiau lankstūs – šiuo atveju formalus reglamentavimas Lietuvoje yra lankstesnis. Pripažįstama, kad formalus reglamentavimas Lietuvoje nėra pats lanksčiausias, bet ir ne pats griežčiausias, jis atitinka apibendrintas europines praktikas, ir bendrąją prasmę yra gana pažangus, o jo formuojami darbo santykiai tinkamai subalansuoja darbuotojų ir darbdavių interesus („[...] nepasakyčiau, kad mūsų darbo kodeksas yra kažkuo gniuždantis ar ribojantis verslą, arba neleidžiantis veikti darbuotojų atstovams, profesinėms sąjungoms [...]“ (I16)).

Svarbus formalaus reglamentavimo aspektas yra jo įtvirtinimas, parodantis, koku mastu darbo santykių šalys naudojasi formaliomis institucijomis ir koku mastu jas pakeičia neformaliomis institucijomis. Interviu dokumentuose ypač pabrėžiama silpno įtvirtinimo problema, nei viename dokumente įtvirtinimas nelaikomas 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); „darbdaviai labai smarkiai piktnaudžiauja savo galia ir piktnaudžiavimas yra tiesiog akivaizdus“ (I3); nelegalaus darbo kontrolė iš Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) pusės yra silpna; formalus 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 darbo santykių formalių institucijų silpno įtvirtinimo formuojasi darbo santykių praktikos, kurios dėl savo reguliarumo ir paplitimo priskirtinos neformalioms institucinėms praktikoms, pagrindinėmis kurių interviu dalyviai laiko mažesnio už sutartą ar pagal išdirbtą laiką priklausiančio 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 valdžios – turimų materialinių paskatų, nepakankamų organizacinių gebėjimų ir griežtų institucinių apribojimų derinio rezultatas. Pirma, akcentuojama griežta formali institucinė aplinka, kurios nustatomi 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 nustatyti sau palankias taisykles („darbdavys yra įstatymas ir jokie kiti darbo kodeksai jam negalioja“ (I2)), o darbuotojai per silpnai gina savo teisėtus interesus („patys darbuotojai kalti, kad nepasinaudoja visomis savo teisėmis“ (I6)). Trečia, pripažįstama, kad valstybės valdžios pastangos užtikrinti formalaus reglamentavimo įtvirtinimą yra ribotos ir nepakankamos („priežiūra darbo santykių nėra iš valstybės pusės labai kieta“ (I11)).

Silpno įtvirtinimo sukeltų padarinių vertinimuose pabrėžiamos pasekmės darbo santykiams, ekonomikai ir socialinei raidai. Padariniai darbo santykiams siejami su tuo, kad silpnas įtvirtinimas lemia, jog didelė dalis darbo santykių Lietuvoje yra neformalūs, todėl pasižymi dideliu lankstumu ir mažu užimtumo saugumu („[...] vyrauja daugiau tokia neformalioji [...] teisė, [...] pas mus darbo rinka [...] iš tokios formalios tampa vis labiau neformali [...]“ (I24); „realūs darbo santykiai Lietuvoje yra labai lankstūs ir teikiantys minimalią darbuotojų apsaugą [...], lankstumą sukelia neformalus jų pobūdis“ (I20)). Ši griežto ir aukštą užimtumo saugumą turinčio garantuoti formalaus reglamentavimo ir lankstų bei mažu užimtumo saugumu pasižyminčių realių darbo santykių prieštara ypač pabrėžiama, nes ji kuria netikrumo atmosferą darbo rinkoje – „saviapgaulės iliuziją“, kad „išsaugomos kažkokios saugumo garantijos“, tačiau „iš esmės tos saugumo garantijos nėra šitokių įstatymų sukuriamos“, nes „verslas sugeba juos apeiti“ (I19).

Silpno įtvirtinimo padariniai ekonomikai matomi dvejopai. Pirma, silpnas įtvirtinimas iškreipia įmonių konkurenciją, nes įmonės, kurios nesilaiko formalaus reglamentavimo, įgyja konkurencinį pranašumą, o jo šaltinis yra mažesnės darbo sąnaudos ir didesnis lankstumas, palyginti su tomis įmonėmis, kurios jo laikosi („[...] nukenčia sąžiningos, skaidrios įmonės, kurios laikosi darbo kodekso [...] Šalia yra įmonė, kuri nesilaiko ir [turi] konkurencinį pranašumą“ (I17)). Antra, silpnas įtvirtinimas sukuria institucinio netikrumo situaciją užsienio investuotojams ir taip mažina paskatas kurti aukštos pridėtinės vertės darbo vietas Lietuvoje („[...] vakarietiškas verslas skundžiasi, o lietuviškas verslas veikia dažnai už etinių sprendimų ribos“ (I21); „apgauname tą investuotoją, pasakydami, kad vis tiek mūsiškiai apeis, o tu turi vykdyti iki galo“ (I27)).

Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio socialiniai santykiai yra produktyvūs, jei abi šalys turi lygiavertes priemones ir organizacinius gebėjimus atstovauti savo interesams, ir priešingai, silpno įtvirtinimo socialiniai padariniai siejami su nesiformuojančiais produktyviais darbuotojų ir darbdavių tarpusavio socialiniais santykiais. Šiuo atveju pabrėžiama, kad silpnas įtvirtinimas taip pat apima ir darbuotojų interesų gynimo priemones, pavyzdžiui, streikus, kurie jau keli metai Lietuvoje nevyksta ir dėl to neatskleidžiamos egzistuojančios darbo santykių įtampos bei nesudaromos sąlygos produktyviam socialiniam konfliktui. Šių įtampų išryškėjimas ir socialinis konfliktas, manoma, yra būtina sąlyga naujos kokybės darbo santykiams formuotis ir gerovei augti ([...] realių gamybos santykių įtampa, iš kurios atsiranda nauja kokybė, nauja perspektyva, augimas [...])“), o jų nebuvimas lemia, kad egzistuojantys darbo „santykiai yra kamufluoti ir neefektyvūs“ (I26).

Formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Daugumoje organizacijų dokumentų, pateikiančių darbo santykių formalus reglamentavimo vertinimą, taip pat akcentuojamas formalus reglamentavimo griežtumas ir nelankstumas. Viename dokumentas teigiama, kad formalus reglamentavimas remiasi gera užsienio valstybių patirtimi ir yra orientuotas į socialinės partnerystės skatinimą. Toliau šie vertinimai aptariami išsamiau.

TSLKD Seimo rinkimų programa (D2) pabrėžia keturis formalus reglamentavimo aspektus. Pirma, esamas formalus reglamentavimas riboja naujų darbo vietų kūrimą, įmonės „atideda sprendimus priimti naujus žmones į darbą“, nes nesėkmės atveju, „nepasiteisinus verslo lūkesčiams“ jos susiduria su dideliais kaštais. Antra, formalus reglamentavimas remiasi prielaida, kad darbdaviai išnaudoja darbuotojus, o ji „nebeatitinka nūdienos realijų“. Trečia, formalus reglamentavimas „nereikalingai“ varžo aukštą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų, kurie „nėra silpnoji derybų pusė“, laisvę sudaryti individualius susitarimus su darbdaviais. Ketvirta, griežtas formalus reglamentavimas lemia, kad darbo rinka yra „nepakankamai lanksti“,

„nepakankamai saugi“ ir „nepakankamai gebanti įtraukti“, tai suvaržo darbuotojų mobilumą ir neleidžia „aktyviau“ dalyvauti joje.

Eksperto plėtros strategijoje (D7) „nelankstus darbo santykių reguliavimas“ laikomas viena iš eksporto silpnųjų. Investicijų skatinimo programoje (D9) teigiama, kad formalus reglamentavimas yra griežtas, akcentuojant „griežtą darbo ir poilsio režimo, darbo laiko apskaitos ir administravimo reguliavimą“, ir nekuria palankių sąlygų žmogiškajam intelektiniam kapitalui imlių sričių plėtrai.

Tuo tarpu Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga (D12) daugiau akcentuoja formalaus reglamentavimo normatyvinius aspektus. Joje nurodoma, kad kuriant darbo santykių formalų reglamentavimą, ypač DK, atsižvelgta į Vidurio ir Rytų Europos valstybių patirtį, jis susieja Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, rekomendacijas ir Europos socialinės chartijos nuostatas, taip pat integruoja didžiąją dalį Europos Sąjungos direktyvų nuostatų. Formaliame reglamentavime „daugelis klausimų sureguliuota abstrakčiau“ tam, kad būtų palikta daug erdvės į „darbo teisės kūrimo sferą įtraukti socialinius partnerius“, siekiant, kad jie derintų savo interesus, ir taip būtų formuojamas lankstesnis, aiškesnis ir pilnesnis darbo santykių reguliavimas. DK atsižvelgia į vis didėjančią socialinės partnerystės principo reikšmę Europoje ir Lietuvoje, yra „esminis dokumentas derinant socialinių partnerių interesus“ ir suteikia „ypatingą reikšmę būtent kolektyviniams darbo santykiams bei darbo santykių šalių tarpusavio susitarimams“.

Organizacijų dokumentų analizėje formalaus reglamentavimo įtvirtinimo vertinimo subkategorijai nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai reiškia, kad nei vienas organizacijų dokumentas nepateikia formalaus reglamentavimo įtvirtinimo būklės vertinimo ir, vadinasi, formalaus reglamentavimo įtvirtinimo nelaiko problemišku.

Formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo kaita interviu dokumentuose

Toliau siekiama atsakyti į šiuos klausimus: kokiai formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo kaitai pirmenybė teikiama interviu dokumentuose? kokių kaitos lemiamų rezultatų tikimasi? kaip vertinamos galimybės, kad kaita įvyks? kokie veiksniai ją stabdo?

Interviu dokumentuose vyrauja nuostatos, kad darbo santykių formalų reglamentavimą būtina liberalizuoti, siekiant darbo santykiams suteikti daugiau lankstumo, ir neišsakyta nei vienos nuomonės, kad formalus reglamentavimas turėtų būti griežtinamas ar liktų nepakitęs. Liberalizavimas suprantamas kaip „supaprastinimas“, „modernizavimas“, kaip didesnės darbo santykių formų įvairovės įgalinimas, teigiant, kad tai būtų naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, nes padidintų abiejų šalių galimybes siekti savo interesų. Liberalizavimas skatintų formuoti darbo santykiams, kurie darbdaviui suteiktų daugiau paprastesnio darbuotojų samdymo ir atleidimo galimybių bei didesnę darbo santykių formų įvairovę, labiau atitinkančią

jo veiklą, o darbuotojui teiktų lankstesnio darbo laiko, siekiant derinti gamybinės pastangos su privačiu gyvenimu, galimybes ir užimtumo mobilumo paskatas. Teigiama, kad tokie lankstesni darbo santykiai būtų „geresni“, žiūrint per „progreso ir efektyvumo prizmę“ (I4); paskatintų verslumą ir naujų verslų kūrimąsi, nes „jeigu tau nesiseka ir tau lengva atleisti, tai yra viena iš tų paskatų bandyti“ (I14); mažintų nedarbą ir didintų jaunimo užimtumą, nes „būtų daug lengviau priimti į darbą“ (I17), juos „išbandyti“ (I5), nesibaiminant, kad gali būti sunku atleisti; leistų darbdaviams geriau patenkinti darbo jėgos poreikį; sulygintų darbdavio ir darbuotojo galimybes darbo rinkoje prisiimamų įsipareigojimų apimties prasme, o tai darbdaviui „leistų truputėli drąsiau jaustis“ (I14).

Liberalizavimas taip pat pateikiamas kaip argumentas stiprinti formalaus reglamentavimo įtvirtinimą – „darbo kodeksas turi būti liberalizuojamas arba netgi kardinaliai keičiamas tam, kad jo būtų laikomasis“ (I20). Siūloma formalų reglamentavimą keisti, jį artinant prie neformalių darbo santykių institucinių praktikų ir tam pagrįsti išsakomi dvejoji argumentai. Pirma, tokiu atveju darbo santykių formavimas ir įtvirtinimas būtų priartintas prie darbo santykių šaltinio, nes daugiau būtų sprendžiama įmonės, kur ir formuojasi neformalus darbo santykiai, lygmeniu. Antra, liberalesnis formalus reglamentavimas mažintų reguliavimo našta darbdaviams ir paskatas jo nesilaikyti.

Kitas plačiai pabrėžiamas formalaus reglamentavimo kaitos aspektas yra su darbo santykiais susijusio saugumo neišvengiama kaita. Saugumo svarbą galima įvardyti taip: jei liberalizavimas laikomas prioritetine kaitos kryptimi, tai saugumo užtikrinimas yra suprantamas kaip būtinas jo palydovas. Daugelyje interviu dokumentų, atstovaujančių skirtingoms institucinėms pozicijoms, liberalumas ir saugumas artikuliuojamas poroje, abu aspektus laikant pagrindiniais kaitos fokusais:

„[...] 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 dažnos nuorodos į Šiaurės Europos valstybėse taikomą lankstaus saugumo (angl. *flexicurity*) modelį, kuris vertinamas ypač palankiai, o pats *flexicurity* terminas pasitelkiamas kaip kontrargumentas vienpusiškiems liberalizavimo pasiūlymams teigiant, kad lankstumas (angl. „*flexibility*“) negali eiti atskirai nuo saugumo (angl. *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).

Lankstaus saugumo modelio palankus vertinimas apima keletą aspektų. Visų pirma jis laikomas kultūriškai artimu, nes jame „labiau yra atsižvelgiama ir į darbuotojo interesus, [jame] socialiniai reikalai yra labiau išvystyti“ (I3), jis yra „labiau siekiamesis“, „labiau patinkantis“, labiau pažįstamas, jis yra „mentališkai pakankamai artimas ir suprantamas“ (I19). Antra, pripažįstamas neabejotinas šio modelio veiksmingumas, kylantis iš to, jog yra „ginamos ne darbo vietos, o ginami žmonės“ (I24). Tai sklandžiai suderina darbdavių lankstumo poreikį, kai šie gali lengvai kurti ir naikinti darbo vietas, ir darbuotojų saugumo poreikį, kai šie „turi didelę socialinę apsaugą [ir] didelį spyrį į nugarą, kad ieškok darbo vietos ir nepiktnaudžiauk sistema“ (I24), o visa sistema bendrai užtikrina aukštą įmonių konkurencingumą ir mažą nedarbą.

Lankstus saugumas laikomas Lietuvos darbo santykių ateities kaitos orientyru ir jo reikėtų nuosekliai siekti trumpalaikėje perspektyvoje:

„[...] 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); „[...] tai yra vienas iš geresnių kelių [...]“ (I8).

Tačiau šiame kontekste ryškus ir kitas požiūris, kuris susieja lankstaus saugumo modelio įgyvendinimą su tam reikalingais finansiniais resursais. Teigiama, kad kai apie jį kalbama atsietai nuo jo įgyvendinimo kainos, šis modelis daugeliui yra priimtinas ir siektinas, tačiau kai paskaičiuojama, kiek tai kainuos, paprastai diskusijos ir ryžtas jį įgyvendinti baigiasi, nes jis per brangus: „kai paskaičiavome, kad tai kainuoja 3 procentus papildomų Sodros mokesčių, diskusija apie lankstų saugumą baigėsi“ (I11). Lankstaus saugumo modelis laikomas per brangiu Lietuvos viešųjų finansų kontekste ir tai pagrindžiama tuo, kad Lietuvos valstybės biudžeto santykis su BVP, lyginant su tuo, koks jis turėtų būti, siekiant šį modelį įgyvendinti, yra gerokai per mažas: „mes negalim sau leisti todėl, kad politikai palaiko tokią mokesčių sistemą, kuri veda prie viešojo sektoriaus degradavimo“ (I24). Tad lankstaus saugumo įgyvendinimas reikalautų ne tik darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitos, bet ir mokesčių sistemos reformos, o tai šio modelio įgyvendinimą daro sunkiai tikėtiną, juolab, kad konkrečių vizijų ar planų, kaip jį būtų galima finansuoti, neišsakoma.

Tai, kad daugeliui veikėjų priimtinas lankstaus saugumo modelis, kuris kartu garantuotų lankstumą ir saugumą, yra sunkiai įgyvendinamas, darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitos Lietuvoje diskusijas išspraudžia į ideologinio pasirinkimo *tarp* lankstumo ir saugumo rėmus, šiuos abu aspektus formalių institucijų lygmenyje laikant sunkiai suderinamomis priešingybėmis. Pabrėžiama, kad darbuotojų ir darbdavių interesai yra labai skirtingi ir konfliktiški, o valstybės valdžia nedaro nieko, kad tuos poreikius identifikuotų, suderintų ir padarytų aiškų ideologinį pasirinkimą, kokiems darbo santykiams teikti pirmenybę:

„[...] įstatymų leidėjas [...] nepadarė jokio, nei akademinio diskurso, nei socialinio diskurso, plačiai atstovaujant [...] grupėms, kad pasakytų, kokios gi vis dėlto mes ideologijos norime. [...] mes net neprieiname prie ideologijos

klausimo, mes tiesiog dar net nepriėjome prie techninio sutvarkymo ir modernizavimo klausimo. Mes neišryškinom darbdavių poreikių, mes neišryškinom darbuotojų poreikių, ir nežinom, kaip tuos klausimus sureguliuoti“ (I27).

Suvokiant, kad platus ideologinis sutarimas sunkiai įmanomas, o kaitos prioritetų apibrėžimas ideologinėje lankstumo - saugumo skalėje nepasiekiamas, dedamos pastangos kaitos prioritetus formuluoti kaip siekį spręsti technines problemas, kurios apibrėžiamos neideologizuotais, universalesniais ir lengviau platesnį sutarimą galinčiais įgyti kriterijais. Kaip vienas iš tokių 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 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 didesnis už valstybės vidurkį ir kurios sąžiningai atsiskaito su darbuotojais ir valstybės biudžetu, formalus reglamentavimas galėtų būti liberalesnis, būtų leista sudaryti 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 formalaus 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 valdžios vaidmuo formuojant ir įtvirtinant darbo santykius yra per didelis ir turi būti nuosekliai mažinamas, darbo santykių formavimą ir įtvirtinimą perduodant pačioms darbo santykių šalims – darbdaviams ir darbuotojams – ir taip pasiekiant, kad „darbo santykiai būtų formuojami prie šaltinio“ (I26). Tokiu atveju jie savaime geriau atitiktų darbdavių ir darbuotojų interesus, nes būtų grįsti abipusėmis derybomis, socialiniu konfliktu, pasiekiamais kompromisais ir įtvirtinimo priežiūra, o pačios darbo santykių šalys įgytų daugiau pasitikėjimo viena kita. Tačiau šio kaitos prioriteto kontekste interviu dokumentuose ryškios dvi įtampos: pirmoji kyla tarp individualių ir kolektyvinių darbo santykių, o antroji yra susijusi su likutinio valstybės valdžios vaidmens mastu. Pirmosios įtampos atveju pripažįstama, kad individualūs darbo santykiai yra produktyvūs tik tam tikrų darbuotojų grupių atžvilgiu – kai „aš esu esminis darbuotojas jūsų kolektyve, tada aš jums turiu, ką pasakyti“ (I26), tačiau daugeliu atveju siektiniais laikomi kolektyviniai darbo

santykiai. Antrosios įtampos atveju, vieni interviu dalyviai išsako radikalų požiūrį, kad „valstybė turi pasitraukti iš privačių santykių visiškai“, „jai čia ne vieta“ (I1), o darbo santykiai turi būti paliekami išimtinai pačioms šalims formuoti ir įtvirtinti, ir visos atsirandančios darbo santykių formos – kolektyvinės ir individualios – yra geros, nes atspindi šalių valią. Tačiau kituose interviu dokumentuose brėžiamas akivaizdus ryšys tarp valstybės valdžios vaidmens, kolektyvinio atstovavimo ir saugumo užtikrinimo. Viena vertus teigiama, kad valstybės valdžia turėtų mažinti savo dalyvavimą darbo santykiuose, o idealiu atveju visai pasitraukti, ir stengtis maksimaliai juos perleisti kolektyvinio atstovavimo organizacijoms, taip sudarydama daugiau erdvės šalių lankstumui ir dinamiškumui, tačiau, kita vertus, pabrėžiama, kad tai įvykti gali tik su sąlyga, kad kolektyvinio atstovavimo organizacijos bus pajėgios perimti darbo santykių formavimą ir įtvirtinimą. Įtampą, susijusią su likutinio valstybės valdžios vaidmens formuojant darbo santykius apibrėžimu, paryškina dvi nuostatos, artikuliuojamos valstybės valdžią reprezentuojančiuose interviu dokumentuose. Pirma, pripažįstama, kad kolektyvinių darbo santykių plėtos ir valstybės valdžios vaidmens mažinimo procesas bus lėtas ir ilgas, nes „negali to padaryti greičiau, nei kad gimsta“ (I11). Antra, kolektyviniai darbo santykiai nebus pajėgūs visko apimti, tad „valstybinės priežiūros sistema“ turės išlikti, siekiant „balansuoti“, „reguluoti“, „atmesti“, kadangi 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 įvairove ir įvairiapusišku pagrindu, interviu dalyviai pripažįsta, kad tikrovėje kaita nevyksta – „niekas nieko nedaro, kad būtų tas dalykas pakeistas, [nors] visi žino, kad yra blogai“ (I27). Išskiriami keli tai lemiantys veiksniai. Pirma, kaita nevyksta dėl kaitos politikos seklumo ir fragmentiškumo. Pabrėžiama, kad 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) suinteresuotos 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) suinteresuotos 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 valstybių patirtis.

Valstybės valdžiai atstovaujantys interviu dalyviai kaltinimus, kad kaita nevyksta dėl politikos seklumo ir fragmentiškumo, atremia nuorodomis į pernelyg lėtą kolektyvinių darbo

santykių plėtrą, argumentuodami, kad jų plėtra nevyksta ir tą parodo tai, jog taip ir neatsiranda „generalinių susitarimų“, nesiformuoja kolektyvinių darbo santykių praktikos ir nestiprėja kolektyvinio atstovavimo organizacijos. Pripažįstama, kad kaitos nebuvimas žymi ne tiek politinės valios nebuvimą ar politikos seklumą, bet politinėje valdžioje vyraujančių pasimetimą ir neaiškumą, ką daryti, nes profesinės sąjungos yra per silpnos, kad prisiimtų tam tikrą darbo santykių dalį, o reguliavimas per DK yra sunkiai įtvirtinamas:

„[...] situacija nėra labai gera, ir kai reikia konstruoti realybę, tai labai sunku ką pakeisti, nes profsąjungos nėra tokios apimančios, kad joms būtų galima daug ką atiduoti, o palikti viską reguliuoti per darbo kodeksą yra labai sudėtinga, ta prasme veikiančios normos realiai sunkiai veikia“ (I11).

Antra, kaita nevyksta dėl darbuotojų ir darbdavių bei šioms abiem šalims atstovaujančių organizacijų nepasitikėjimo vieni kitais ir jų tarpusavio antagonizmo, kuris diskurso lygmenyje išreiškiamas abipusiais kaltinimais. Viena vertus, teigiama, kad profesinės sąjungos priešinasi didinti darbo santykių lankstumą, nes jos siekia išsaugoti saugumą, o darbdavių elgesio su darbuotojais kultūra yra per žema, kad jie rūpintųsi darbuotojais liberalesnio reglamentavimo sąlygomis:

„[...] mes neturime tokių darbdavių [...], kurie gerbtų tą dirbantį savo žmogų. O jeigu ir yra kokios spragos, tai jie ir netrunka pasinaudoti [...]“ (I22); „Tos kultūros Lietuvoje tikrai nėra per daug, todėl profsąjungos [...] į įstatyminę bazę, į darbo santykių lankstumo didinimą žiūri su didelėmis [...] baimės akimis“ (I19).

Antra vertus, profesinės sąjungos kaltinamos tuo, kad priešinasi kompromisui ir dirbtinai eskaluoja antagonizmą, siekdamos įprasminti savo egzistavimą, ir selektyviai atrenka ir pateikia blogo elgesio su darbuotojais pavyzdžius kaip charakteringus:

„[...] antagonizmas dažnai yra esmė [...], ne rezultatą gauti, ne problemą išspręsti, bet palaikyti antagonizmą, kad procesas tęstųsi“ (I24); „[...] kai tik bandau siūlyti tuos pakeitimus, profesinės sąjungos puola, ten apkaltina, kad mes išnaudotojai ir taip toliau [...] mus drįsta kaltinti profesinės sąjungos, kad mes čia vergovę bandome įvesti [...] jos iškart pradeda sakyti, o kaip toje įmonėje, ką ten padarė. Tai aš ir sakau, jūs visada su blogais pavyzdžiais. Kodėl mes turim rašyti įstatymus blogiečiams, rašykim geriečiams, o blogiečius bauskim.“ (I17)

Trečia, kai kurie kultūriniai veiksniai laikomi nepalankiais kaitai. Vienas jų – jau minėta nuostata apie darbuotojų išnaudojimą, kuria, kai kurių interviu dalyvių teigimu, vadovaujasi daugelis darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų bei politikų. Atsižvelgiant į šią nuostatą daroma išankstinė prielaida, kad darbdaviai linkę išnaudoti darbuotojus ir tikima, kad liberalizavus formalų reglamentavimą išnaudojimo atvejų padaugės. Pabrėžiama, kad tokia nuostata neigiamai veikia bendrą darbo santykių klimata, nes nepripažįsta, jog šiuolaikinėje ekonomikoje darbas yra resursas, kuris darbdaviams turi ypatingą svarbą, o vadovaudamiesi tokia nuostata „užsitarome tuose gniaužtuose, sureglamentuojame, suvaržome tuos savo santykius ir trukdome progresui“ (I8). Kitu svarbiu veiksmu laikoma žmonių atsakomybės už savo priimamus sprendimus ir už savo gyvenimą stoka bei kitos šalies – darbdavio ar valstybės – globos siekis („kol žmonės nesupras, kad pats už save turi būti atsakingas ir tavo sprendimai tau

daro gyvenimą gerą arba ne, tol mes ir turėsime tokią problemą“ (I14)). Tai apriboja darbo santykių mobilumą ir uždaro darbo santykių šalis į neproduktyvių santykių rėmus.

Formalaus reglamentavimo ir jo įtvirtinimo kaita organizacijų dokumentuose

Apie lankstumo didinimą kalbama daugelyje organizacijų dokumentų, kuriuose akcentuojama darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitos būtinybė, tačiau siektiniais įvardijami skirtingi lankstumo aspektai.

TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) išskiriami penki kaitos prioritetai. Pirma, formalus reglamentavimas „reforma“ turėtų sustiprinti formalus reglamentavimo įtvirtinimą ir taip mažinti „šešėlį“, „erdvę neskaidriems susitarimams“ bei padidinti „realaus“ socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų „svarbą“. Antra, formalus reglamentavimas turi būti keičiamas į lankstesnį, suteikiant įmonėms teisę darbuotojus „lengviau priimti ir atleisti, valdyti jų darbo laiką ir pan.“ tam, kad būtų padidintas „verslo efektyvumas“. Trečia, „laisvesni darbo santykiai“ skatins kurti darbo vietas, didinti darbo užmokesčių ir gerinti darbo sąlygas. Ketvirta, formalus reglamentavimas tikslas – „palaipsniui“ sukurti lankstaus saugumo sistemą, kuri suprantama kaip „darbuotojų socialinio draudimo įmokomis finansuojama sistema, užtikrinanti atleisto darbuotojo apsaugą ir perkvalifikavimą“, ir kuri kartu padidintų darbo rinkos lankstumą ir saugumą, taip pat jos „atsparumą ekonominiams pokyčiams“. Ir penkta, darbo rinkoje turi būti padidintas darbuotojų mobilumas pasitelkus darbo santykių lankstumą, darbo sutarčių įvairovę, darbo keitimo patrauklumą ir tinkamą susitarimų įtvirtinimą. Dokumente taip pat pabrėžiama, kad formalus reglamentavimo reforma turi būti palaipsninė, ją geriausia pradėti diferencijuotai – nuo aukštą darbo užmokesčių gaunančių darbuotojų. Žemą darbo užmokesčių gaunančių darbuotojų užimtumo saugumą būtina išsaugoti, jiems reikia „papildomos apsaugos nuo pasikeitimų darbovietėje“, nes jie yra „lengvai pakeičiami“, be to, neturi pakankamų pajamų ir negali taupyti nedarbo atvejui.

Analogiški kaitos prioritetai išsakomi ir 15-osios vyriausybės (D19) programoje. Joje žadama „modernizuoti“ darbo santykių reglamentavimą, „didinti jų lankstumą“ taip, kad „jie atitiktų šių dienų ekonomikos vystymosi poreikius, tačiau nebloginant darbo sąlygų“, o pačią darbo santykių reformą įgyvendinti stiprinant „visų lygių socialinį ekonominį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir visuomenės“ ir „taikant pažangiausias *flexicurity* (saugaus lankstumo) principus“. Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12) teigiama, kad 2011–2012 m. įgyvendinant Vyriausybės programos nuostatas⁶², kuriose numatyta „imtis neatidėliotinių veiksmų, sudarančių prielaidas“ lankstesniam darbo santykių reglamentavimui ir darbo rinkoje

⁶² Čia turima omenyje 2008–2012 m. dirbusios 15-osios (Andriaus Kubiliaus) Vyriausybės programa. Šių nuostatų 16-osios (Algirdo Butkevičiaus) Vyriausybės programoje nėra.

esant tokiai padėčiai, kai darbo vietoms išsaugoti yra „būtinasis“ lankstesnis formalus reglamentavimas, buvo parengtas DK papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, kuriuo siekta „padidinti darbo santykių lankstumą, skatinti naujų darbo vietų kūrimą, nedarbo mažinimą, jaunimo įdarbinimą, administracinės naštos mažinimą, darbo rinkos modernizavimą“. Svarbios prielaidos, kurioms esant atsirastų galimybė didinti formalaus reglamentavimo lankstumą, apima darbdavių ir darbuotojų „interesų pusiausvyros“ užtikrinimą, jų tarpusavio pasitikėjimo didinimą ir socialinės partnerystės stiprinimą. Lankstesni darbo santykiai, kuriuos formuoti įgalintų pakeistas DK, suprantami kaip leidimas „įmonėms greičiau reaguoti į rinkos pokyčius“ ir apimtų didesnes terminuotų sutarčių sudarymo galimybes, trumpesnius įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus, lengvesnį įvairių kategorijų darbuotojų atleidimą, mažesnes išeitines išmokas, lankstesnį dienos ir savaitės darbo laiko trukmės nustatymą⁶³.

Tuo tarpu 16-osios Vyriausybės programoje (D4) ir ją sudariusių didžiausių koalicinių partijų – LSDP ir DP – Seimo rinkimų programose pabrėžiami kitokie formalus reglamentavimo kaitos prioritetai. 16-osios Vyriausybės programoje siekiamybe laikoma tokia kaita, kuri įgalintų formalų reglamentavimą būti lankstesnį *tik* darbuotojų atžvilgiu, diegiant „lanksčias darbo formas“, kurios „mažintų“ riziką darbingo amžiaus žmonėms iškristi iš darbo rinkos „dėl vaikų ar kitų globos reikalaujančių asmenų priežiūros“. Šis kaitos prioritetas pažodžiui atkartoja LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) pateiktą kaitos prioritetą ir panašus į DP Seimo rinkimų programoje (D3) išsakomą bendrą siekį, kad formalus reglamentavimas turi būti „tobulinamas“, nustatant „lankstesnes darbo santykių formas“, atskirai pažymint, kad turi būti sudarytos lankstesnės sąlygos tėvams, kurie grįžta į darbo rinką po vaikų auginimo atostogų, „įsidarbinti, atnaujinti profesines žinias ir toliau sėkmingai derinti pareigas darbe ir šeimoje“. Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5) teigiama, kad formalus reglamentavimo kaita, kuri apimtų naujų „socialinį draudimą, užimtumą ir darbo santykius reguliuojančių teisės aktų projektų“ parengimą, turi siekti subalansuoti socialinį draudimą, užimtumą ir darbo santykius taip, kad būtų kuriamos naujos darbo vietos.

Investicijų skatinimo programa (D9) pabrėžia, kad vienas iš ja siekiamų įgyvendinti uždavinių yra „lanksčiau reglamentuoti darbo santykius“, todėl būtina „išanalizuoti“ DK pakeitimo įstatymo projekto, kuriuo būtų siekiama „lanksčiau reglamentuoti darbo santykius ir gerinti investavimo aplinką“, parengimo tikslingumą. SADM strateginiame veiklos plane (D10) akcentuojama, kad siekiant padidinti įmonių konkurencingumą, turi būti „sumažinta“ darbo rinkos reguliavimo administracinė našta, t. y. reikėtų atsisakyti atsiskaitymo lapelių, kurie teikiami visiems darbuotojams, taip pat privalomo visiems darbuotojams darbo grafikų skelbimo

⁶³ Minimas DK papildymo ir pakeitimo įstatymo projektas, kaip teigta 2.3.1. poskyryje, Seime priimtas nebuvo.

ir privalomo darbo pažymėjimų išdavimo, supaprastinti darbo laiko apskaitą ir „darbo sutarties naudojimą“. Taip pat būtina „tobulinti“ formalų reglamentavimą taip, kad būtų padidintas jų lankstumas ir užtikrintas užimtumo saugumas.

Strategijoje „Lietuva 2030“ (D15) taip pat pabrėžiama, kad būtina mažinti formalaus reglamentavimo sukeliama administracinę naštą verslui ir didinti darbo santykių lankstumą, „siekiant suderinti darbuotojų ir darbdavių lūkesčius“. Šiam uždaviniui pasiekti įvardijama būtinybė parengti „DK pakeitimo projektą“, kuris apimtų lanksčiau reguliuojamas darbo laiko bei darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo nuostatas ir kuris, kaip teigiama Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12), buvo parengtas, tačiau nepriimtas. Nacionalinės pažangos programa (D18) šalia įvardijamos būtinybės „tobulinti“ formalų reglamentavimą, didinant darbo santykių lankstumą, taip pat pabrėžia, kad būtina „propaguoti darbo rinkos lankstumo naudą gyventojams ir darbdaviams“.

Formalaus reglamentavimo įtvirtinimo kaitos būtinybė įvardijama trijuose dokumentuose, tačiau juose remiamasi skirtingomis prielaidomis apie silpno įtvirtinimo priežastis ir šiai problemai spręsti siūlomos visiškai priešingos priemonės, apimančios arba formalaus reglamentavimo liberalizavimą, arba esamo formalaus reglamentavimo įtvirtinimo stiprinimą. Pirmuoju atveju, kuris artikuliuojamas TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2), akcentuojama, kad „ne paskutinę vietą“ stiprinant formalaus reglamentavimo įtvirtinimą ir mažinant „šešėlių“ bei „erdvę neskaidriems susitarimams“ užima formalaus reglamentavimo „reforma“. Tuo tarpu Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5) ir programoje „Užimtumo didinimas“ (D11) numatoma, kad esamo formalaus reglamentavimo įtvirtinimas turi būti stiprinamas „vykdant tikslines priemones“ dar ir todėl, kad būtų „užkirstas kelias“ su darbo santykiais susijusių mokesčių vengimui ir darbo užmokesčio mokėjimui vokeliuose. Pateikiamas sąrašas kryptių ir veiklų, kuriomis VDI bus sudaromos sąlygos stiprinti formalaus reglamentavimo įtvirtinimą. Kryptys apima konsultacijų ir visuomenės švietimą, informacijos sklaidą, įmonių priežiūros principų ir būdų tobulinimą, kontrolę, kaip įmonės įgyvendina darbo teisės aktų nuostatas, socialinės partnerystės skatinimą, VDI profesinių, administracinių ir materialinių išteklių didinimą. Numatomas vykdyti veiklas sudaro: nelegalios veiklos kontrolės stiprinimas, koordinuojant veiksmus su kitomis kontrolės įstaigomis; darbdavių, darbuotojų ir jų kolektyvinio atstovavimo organizacijų konsultavimas; visuomenės švietimas darbo įstatymų taikymo ir jų pažeidimų neigiamų padarinių klausimais; įmonių tikrinimas; įmonių tikrinimo būdų ir principų optimizavimas. Tikimasi, kad šios kryptys ir veiklos „nelegalaus darbo kontrolės efektyvumą“ padidins nuo 75 proc. 2012 m. iki 85 proc. 2014 m.

4.1.2. Darbo užmokesčio nustatymo diskursas

Kategorija „Darbo užmokesčio nustatymas“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu ir organizacijų dokumentuose apibrėžiamas ir vertinamas darbo užmokesčio nustatymas Lietuvoje, kokie pateikiami jo kaitos prioritetai. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 41 interviu ir 6 organizacijų dokumentų teiginiai. Jos rezultatai papildo aukščiau kategorijoje „Formalios darbo santykių institucinės taisyklės“ pateiktus rezultatus.

Darbo užmokesčio nustatymo vertinimas interviu dokumentuose

Kaip teigta 2.3.1. poskyryje, pagrindinis Lietuvos privačiojo sektoriaus darbo užmokesčio sistemos bruožas yra didelis jos lankstumas. Toks vertinimas ryškus ir interviu dokumentuose, jį pagrindžiant tuo, kad Lietuva patenka į „dešimtąją labiausiai lanksčiai darbo užmokesčių nustatančių šalių“, o tai reiškia, kad įmonės „ką pasako, taip ir moka“ (I26). Interviu dokumentuose įvardijami du šio lankstumo lemiami padariniai. Pirma, Lietuvoje, palyginti su Vakarų Europos valstybėmis, per darbo užmokesčių perskirstoma BVP dalis yra viena mažiausių, o darbo užmokesčio skirtumas tarp didžiausių ir mažiausių darbo užmokesčių gaunančių pozicijų įmonėse yra vienas didžiausių. Tokiu būdu Lietuvos darbo užmokesčio sistema pasižymi tuo, kad joje „mažiausi atlyginimai vidutiniai, didžiausi skirtumai“ ir kad „verslas uždirba, o žmonės ne“ (I26), o įmonių, kuriose „atlyginimai subalansuoti“ yra „viena iš dešimties“ (I4). 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 „atmetinis 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).

Svarbu pabrėžti, kad didelis darbo užmokesčio sistemos lankstumo vertinimas nėra vienareikšmiškas. Daugelis interviu dalyvių pripažįsta, kad didelis darbo užmokesčio nustatymo lankstumas yra suderinamas su rinkos ekonomika, kad „aukštas lankstumas, liberalumas darbo apmokėjimo sistemoje“ nėra „absoliutus blogis“ ir kad „verslas ir turi būti verslas“ (I4). Tačiau taip pat pabrėžiama, kad „verslas neturi būti pastatytas vien tik labai dideliais kontrastais“ (I4), o vidutinis darbo užmokeskis Lietuvoje „tikrai yra per žemas“ ir tai lemia „tam tikrą įtampą“ (I23) darbo rinkoje, kuri reiškiasi kaip darbo rinkos dalyvių antagonizmas.

Analizuodami priežastis, lemiančias tokį darbo užmokesčio nustatymo lankstumą, interviu dalyviai jas sieja su tuo, kad egzistuojanti darbo užmokesčio nustatymo institucinė aplinka darbdaviams suteikia daug galios nedidinti darbo užmokesčio darbuotojams net ir tokiais atvejais, kai tam sukuriamos palankios ekonominės sąlygos, tai yra auga darbo našumas ir

įmonės pelningumas. Tokia galios asimetrija susiformavo dėl to, kad, pirma, nėra jokių formalių institucinių paskatų ar reguliavimo, skatinančių darbdavius dalintis pelnu su žemesnės grandies darbuotojais („jei kažkokios normos nėra apibrėžtos, tai aišku, pirmiausia pasisavina tas, kas turi daugiau galios“ (I26)). Antra, darbdaviai į darbuotojus visų pirma žiūri „kaip į kaštus, o ne kaip į pridėtinę vertę kuriantį dalyką“ (I23) ir nepakankamai suvokia, kad didelis darbo užmokesčio lankstumas turi neigiamų ilgalaikių padarinių visai darbo rinkai, nes darbas už minimalų darbo užmokestį darbuotoją daro indiferentišką tarp dirbimo, nedirbimo ir nedalyvavimo darbo rinkoje visai („darbuotojo požiūris į tą darbą kinta, jisai žiūri, kad gal jam neapsimoka dirbti, kad gal jam labiau apsimoka gyventi iš tų pašalpu, o neiti į darbą“ (I2)) ir kartu „per menkai įsisąmoninama, kad didesnis atlygis gali būti optimalus, jeigu jisai didina darbo našumą ir lojalumą kompanijai“ (I24).

Dar vienas darbo užmokesčio nustatymo sistemos Lietuvoje aspektas yra MMA, kuri, kaip nurodoma 2.3.1. poskyryje, yra formalaus reglamentavimo priemonė ir kurios paskirtis yra mažinti galios asimetriją tarp darbdavių ir darbuotojų kartu didinant persikirstymą per darbo užmokestį. Interviu dokumentuose išsakomas dvejopas MMA vertinimas. Viena vertus, MMA vertinamas neigiamai teigiant, kad MMA yra „valdžios įsikišimas, intervencija į dviejų privačių pusių privatų susitarimą“ (I1) ir ji iškreipia darbo rinką, nes užkerta galimybes darbdaviams samdyti darbuotojus ir darbuotojams dirbti už mažesnę darbo užmokestį, net ir abiem šalims dėl to susitarus. Dėl to MMA didina nedarbą ir šešėlinės ekonomikos mastą. Kita vertus, net ir MMA kaip apatinę darbo užmokesčio ribą palaikantys interviu dalyviai ryškiai dabartinio MMA trūkumu laiko jo nediferencijavimą geografiškai, šakų ar darbuotojų kvalifikacijos pagrindu. Argumentuojama, pavyzdžiui, kad 1000 Lt MMA Vilniuje gal ir nėra didelė, tačiau ta pati suma Šalčininkuose ar kitame mažame mieste artėja prie to miesto vidutinio darbo užmokesčio ir tai tampa sunkiai pakeliama prievole darbdaviams. Arba, pavyzdžiui, nediferencijuotas MMA, ypač jo didinimas („mes negalim vienu metu visiems kelti minimalios algos be kokių nors baisių pasekmių“ (I24)), užkerta kelią jaunimui į darbo rinką, nes jaunimas neturi pakankamos kvalifikacijos, už kurią galima būtų mokėti MMA. Kad įgytų kvalifikaciją, jauni žmonės sutiktų dirbti ir už mažesnę darbo užmokestį.

Darbo užmokesčio nustatymo vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentų analizėje darbo užmokesčio nustatymo vertinimo subkategorijai nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai reiškia, kad nei viename iš organizacijų dokumentų darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo Lietuvoje institucijos nėra vertinamos kaip problemiškos ar diskurse artikuliuojamos dėl kitų priežasčių.

Darbo užmokesčio nustatymo kaita interviu dokumentuose

Tie interviu dalyviai, kurie didelį darbo užmokesčio nustatymo lankstumą vertina kaip problemišką, pagrindiniu darbo užmokesčio nustatymo kaitos prioritetu laiko perskirstymo per darbo užmokesčių didinimą, o vienintele matoma priemone tam pasiekti – valstybinį reguliavimą, teigiant, kad „[valstybės valdžia] turi imtis ryžtingų veiksmų darbo užmokesčiui kelti“ (I23). Išskiriami du tokio reguliavimo įgyvendinimo mechanizmai: reguliavimas kvalifikacijų pagrindu ir skirtumo tarp minimalaus ir maksimalaus darbo užmokesčio reguliavimas. Pirmuoju atveju darbo užmokesčio reguliavimas turėtų būtų įgyvendinamas darbuotojų kvalifikacijos pagrindu, reguliuojant darbo užmokesčių diapazone tarp MMA ir vidutinio darbo užmokesčio („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 užmokesčių padidinimas turėtų keleriopą pozityvų poveikį: (1) žemos kvalifikacijos darbuotojams, kylant jų kvalifikacijai, užtikrintų darbo užmokesčio augimą ir kompensuotų silpnas derybines galias; (2) padidintų darbuotojų pasiūlą darbo rinkoje bei mažintų šešėlinį užimtumą, nes dalis darbuotojų iš neaktyvumo darbo rinkoje ir šešėlinio užimtumo pereitų į aktyvumą ir teisėtą užimtumą; (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 kaštų padidėjimas įmonėse paskatintų inovacijas ir investicijas į darbo našumą.

Antruoju atveju valstybės valdžia turėtų reguliuoti maksimalaus ir minimalaus darbo užmokesčio skirtumą nustatant, koks didžiausias skirtumas yra galimas („turime pasakyti, kad, pavyzdžiui, atlyginimas tarp direktoriaus ir, pavyzdžiui, valytojos maksimaliai negali būti didesnis nei 8 kartai“ (I26)). Šis skirtumas turi būti „nelabai palankus“ ir skatinti įmonės lygmens kolektyvines derybas, per kurias jį būtų galima persiderėti į palankesnę tiek darbdaviui, tiek darbuotojams. Be to, tokia darbo užmokesčio nustatymo sistema turėtų būti susieta su įmonės pelnu sukuriant mechanizmą, kuris leistų darbo užmokesčio struktūrai augti didėjant įmonės pelnui, o pelnui mažėjant – trauktis.

MMA kaitos siūlymuose, kaip ir jos vertinimuose, ryškūs du prioritetai. Vienuose interviu dokumentuose siūloma MMA „visiškai naikinti“ ir visus susitarimus dėl atlyginimo palikti išimtinai pačioms darbo santykių šalims individualiame ar kolektyviniame lygyje. Individualios ar kolektyvinės darbo santykių šalys pagal poreikį galėtų pačios susikurti reikalingas „metodikas, formules, rištis prie kokių nors makroekonominių indikatorių“, o „sprendimų kiekis tarp privačių pusių yra toks didelis, kad jo viso aprėpti yra neįmanoma“ (I1). Be to, MMA panaikinimas, manoma, galėtų „supurtyti visą darbo rinką“ ir paskatinti individualių ir

kolektyvinių derybų gebėjimų plėtrą (I23). Vis dėlto galimybe, kad valstybės reguliuojamas MMA bus panaikintas, yra abejojama ir manoma, kad to padaryti nebus ryžtasi.

Kituose interviu dokumentuose siūloma MMA diferencijuoti teritorijos, šakos, kvalifikacijos ir amžiaus pagrindu argumentuojant, kad tai būtų priimtinesnis būdas „padidinti minimalią algą, siekiant socialinių tikslų, bet kuo mažiau iškraipant ekonomikos efektyvumą“ (I24). Diferencijavimas teritorijos ir šakos pagrindu labiau atsižvelgtų į geografinę išsivystymą ir šakos specifiką. Diferencijavimas kvalifikacijos pagrindu reikštų, kad MMA gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą, o jei darbui atlikti reikia „išsilavinimo, gebėjimų ir patirties“, tai „už jį negalima mokėti minimalaus darbo užmokesčio“ (I2). Diferencijavimas pagal amžių būtų susijęs su diferencijavimu pagal kvalifikaciją, atsižvelgiant į tai, kad labai jaunas darbuotojo amžius „neblogai aproksimuoja našumą“ (I24).

MMA kaitos kontekste iškyla klausimas, kaip turėtų keistis pats MMA nustatymo ir diferencijavimo mechanizmas. Šiuo atveju pastebima įtampa tarp to, kad, viena vertus, sutariama, jog valstybės valdžia, kuri dabar reguliuoja MMA dydžio nustatymą, tačiau neatlieka jos diferenciacijos, turėtų perduoti MMA nustatymą pačių darbuotojų ir darbdavių susitarimams, kurie ją savaime diferencijuotų. Kita vertus, deklaruojama, kad perdavimas gali įvykti tik tuo atveju, jei darbuotojai ir darbdaviai būtų organizuoti į stiprias šakines kolektyvinio atstovavimo organizacijas. Jokie kiti variantai nėra svarstomi. Tačiau kadangi šakinės kolektyvinio atstovavimo organizacijos Lietuvoje yra silpnos („nėra nei vienos šakinės kolektyvinės sutarties“ (I16)), MMA nustatymas ir toliau išlieka prievole vyriausybei („vyriausybė priversta minimalų atlyginimą nustatinėti“ (I22)).

Darbo užmokesčio nustatymo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentai, artikuluojantys su darbo užmokesčiu susijusios kaitos būtinybę, išimtinai fokusuojasi ne į darbo užmokesčio nustatymo institucijų kaitą, bet į darbo užmokesčio dydžio kaitą esamų institucijų ribose. Pavyzdžiui, akcentuojamas MMA didinimas, tačiau MMA reikalingumas ar tai, kaip ji yra nustatoma, nėra kvestionuojamas. MMA didinimo būtinybė yra labiausiai akcentuojama organizacijų dokumentuose. LSDP Seimo rinkimų programa (D1) ir ŪM strateginis veiklos planas (D8) numato siekiamybę, kad MMA būtų „nuosekliai didinama“ ir „ateityje“ sudarytų 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio. DP Seimo rinkimų programa (D3) įvardija konkrečią sumą – iki 2013 m. pabaigos MMA turi būti pakelta iki 1 509 litų⁶⁴. Jei MMA kaitos pasiūlymai yra konkretūs, tai didesnio už MMA darbo užmokesčio kaitos pasiūlymai, priešingai, yra nekonkretūs ir kaitos prioritetus apibrėžia tik bendrais teiginiais. Pagal DP Seimo rinkimų programą (D3), bus „skatinamas“ darbo

⁶⁴ Realybėje tai nebuvo įgyvendinta.

užmokesčio augimas privačiame sektoriuje, o pagal 16-osios Vyriausybės programą (D4), bus kuriamos „prielaidos“ „realiajam darbo užmokesčiui šalies ūkyje didėti“ ir bus garantuotas „tvarus žmonių pajamų augimas ir tinkamai apmokamas darbas“.

4.1.3. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo diskursas

Kategorija „Darbuotojų kolektyvinis atstovavimas“ apima tris subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina darbuotojų kolektyvinio atstovavimo svarbą bendrai, darbuotojų kolektyvinio atstovavimo Lietuvoje būklę ir kokius pateikia jo kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 105 interviu ir 7 organizacijų dokumentų teiginiai.

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dalyviai, išsakę bendrą darbuotojų kolektyvinio atstovavimo vertinimą, apie jį pasisako pozityviai, nes jis atitinka laisvę burtis į organizacijas ir „laisvoje rinkoje profesinės sąjungos taip pat egzistuoti“ (I1), ir pabrėžia, kad darbuotojų kolektyvinio atstovavimo nauda ypač akivaizdi kalbant apie „mažiausiai apsaugotus“, „mažiausiai organizuotus“, žemesnės kvalifikacijos darbuotojus, tuo tarpu „geriau uždirbantys“, „didesnio išsilavinimo darbuotojai“ yra labiau linkę remtis individualiais susitarimais (I14). Tad pagrindinė diskusija vyksta ne dėl turinio, bet dėl formos, tai yra dėl to, kokios darbuotojų kolektyvinio atstovavimo formos – profesinės sąjungos ar įmonės lygmens darbuotojų tarybos – yra veiksmingos šiuolaikinėje ekonomikoje.

Profesinių sąjungų kaip darbuotojų atstovavimo formos atžvilgiu išsakomi tiek teigiami, tiek neigiami bendrieji vertinimai. Įvardydami privalumus, interviu dalyviai pabrėžia tokių profesinių sąjungų svarbą, kurios yra „stiprios“, „veikiančios“ (I6), „konstruktyvios“, „iniciatyvios“, „sąmoningos“ ir „atsakingos“ (I10). Darbdaviai iš profesinių sąjungų tikėtusi konstruktyvaus bendradarbiavimo siekiant bendrą įmonės tikslų, ieškojimo būdų, kaip suburti ir motyvuoti įmonės darbuotojus, pagalbos sprendžiant jų pasiūlos ir kvalifikacijos klausimus. Valstybės valdžia profesinėse sąjungose tikėtusi matyti „atsakingą ir supratingą partnerį, suprantantį, kieno interesams atstovauja ir realiai suprantantį esamą situaciją“ (I11).

Įvardydami neigiamus aspektus, interviu dalyviai pabrėžia, kad profesinės sąjungos yra praeities reliktas, jos buvo veiksminga priemonė kovojant su darbuotojų išnaudojimu ir „harmonizuojant“ darbo santykius, tačiau XXI a. jų aktualumas gerokai sumenkęs. Profesinės sąjungos nebeatitinka šiuolaikinių gamybos sąlygų, nes jos „sumažina įmonės ir visos ekonomikos lankstumą, gebėjimą greitai sureaguoti į pasikeitusias rinkos sąlygas“, nors kaip tik būtent to reikalauja dabartinis laikotarpis, kuris yra „labai dinamiškas, keičiasi labai aplinkybės, galios keičiasi, didžiuliai svyravimai, įvairūs ekonominiai kataklizmai“ (I8). Profesinės sąjungos kaltinamos užsispyrimu ir nekonstruktyviu elgesiu, jos „tampa viešųjų ryšių atstovai“, „daro

spaudimą politikams, paralyžiuoja įmones“, dažnai jų siekiai yra universalistiniai, jos nesugeba atsižvelgti į konkretaus sektoriaus ar įmonės specifiką, o „kažkokie visiškai pašaliniai žmonės, dažnai turintys politinę praeitį, mažai ką suprantantys apie sektorių, apie įmonės veiklą, bando įsikišti ir tarpininkauti tarp darbuotojų ir darbdavių“ (I8), jos vadovaujasi „senais stereotipais ir mąstymais“, užsiima „protesto formomis“, kurios yra jų „socialinio gyvenimo būseną“ (I11). Taip pat pažymima, kad jeigu valstybėje egzistuoja kelios stiprios šakinės profesinės sąjungos, tai jos dažnai „pradedą viena su kitom konkuruoti, kas išlups didesnę darbo užmokestį derybose, neatsižvelgiant į tai, kad skirtingos šakų ekonominės perspektyvos gali būti skirtingos“ (I26), o tai neigiamai veikia užimtumą ir sukelia infliaciją. Teigiama, kad dėl šių priežasčių, taip pat dėl vidutinio įmonės dydžio mažėjimo bei dėl visuomenės „egocentrėjimo“, profesinės sąjungos „išgyvena krizę“, vyksta jų „erozija dėl objektyvių priežasčių“ (I26) bei mažėja populiarumas.

Kita darbuotojų kolektyvinio atstovavimo forma – įmonės lygmens darbo taryba – dažnai įvardijama kaip konstruktyvesnė alternatyva profesinei sąjungai, nes ji neturi profesinei sąjungai būdingų „instrumentų šantažuoti kitą pusę“ ar „užsiimti kažkokiomis veto teisėmis“, tačiau, viena vertus, atstovauja darbuotojams, nes derasi su darbdaviu dėl darbo sąlygų, darbo vietų skaičiaus, darbo užmokesčio ir panašiai, ir, kita vertus, yra naudinga pačiam darbdaviui, ypač „didelėms įmonėms, kur yra keli tūkstančiai darbuotojų“ (I8), nes konsoliduoja darbuotojų interesus ir palengvina santykių su darbuotojais palaikymą. Svarbiu darbo tarybos trūkumu, kuris nebūdingas profesinei sąjungai, išskiriamas nepakankamas jos organizacinis stabilumas ir potencialus neveiknumas pabrėžiant, kad darbo taryba gali būti sukuriama laikinai, tik kaip formalus darinys, siekiant pasirašyti kolektyvinę sutartį įmonėje, tačiau ji gali taip ir neturėti resursų atlikti „darbuotojų gynimą“, dalyvauti „kiekvienos dienos darbo santykiuose“ (I11), priimti atsakomybę už darbuotojų elgesį. Šiuo aspektu kai kuriuose interviu dokumentuose darbo taryba nelaikomos pilnaverte darbuotojų kolektyvinio atstovavimo forma.

2.3.1. poskyryje prieita išvados, kad darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institucijų Lietuvoje svarba nėra didelė dėl žemo darbuotojų dalyvavimo profesinėse sąjungose laipsnio ir mažo įmonių, kuriose darbuotojai yra kolektyviai atstovaujami, skaičiaus. Šią išvadą patvirtina daugelio interviu dalyvių vertinimai, pagal kuriuos profesinės sąjungos Lietuvoje yra „negausios“, „susiskaldžiusios“, „nulinės“, darbuotojų kolektyvinio atstovavimo yra tik „užuomazgos“, yra „formalumas, nei iš tikrųjų realybė“. Toliau pateikiami tyrimo rezultatai, kurie atsako į klausimus, kaip interviu dalyviai vertina darbuotojų kolektyvinio atstovavimo Lietuvoje nepaplitimo priežastis, egzistuojančių profesinių sąjungų atliekamą vaidmenį bei vykdomą darbuotojų atstovavimo ir kitokią veiklą.

Interviu dokumentuose pateikiamas profesinių sąjungų Lietuvoje silpnumo priežastis galima suskirstyti į tris grupes: pirma, profesinių sąjungų plėtrai kliudo darbdaviai; antra, patys

darbuotojai neatstovauja savo interesams ir nesiburia į profesines sąjungas, trečia, profesinės sąjungos yra silpnos dėl politinių ir šiuolaikinės ekonomikos lemiamų veiksnių. Įvardijant darbdavių sudaromas kliūtis profesinių sąjungų plėtrai, viena vertus, teigiama, kad „darbdaviai netoleruoja profsąjungų atsiradimo“ (I7), „darbdavys nėra labai suinteresuotas“ (I4), nemažai darbdavių „deda visas pastangas, kad darbuotojų atstovų neatsirastų“ ir tuo tikslu taiko „psichologines ir įvairias tam tikro spaudimo priemones“ (I2). Tokio stipraus darbdavių pasipriešinimo priežastimi laikomas darbdavių nenoras dalintis įmonės valdymu ir pelnu. Dėl to darbdaviai vengia tartis su darbuotojais („tarimasis su darbuotojais, diskusija jiems yra nepriimtina“ (I2)) ir darbuotojus įtraukti į pelno paskirstymo schemas. Kita vertus, teigiama, kad darbdaviai priešinasi profesinių sąjungų plėtrai, nes turi neigiamos bendradarbiavimo su jomis patirties Profesinių sąjungų elgesys ir požiūris į darbdavį įvardijamas nekonstruktyviu ir antagonistiniu, jos neturi „pagarbos darbdaviui“, o jų veiklą sudaro reikalavimai „duoti“ ir konflikto eskalavimas. Jos dažnai yra susiskaldžiusios ir tarpusavyje konkuruojančios („yra, tarkim, įmonių, kuriose veikia trys profesinės sąjungos“), bendradarbiavimas su jomis nebūna konstruktyvus ir rezultatyvus („jūs būkit vadovu ir pagalvokit, ir su tokiais bukais dažnai, visiškai tu turi tartis, laviruoti“), tad vietoje to darbdaviai geriau palaiko tiesioginius santykius su darbuotojais ir „darys viską – socialines programas, paramas, šokius, dainas, ką nori, kad tik ta profesinė sąjunga neatsirastų“ (I17).

Antra priežasčių grupė, paaiškinančių profesinių sąjungų silpnumą, siejama su darbuotojų organizuotumo, iniciatyvos ir pastangų atstovauti savo interesams stoka. Teigiama, kad „nėra kas kuria tas profsąjungas“ (I4), darbuotojai nerodo iniciatyvos ir iš apačios neinicijuoja organizuotų pastangų atstovauti savo interesams ar organizuotai realizuoti „brandžios darbo jėgos nuostatą – aš noriu būti kūrėjas, ne tik vykdytojas“ (I10). Jei ir kuriamos naujos profesinės sąjungos, tai paprastai tik kaip atsakas į iškilusias problemas su darbdaviu, „tik tada, kai gauna atleidimo lapelius“, tada „skambina, klausdami, kaip mes čia greitai galime sukurti profesinę sąjungą, kur čia mes galime įstoti“ (I16), ir labai nedaug jų kuriasi, kai didelių problemų nėra. Toks iniciatyvos ir pastangų iš darbuotojų pusės trūkumas aiškinamas darbuotojų lūkesčiais, kad kažkas kitas tai turi padaryti, ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo stoka. Vienuose interviu dokumentuose teigiama, kad darbuotojai tikisi, jog ne jie patys, o valstybė turi atstovauti ir ginti jų interesus („apeluoja į valstybę, kažkokia valstybė ims ir padarys, valdiškos institucijos viską išspręs, to supratimo, kad patys turime tvarkytis tas sovietinis palikimas neleidžia atsirasti“ (I11)). Kituose akcentuojama, kad darbuotojai tarsi tikisi, jog darbdavys, o ne jie patys turi sukurti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijas įmonėje, tačiau tam darbdaviai nepritaria, nes „ne administracija turėtų būti toks iniciatorius“, bet „profsąjungos turi steigti pačių darbuotojų iniciatyva“ (I10).

Trečioje priežasčių grupėje pabrėžiama, kad profesinės sąjungos gerokai nukentėjo vykstant pokomunistinei transformacijai, kai buvo dedamos tikslingos pastangos jas kompromituoti, riboti jų veiklą ar netgi uždrausti, siejant jas su sovietiniu palikimu, kaltinant, kad jos yra „komunizmo mokykla, raudonųjų lizdai, irštvos“ (I16). Tai „pasąmonėje labai nugulė“ (I16) ir toks įvaizdis stiprus iki šiol. Taip pat išskiriamos tam tikros objektyvios pastaraisiais dešimtmečiais susiklosčiusios socialinės ir ekonominės sąlygos, kurios nėra palankios profesinių sąjungų veikimui. Teigiama, kad Lietuvoje nėra pamatinių sąlygų profesinių sąjungų plėtrai, nes „neturime tokios stambiosios pramonės, kur galėtų šakų pagrindu žmonės vienytis“ (I24), sparčiai plečiasi paslaugų sektorius, kuriame įmonių kolektyvai tampa smulkesni ir juose „apie profesines sąjungas apskritai retai girdėti“ (I22).

Nors Lietuvoje veikiančios profesinės sąjungos neatstovauja dideliame darbuotojų skaičiui, jų vaidmuo pastebimas ir plačiai vertinamas, tačiau dažniausiai neigiamai. Šis vaidmuo laikomas neaiškiu ir sunkiai apibrėžiamu („ką jos atlieka, aš nežinau, ką jos atlieka“ (I1)), pripažįstama, kad jei įmonės lygyje jų vaidmuo aiškesnis, tai nacionaliniame lygyje „nelabai aiškus – pamitinguoja, paprotestuoja“ (I19), teigiama, kad jos „pačios nežino, kam jos turi atstovauti ir kaip jos turi atstovauti“ (I2). Profesinės sąjungos kaltinamos tuo, kad kelia įtampą darbo rinkoje, per mažai dėmesio skiria darbuotojų atstovavimui ir neatlieka „objektyvaus pagalbininko, sprendžiant darbininkų ir darbdavio santykius“ (I14), vaidmens. Vietoje to jos yra „politizuotos“ (I21), siekia politinės galios, šliejasi prie politinių partijų, tampa „politinio spaudimo ir lobizmo priemone“ (I20), su kuria darbdaviai yra priversti skaitytis ir ieškoti kompromiso („atsiranda dar vienas kamuolys, į kurį neva tai reikėtų kreipti dėmesį darbdaviui“ (I14)), o šie kompromisai paprastai neturi jokio poveikio darbuotojams.

Profesinių sąjungų reali įtaka darbdaviams ir politikos formavimui vertinama nevienareikšmiškai. Viena vertus, esą jos yra įtakingos stambiajame versle, būdamos viena iš kolektyvinių sutarčių šalių, ir formuojant politiką, darydamos „ganėtinai didžiulę įtaką“ stabdant darbo santykių liberalizavimą taip, „kaip nori darbdaviai“ (I2). Kituose interviu dokumentuose, nors ir pripažįstama tokia profesinių sąjungų galia, tačiau labiau akcentuojamas jos šaltinis – „iškreiptas“ teisinis reguliavimas, kuris profesinėms sąjungoms „suteikia neproporcingai dideles teises, garantuojamas valstybės“, „arbitraliai suteikia politines lengvatas [ir] protekcijas“ (I1). Dar kituose pabrėžiama priešingai, kad profesinių sąjungų vaidmuo formuojant politiką yra „nominalus“ ir „daugiau formalumas, nei iš tikrųjų realybė“ (I14), o politiniai sprendimai priimami neatsižvelgianti į jų nuomonę („lygtai mes jus gerbiam, bet ne daugiau, o sprendimus priimam mes ir mes už juos atsakome“ (I9)). Tokia maža profesinių sąjungų įtaka pagrindžiama tuo, kad jos yra nepajėgios perimti platesnio darbo santykių koordinavimo ir taip „subalansuoti“ darbo santykių sistemos, nors, kaip minėta anksčiau, būtent toks yra vienas iš svarstomų darbo

santykių formalaus reglamentavimo kaitos prioritetų („negali perkelti daug subjektui tam, kuris šito nepakels“ (I11)).

Profesinių sąjungų vykdomos veiklos vertinimuose plačiai akcentuojama tai, kad profesinės sąjungos Lietuvoje veikia pagal išlikimo logiką. Tą lemia, viena vertus, mažas turimų narių skaičius, kuris neužtikrina organizacijų veikimui ir plėtrai reikiamų resursų, ir, kita vertus, profesinėms sąjungoms atiteko didelė dalis sovietinių profesinių sąjungų valdyto nekilnojamojo turto, kurio valdymas atima daug dabartinių profesinių sąjungų organizacinių resursų ir kartu generuoja pajamas, reikalingas joms išsilaikyti. Profesinės sąjungos kaltinamos tuo, kad jų „viršūnėlė rūpinasi egzistavimo sąlygomis“ ir „tampa projektų dalyviais įvairiais“, kadangi „žino, kad iš nario mokesčio nelabai pragyvens“ (I4), jos „atstovauja tik savo asmeniniams interesams“, o įmonėse „ne atstovavimas vyksta, o daugiau pasipinigavimas“ (I6), jų veikla yra susijusi su „savo išlikimo užtikrinimu ir turimo turto valdymu, o ne su atstovavimu darbuotojų interesams (I20), „jų interesas yra siauros grupės žmonių darbo vietų užtikrinimas“ (I15), jos vadinamos „lupikėmis“, nes „joms tik tą turtą pasidalinti, sanatorijas“ (I17), jos tapo „nekilnojamo turto nuomos ir eksploatacijos „uabais“ ir už darbuotojų atstovavimą svarbesne jų veikla „yra ta, iš ko gauna komercinę naudą, tai yra iš nekilnojamo turto eksploatacijos“, o „dėti daug pastangų, kad pritrauktų kuo daugiau narių, ir gyventi iš nario mokesčio šitoje vietoje tai gyvybiškai nėra labai svarbu“ (I9).

Kitas profesinių sąjungų Lietuvoje vykdomos veiklos vertinimo aspektas susijęs su tuo, kad jos laikomos antagonistiniu, nekonstruktyviu ir populistiniu socialiniu partneriu, su kuriuo sunku palaikyti socialinį dialogą. Jų laikysena socialiniame dialoge laikoma agresyvia ir destruktvyvia, jų intelektualinis potencialas – silpnas, o vadovybė – oportunistinė. Tokie apibendrinimai grindžiami daugybe vertinimų. Teigiama, kad profesinėms sąjungoms trūksta „pagarbos darbdaviui“ ir jos linkusios santykiuose su darbdaviais vadovautis antagonistine pozicija, kad „konfliktas yra svarbiau, negu solidarumas“ (I26), ir kad „verslas yra blogis ir jis kaltas dėl visko“ (I17); su profesinėmis sąjungomis sunku tartis, jos nelinkusios eiti į kompromisą, daryti nuolaidų, suprasti darbdavio poziciją – „viską jiems pasakai, paaiškinti, bet va krizės atveju stojasi piestu“ (I17); jos naudoja populistinę retoriką, orientuotą į trumpalaikius tikslus, „mėgsta „popsuoti“, kad įtiktų tam tikrai visuomenės daliai, tačiau jos „nemąsto ekonominėmis kategorijomis“ (I9) ir tai trukdo spręsti ekonomines problemas; jos naudoja selektyvią retoriką, pavienius neigiamus elgesio su darbuotojais atvejus pateikdamos kaip paplitusius, ir užsiima šantažu, sakydamos, kad „jie per mažai agresyvūs yra, per mažai demonstracijų daro“ (I10); jos labai formaliai ir per siauriai apibrėžia savo atstovaujamąją grupę ir dėl to rūpinasi tik dirbančiųjų darbo vietos apsauga, bet negina bedarbių ir taip savo veikla neprisideda prie darbo vietų kūrimo. Taip pat pabrėžiamas žemas profesinių sąjungų

„intelektinis pajėgumas“ kuriant ir įgyvendinant darbuotojų atstovavimo ir bendradarbiavimo socialiniame dialoge formas, jos neturi „racionalaus išmąstyto požiūrio [...] kaip pasirūpinti darbo žmogumi“ (I19). Kalbant apie profesinių sąjungų lyderius, teigiama, kad „yra žmonės, kurie gerai dirba“, tačiau taip pat yra ir tokių, „kuriuos išmeta iš vienos profsąjungos, jie įkuria kokią nors profsąjungų lygą, penkių žmonių, į taksi telpančių“ (I16), dalis lyderių laikomi nutolusiais nuo darbo santykių šaltinio ir nėra daug tokių, kurie yra „išaugę iš apačios“, „žinantys labai gerai problemas, lūkesčius“, „matantys bėdas“, „kalbantys ne vien tik apie [darbdavių] problemas, bet ir kartu matantys [savo] trūkumus ir bandantys įtakoti [savo] pokyčius“ (I14).

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo bendroji svarba pabrėžiama tik viename organizacijų dokumente – LSDP Seimo rinkimų programoje (D1), kurios teigimu, „stiprios“ profesinės sąjungos, kurios „gebėtų vertinti realias valstybės ir visuomenės galimybes“ ir „deramai“ atstovautų darbuotojams, yra būtinos. Pažymėtina, kad nors 2.3.1. poskyryje padaryta išvada, kad darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institucijų Lietuvoje svarba nėra didelė dėl žemo darbuotojų dalyvavimo profesinėse sąjungose laipsnio ir mažo įmonių, kuriose darbuotojai yra kolektyviai atstovaujami, skaičiaus, be to, šios ypatybės taip pat plačiai artikuliuotos interviu dokumentuose, tačiau ši problema visiškai nėra akcentuojama organizacijų dokumentuose – nei vienas dokumentas nepateikia vertinimo šiuo klausimu.

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaita interviu dokumentuose

Daugelyje interviu dokumentų normatyviškai pabrėžiama, kad pagrindinis siektinas darbo santykių kaitos prioritetas yra vis intensyviau plėtojami kolektyviniai darbo santykiai, sudarantys sąlygas vis mažesniai teisiniui reguliavimui, kai „po truputį pereis vis daugiau ir daugiau į susitarimų lygmenį nuo griežto teisinio reguliavimo“ (I11). Kolektyvinių darbo santykių plėtros kontekste darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaitos rezultatas matomas kaip „pozityvus“ dalyvavimas socialiniame dialoge ir darbo santykių formavime. Šis pozityvumas suprantamas dvejopai. Visų pirma, turėtų keistis profesinių sąjungų organizacinė struktūra ir strategija, kuri įgalintų socialiniam dialogui palankesnę profesinių sąjungų laikyseną, o patį dialogą – konstruktyvesnį, ir jame būtų daugiau mąstoma „ekonominėmis kategorijomis“. Antra, darbuotojų kolektyvinis atstovavimas turėtų orientotis į darbo santykių šaltinį, labiau fokusuotis į darbuotojų atstovavimą įmonėse. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos turėtų „solidarizuotis“ su darbdaviu, o būtina sąlyga tokiai kaitai yra kolektyvinio darbo stiprinimas įmonės lygyje. Kartu akcentuojama, kad norint tai pasiekti, turėtų keistis profesinių sąjungų turinys, nes į atstovavimą įmonės lygyje orientuotos kaitos „pagrindas yra pagarba [...] [ir] bendradarbiavimas, o profsąjungų vaidmuo, prigimtis yra antagonistinė“ (I26).

Interviu dokumentuose išskirtini du scenarijai, pagal kuriuos galėtų vykti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo plėtra: ji turi būti palikta savaiminiam vyksmui arba plėtrą aktyviomis priemonėmis turi skatinti valstybės valdžia. Pagal pirmąjį scenarijų plėtra turi kilti iš darbuotojų ir profesinių sąjungų iniciatyvos, plėtros poreikis „turi paliesti patį žmogų asmeniškai, kad jis norėtų kažką daryti“ (I6), o profesinės sąjungos privalo pačios išmokti „prisitaikyti naujomis sąlygomis“ (I11), „čia yra augimo reikalas“ (I14). Pabrėžiama, kad valstybės valdžia jau labai daug padarė, stiprindama profesinių sąjungų įtaką – joms suteiktos formalios galios, jos įtraukiamos į darbo santykių formavimo procesą („mes jas visur kaip įmanoma įtraukiame, yra, pavyzdžiui, trišalė taryba [...], nei vienas sprendimas be jų išvadų, be jų ekspertizės nepraeina“ (I11)) ir tai duoda „tam tikrą rezultatą, jos bent jau išmoko kalbėti, pasiderinti savo veiksmus ir kalbėti visų vardu“ (I11). Tad, argumentuojama, esant sudarytoms tinkamoms institucinėms sąlygoms, tolesnė kaita priklauso nuo pačių profesinių sąjungų, ir daugiau „jokie įstatymai“ ir jokia valstybės pagalba yra nereikalingi (I11), jokie „sprendimai įstatyminiai ar kažkokie normatyviniai sprendimai“ situacijos nepakeistų (I14), „dirbtinės“ erdvės ir privilegijų, kurios leistų profesinėms sąjungoms stiprėti, sukūrimas jau nebūtų „labai racionalus“ (I19). Kartu pripažįstama, kad tokia savaiminė plėtra bus lėta, nes ji priklausys nuo „žmonių sąmoningumo“ ir nuo kartų kaitos – „turi praeiti laikotarpis, kol vėl atsiranda visiškai jauni žmonės, kurie [...] suvokia, ką tai duoda“ (I16).

Antrasis scenarijus yra priešingas pirmajam. Jame pripažįstama, kad valstybės suteikta institucinė parama nedavė lauktų rezultatų ir nepaskatino darbuotojų kolektyvinio atstovavimo plėtros, o laukti savaiminio profesinių sąjungų stiprėjimo yra neperspektyvu. Pagal šį scenarijų darbuotojų kolektyvinio atstovavimo plėtra gali būti paskatinta tik valstybės valdžiai vykdant radikalią darbo santykių dereguliaciją ir formalaus reglamentavimo teikiamo saugumo sumažinimą. Prognozuojama, kad tai priverstų darbuotojų kolektyvinio atstovavimo iniciatyvai atsirasti iš apačios, o susikūrusios kolektyvinio atstovavimo organizacijos būtų stipresnės, nei dabar egzistuojančios. Kartu pripažįstama, kad tai „labai sunkus kelias“, nes sunku „pasirinkti, ką aukoti, ko neaukoti, ką saugoti, ko nesaugoti“ (I27), todėl vis dėlto sunkiai tikėtinas.

Kai kuriuose interviu dokumentuose akivaizdus neatitikimas tarp normatyvinių kaitos prioritetų ir prognozuojamų kaitos rezultatų, juose pabrėžiama, kad tikėtini rezultatai bus priešingi, nei numatomi normatyviniuose kaitos prioritetuose. Tai yra, nors ir siekiama darbuotojų kolektyvinio atstovavimo stiprėjimo ir kolektyvinių darbo santykių plėtros, tačiau pripažįstama, kad tikrovė greičiausia bus kitokia ir profesinių sąjungų vaidmuo tik silpnės. Toks požiūris pagrindžiamas Vakarų valstybių pavyzdžiu – šiose valstybėse, net ir egzistavus stiprioms profesinėms sąjungoms, jau pastebimas toks procesas ir šiuolaikinės ekonomikos specifika, nes „profsąjungos neišvengiamai turės nykti [...] dėl šiuolaikinės gamybos specifikos“

(I20). Be to, pažymima, kad Lietuvoje „stiprių profsąjungų niekam nereikia“ – nei darbdaviams, nei valstybei (I27), o ir darbuotojai „nemato pridėtinės vertės iš kolektyvinio atstovavimo“ ir „problemas išsprendžia be [jo]“ (I15), tad nei viena šalis nerodo pakankamai valios, kad kolektyvinis atstovavimas stiprėtų.

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaita organizacijų dokumentuose

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kaitos prioritetai artikuliuojami trijuose organizacijų dokumentuose. Juose kaitai skiriamas dėmesys nėra didelis, kaita išskirtinai suprantama kaip profesinių sąjungų stiprinimas, be to, nei viename dokumente nepateikiamos konkrečios tokio stiprinimo įgyvendinimo priemonės, t. y. kaitos priežastinis diskursas yra sekus. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) pabrėžiama, kad turi būti didinama profesinių sąjungų „įtaka priimamiems sprendimams“, o DP Seimo rinkimų programoje (D2) išsipareigojama „skatinti profesinių sąjungų kūrimąsi“. 16-osios Vyriausybės programoje (D4) atkartojamas tas pats teiginys iš LSDP Seimo rinkimų programos ir pabrėžiama, kad vyriausybė rems tokias profesines sąjungas, kurios geba „vertinti realias valstybės ir visuomenės galimybes“ bei „deramai atstovauti darbuotojams“.

4.1.4. Darbo rinkos politikos priemonių diskursas

Kategorija „Darbo rinkos politikos priemonės“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina darbo rinkos politikos priemonių būklę Lietuvoje ir kokius pateikia jų kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 26 interviu ir 11 organizacijų dokumentų teiginiai.

Darbo rinkos politikos priemonių vertinimas interviu dokumentuose

Kalbėdami apie darbo rinkos politikos priemones, interviu dalyviai išsako bendrą nuostatą, kad jų lygis Lietuvoje 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 („žmonės bijo prarasti darbo vietą, nes tokiu būdu jie kovoja už savo saugumą“ (I26)). 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 („regionuose sunku žmogų prikviešti į darbą [...], [nes] pašalpų sistema iškraipė visiškai paskatas žmonių dirbti“ (I14)).

Pagrindinėmis tokio žemo darbo rinkos politikos priemonių lygio priežastimis įvardijamas valstybės nepajėgumas tokias priemones užtikrinti dėl per mažos BVP dalies perskirstymo per valstybės biudžetą ir dėl nenuoseklios valstybės politikos šiuo klausimu. Pirmuoju atveju akcentuojama, kad Lietuva per valstybės biudžetą perskirsto gerokai mažesnę BVP dalį, nei

išplėtotas ir veiksmingas darbo rinkos politikos priemonės turinčios valstybės: „pas mus persikirstymas [...] siekia ten 35–36 procentus, tuo tarpu Europos vidurkis yra 45–46 procentai, skandinavų yra 54–55“ (I19). Antruoju atveju teigiama, kad darbo rinkos politikos priemonėms, kaip ir visai socialinio draudimo sistemai, didelę svarbą turi žmonių pasitikėjimas ja, sukuriamas nuoseklumu ir tęstinumu. Tačiau Lietuvoje šis pasitikėjimas griauamas dėl nuolat besikeičiančios politikos: „mes kūrėme ir 20 metų veikė socialinio draudimo sistema [...], o vieną dieną politinei valdžiai pasikeitus ir trūkstant pinigų nutariama šitą panaikinti“ (I16).

Darbo rinkos politikos priemonių vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentų analizėje darbo rinkos politikos priemonių vertinimo subkategorijai nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai reiškia, kad nei vienas iš tirtų dokumentų nepateikia darbo rinkos politikos priemonių vertinimo ir jų būklės nelaiko problemiška.

Darbo rinkos politikos priemonių kaita interviu dokumentuose

Nei viename interviu dokumente neišsakomas požiūris, kad darbo rinkos politikos priemonių reikėtų atsisakyti ar jas silpninti, priešingai, akcentuojama darbo rinkos politikos priemonių Lietuvoje plėtra. Ji suprantama kaip svarbi sąlyga formalaus reglamentavimo liberalumui ir darbo santykių lankstumui didinti, nes gali paskatinti darbuotojų mobilumą ir sumažinti darbo vietos svarbą užimtumo saugume. Tai leistų darbdaviui atsikratyti prievolės 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, siūlant mokėti 50–80 proc. buvusio darbo užmokesčio, ir nedarbo išmokos susiejimas su bedarbio dalyvavimu aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, kas garantuotų jo pastangas persikvalifikuoti, prisitaikyti ir grįžti į darbo rinką, nes priešingu atveju nedarbo išmokos mokėjimas būtų sustabdomas.

Pagrindinė diskusija vyksta apie tai, kas turėtų formuoti darbo rinkos politiką ir įgyvendinti jos priemones ir ar apskritai jų plėtra yra įmanoma. Atsakydami į pirmąją klausimo dalį interviu dalyviai nepateikia radikalios kaitos orientyrų ir teigia, kad valstybės valdžia turi išsaugoti darbo rinkos politikos priemonių formavimo ir įgyvendinimo atsakomybę, tai yra 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 valdžios, 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 kartu pažymima, kad toks pasiūlymas yra sunkiai įgyvendinamas. 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 („mes ir taip tvarkomės, kai reikia atleidiame, surandame“ (I9)).

Darbo rinkos politikos priemonių plėtros, ypač jų finansavimo, klausimu matomos didesnės galimybės išsaugoti esamą *status quo*, o ne inicijuoti pertvarkas, kurios reikalautų didinti per valstybės biudžetą perskirstomą BVP dalį. Finansiniu aspektu plėtra, artima Šiaurės Europos valstybių lankstaus saugumo (angl. *flexicurity*) modeliui, yra vertinama kaip nepriimtina ir nesiekta. Teigiama, kad tokia plėtra yra per brangi – „daniškas“ modelis būtų „maždaug 60 kartų brangesnis“ už dabar įgyvendinamas priemones – ir reikalautų žymaus socialinio draudimo mokesčių padidinimo, tad tokia kaita „nesiūlintina“ (I11).

Darbo rinkos politikos priemonių kaita organizacijų dokumentuose

Daugelyje organizacijų dokumentų artikuliuojama darbo rinkos politikos priemonių kaita nėra radikali ir yra arba bendro pobūdžio, arba orientuota į pavienes iniciatyvas. Nors normatyviškai artikuliuojama būtinybė jas plėsti, tačiau priežastinio diskurso lygmenyje kaitos pasiūlymai yra nekonkretūs. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) teigiama, kad turi būti atkurtos sumažintos nedarbo išmokos ir didinamas darbo rinkos politikos priemonių valstybinis finansavimas. Kituose dokumentuose pažymima, kad „visokeriopai“ bus remiamas darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir persikvalifikavimas (16-osios Vyriausybės programa (D4)), nedarbo išmoka turi būti susieta su dalyvavimu mokyme ir perkvalifikavime (DP Seimo rinkimų programa (D3)), turi būti vykdomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, susijusios su darbo vietų išsaugojimu (SADM strateginis veiklos planas (D10)), turi būti koordinuojamas bedarbių profesinis perkvalifikavimas, siekiant patenkinti reikiamų specialistų poreikius (Programa „Užimtumo didinimas“ (D11)). Pagal Nacionalinės pažangos programą (D18) turi būti sukurta socialinės apsaugos sistema, kuri gyventojams iš dalies kompensuotų prarastą darbo užmokestį ir kurios finansinį stabilumą palaikytų valstybė.

Radikalesnės esamų institucijų kaitos reikalaujanti požiūrį pateikia TSLKD Seimo rinkimų programa (D2), tačiau vėlgi be konkretesnių įgyvendinimo detalių. Čia į darbo rinkos politikos priemonių kaitą žiūrima kaip į siekiamos „palaiptiui kurti“ lankstaus saugumo sistemos dalį, kuri būtų finansuojama darbuotojų socialinio draudimo įmokomis ir kuri užtikrintų atleisto darbuotojo apsaugą ir perkvalifikavimą.

4.1.5. Kolektyvinių darbo santykių diskursas

Kategorija „Kolektyviniai darbo santykiai“ yra papildoma kategorija, sukurta identifikavus didelį kodų skaičių, kurių priskyrimas kitoms kategorijoms nebūtų tikslus, tačiau kuriems būdingos nuorodos į kolektyvinius darbo santykius. Ši kategorija apima dvi subkategorijas. Jose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina

kolektyvinius darbo santykius bendrai, kolektyvinių darbo santykių Lietuvoje būklę ir kokius pateikia kolektyvinių darbo santykių Lietuvoje kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 50 interviu ir 26 organizacijų dokumentų teiginiai.

Kolektyvinių darbo santykių vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose gausu pozityvių vertinimų kolektyvinių darbo santykių atžvilgiu. Plačiai pabrėžiama kolektyvinių darbo santykių teikiama nauda visoms darbo santykių šalims, pozityvus poveikis įmonėms ir ekonomikai. Išskiriami trys kolektyvinių darbo santykių teikiamos naudos aspektai. Pirma, kolektyviniai darbo santykiai yra „lankstesnė forma“ už valstybės valdžios reguliuojamus darbo santykius, nes yra grįsti abipusiais darbdavių ir darbuotojų susitarimais, kurie gali būti lengviau, „priklausomai nuo ekonominės situacijos“, keičiami nei formalus reglamentavimas. Antra, kolektyvinių darbo santykių įtvirtinimas yra paprastesnis ir geresnis, nes jie grįsti pasitikėjimu ir susitarimų įtvirtinimu įmonės lygmenyje, ir dėl to kolektyviniai darbo santykiai darbuotojams suteikia didesnę saugumą. Trečia, kolektyviniai darbo santykiai mažina darbo santykių įtampą, didina lojalumą ir dėl to didėja darbo našumas ir įmonių ekonominis produktyvumas bei konkurencingumas.

Esama kolektyvinių darbo santykių būklė Lietuvoje vertinama ne taip pozityviai. Akcentuojama, kad kolektyviai darbo santykiai Lietuvoje nepaplitę, nėra pasirašyta nei viena šakinė kolektyvinė sutartis, o kolektyvinių sutarčių įmonėse yra tik vienetai. Įvardijamas priežastis, kodėl kolektyvinių darbo santykių plėtra Lietuvoje nevyksta, galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmoji grupė apima sociokultūrinės priežastis, o antroji – iš darbo santykių institucinės aplinkos kylančias priežastis.

Pirmojoje priežasčių grupėje pabrėžiama, kad kolektyvinių darbo santykių raidą Lietuvoje stabdo žema pilietinės visuomenės branda ir socialinio kapitalo, apibrėžiamo kaip pasitikėjimas ir solidarumas, trūkumas. Teigiama, kad kolektyviniai darbo santykiai yra „aukštesnis“ darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykių „klausimas“, kuriam dar „neatėjo laikas“ ir iki jų visuomenė dar „neužaugo“, nes aktualios ir sprendžiamos visai kito lygmens problemos – „kalbamės apie darbo užmokestį, „baltą“ darbo užmokestį“ (I3). Visuomenei būdingas pasitikėjimo ir solidarumo trūkumas kildinamas iš „mūsų kultūros“, „tautosakos“, ateina per „pasąmonę“ ir reiškiasi kaip nebendradarbiavimas ir priešiškus vienas kitam. Šiame kontekste atkreipiamas dėmesys į tai, kad per pastaruosius metus „kolektyvizmo idėja“ buvo stipriai „sumaitota“ ir tapo mažai patraukli. Dėl to darbdaviai ir darbuotojai nesupranta bendradarbiavimo naudos, vadovaujasi priešiškomis nuostatomis vienas kito atžvilgiu, jiems trūksta supratimo, kad „jei dirbame kartu, mes galime padaryti žymiai daugiau ir motyvacija tada iš darbuotojo yra žymiai didesnė“ (I16). Akcentuojama, kad darbdavių ir darbuotojų negebėjimas bendradarbiauti ir pasiekti tarpusavio susitarimų yra susijęs su abiejų šalių

lūkesčiais, kad jų santykius sureguliuos valstybės valdžia. Darbdaviai ir darbuotojai „atprato arba nebemoka patys susireguliuoti“, jie „nori, kad būtų nuleista iš viršaus“, tad užuot bandę susitarti, abi šalys „laukia iš viršaus nuleistų dalykų“ (I27).

Antroje priežasčių grupėje pabrėžiamas dabartinio kolektyvinių darbo santykių formavimo modelio, grįsto trišalėmis derybomis Trišalėje taryboje, neveiksmingumas ir valstybės valdžios nepasiruošimas kolektyvinius darbo santykius perduoti pačioms jų šalims. Teigiama, kad kolektyviniai darbo santykiai pasitelkus Trišalės tarybos modelį nesiformuoja dėl to, kad pati Trišalė taryba yra analitiškai ir strategiškai silpna, nes jos veikla remiasi „*ad hoc*“ sprendimais, o ne „gilia analize ir pastanga rasti tam tikrą nacionalinį socialinį sutarimą dėl svarbiausių permainų ar [...] ilgalaikių žingsnių“ (I19). Ji laikoma „stagnuojančia“ organizacija dėl neefektyvaus valdymo („nei rotacijos ten nėra, ten sėdi tie patys žmonės“ (I17)), „butaforinė įstaiga“, nes „ten niekas nevyksta ir joks konstruktyvus sprendimas yra nepriimamas“ (I27), o jos veikla grindžiama „pasenusiu modeliu“ (I17). Trišalėse derybose dalyvaujantys socialiniai partneriai neturi tinkamų kompetencijų ir „ekonominių“ bei „intelektualinių“ resursų, kad galėtų dalyvauti „diskurse“ ir derybose „kvalifikuotame lygmenyje“. Dėl to trišalis dialogas yra sekus, jo dalyviai „per daug užsiangažavę“ ir „į jokių susitarimus neina“, vyrauja antagonizmas ir kitos šalies pozicija atmetama „automatiškai“, ji „nesvarstoma“, o „tarpusavio šnekėjimasis yra apsimestinis ir nesiekiant jokių realių rezultatų“ (I27). Pažymima, kad vienintelė reali nauda, kurią darbdavių ir darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos gauna iš dalyvavimo Trišalės tarybos veikloje, yra tiesioginis priėjimas prie valstybės valdžios atstovų lobistinei veiklai, „prieiti prie įstatymo leidėjo, blokuoti kažką arba kažką prastumti savo“ (I27).

Kalbant apie valstybės nepasiruošimą darbo santykius perduoti formuoti pačioms jų šalims, pabrėžiama, kad valstybės valdžia nesuteikia daugiau galios socialiniams partneriams, nerodo tinkamo pavyzdžio ir nesugeba koordinuoti kolektyvinių darbo santykių plėtos. Valstybės valdžios pozicija kolektyvinių darbo santykių atžvilgiu yra deklaratyvi, tačiau ji pati nesilaiko socialinės partnerystės principų viešajame sektoriuje, „ji pasako, kad darbuotojai turi susitarti, [tačiau] ji pati su darbuotojais nesitaria, [...] pati sprendžia, nes tai yra patogu“ (I27) ir dėl to neužduoda tinkamo tono privačiajam sektoriui. Be to, valstybės valdžia neturi aiškios kolektyvinių darbo santykių plėtos strategijos. Nors ji vykdo kolektyvinių darbo santykių skatinimo programas („kiekvienais metais [...] skirdavome pusantrą, du milijonus [litų] socialinio dialogo vystymui“ (I16)), tačiau realiai apsiribojama struktūrinių fondų paramos skirstymu „taškinėms iniciatyvoms“ pavadinimu „sukurkite kolektyvinę sutartį“, tačiau tai nepavirsta „konstruktyviais sprendimais“ (I27) ar bent viena pasirašyta šakine kolektyvine sutartimi („20 metų kalbamės apie tai!“ (I16)). Taip pat pabrėžiama, kad valstybės valdžia

nesukuria darbo santykių „tikrų savireguliuojamo mechanizmų“, tokių kaip streikai ir lokautai, nes valstybė „bijo streikų“ ir „per teismus neleidžia nuleisti garo“ (I27).

Kolektyvinių darbo santykių vertinimas organizacijų dokumentuose

Bendras kolektyvinių darbo santykių vertinimas pateikiamas dviejuose organizacijų dokumentuose, kuriuose vyrauja požiūris, kad kolektyviniai darbo santykiai, apibrėžiami kaip socialinė partnerystė ir socialinis dialogas, yra veiksmingi darbo santykių šalių tarpusavio interesams derinti ir įtampai mažinti, atsakomybei ir sukurtai pridėtinei vertei paskirstyti, ekonominėms krizėms įveikti ir ekonomikai augti. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) teigiama, kad „solidarumu ir socialiniu teisingumu grindžiamas socialinis dialogas yra būtinybė“, ir tam, kad ekonomika greičiau „atsigautų“, dirbantieji ir darbdaviai turi rasti tarpusavio sutarimą „dialogo pagrindu“ ir „veikti kartu“. Socialinis dialogas reiškia, kad „krizės sunkumais“ ir „gyvenimo pagerėjimu“ dėl ekonomikos augimo yra dalijamasi solidariai, o „greitesnis“ ekonominių sunkumų įveikimas yra darbo santykių šalių „bendras interesas“. Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga (D12) pabrėžia, kad socialinis dialogas yra „svarbi“ ir „efektyvi“ priemonė sprendžiant socialinius ginčus, mažinant įtampą tarp socialinių grupių, jis sudaro galimybes valstybės valdžiai rasti visiems „priimtinausią“ sprendimą su „mažiausiomis neigiamų pasekmių atsiradimo galimybėmis“.

Kolektyvinių darbo santykių būklė Lietuvoje vertinama dviejuose organizacijų dokumentuose. Daugiausia dėmesio tam skiriama Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12), kurioje kolektyvinių darbo santykių būklė Lietuvoje apibrėžiama ypač pozityviai – gerokai pozityviau už interviu dokumentuose pateikiamus vertinimus. Išvardijami instituciniai sprendimai, kurie skatina jų plėtrą, ir teigiama, kad „pastaruosius dešimt metų“ Lietuvoje vyksta procesas, kai nuo „griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio“ pereinama prie „sutartinio reguliavimo“. Vadovaujantis ES valstybių patirtimi, vykstant šiam procesui „stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį“ reguliuojant darbo santykius patiems, kartu „mažinti valstybės galimybę imperatyviai“ šiuos santykius reguliuoti. Taip pat akcentuojama, kad Lietuvoje „vis labiau juntamas“ susidomėjimas kolektyviniais darbo santykiais ir „ne mažas nuopelnas“ dėl to „gali būti“ skiriamas DK nuostatomis apie socialinę partnerystę. DK yra suteikiama ypatinga reikšmė kolektyviniams darbo santykiams ir kolektyviniams susitarimams, „įtvirtinama socialinės partnerystės sąvoka, jos principai, šalys ir lygiai“, „įteisintas trišalio bendradarbiavimo principas“, „įtvirtinama teisinė galimybė sudaryti kitų lygių (šakų, teritorijų) dvišales ar trišales tarybas“. Akcentuojama, kad trišalis dialogas yra „viena iš labiausiai paplitusių“ socialinio dialogo formų Lietuvoje, o trišalio dialogo socialiniai partneriai, įsteigdami LR Trišalę tarybą, parodė, kad yra „vieningi“ ir „nori siekti darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros“, „palaikyti socialinę santarvę“, „atstovauti ir ginti darbuotojų

profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus“. Taip pat pabrėžiama, kad 2007–2011 m. vykdyta socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo programa buvo „sustiprintas socialinis dialogas apskrityse ir savivaldybėse“, „sustiprintas darbuotojų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimas ir gebėjimas dalyvauti socialiniame dialoge“.

Mažiau pozityvus kolektyvinių darbo santykių būklės vertinimas pateikiamas Eksperto plėtros strategijoje (D7). Joje akcentuojama, kad Lietuvoje trūksta „socialinio ir politinio dialogo bei susitarimų“ ir tai yra Lietuvos eksporto „silpnybė“.

Kolektyvinių darbo santykių kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriami keli siektinos kolektyvinių darbo santykių kaitos prioritetai, kurie, vėlgi, grupuoti į dvi grupes: nuostatų, kurios įvardytos kaip bendras žinojimas, kaitą ir darbo santykių institucijų kaitą. Pirmuoju atveju didžiausias dėmesys skiriamas darbuotojų ir darbdavių nuostatoms kolektyvinių darbo santykių atžvilgiu. Teigiama, kad pagrindinis prioritetas turi būti darbdavių ir darbuotojų tarpusavio antagonizmo mažinimas, pasitikėjimo didinimas, gebėjimo bendrinti interesus užtikrinimas ir dalinimosi bendros veiklos rezultatais skatinimas. Pabrėžiama, kad darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų tarpusavio santykiai turi pereiti nuo priešiško ir vien tik savo interesų matymo, dėl kurio abi šalys patenka į „uždarą ratą“ („vieni mato, kad čia tik girtuokliai, vagys ir tinginiai, o kiti galvoja, kad šitie gobšūs, didžiausi nedorėliai“ (I16)), prie „savidrausmės“ („neginti darbuotojo girtuoklio, jis profsajungos narys, gal net pirmininko pavaduotojas, bet gi piktnaudžiauja, tai turi pasakyti, ne, seni, taip negerai“ (I26)), didesnės atsakomybės, pagarbos ir solidarumo įmonės tikslų atžvilgiu. Teigiama, kad „reikia pratinti darbuotojų atstovus, kad jie turi būti naudingi darbdaviui“ (I26), tačiau lygiai taip pat darbdaviai turi suvokti, kad „ne masė čia yra darbuotojų, bet čia yra individualybės, kurios nori normaliai gyventi, užsidirbti, turėti normalų [...] gyvenimą“ (I16), o jų indėlis į bendrus įmonės rezultatus turi atsispindėti darbo užmokestyje.

Interviu dokumentuose darbuotojų ir darbdavių nuostatų kolektyvinių darbo santykių atžvilgiu kaitos būtinumą plačiai artikuliuojama, tačiau tokios kaitos priežastinis diskursas yra silpnas, tai yra kaitai įgyvendinti pateikiamų konkrečių priemonių arsenalas nėra didelis. Vienintelė išskiriama priemonė yra intensyvus viešasis kolektyvinių darbo santykių diskursas, pabrėžiant, kad „mes turėtume daug ir ilgai kalbėti apie socialinę atsakomybę, apie darnų vystymąsi“, apie „demokratiškesnius“ ir „labiau socialiai atsakingus“ darbo santykius, o iniciatyvą už tokio diskurso kūrimą ir palaikymą turėtų prisiimti valstybės valdžia „socialinės reklamos“ ir „socialinio švietimo pagalba“ (I4).

Kolektyvinių darbo santykių plėtrai būtinų darbo santykių institucijų kaitos pasiūlymai yra konkretesni ir siejami su įmonės ir nacionalinio lygmens esamų kolektyvinio atstovavimo institucijų reformavimu ir naujų sukūrimu. Pasiūlymuose didelis dėmesys skiriamas

kolektyvinių darbo santykių formavimui prie šaltinio, t. y. įmonės lygmenyje. Pabrėžiama, kad prioritetas turi būti teikiamas toms institucijoms, kurios skatintų kolektyvinį atstovavimą įmonėse įtraukdamos profesines sąjungas ar darbo tarybas, o viena iš svarbių kolektyvinio atstovavimo plėtros sąlygų būtų darbuotojų atstovų įtraukimas į įmonių valdymą arba jų priėjimo prie informacijos apie įmonės veiklą užtikrinimas („kaip galima derėtis kolektyvinėje sutartyje, jeigu tu neturi pradinių ekonominių duomenų apie įmonę, nes viskas slapta?“ (I16)). Pateikiami du galimi tokios kolektyvinių darbo santykių plėtros įmonės lygmenyje įgyvendinimo scenarijai. Pagal pirmąjį scenarijų, valstybė turėtų tarpininkauti tarp darbdavių ir darbuotojų ir sukurti kolektyvinių darbo santykių įmonėje formavimo institucinį mechanizmą, kuris suteiktų šalims aiškias pareigas ir teises („galbūt tada privaloma yra profsąjunga, tai aš palaikyčiau tokį“ (I3)). Be tokio mechanizmo darbo santykių šalys neras „bendros kalbos“ (I17), o darbdavys visada pasinaudos didesne galia ir primes savo taisykles. Pagal antrąjį scenarijų teigiama, kad kolektyvinių darbo santykių įmonėse plėtrą galima įgyvendinti tik vykdant radikalias formalaus reglamentavimo liberalizavimo reformas, kad poreikis kolektyviniams darbo santykiams kiltų iš pačių darbuotojų ir darbdavių iniciatyvos – „viską nupjauti, numesti visus į balą kaip kačiukus, ir tegu plaukia“ (I27) ir tik tada visi supras, „kas yra ta socialinė partnerystė, kam ji reikalinga“.

Nacionalinių institucijų kaitos prioritetu įvardijama Trišalės tarybos atstovavimo modelio reforma. Siūloma Trišalę tarybą keisti į ekonominę-socialinę tarybą, kurioje dalyvautų ne tik tradiciniai socialiniai partneriai, bet taip pat akademinės bendruomenės nariai ir pilietinės visuomenės atstovai, nes socialinė ir ekonominė padėtis visuomenėje svarbi ne tik darbdaviams ir darbuotojams, bet ir kitoms suinteresuotoms grupėms – „yra viešas sektorius, kuris gali turėti savo nuomonę, vartotojai gali turėti savo nuomonę, kas gal profesinėms sąjungoms vienaip atrodo, galbūt vartotojams kitaip atrodo“ (I17).

Atsakant į klausimą, kaip interviu dokumentuose vertinamos kolektyvinių darbo santykių Lietuvoje plėtros galimybės, išskirtinas optimistinis ir pesimistinis scenarijai. Pagal optimistinį scenarijų teigiama, kad kolektyviniai darbo santykiai, nors ir lėtai, bet plėsis, o kolektyviniai susitarimai nuims griežtą valstybės primetamą reguliavimą. Teigiama, kad kuo bus stipresnės darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos, tuo „valstybė atidavinės jiems didesnę erdvę deryboms ir mažins griežtus įsipareigojimus“ (I11). Tačiau kartu pripažįstama, kad plėtra vyksta labai lėta, kolektyvinių susitarimų nėra daug, tad griežtas valstybės reguliavimas išlieka – „derybinė erdvė didinama, bet labai greitai jos negali padidinti, nes tokiu atveju gausi vakuumą, nes nebus kas tuo rūpinasi iš viso“ (I11).

Pagal pesimistinį scenarijų, kolektyvinių darbo santykių plėtra laikoma mažai tikėtina, o darbo santykiai vis labiau bus grindžiami individualiais susitarimais. Pagrindinėmis priežastimis

įvardijamos kolektyviniams darbo santykiams nepalankios sąlygos, kurias diktuoja „šiuolaikinė gamybos specifika“ (I20), socialinių partnerių silpnumas ir neryžtingumas juos įgyvendinti bei nepasitikėjimas tokia darbo santykių forma.

„[...] kolektyvinės struktūros Lietuvoje neprasibraus, mano supratimu, nepaisant to, kad aš už jas pasisakyčiau pilnai. Bet jos neprasibraus dėl mentaliteto dalykų. [...] Jos yra prioritetas, jos yra atsvara individualiam, su juo viskas tvarkoje. [...] esmė ta, kad kolektyvizmo idėja taip sumaitota per pastaruosius metus ir nėra aktorių, noro, ir pinigų atgaivinti ją“. (I27).

Kolektyvinių darbo santykių savaiminė arba palaiapsninė plėtra nevyks, o vienintelė galimybė jų plėtrai yra radikalių formalaus reglamentavimo reformų vykdymas liberalizavimo ir valstybės reguliavimo mažinimo linkme tam, kad socialinės partnerystės poreikis kiltų iš apačios. Tačiau, akcentuojama, tokios reformos yra mažai tikėtinos dėl to, kad „būtų savižudiškos bet kokiai politinei jėgai“ (I27).

Kolektyvinių darbo santykių kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose vyrauja normatyviniai tikėjimai, kad kolektyviniai darbo santykiai Lietuvoje turi plėstis ir jų vaidmuo formuojant darbo santykius turi didėti. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) teigiama, kad socialinio dialogo skatinimas yra būtinas tam, kad „darbdaviai ir darbuotojai kuo geriau suprastų vieni kitus“, o jų interesai „optimaliai“ būtų suderinti. Tam būtinos institucinės „ekonominės ir teisinės“ priemonės, kurios skatintų kolektyvinių susitarimų ir sutarčių sudarymą ir „didintų jų svarbą“ darbo santykiuose. Kolektyviniai susitarimai laikomi pagrindine sąlyga ir priemone darbo santykių lankstumui didinti, o Trišalė taryba turi likti pagrindine darbdavių, darbuotojų ir valstybės interesų derinimo institucija. Kolektyviniai darbo santykiai kaip darbo santykių lankstumo didinimo priemonė akcentuojami ir Nacionalinės pažangos programoje (D18), teigiant, kad darbo rinkos „vidinis ir išorinis lankstumas“ turi būti gerinamas plėtojant socialinį dialogą. DP Seimo rinkimų programoje (D3) pažymima, kad turi būti skatinama darbdavių ir darbuotojų socialinė partnerystė, „kolektyvinių darbo santykių plėtotė“, „plėtojamas kolektyvinių susitarimų institutas“. 15-osios Vyriausybės programoje (D19) teigiama, kad turi būti stiprinamas „visų lygių socialinis ekonominis dialogas, o 16-osios Vyriausybės programoje (D4) pabrėžiama, kad „solidarumu ir socialiniu teisingumu grindžiamas socialinis dialogas yra būtinybė“ ir jis bus „gerinamas“. Šiam tikslui pasiekti SADM strateginis veiklos plane (D10) žadama sukurti „socialinės partnerystės plėtros teisinį modelį“, o programoje „Užimtumo didinimas“ (D11) pateikiamos konkrečios priemonės, kuriomis socialinis dialogas bus skatinamas. Šios priemonės apima socialinių partnerių gebėjimų ugdymą, metodinės ir informacinės medžiagos parengimą ir sklaidą, geros praktikos pavyzdžių sklaidą, problemų studijas, kolektyvinių sutarčių rengimo mokymus, darbuotojų ir darbdavių organizacijų mokymus darbuotojų teisių ir pareigų, lanksčių

ir inovatyvių darbo formų diegimo galimybių klausimais. Taip pat pabrėžiama, kad turi būti sudaromos sąlygos tolesnei Trišalės tarybos sekretoriato veiklai bei skatinamas jo aktyvumas, rengiant posėdžius ir svarstant teisės aktų projektus.

4.1.6. Šakinių kolektyvinių susitarimų diskursas

Kategorija „Šakiniai kolektyviniai susitarimai“ yra papildoma kategorija, išskirta analizuojant duomenis. Ji apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina šakinių kolektyvinių susitarimų Lietuvoje būklę ir kokius pateikia jų kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 17 interviu ir 3 organizacijų dokumentų teiginiai.

Šakinių kolektyvinių susitarimų vertinimas interviu dokumentuose

Tradicškai šakiniai susitarimai yra svarbi kolektyvinių darbo santykių formavimo ir įgyvendinimo institucija, nes jomis darbdavių ir darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacijos nustato šakai specifines darbuotojų samdymo ir atleidimo sąlygas, taip pat darbo užmokestį, įskaitant MMA. Šakiniai susitarimai yra konkreti priemonė, leidžianti realizuoti kolektyvinių darbo santykių suteikiamą lankstumą, ji sumažina formalaus reglamentavimo mastą visos ekonomikos lygiu. Tačiau Lietuvos tikrovė, kaip teigta 2.3.1 poskyryje, yra tokia, kad nėra pasirašytos nei vienos šakinės kolektyvinės sutarties, o interviu dalyviai teigia, kad šakiniai, „trečio lygio susitarimai“ (I11) yra pagrindinė trūkstama kolektyvinių darbo santykių dalis.

Interviu dokumentuose artikuluojamos priežastys, stabdančios šakinių kolektyvinių susitarimų plėtrą, gali būti lokalizuojamos dvejopame konflikte: (1) tarp kolektyvinių darbo santykių šalių; ir (2) tarp valstybės reguliavimo ir darbo santykių šalių savireguliacijos. Šiame konflikte išryškėja, kad darbdavių, darbuotojų ir valstybės valdžios požiūris į vieni kitų interesus ir paskatas yra skirtingas.

Konflikte tarp kolektyvinių darbo santykių šalių darbdavių ir darbuotojų atstovai kaltina vieni kitus vengimu sudaryti šakinius susitarimus. Darbuotojų atstovų požiūriu, profesinės sąjungos „lyg ir būtų linkusios sudaryti šakinius susitarimus“ (I2), tačiau jų nėra dėl darbdavių organizuotumo stokos ir interesų skirtumų. Argumentuojama, kad kolektyviniai susitarimai dažniausiai yra „tarifiniai“ susitarimai, t. y. jų objektas yra darbuotojų darbo užmokestis, tačiau šakinės darbdavių asociacijos neturi įgaliojimų derėtis dėl tokių šakinių susitarimų aspektų, o viena iš priežasčių, kodėl joms tokie įgaliojimai nesuteikiami, yra skirtingi ir sunkiai suderinami įmonių interesai. Šiuo atveju ypač akcentuojamas stambiojo ir smulkiojo verslo interesų, pavyzdžiui, dėl „minimalių darbų saugos reikalavimų“ ir „darbo užmokesčio standartų“ skirtumas, kuris kyla dėl pasitelkiamų skirtingų konkuravimo prekių rinkoje strategijų. Teigiama, kad jei tokie susitarimai tenkina stambiojo verslo interesus, tai jie neatitinka

smulkiojo verslo interesų ir smulkusis verslas jų „nenori“, nes smulkiosios įmonės dalį konkurencinių pranašumų įgyja pasitelkdamas neformalias institucijas – „jie ir ne visai sąžiningai atlyginimus pamoka, ir apskaitą darbo laiko padaro“ (I2). Be to, įmonės linkusios teikti pirmenybę įmonės lygmenis kolektyvinėms sutartims, o ne šakiniams susitarimams, nes pastarieji, nustatydami visai šakai bendrus darbo santykių, pavyzdžiui, darbo užmokesčio, aspektus, apriboja įmonių galimybes tarpusavyje konkuruoti pasitelkiant šiuos aspektus, pavyzdžiui, darbo užmokesčio atveju įmonės negalėtų tarpusavyje konkuruoti mažindamos darbo užmokesčio kaštus. Tokiu būdu šakiniai susitarimai panaikina „tam tikras konkurencines prielaidas“, kurių įmonės yra nelinkusios atsisakyti. Tuo tarpu darbdavių atstovų požiūris yra priešingas. Pagal jį, šakinių kolektyvinių susitarimų nėra dėl to, kad egzistuojančios šakinės profesinės sąjungos nėra pakankamai stiprios, o jų nuostatos verslo atžvilgiu nėra konstruktyvios. Teigiama, kad verslas būtų suinteresuotas sudaryti šakinius susitarimus, tačiau „pas mus nėra normalių šakinių profesinių sąjungų“, o su egzistuojančiomis profesinėmis sąjungomis darbdaviai „tiesiog bijo kalbėtis“ (I17).

Konflikte tarp valstybės reguliavimo ir darbo santykių šalių savireguliacijos darbo santykių šalys ir valstybės valdžia pateikia abipusius kaltinimus. Darbo santykių šalių požiūriu, šakinių kolektyvinių susitarimų nėra dėl to, kad egzistuojantis darbo santykių formalus reglamentavimas per išsamiai apibrėžia įvairius darbuotojo ir darbdavio santykių aspektus ir šis nuodugnumas mažina šakinių susitarimų poreikį abiem darbo santykių šalims. Jei formalus reglamentavimas nebūtų toks išsamus, pačios darbo santykių šalys išsakytų poreikį susitarti dėl aktualių darbo santykių aspektų. Tuo tarpu valstybės valdžios požiūriu, argumentuojama priešingai. Esą valstybė yra priversta formaliu reglamentavimu preciziškai reguliuoti darbo santykius, taip pat valstybės mastu nustatyti MMA, būtent dėl to, kad Lietuvoje nėra šakinių kolektyvinių susitarimų, kurie panašiai kaip Vakarų Europos valstybėse nuimtų reguliavimo našta nuo valstybės.

Šakinių kolektyvinių susitarimų vertinimas organizacijų dokumentuose

Nors Lietuvoje nepasirašyta nė vienos šakinės kolektyvinės sutarties, ši situacija visiškai neakcentuojama organizacijų dokumentuose. Jų analizėje šakinių kolektyvinių susitarimų vertinimo subkategorijai nebuvo priskirtas nei vienas teiginys, o tai reiškia, kad šakinių kolektyvinių susitarimų būklė nelaikoma problemiška.

Šakinių kolektyvinių susitarimų kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose, nors ir įvardijami pozityvūs šakinių kolektyvinių susitarimų plėtros aspektai, kurie apima jų suteikiamą galimybę mažinti formalaus reglamentavimo mastą ir taip realizuoti kolektyvinių darbo santykių suteikiamą lankstumą arba šakos mastu koordinuoti vidutinį ir minimalų darbo užmokestį, „kuris neabejotinai būtų aukštesnis, negu

dabar nustatytas vyriausybės“ (I22), tačiau konkretesnių jiems įgyvendinti reikalingų priemonių priežastinis diskursas yra silpnas. Be to, kai kuriuose interviu dokumentuose pabrėžiama, kad šakinių susitarimų plėtra gali kelti dvejopą grėsmę. Pirma, šakiniai susitarimai, nors ir yra arčiau darbo santykių šaltinio, negu valstybės vykdomas reguliavimas, tačiau ne taip arti, kaip įmonės lygmens kolektyviniai susitarimai, kuriuose geriausiai atsiskleidžia darbo santykių specifika ir kurie suteikia kiekvienam darbuotojui teisę „įtakoti savo darbo sąlygas“ (I26), o darbdaviui realizuoti bendradarbiavimą su darbuotojais. Tad, pažymima, skatinant šakinius susitarimus reikia elgtis atsargiai, kad ši specifika nebūtų pažeista ir kad jie neužgožtų įmonės lygmens. „Šakiniai susitarimai galėtų padėti spręsti tokius bendresnius klausimus“, tačiau „didžiausią perspektyvą ir pagrindinį balsą turėtų turėti įmonės lygmuo“ (I26).

Antra, šakinių susitarimų plėtra gali turėtų neigiamų makroekonominių padarinių, dėl to jų skatinimas turėtų būti gerai pasvertas. Ši grėsmė kyla iš to, kad esant keletui stiprių šakinių profesinių sąjungų, jos yra linkusios įsitraukti į nekoordinuojamą tarpusavio konkurenciją, siekdamas geresnių sąlygų savo nariams, ir „nebekreipti dėmesio į makropasekmes, nes [joms] atrodo, kad [jos] pakankamai dar mažos, kad turėtų makropasekmes“ (I24).

Šakinių kolektyvinių susitarimų kaita organizacijų dokumentuose

Šakinių kolektyvinių susitarimų plėtra svarbiu tikslu laikoma trijuose organizacijų dokumentuose, tačiau, vėlgį, nepateikiant konkrečių įgyvendinimo priemonių. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) ir 16-osios Vyriausybės programoje (D4) pabrėžiama, kad turi būti skatinamas „šakinių profesinių sutarčių pasirašymas“, o programoje „Užimtumo didinimas“ (D11) keliamas konkretus pasirašytų šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių bendro skaičiaus tikslas: 3 sutartys 2013 m. ir 4 sutartys 2015 m.

4.1.7. Liberalių darbo santykių diskursas

Kategorija „Liberalūs darbo santykiai“ yra papildoma kategorija, išskirta analizuojant duomenis, apimanti dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina liberalių darbo santykių Lietuvoje būklę ir kaip apibrėžia jų plėtrą. Šios kategorijos uždavinys – atskleisti darbo santykių, kurie būdingi LRE valstybėms ir kurie dar vadinami liberaliais arba anglosaksiškojo modelio darbo santykiais, diskurso charakteristikas. Tokių darbo santykių skiriamasis bruožas yra minimalus formalus reglamentavimas ir jie grįsti individualiomis darbdavių ir darbuotojų derybomis. Duomenų analizėje šiai kategorijoje priskirti 16 interviu dokumentų teiginiai ir nepriskirtas nei vienas organizacijų dokumentų teiginys.

Liberalių darbo santykių vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose pateikiamas dvejopas liberalių darbo santykių vertinimas. Pirma, liberalūs darbo santykiai matomi kaip veiksminga darbo santykių organizavimo forma dėl to,

kad, žvelgiant „per progreso ir efektyvumo prizmę“, jie suteikia „daugiau laisvės ir lankstumo“ (I8). Tačiau taip pat pabrėžiama, kad šis veiksmingumas pasireiškia tik „labai dinamiškose“ (I9) ir „konkurencingose“ (I19) ekonomikose, kuriose ne tik darbdaviai naudojami aukštu darbuotojų samdymo ir atleidimo lankstumu, bet ir kurios kompensuoja darbuotojams žemą užimtumo saugumą minimizuodamos be užimtumo praleidžiamą laiko tarpą, tai yra „darbuotojui nėra sudėtinga surasti darbo“ (I9).

Antra, per ekonomikos nuosmukį liberalūs darbo santykiai įgalina lengvą įmonių adaptaciją prie pasikeitusių rinkos sąlygų, mažinant darbuotojų skaičių. Tačiau jei tokią adaptaciją vienu metu vykdo daug įmonių mikrolygmenyje, tai makromastu, nesant kitokio koordinavimo mechanizmo, visa tai gali sukelti darbo vietų mažinimo procesus, sukeliančius neigiamą makroekonominį efektą, „nes atleisti turi skolas, mažina vartojimą, kad tas skolas aptarnautų ir tada viskas eina ... „pragaro ratais“ į niekur“ (I24). Taip pat teigiama, kad esant liberaliems darbo santykiams ne tik darbdaviai turi lanksčios adaptacijos galimybę, bet ir darbuotojai pasižymi aukštu mobilumu – ne tik užimtumo mobilumu, bet ir geografiniu – periodais, kai ekonomika iš nuosmukio fazės pereina į augimo fazę. Tad liberalių darbo santykių sąlygomis darbdaviai susiduria su darbuotojų, ypač turinčių specifinių įgūdžių, trūkumu, nes „žmonės po 3–6 mėnesių jau persiskirsto“ (I26). Kaip pavyzdys pateikiamas JAV automobilių pramonės atvejis, kai per ekonomikos nuosmukį „iš visų pagrindinių pramoninių centrų darbuotojai kvalifikuoti“ išvažiavo, o vėliau, net ir vykdant specialias užimtumo didinimo programas, „jie negalėjo surinkti tinkamo žmonių skaičiaus“ (I26).

Liberalių darbo santykių kaita interviu dokumentuose

Kai kuriuose interviu dokumentuose deklaruojama parama liberaliems darbo santykiams pabrėžiant, kad liberalūs darbo santykiai yra perspektyvi Lietuvos darbo santykių raidos kryptis („Amerikos modelis mums reikalingas, reikia, kad jo būtų kuo daugiau“ (I26)), tačiau su sąlyga, kad juose, pasitelkiant ekonominės ir socialinės politikos priemones, bus išvengta aukščiausi pateiktų neigiamų padarinių, pavyzdžiui, didelio užimtumo svyravimo. Šiuo aspektu liberalizuota darbo rinka turi išlikti „labiau socialiai orientuota“ (I26), o politikos priemonės turi užtikrinti „koordinuojantį mechanizmą, kuris visus [...] nuvestų į gerąją pusiausvyrą ir neišbandant tos blogosios“ (I24).

Interviu dokumentuose pateikiamas platus ekonominių, socialinių ir kultūrinių sąlygų, dėl kurių, jų vertinimu, liberalūs darbo santykiai Lietuvoje plėsis, ir dėl kurių jų plėtra nevyks, spektras. Šiuo požiūriu pagrindiniai jų plėtrą lemsiantys veiksniai, visų pirma, yra kolektyvinio atstovavimo silpnumas, kolektyvinių darbo santykių neišsivystymas ir kolektyvinių darbo santykių plėtros perspektyvų nebuvimas, nors pastarieji ir būtų priimtina alternatyva valstybės valdžios vykdomam reguliavimui – „kolektyvinės struktūros Lietuvoje neprasibraus, mano

supratimu, nepaisant to, kad aš už jas pasisakyčiau pilnai“ (I27). Antra, valstybės valdžios vykdomo reguliavimo nepatrauklumas jaunajai kartai, kuri nebesiekia valstybės globos, tačiau „žiūri labiau optimistiškai į dereguliaciją ir liberalizmą“ (I27). Trečias veiksnys siejamas su didesniu anglosaksiškos kultūros patrauklumu ir anglų kalbos žinojimu, palyginti su alternatyviu darbo santykių modelius turinčių valstybių kalbomis, kurių nemokėjimas apriboja žinojimo apie šiuos modelius, tarp jų ir teisinio, sklaidą („vokiškoji, prancūziškoji [darbo santykių kultūra], deja, neprasiskins kelio“ (I27). Taigi šiuo požiūriu Lietuvoje nėra alternatyvos formuoti kitokiam darbo santykių modeliui kaip tik liberaliam, nes jis turi kultūrinę paramą, o palankios sąlygos jam plėstis kyla iš neišplėtotų kolektyvinio atstovavimo institucijų.

Kituose interviu dokumentuose pateikiamas priešingas požiūris ir išskiriami veiksniai, dėl kurių liberalių darbo santykių Lietuvoje plėtra yra neperspektyvi ir sunkiai tikėtina. Pirmiausia, anglosaksų valstybėms, ypač JAV, būdingame liberaliame darbo santykių reglamentavime nėra atstovaujami darbuotojų interesai, tad tokių darbo santykių plėtra Lietuvoje padidintų darbuotojų nesaugumą tiek užimtumo aspektu, tiek institucinio aiškumo aspektu („reglamentavimas duoda aiškumą vienai ir kitai pusei“ (I3)), ir sukurtų daug socialinių problemų. Šios problemos būtų ypač akivaizdžios dėl to, kad Lietuvos ekonomika nėra tiek išsivysčiusi, jog daugumai darbuotojų garantuotų pajamas, kurios leistų jiems be „juridinių darbo santykių saugumo garantijų“ sukaupti saugumo priemones („užsidirbti“), kurių „užteks ir tuo nesaugiu [nedarbo] laikotarpiu pragyventi“ (I19). Antra, liberalių darbo santykių plėtra Lietuvoje yra sunkiai tikėtina dėl nepalankios „dabartinės politinės aplinkos ir dominuojančios politinės ideologijos“ (I8). Šiuo atveju pabrėžiama profesinių sąjungų daroma politinė įtaka ir dalies politinių partijų interesas nekeisti egzistuojančio formalaus reglamentavimo.

„[...] profesinės sąjungos yra [...] girdimos, jos turi stiprius santykius ir ryšius su kai kuriomis politinėmis partijomis, tai joms [liberalių darbo santykių plėtra] būtų visiškai nepriimtina. [...] politinėse partijose yra daug žmonių, kurie negalvoja, kad dabartinis darbo santykių reglamentavimas yra kažkuo neteisingas“ (I8).

Trečia, kaip ir pagrindžiant liberalių darbo santykių plėtos Lietuvoje neišvengiamumą, taip pat akcentuojami kultūriniai veiksniai, tik iš priešingos perspektyvos. Teigiama, kad liberalūs darbo santykiai sunkiai įgyvendinami dėl Lietuvos visuomenėje istoriškai susiformavusių kultūrinių bruožų, kurie lemia, kad visuomenė tikisi, jog valstybės valdžia turi užtikrinti užimtumo saugumo ir socialines garantijas, ir nėra linkusi pati „kurti savo sėkmę, pasirūpinti savo garantijom“ (I19).

Liberalių darbo santykių vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose šiai kategorijai nepriskirtas nei vienas teiginys. Tai rodo, kad organizacijų dokumentuose liberalių darbo santykių Lietuvoje plėtos galimybės nėra svarstomos, o liberalių darbo santykių diskursas organizacijų lygmenyje visai neegzistuoja.

4.2. Profesinio mokymo ir švietimo diskursas

Tema „Profesinis mokymas ir švietimas“ apima penkias kategorijas – „Profesinis orientavimas“, „Pirminis profesinis mokymas“, „Aukštasis mokslas“, „Tęstinis profesinis mokymas“ ir „Profesinio mokymo, aukštojo kolegijinio ir aukštojo universitetinio mokslo balansas“.

4.2.1. Profesinio orientavimo diskursas

Kategorija „Profesinis orientavimas“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojami profesinio orientavimo Lietuvoje būklės darbo rinkos atžvilgiu vertinimai ir kaitos prioritetai. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 32 interviu ir 12 organizacijų dokumentų teiginių.

Profesinio orientavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriamos dvi veiksnių grupės, lemiančios moksleivių ateities profesijos pasirinkimą: specialybės prestižas ir tėvų įtaka. Pabrėžiama, kad būtent šie veiksniai lemia tai, kad didelė dalis abiturientų siekia aukštojo mokslo, ypač socialinių mokslų srityje. Teigiama, kad dalis visuomenės turi aiškias nuostatas apie specialybių prestižą („visada išlieka elitinės ir neelitinės specialybės“ (I13)) ir šios nuostatos yra gerokai palankesnės aukštojo mokslo, o ne profesinio mokymo įstaigose įgyjamoms specialybėms. Aukštasis mokslas suprantamas kaip būtinybė ir kaip sėkmės įrodymas („rodo tavo socialinį statusą visuomenėje“ (I25); „prestižas būti teisininku, [...] ekonomistu arba vadybininku“ (I22)), o profesinis mokymas, priešingai, nuvertinamas ir dalies visuomenės požiūriu mokymasis profesinio mokymosi įstaigoje žymi tam tikrą ugdymo nesėkmę („jei tu nieko nesugebi, stosi į profesinę mokyklą“ (I25); „jam gyvenime nepasisėkė, jis realiai nieko nepasiekė, nevykėlis ir eina pačiu prasčiausiu keliu“ (I8)). Visuomenėje darbininkiškos specialybės laikomos ypač neprestižinėmis ir šių nuostatų nekeičia netgi tai, kad tokių profesijų paklausa darbo rinkoje didesnė už aukštajame moksle įgytų profesijų.

Atsakant į klausimą, kas palaiko tokių nuostatų gyvybingumą, interviu dokumentuose vyrauja vertinimas, kad svarbiausią vaidmenį atlieka moksleivių tėvai ir artimiausia socialinė aplinka („[tėvai] daro labai didelę įtaką profesijos rinkimuisi“ (I3); „renkasi pagal tai, ką sako tėvai, kaimynai, draugai“ (I13)). Tėvai, viena vertus, savo vaikams perduoda pačių turimą prestižo sampratą („tėvai visą laiką akcentuoja tą prestižą“ (I25)) ir, kita vertus, siekia užsitikrinti savo pačių prestižą, kad jų vaikai daug pasiekė ir įgijo aukštesnį išsilavinimą, nei jie patys turi („tėvų čia prestižas, kad vaikai būtinai turi baigti aukštąjį“ (I2)).

Interviu dokumentuose išsakomas požiūris sutampa su 2.3.2. poskyryje padaryta išvada, kad profesinis orientavimas Lietuvoje yra koordinuojamas rinkos. Teigiama, kad vyrauja „liberali“ institucinė aplinka, kuri skatina asmeninę iniciatyvą ir atsakomybę bei didžiausių galimybių paiešką. Tačiau šiuo atveju pabrėžiama, kad rinkos koordinavimas profesiniame

mokyme yra nebrandus ir nepakankamai išsivystęs, ir tai sukelia dvejopus padarinius. Pirma, abiturientų pasirinkimą formuojanti liberali institucinė aplinka nesuteikia pakankamų įrankių, leidžiančių apsispręsti, tad sudaro sąlygas viską lemti profesijos prestižui ir tėvų įtakai. Taip makromastu iškreipiama darbo rinkos įgūdžių struktūra, nes „per didelė dalis jaunuolių [nukreipiama] į aukštąjį mokslą“, įskaitant ir tuos, „kurie neturi kompetencijų mokytis“ (I8). Antra, liberalios institucinės aplinkos lemiami abiturientų pasirinkimo rezultatai yra suboptimalūs, nes jie renkasi ne „mokymosi įstaigą, kuri jam duotų didžiausias galimybes“ (I4) ilgalaikėje perspektyvoje, bet orientuojasi į trumpalaikius tikslus. Dėl to „pasirenka mokymo įstaigą, kuri jam duoda didžiausias galimybes gerai praleisti laiką“ (I4), „kur bus lengviau mokytis, kur jo draugai stoja, kokiam mieste jis galės mokytis“ (I8) arba vadovaujasi požiūriu „nežinau, ką rinktis, dauguma renkasi ekonomikos, vadybos, teisės studijas, tai tada aš irgi einu ten, turbūt neapsigausiu“ (I8).

Keltinas klausimas, kokį vaidmenį moksleivių pasirinkime atlieka formali profesinio orientavimo mokyklose sistema. Interviu dokumentuose išsakomas dvejopas požiūris. Pirma, ši sistema neveikia, nes ji „nėra pas mus gerai išvystyta“ (I13), „dabar“ nėra „jokio“ (I16) profesinio orientavimo mokyklose, jose organizuojama per mažai su karjeros pasirinkimu susijusių renginių, pavyzdžiui, „karjeros dienų“ (I25) ir „jauni žmonės nėra informuojami [...], kas bus, jei tu pasirinksi vieną arba antrą, ar trečią kryptį“ (I13). Antra, pabrėžiamas nepakankamas darbdavių įsitraukimas, ypač vykdant skaidą to, „kokios specialybės galėtų būti ateityje populiarios, kur vaikams stoti mokytis“ (I14). Šiuo aspektu taip pat pabrėžiamos pozityvios tendencijos, kai darbdaviai vis labiau įsitraukia į dialogą su moksleiviais, nes „be jo yra nebeįmanoma“ (I3), ir atsiranda iniciatyvos iš darbdavių pusės, pavyzdžiui, „Kam to reikia?“, tada „įmonės buriasi ir savo įvairius darbuotojus siunčia į mokyklas“ tam, kad „moksleivis galėtų suprasti, kad jei jis pasirenks tokį kelia, ar jisai sugebės ir norės tą dirbti“ (I8).

Profesinio orientavimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Profesinio orientavimo diskursas organizacijų dokumentuose yra mažo intensyvumo ir tai rodo, kad profesinio orientavimo institucinė struktūra ir abiturientų profesijų pasirinkimo rezultatai nelaikomi problemiškais. Profesinio orientavimo būklės darbo rinkos atžvilgiu vertinimą pateikia tik vienas organizacijų dokumentas – Nacionalinės pažangos programa (D18). Jame teigiama, kad profesinio orientavimo sistema Lietuvoje yra „neišplėtotą“ ir „neleidžia“ jaunimui priimti „tinkamų“ mokymosi ir karjeros sprendimų, atsižvelgiant į turimus įgūdžius ir „ilgalaikę“ darbo rinkos paklausą.

Profesinio orientavimo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriami profesinio orientavimo kaitos prioritetai apima dvi priešingas trajektorijas: valstybės valdžios koordinavimo stiprinimą arba rinkos adaptacijos gerinimą. Pirmuoju atveju pabrėžiama, kad būtina valstybės valdžios, kuri „rodytų kryptį, kuria turime eiti“ (I21), lyderystė formuojant ir prognozuojant specialistų poreikį ateityje, ir išskiriamos veiklos, kurios jau yra įgyvendinamos. Tai ŠMM vykdomas profesinio orientavimo sistemos mokyklose stiprinimas, panaudojant numatytą struktūrinės paramos fondų finansavimą, ir ŪM kuriamas „profesijų žemėlapis“, kuris, vykdant profesinį orientavimą, įgalins labiau atsižvelgti į darbo rinkos poreikius. Taip pat teigiama, kad valstybės valdžia turėtų imtis aktyvaus vaidmens formuojant tam tikrų profesijų pasirinkimo paskatas ir vykdyti kryptingą informacijos sklaidą, „negailėti pinigų socialinei reklamai“ ir „nuo pradinės mokyklos aiškinti, kad gera specialybė yra gydytojas, gera specialybė yra inžinierius“ (I4).

Antruoju – rinkos adaptacijos – atveju pažymima, kad savaiminė rinkos adaptacija jau vyksta, nes didelė darbininkiškų profesijų paklausa ir per didelė tam tikrų aukštojo mokslo studijų sričių specialistų pasiūla pamažu pozityvia linkme keičia visuomenės nuostatas pirmųjų atžvilgiu. Taip pat pabrėžiama būtinybė didinti rinkos informacinį prisotinimą skatinant nevyriausybių organizacijų, darbdavių ir mokymo bei studijų įstaigų įsitraukimą. Pastarųjų atveju tikimasi, kad jos į profesinį orientavimą vis aktyviau įsitrauks, skatinamos instituciškai palaikomos konkurencijos ir sieks „gerų santykių su verslu“ ir sutarimo „kokios programos ar kokios žinios yra reikalingos“ (I19). Būtina sąlyga tam yra bendros „monitoringo“ sistemos sukūrimas, kuri teiktų duomenis apie absolventų tolesnę profesinę karjerą – „ką jis toliau su tuo diplomu daro, kur jis įsidarbina, ką jis toliau dirba, kur dirba, kokios pajamos“ (I19). Tokia sistema sudarytų sąlygas moksleivių nuostatų apie aukštąjį mokslą kaitai, „kad ne bet kuris diplomus sukuria tau geresnę perspektyvą“, ir paskatintų „racionaliai“ (I19) rinktis, ką jie nori studijuoti.

Profesinio orientavimo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose pagrindiniu profesinio orientavimo kaitos prioritetu yra valstybės valdžios vykdomo koordinavimo stiprinimas. Šis koordinavimas apimtų informacijos sklaidą, darbo rinkos stebėsenos ir poreikių prognozavimo centralizuotų sistemų sukūrimą bei finansines paskatas abiturientams rinktis tam tikras studijas. Visuose dokumentuose pagrindinis profesinio orientavimo kaitos subjektas yra vyriausybė ir jai pavaldžios įstaigos. 15-osios Vyriausybės programoje (D19) teigta, kad vyriausybė į profesinį orientavimą turi įtraukti asocijuotas verslo organizacijas. ŠMM strateginiame veiklos plane (D14) numatoma, kad vyriausybė turi parengti „specialistų kvalifikacijų poreikio pirminę analizę“ bei didinti „valstybinių informacinių sistemų ir portalų“, kurie teiktų informaciją apie studijų galimybes

Lietuvos aukštosiose mokyklose, skaičių. Taip pat vyriausybė turi prisidėti prie abiturientų profesijų pasirinkimų formavimo, teikdama paskatas moksleiviams rinktis technologijų egzaminą (2015 m. jų dalį siekiama padidinti iki 6,5 proc.) bei naudodama tikslinį studijų programų finansavimą ir tikslines stipendijas. Pagal strategiją „Lietuva 2030“ (D15), valstybė turi „atlikti kompleksinį specialistų poreikio tyrimą“ ir jį panaudoti „specialistų kvalifikacijų žemėlapiui“ kurti. Taip pat akcentuojamas „kūrybiškumo ir inovatyvaus mąstymo skatinimo programų“ diegimas ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo mokyklose, kurios „padėtų ugdyti“ vaikų suvokimą apie ateities profesijų perspektyvas. Pagal viziją „Moksloji Lietuva 2030“, (D16) būtina sukurti darbo rinkos poreikių, aukštųjų mokyklų absolventų karjeros stebėsenos ir prognozavimo sistemą, kuria remiantis būtų vykdomas studijų valdymas ir finansavimas. Analogiškos sistemos būtinybė įvardijama ir Nacionalinės pažangos programoje (D18) teigiant, kad „būtina sukurti sistemą, teikiančią periodiškai atnaujinamą ir patikimą informaciją apie kompetencijų paklausą ir pasiūlą“. Taip pat pabrėžiama, kad turi būti stiprinama profesinio orientavimo sistema ir šiam tikslui būtina sudaryti „nuolatinę tarpinstitucinę koordinacinę grupę“, skirtą profesinio orientavimo sistemos plėtrai.

4.2.2. Pirminio profesinio mokymo diskursas

Kategorija „Pirminis profesinis mokymas“ apima keturias subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina profesinio mokymo Lietuvoje populiarumą, profesinio mokymo prisitaikymą prie darbo rinkos poreikių, kokius įvardija profesinio mokymo kaitos prioritetus orientacijos į darbo rinką atžvilgiu ir kokią numato profesinio mokymo sistemos valdymo kaitą. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 56 interviu ir 41 organizacijų dokumento teiginiai.

Profesinio mokymo vertinimas interviu dokumentuose

Dalis vertinimų, susijusių su profesiniu mokymu, jau buvo paminėti analizuojant profesinį orientavimą ir akcentuojant moksleivių ir jų tėvų neigiamas nuostatas profesinio mokymo kaip neprestižinio ir tinkamo tik negabiems vaikams atžvilgiu. Daugelyje interviu dokumentų išsakomas vieningas požiūris, kad profesinio mokymo populiarumas tarp moksleivių ir abiturientų yra menkas, jis yra nepagrįstai nuvertintas, profesinės mokyklos yra „nunykę“, požiūris į jas yra „visiškai neadekvatus“ (I8), jos „stagnuoja“ ir „niekas jų nepertvarkė“ (I11). Teigiama, kad niekinamos visuomenės nuostatos profesinio mokymo atžvilgiu lėmė, kad realybėje profesinio mokymo įstaigas kaip tik ir renkasi nepažangūs moksleiviai, dėl to „profesinėse mokyklose yra ir nusikalstamumo, [jose] nėra intereso mokytis“ (I25).

Profesinio mokymo nepopuliarumas ir menkas prestižas iš dalies siejamas su darbo užmokesčio lūkesčiais. Profesinę kvalifikaciją turinčių darbuotojų darbo užmokestis yra „labai labai mažas“ ir tai veikia kaip signalas moksleiviams ir abiturientams nesirinkti profesinio

mokymo. Pateikiamas pavyzdys iš tekstilės sektoriaus, kuriame egzistuoja „didžiulė“ siuvėjų paklausa, tačiau „dėl nepatrauklaus atlyginimo net tekstilininkų inžinierių nelabai pavyksta surinkti, nors poreikis tokios specialybės yra“ (I25).

Interviu dokumentuose pabrėžiama, kad profesinis mokymas neatitinka darbo rinkos poreikių, kartu akcentuojamas paradoksas, kad nors profesinis mokslas nepopuliarus, tačiau profesinę kvalifikaciją turinčių specialistų paklausa darbo rinkoje didžiulė. Įvardijamos penkios tokio neatitikimo priežastys: žema suteikiamų įgūdžių kokybė, profesinio mokymo sistema nemodernizuota, jos valdymas išskaidytas ir nelankstus, greitai kintantys darbo rinkos poreikiai ir darbdavių įsitraukimo trūkumas.

Žema suteikiamų įgūdžių kokybė pagrindžiama tuo, kad profesinio mokymo įstaigų absolventai nėra tinkamai paruošiami iš karto užimti darbo vietas ir pradėti dirbti, nes jų įgytų įgūdžių turinys neatitinka praktinių gamybos sąlygų („[jie] „elementariausių dalykų nemoka“ (I7)). To priežastimi laikomas profesinio mokymo įstaigų mokymo programų neadekvatumas ir praktinio pasiruošimo trūkumas. Teigiama, kad profesinės mokyklos rengia specialistus „pakankamai ilgai ir pakankamai neefektyviai“ (I7), jos „moko tai, ką jos moka mokyti, nebūtinai tai, ko reikia“ (I1), taip pat pateikiamas pavyzdys, kad „automobilių aptarnavimo“ mokymo programose „vis dar moko veržles sukti, o jis ateina dirbti servise, o ten reikia dirbti kompiuteriu“ (I19). Pabrėžiama, kad profesiniame mokyme ypatinga svarba turėtų tekti mokomosioms praktikoms, per kurias moksleiviai susipažintų su praktinėmis gamybos sąlygomis, tačiau jos yra silpnoji dalis („praktikos yra achilo kulnas“ (I25)).

Svarbūs veiksniai, lemiantys profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių neatitikimą, aptinkami pačioje profesinio mokymo institucinėje ir organizacinėje struktūroje. Teigiama, kad profesiniame mokyme nebuvo laiku įvykdytos būtinos reformos ir padarytos reikiamos investicijos, nes valstybės institucijų pokomunistinės transformacijos procese profesinis mokymas „nebuvo tokia aktualija, dėl kurios visiems galva skaudėtų, ji buvo parašėse“ (I11). Tai lėmė profesinio mokymo „atsilikimą“ (I25), jo vieta švietimo sistemoje liko neaiški, „neaišku, nei kaip jį išlaikyti, nei ką gaminti“, jis yra „didžiąja dalimi savitikslių institucija, kuri labiausiai suinteresuota savo išgyvenimu, o ne žmonių paruošimu“ (I11). Tokia profesinio mokymo būklė neatitinka darbo rinkos struktūros ir tendencijų ir taip stabdo investicijas į aukštos pridėtinės vertės pramonę, ypač regionuose. Teigiama, kad investuotojai „nemato, iš kur jie gali gauti kvalifikuotą darbo jėgą“ dėl to, kad regioninis „profesinio rengimo centras“ ruošia tradicinių specialybių darbininkus – „jis rengia ten traktoristus ar virėjas“, tačiau neruošia specialistų aukštos pridėtinės vertės pramonei, pavyzdžiui, „elektronikos specialistų“ (I19), be to, nesugeba greitai prisitaikyti ir persiorientuoti.

Profesinio mokymo prisitaikymą prie kintančių darbo rinkos poreikių stabdo išskaidytas ir nelankstus sistemos valdymas. Instituciškai už profesinio mokymo formavimą ir vykdymą atsakinga ŠMM, tačiau už specialistų poreikio formavimą – ŪM. Tokia valdymo struktūra vertinama kaip gerokai apribojanti valdymo dinamiškumą, ji profesinio mokymo sistemą daranti „absoliučiai nelanksčią“ (I11). Viena vertus, ŪM, formuodama ūkio politiką, „neturi jokių galimybių operatyviai reaguoti, keisti, pati priiminėti sprendimus, [kokių specialistų] reikia“, o kita vertus, ŠMM valdymo kompetencijoje esantis naujų specialistų poreikio realizavimas, kuris apima „įtraukimą į programą, programų aprobavimą, sukratymą per visur“, yra per ilgas procesas, „kol susikrato, jau rinkoje to poreikio nebėra“ (I11). Be to, teigiama, kad ŠMM neturi aiškios profesinio mokymo vizijos ir kompetencijų jį vykdyti, „nežino, tiesiog nežino, ką su juo daryti“ (I11). Tokiu būdu profesinis mokymas yra ŠMM valdomos nelanksčios švietimo sistemos dalis, tačiau turėtų turėti labai glaudžias sąsajas su darbo rinka ir veikti kaip „pulsuojantis, greitas mechanizmas“ (I11).

Dar viena priežastis, lemianti profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių neatitikimą, yra susijusi su pačia darbo rinka, kurioje specialistų poreikis keičiasi greičiau, nei profesinio mokymo sistema sugeba į jį sureaguoti ir jį patenkinti. Greitą darbo rinkos poreikių kaitą lemia Lietuvos darbo rinkos specifiška. Joje „didžiąją dalį darbo vietų sudaro paslaugų sektorius“ ir šiam sektoriui „labai sunku sukurti konkrečius specialistus“ dėl to, kad „jų rengimas užtrunka ilgiau negu kintančios darbo vietos“ (I25). Be to, prognozės, kokios „bus būsimoji darbo rinka“, ypač kai konkretus specialistas jau yra pradėtas ruošti, yra netikslios, nes „transformacijos [yra] gana didelės“ (I25).

Profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių neatitikimas taip pat siejamas su nepakankamu profesinio mokymo įstaigų ir darbdavių bendradarbiavimu. Viena vertus, teigiama, kad bendradarbiavimas vyksta ir profesinės mokyklos yra „pačios suinteresuotos darbdavių paieška, rinkos paieška, stengiasi dirbti su būsimaisiais darbdaviais, atsiklausia jų nuomonės apie specialistų kokybę ir taip toliau“ (I25). Tačiau, kita vertus, bendradarbiavimas laikomas nepakankamu ir jame mažai iniciatyvos rodo abi pusės. Išskiriami du aspektai. Pirma, bendradarbiavimo stinga mokomųjų praktikų srityje. Darbdaviai neinvestuoja į profesinį mokymą ir nenoriai priima mokinius praktikoms, nes tai traktuoja kaip papildomus kaštus, kuriuos turėtų dengti valstybė. Profesinio mokymo įstaigos, ypač jų mokymo personalas, taip pat nėra suinteresuotas mokymo programose teikti didesnę reikšmę praktikoms dėl to, kad „mokykloms paprasčiau yra dėstyti teoriją, nes yra konkretūs dėstytojai, kurie už tai gauna pajamas“ (I25), o praktikos traktuojamos kaip veikla, kuriai „tos teorijos nelabai reikia“ ir šiuo aspektu konkuruojanti su mokymo personalo interesais. Antra, profesinės mokyklos nerodo iniciatyvos bendradarbiauti su darbdaviais dėl to, kad tam neturi institucinių paskatų. Profesinio

mokymo institucinė struktūra yra tokia, kad profesinio mokymo įstaigų finansavimas priklauso nuo mokinių skaičiaus, tad jos daugiau pastangų kreipia į mokinių pritraukimą, „reklamos didinimą“, o ne „kokybės gerinimą ir bendradarbiavimą su darbdaviais“ (I25).

Profesinio mokymo vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose, vertinant profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių neatitikimą, išsakoma vieninga pozicija, kad toks neatitikimas egzistuoja. Teigiama, kad „aktualus iššūkis“ Lietuvoje yra „įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atotrūkis“ (Inovacijų plėtros programa (D6)), jaunimo turimų kvalifikacijų sąsajos su darbo rinkos poreikiais yra „palyginti mažos“ (Nacionalinės pažangos programa (D18)), profesinio mokymo įstaigos „nepakankamai“ išnaudoja savo turimą potencialą, siekdamos sąveikos su „žmogaus ir visuomenės poreikiais“ (Valstybinė švietimo strategija (D13)), o kompetencijų pasiūlos ir paklausos prognozavimo sistema „išlieka fragmentiška“, todėl profesinio mokymo įstaigos „neturi pakankamai informacijos“ apie tai, kokių įgūdžių paklausa didės ar mažės ilguoju laikotarpiu (Nacionalinės pažangos programa (D18)).

Profesinio mokymo kaita interviu dokumentuose

Daugelyje interviu dokumentų pripažįstama, kad profesinis mokymas, siekiant geresnio jo ir darbo rinkos poreikių atitikimo, turės keistis. Pagrindiniai kaitos prioritetai apima didesnę suinteresuotų grupių – darbdavių ir regionų savivaldos atstovų – dalyvavimą profesinio mokymo įstaigų valdyme, specialistų poreikio formulavime ir praktišką organizavime, taip pat valstybės valdžios pastangų, planuojant specialistų poreikį ateityje, stiprinimą.

Platesnis darbdavių ir jų organizacijų įtraukimas į profesinį mokymą matomas kaip viena svarbiausių priemonių, leisiančių profesiniam mokymui geriau prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių. Glaudesnis bendradarbiavimas turėtų vykti tiek konkrečių profesinio mokymo įstaigų lygmenyje, į jų valdymą įtraukiant daugiau „vietos verslo“, tiek aukščiausiam valdymo lygmenyje, kuriame specialistų poreikį planuotų tiesiogiai dirbančios ŠMM ir asocijuotos verslo organizacijos, kurios šį poreikį akumuliuotų iš savo narių. Be to, teigiama, kad asocijuotų verslo organizacijų įtraukimas palengvintų profesinio mokymo įstaigų absolventų įsidarbinimą, nes jos atliktų informacinio tarpininko vaidmenį tarp joms priklausančių įmonių, turinčių darbuotojų poreikį, ir absolventų, kurių ugdymo procesą turėtų galimybę stebėti. Toks asocijuotų verslo organizacijų vaidmuo būtų naudingas tiek absolventams, nes jiems palengvintų perėjimą iš mokymosi į darbo rinką, tiek įmonėms, nes jos gautų naujus darbuotojus su mokymo įstaigos ir įmonių, kuriose jie atliko mokomąją praktiką, rekomendacijomis. Teigiama, kad šiuo atveju tam tikro koordinatoriaus vaidmenį turėtų prisiimti valstybės valdžia, kuri ne tik teiktų institucines paskatas asocijuotų verslo organizacijų dalyvavimui mokymo įstaigų valdyme, bet ir mokymo

programas formuotų taip, kad jos skatintų mokinių darbinę veiklą įmonėse „nuo pat pirmų dienų ir tai būtų laikoma viso ugdymo proceso sudėtine dalimi“ (I19).

Dar vienas profesinio mokymo kaitos prioritetas yra susijęs su didesniu regionų savivaldos įtraukimu į profesinį mokymą. Savivalda turėtų strategiškai koordinuoti profesinio mokymo ir darbo rinkos atitikimą, nes vietiniame regionų lygmenyje savivalda geriau mato susiformavusias ar besiformuojančias ekonominės veiklos sritis ir darbo rinkos poreikius, tad savivaldai aktualu turėti daugiau paskatų tarpininkauti tarp vietinių profesinio mokymo įstaigų ir vietinių įmonių.

Mokomosios praktikos laikomos svarbiu profesinio mokymo elementu ir jų kaitai skiriamas didelis dėmesys. Pagrindinis praktikų kaitos prioritetas yra didesnė jų apimtis ir orientacija į būsimą darbo vietą, nes „jeigu tu stovi šalia meistro, tu išmoksti žymiai daugiau ir geriau, negu išklauses daugybę profesinėje mokykloje“ (I25), pamatai „kaip realiai atrodo tas darbas“ (I19). Šiam tikslui pasiekti būtinos institucinės paskatos įmonėms, o įmonių suinteresuotumas ir atvirumas praktikoms darbo vietoje laikoma pagrindine jų apimties didėjimo sąlyga. Dabartinė institucinė struktūra, kai praktikos darbo vietoje nėra finansuojamos iš mokinio krepšelio, vertinama kaip ydinga, nes įmonės priimdamos praktikantus patiria kaštus ir dėl to „visiškai nėra suinteresuotos“ (I25) priimti naujų praktikantų, „priimti praktikantus daugiau yra formalumas, o ne iš tikrųjų rimtas požiūris į juos“ (I14), be to, „praktikantas yra ir tam tikra rizika, nes jisai gali tame procese susižeisti, galbūt kažką sugadinti, gal įrangą kažką pakeisti ją ir t. t.“ (I25). Tad pagrindinės institucinės paskatos įmonėms turi apimti praktikų teisinio reglamentavimo „sutvarkymą“, praktikas įtraukiant į mokymo programas kaip neatsiejamą jų dalį, apibrėžiant „atsakomybes ir įsipareigojimus praktikos davėjo ir praktikos gavėjo“ (I25) ir už praktikas įmonėms apmokant iš mokinio krepšelio, kad „įmonė gautų tam tikrą stipendiją už [mokinį]“ ir „bent jau neprarastų pinigų mokindama tą žmogų“ (I14). Šiuo klausimu viename interviu dokumente išsakomas ir alternatyvus požiūris. Teigiama, kad mokomųjų praktikų strateginio koordinavimo nebūtina stiprinti, o jos ir toliau turėtų būti koordinuojamos rinkos priemonėmis. Taip pat valstybė neturėtų įmonėms mokėti už mokinių priėmimą praktikoms („nemanau, kad valstybė turi mokėti“ (I17)), o palankesnis įmonių požiūris į praktikas susiformuos savaime ir savaime atsiras labiau išplėta praktikų įmonėse sistema („ta sistema turėtų atsirasti kažkaip“ (I17)). Pabrėžiama, kad įmonės praktikomis galėtų patenkinti darbuotojų poreikį, tad pačios ir turėtų savo investicijomis prisidėti prie praktikų organizavimo.

Kad profesinis mokymas geriau prisitaikytų prie darbo rinkos poreikių, reikalingas įmonių, asocijuotų verslo organizacijų ir savivaldos didesnis įtraukimas į profesinio mokymo vykdymą, tačiau valstybės valdžios vaidmuo ir toliau lieka svarbus. Teigiama, kad vien tik

veikėjų, tai yra profesinio mokymo įstaigų ir įmonių, pastangomis profesinis mokymas neatitiks darbo rinkos poreikių, nes „atitiktis darbo rinkoje yra toks labai reliatyvus dalykas“ (I25), ir tai sukuria tam tikrą erdvę valstybės valdžios vykdomam specialistų poreikio planavimui, užsakymui ir „valstybės ateities matymui“.

Svarbus profesinio mokymo kaitos aspektas yra susijęs su organizacijos, atsakingos už jo vykdymą, kaita. Šiuo metu profesinį mokymą vykdo ŠMM, tačiau viename interviu dokumente išsakoma pozicija, kad profesinis mokymas neturėtų būti ŠMM veiklos sritis ir jį turėtų visiškai perimti patys darbdaviai. Toks pasiūlymas argumentuojamas tuo, kad tai būtų „tiesiog efektyvesnė valdymo forma“ (I11). Kaip pavyzdys pateikiama Vokietijos profesinio mokymo sistema, kuri yra „geriausiai sutvarkyta“ ir joje „visa atsakomybė, įskaitant ir finansinės naštos nustatymą ir kiek reikia mokėti pinigų ir kokias profesijas gaminti, yra darbdavių susivienijimo prerogatyva“ ir „valstybė į tai nesikiša“ (I11). Pabrėžiama, kad toks perdavimas neišvengiamai turės įvykti, darbdaviai „anksčiau ar vėliau turės tą imtis ant savo pečių“, nes „privers būtinybė“, susidūrus su „kvalifikuotos darbo jėgos stygiumi“. Tačiau taip pat teigiama, kad galimybių, jog toks perdavimas greitu metu įvyks, nėra dėl to, kad šis klausimas nėra politinėje darbotvarkėje („nemanau, kad šiuo metu kas nors to imsis“ (I11)), be to, darbdaviai dėl organizacinių pajėgumų trūkumo nėra pasiruošę profesinio mokymo perėmimui, o valstybė – jo perdavimui. Iš darbdavių pusės pagrindine kliūtimi yra darbdavių organizacijų „nevieningumas“, turint omenyje, kad Lietuvoje veikia kelios stiprios darbdavių interesus nacionaliniu mastu atstovaujančios organizacijos, tad nėra konkretaus vieno subjekto, kuriam profesinį mokymą būtų galima perduoti. Iš valstybės pusės profesinio mokymo perdavimo sprendimas yra taip pat sunkiai pasiekiamas, nes „atimti iš valdžios institucijų kažkokias funkcijas ne taip paprasta“ ir ŠMM „nenorės atiduoti, nes tai yra pinigai, galia, skirstymas, investicijos“ (I11). Toks valstybės sprendimas gal ir būtų galimas, jei darbdaviai būtų organizuoti ir „pasakytų vienu balsu, kad mums reikia šito“, tačiau pripažįstama, kad darbdaviai dar nėra subrendę perimti profesinio mokymo, nerodo tam iniciatyvos ir „kol kas žymia dalimi reikalauja iš valstybės“ (I11).

Kituose interviu dokumentuose pateikiami du kontrargumentai, atitinkamai atstovaujantys darbdavių ir dabartinės profesinio mokymo vykdytojos požiūriui ir akcentuojantys iš profesinio mokymo vykdymo perdavimo darbdaviams kilsiančius pavojus. Pirma, darbdaviams valdant profesinio mokymo sistemą gali pritrūkti strateginio požiūrio, nes jie „kartais gali būti labai tokie kelis tik žingsnius matantys“ (I14). Antra, profesinis mokymas yra darbas „su jaunimu, su paaugliais“, dirbant su jais reikalinga įvairių dalykų pedagoginė kvalifikacija – „didaktikos dalykų išmanymo, pedagogikos, jaunystės psichologijos išmanymo ir taip toliau“ (I25), o darbdaviams valdant profesinio mokymo sistemą gali būti pradėta mažiau dėmesio skirti

pedagoginei mokytojų ar praktikos meistrų kvalifikacijai, to pasekmės jaustųsi absolventų įgūdžiuose. Dėl šios priežasties profesinio mokymo perleidimas į darbdavių rankas „visiškai nepasiteisintų“ (I25).

Interviu dokumentuose taip pat išsakomi ir ne tokios radikalių profesinio mokymo valdymo kaitos pasiūlymai. Pagal vieną iš jų darbdaviai turėtų perimti tik mokomųjų praktikų vykdymą, o teorinis mokymas liktų profesinio mokymo įstaigoms. Kitame pasiūlyme akcentuojama, kad reikėtų skatinti daugiau iniciatyvų profesinį mokymą organizuoti iš „apačių kylančiomis priemonėmis“. Teigiama, kad jei šakos arba sektoriaus įmonės susiduria su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu, jos pačios turėtų organizuotis ir kurti „mokymo bazę“ arba „išsinuomoti egzistuojančią infrastruktūrą“, o ne „kaltinti [valstybės valdžią], kad nebėra kas ruošia“ darbuotojus.

Profesinio mokymo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose, kuriuose pasisakoma dėl profesinio mokymo ir darbo rinkos poreikių geresnio atitikimo, ypač svarbus vaidmuo numatomas valstybės valdžiai. Šis vaidmuo apima specialistų poreikio prognozavimą ir valstybės užsakymą bei profesinio mokymo modernizavimą. Taip pat akcentuojama praktinio mokymo plėtros svarba. LSDP Seimo rinkimų programa (D1) teigia, kad valstybė turi vykdyti reikalingų specialistų rengimo užsakymą, grįstą prognozėmis ir planavimu, taip pat į profesinį mokymą „įtraukti“ daugiau darbdavių organizacijų. DP Seimo rinkimų programa (D3) taip pat pabrėžia, kad „valstybės mastu“ turi būti „vykdomas reikalingų specialybių prognozavimas“ ir kartu akcentuoja, kad valstybė turi didinti profesinio mokymo sistemos finansavimą, turi būti skatinamos įmonių investicijos į profesinį mokymą ir didinama profesinio mokymo partnerystė su darbo rinka. 15-osios Vyriausybės programoje teigta, kad vyriausybė, pasitelkdama asocijuotas verslo organizacijas, suformuluos „perspektyvius verslo krypčių ir darbo rinkos plėtros modelius“ ir pagal „realių specialistų poreikį“ „koreguos“ profesinio mokymo programų turinį. Pagal 16-osios Vyriausybės programą (D4), vyriausybė turi: plėtoti profesinio mokymo sistemą, atitinkančią darbo rinkos poreikius; rengti darbo rinkos poreikius atitinkančias profesinio mokymo programas; didinti profesinio mokymo patrauklumą tarp jaunimo ir gerinti jo įvaizdį; didinti profesinio mokymo sistemos finansavimą (atkartojama iš D3); skatinti įmonių investicijas į profesinį mokymą (atkartojama iš D3); į profesinį mokymą „įtraukti“ daugiau darbdavių organizacijų (atkartojama iš D1) ir skirti didelį dėmesį profesinio mokymo sistemai ir darbo rinkos partnerystei kurti. Svarbus vyriausybės vaidmuo profesinio mokymo kaitoje taip pat pateikiamas Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5), kuriuose akcentuojama būtinybė: „parengti specialistų kvalifikacijų poreikio pirminę analizę“; susieti profesinio mokymo programas su Lietuvos profesijų klasifikatoriuje pateiktomis profesijų grupėmis tam, kad būtų

nustatytas absolventų įsidarbinamumas pagal profesiją; plėsti praktinį mokymą realiose darbo vietose, tarp jų ir pameistrystės profesinio mokymo organizavimo formą. Inovacijų plėtros programoje (D6) vėlgi atkartojami pagrindiniai prioritetai iš anksčiau pateiktų dokumentų: vyriausybė turi tobulinti profesinio mokymo programas ir procesus, kad absolventų kvalifikacija atitiktų darbo rinkos poreikius, ir vykdyti reikiamų specialistų pasiūlos ir poreikio stebėseną. ŪM strateginiame veiklos plane (D8) atkartojami kaitos prioritetai iš dokumentų D4 ir D5: vyriausybė turi plėtoti profesinį mokymą, atitinkantį darbo rinką, mokymo programos turi būti susietos su profesijų klasifikatoriuje pateiktomis profesijų grupėmis. ŠMM strateginis veiklos planas (D14) akcentuoja praktinio mokymo realiose darbo vietose plėtros būtinybę, siekiant, kad tokio mokymo dalis profesinio mokymo programose viršytų 50 proc. Taip pat žadama valstybės lėšomis padengti įmonėse praktiką atliekančių profesinių mokyklų moksleivių nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokas. Keliamas uždavinys didinti profesinio mokymo įstaigose besimokančio jaunimo dalį nuo 29,8 proc. 2013 m. iki 33 proc. 2016 m. Nacionalinės pažangos programa D18 vėlgi atkartoja ankstesnių dokumentų prioritetus: minima būtinybė sukurti sistemą, kuri teiktų informaciją apie kompetencijų paklausą ir pasiūlą bei kvalifikacijų sąsają su darbo vietomis, būtinybė plėtoti praktikos ir pameistrystės sistemą, socialinių partnerių ir švietimo sistemos bendradarbiavimo skatinimą.

Organizacijų dokumentuose profesinio mokymo kaita už jo vykdymą atsakingos organizacijos atžvilgiu nėra svarstoma. Nei viename iš analizuotų organizacijų dokumentų neįvardijama ir nesvarstoma galimybė keisti profesinio mokymo sistemos valdymą, jį perduodant darbdavių organizacijoms ar darbdavių organizacijas įtraukiant kaip dalininkes.

4.2.3. Aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo diskursas

Kategorija „Aukštasis universitetinis ir kolegijinis mokslas“ apima keturias subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina aukštojo universitetinio ir kolegijinio mokslo Lietuvoje orientaciją įgūdžių tipų atžvilgiu ir aukštojo mokslo prisitaikymą prie darbo rinkos poreikių, taip pat kokius įvardija aukštojo mokslo kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 75 interviu ir 53 organizacijų dokumentų teiginiai.

Aukštojo mokslo vertinimas interviu dokumentuose

Daugelyje interviu dokumentų pabrėžiama, kad aukštasis mokslas Lietuvoje yra orientuotas į bendrųjų įgūdžių ugdymą, ir nei viename neišsakytas priešingas požiūris apie orientaciją į specialiuosius įgūdžius. Aukštojo mokslo orientacijai į bendruosius įgūdžius pagrįsti pasitelkiami du argumentai. Pirma, aukštajame moksle vyrauja socialinių mokslų sričių studijos, o jose studijuojančių studentų bei jas baigusiu absolventų skaičius yra toks didelis, kad atsiliepia visos ekonomikos raidai. Teigiama, kad

„mes visą svorį perpumpavome į teisininkus [ir] vadybininkus“ ir dėl to „mes, ko gero, gauname visuomenę, kuri nebesugeba kurti“ (I4); „[dėl] didelių poslinkių [...] į madingas socialines profesijas [...] atsirado problema [...], kad neužtenka žmonių [...] su specialiomis žiniomis“ (I14); „nebeturim praktiškai nei inžinierių, nei programuotojų, nei matematikų“ (I24); „baikit kepti teisininkus ir vadybininkus, gaminkit daugiau inžinierių“ (I17); „kokie pas mus vadybininkai, kieno jis vadybininkas, ar marketingo, ar komercijos, kieno? [...] Plačios specializacijos suvirintojo šaliai nereikia“ (I21).

Analizuojant socialinių mokslų sričių studijų didelio populiarumo priežastis, išskiriami keli aspektai. Stojantiesiems šios studijos patrauklios dėl savo universalumo, nes jos yra „tarsi universalus žinių krepšelis“ (I25) renkantis tolesnes studijas ar profesinės veiklos pobūdį, taip pat dėl studijavimo lengvumo, nes daugelis stojančiųjų siekia „lengviausio pasipriešinimo keliu eiti, kad nereikėtų mokytis labai daug stipriai, kalti formulių visokių“ (I14). Aukštojo mokslo įstaigoms taip pat patrauklu ruošti šių studijų sričių specialistus, nes „jie pigiai kainuoja, jiems nereikia laboratorijų, kokių nors ten įmantrių įrangų, kad juos paruošt“ (I24), jos „koncentruotos į specialistų, kurių paruošimas kainuoja pigiai, rinką“ (I2), „pritraukinėjam žmones pigiausiu principu, tai yra lengviausių studijų principu“ (I4). Darbdaviai taip pat prisideda prie paskatų socialinių mokslų sričių studijų populiarumui tuo, kad daugeliui pozicijų įmonėse užimti iš pretendentų reikalauja turėti aukštojo mokslo diplomą, „niekas tikriausiai nebepriima žmogaus be diplomo ir netgi be magistro diplomo elementarioms valytojos pareigoms, kaip aš juokiuosi“, tad būsimi darbuotojai, siekdami atitikti šį reikalavimą, yra linkę rinktis studijas, kuriose diplomą gautų mažesnėmis pastangomis – „reikia pakelti gimnas ir tikriausiai lengviausiai pasiekia šitie dalykai socialiniuose moksluose“ (I4).

Antra, beveik nėra kolegijinių ir universitetinių studijų programų ir jose įgytų įgūdžių diferenciacijos. Teigiama, kad peržiūrėjus universitetų ir kolegijų studijų programas matyti, kad jos „per daug susiniveliavusios“, tarp jų „nėra takoskyros“ (I5) „kone tą patį moko“, nors „turėtų būti visiškai skirtingai“ – nuo „taikomųjų“ studijų kolegijose iki „labiau žinių kūrimo ir daug platesnių, abstraktesnių kompetencijų ugdymo“ universitetuose (I8). Didelė dalis atsakomybės už šį suvienodėjimą priskiriama universitetams, nes jie nepakankamai orientuojasi į „konceptualų mąstymą“, „mokslinį požiūrį“ (I1), „bazines žinias“, bet labiau į „praktinius dalykus“, „žinias, kurios greitai pasens“ (I24). Tai iliustruojama pavyzdžiu, kad „Lietuvoje inžinierių neberuošia, ruošia technologus“, tai yra specialistus, kurie moka „naudotis technologija“, o ne „kurti technologijas“ (I24). Teigiama, kad tokia situacija, viena vertus, kuria neapibrėžtumą darbo rinkoje, nes darbdaviai nežino, ko tikėtis iš absolvento, kuris, pavyzdžiui, įgijo „ekonomikos magistro laipsnį“ universitete, ir ko tikėtis iš absolvento, kuris yra baigęs „ekonomikos studijas kolegijoje“ – „visiškai nėra aiškaus skirtumo, ... koks yra pasiruošimas, [nėra] tos takoskyros labai aiškios“ (I3). Kita vertus, darbdaviai, nematydami skirtumo tarp kolegijų ir universitetų absolventų įgūdžių, skundžiasi, kad nei vienu, nei kitu absolventai neturi

pakankamai specialiųjų įgūdžių ir nėra pasiruošę iš karto pradėti darbą įmonėje. Teigiama, kad darbdaviai „nevertina mokslo“ ir „mokslas yra beveik neįdomus, jei diplomą nėra įgytas užsienyje“, ir laikosi požiūrio, kad naujai studijas baigusiu darbuotojų „išsilavinimas yra prastas“ (I3), tad „turi juos dar ruošti“ (I9) įmonėje. Vis dėlto, kaip buvo akcentuota aukščiau, darbdaviai iš būsimų darbuotojų vis tiek reikalauja aukštojo mokyklos diplomo, „tu turi būti pabaigęs aukštąją mokyklą, pabaigęs galbūt ir geresnę aukštąją mokyklą“ (I3).

Kitas svarbus aukštojo mokslo vertinimo aspektas yra jame įgyjamų kvalifikacijų ir darbo rinkos poreikių atitikimas. Daugelyje interviu dokumentų laikomasi požiūrio, kad aukštasis mokslas Lietuvoje darbo rinkos poreikių neatitinka: „šiandien dienai išsiskyrė labai pasiūla su paklausa“ (I14), nemažai universitetų absolventų „su magistro išsilavinimais [...] neranda jokio darbo“, nes „mes rengiame visiškai neatsižvelgdami į darbo rinkos poreikius“ (I7). Kai kurie vertinimai ypač radikalūs pabrėžiant, kad „didžioji dalis“ aukštojo mokslo absolventų yra „praktiškai niekam nereikalingi“, „jokiam darbdaviui“ ir tik „vienetai iš jų, kurie ateityje dirbs pagal savo specialybę“ (I11).

Pateikiamas platus tokį neatitikimą lemiantis priežasčių spektras, o atsakomybė už jį priskiriama visoms trimis suinteresuotosioms šalims – aukštojo mokslo vykdytojams, darbdaviams ir aukštojo mokslo absolventams. Aukštojo mokslo vykdytojų atsakomybė siejama su aukštojo mokslo sistemos institucinio stabilumo trūkumu, dėl kurio nesiformuoja aukštojo mokslo ir darbo rinkos produktyvesnė pusiausvyra. Teigiama, kad aukštojo mokslo kaita „per didelė“, apima dažnas institucines reformas, tarp kurių „per trumpas laiko tarpas, kuris sunkiai suorientuoja“ (I25) būsimuosius ir esamuosius studentus, darbdavius ir visą visuomenę. Taip pat pažymima, kad aukštojo mokslo sistemai nepavyksta lanksčiai reaguoti į darbo rinkos poreikius, nes pastarieji nuolat keičiasi ir juos prognozuoti labai sunku. Specialistų rengimas užtrunka „ilgiau negu kintančios darbo vietos“, o „tiksliai“ prognozuoti, kokia „bus būsimoji darbo rinka“ sunku, nes „transformacijos gana didelės“, ir tai neišvengiamai lemia „tam tikrą neatitiktį darbo rinkoje“ (I25). Be to, išsakomas priekaištas, kad pati aukštojo mokslo sistema nepakankamai integruojasi su darbo rinka ir nesistengia analizuoti darbo rinkos struktūros ar identifikuoti poreikių, o aukštojo mokslo įstaigos veikia atskirai nuo darbo rinkos pagal savitikslių logiką:

„[...] nueina lengviausių specialybių keliu, susirenka krepšelius, užsitikrina savo gyvastį arba egzistenciją ir [joms] ne tiek svarbu, kur tie žmonės eina [...]“ (I14); „[...] universitetai [...] siūlo studijų programas tokias, kokias jie gali pasiūlyti, [...] kokius turi dėstytojus, kokios per daug metų yra susiklostę, [...] [t]ai nėra lanksti [sistema] ir neprisitaiko [...] [jie] nepriima poreikių iš darbo rinkos“ (I8).

Darbdavių atsakomybė dėl aukštojo mokslo ir darbo rinkos poreikių nepakankamo atitikimo dvejopa. Pirma, pabrėžiama, kad darbdaviai patys prisideda prie tam tikrų specialistų trūkumo palaikdami žemą darbo užmokesčio lygį. Dėl to, nors specialistų poreikis darbo

rinkoje yra didelis, tačiau kai kurios studijų programos, ypač kolegijose, yra „nepaklausios dėl tos priežasties, kad yra mažas atlyginimas, nors tai nieko bendro neturi nei su kokybe, nei su esamomis darbo vietomis“ (I25). Antra, darbdavių lūkesčiai dėl aukštojo mokslo absolventų įgūdžių yra per dideli ir neatitinka aukštojo mokslo tikslų. Jie nepagrįstai tikisi, kad aukštasis mokslas paruoš tokius absolventus, kurie iš karto galės dirbti ir darbdaviams nereikės papildomai investuoti, jie „visą laiką galvoja, kad nieko neinvestuodami, nieko nedarydami“ (I11), „už dyką“ (I2) gaus jų įmonėms tinkamus darbuotojus. Tokie lūkesčiai kartu lemia tai, kad darbdaviai nerodo pakankamai iniciatyvos bendradarbiauti su aukštojo mokslo įstaigomis ir investicijomis prisidėti ruošiant jiems reikiamus specialistus („švietimo ir verslo bendradarbiavimas pas mus yra labai prastas, beveik jo nėra visiškai“ (I2)).

Kalbant apie aukštojo mokslo absolventų atsakomybę teigiama, kad absolventai neadekvačiai vertina savo įgytų įgūdžių kokybę ir paklausą darbo rinkoje, ir tai ypač ryšku tarp socialinių mokslų studijų sričių absolventų. Jie „dažnai [...] tikisi, kad jiems bus paruoštas darbas“ (I8) ir jų „aspiracijos yra gan didelės – aš noriu gauti tiek ir tiek“, tačiau kadangi jie neturi „kokių nors papildomų specifinių žinių“, tai „tiesiai jo į darbo vietą nepasodinsi“, tačiau „kadangi jis turi aukštąjį išsilavinimą, jis pats save apriboja nuo tam tikrų veiklų, kurias jis galėtų vykdyti“ (I1). Absolventai dažnai vadovaujasi „klaidinga“ nuomone ir lūkesčiais, kad baigus universitetą „bus atvertos visos durys“, o taip neatsitikus, kaltinama valstybė, įmonės, „tik ne jis pats“ (I8).

Aukštojo mokslo vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose aukštojo mokslo sistemos Lietuvoje orientacijos į bendrųjų arba specialiųjų įgūdžių ugdymą klausimas nėra plačiai akcentuojamas, dėl to teigtina, kad jis nelaiikomas probleminiu. Aukštojo mokslo Lietuvoje orientaciją į tam tikrą įgūdžių tipą vertina du dokumentai. Inovacijų plėtros programoje (D6) teigiama, kad Lietuvos darbo rinkai trūksta („verslo atstovai pasigenda“) specialiuosius technologinius įgūdžius turinčių specialistų, tai yra tokių, kurie išmąnytų technologijas, turėtų produkto gamybos ir verslo technologinių žinių, gebėtų valdyti produkto gyvavimo ir inovacijų ciklą. Investicijų skatinimo programa (D9) pabrėžia, kad Lietuvos aukštasis mokslas yra orientuotas į „teorinį studentų mokymą“ ir tai mažina darbo jėgos kokybės ir sąnaudų santykio patrauklumą investicijoms.

Organizacijų dokumentuose išreikštas vieningas požiūris, kad aukštojo mokslo sistemoje įgyjami įgūdžiai tik iš dalies atitinka darbo rinkos poreikius. TSLKD Seimo rinkimų programa (D2) akcentuoja, kad universitetų absolventai „negali gauti darbo“, nes tam tikros srities specialistų darbo rinkoje yra „tiesiog per daug“, o kitų sričių specialistų yra trūkumas. Analogiškai situacija apibūdinama Nacionalinės pažangos programoje (D18) – jaunimo kvalifikacijų sąsajos su darbo rinkos poreikiais yra „palyginti mažos“; Inovacijų plėtros

programoje (D6) – „aktualus iššūkis“ Lietuvoje yra „įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atotrūkis“, o darbo rinkoje ryškus specialistų, išmanančių technologijas, gebančių jas taikyti ir valdyti inovacijų ciklą, trūkumas; Investicijų skatinimo programoje (D9) – aukštojo mokslo sistema „per lėtai prisitaiko prie kintančių darbo rinkos reikalavimų“. Valstybinė švietimo strategija (D13) ir Nacionalinės pažangos programa (D18) pateikia veiksnius, kurie lemia tokį plačiai artikuluojamą įgūdžių ir darbo rinkos poreikių neatitikimą ir per lėtą aukštojo mokslo sistemos reagavimą į šiuos poreikius. Pirmajame dokumente (D13) teigiama, kad Lietuvos aukštosios mokyklos „nepakankamai“ išnaudoja savo turimą potencialą, siekdamos sąveikos su „žmogaus ir visuomenės poreikiais“, dar „tik mokosi“ derinti savo autonomiją su atskaitomybe visuomenei ir „menkai į įvairių rūšių veiklą“ įtraukia socialinius partnerius. Antrajame (D18) – dėl „kompetencijų pasiūlos ir paklausos prognozavimo sistemos“ fragmentiškumo „už švietimo organizavimą atsakingos institucijos neturi pakankamai informacijos apie tai, kokių gebėjimų paklausa didės ar mažės ilguoju laikotarpiu“.

Aukštojo mokslo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose vyraujantis aukštojo mokslo kaitos prioritetas – aukštasis mokslas, atitinkantis darbo rinką, o siūlomos įgyvendinti priemonės analizuotinos rinkos koordinavimo ir valstybės vykdomo koordinavimo plėtros aspektais. Rinkos santykių plėtra, siekiant identifikuoti, komunikuoti ir tenkinti darbo rinkos poreikius, manoma, paskatintų glaudesnę aukštojo mokslo įstaigų ir darbdavių integraciją. Teigiama, kad tarp darbdavių ir mokymo įstaigų turi atsirasti „tamprus santykis“, kurio dėka „darbo vietos lengviau atsirastų ir studijų programos prisitaiktų prie to, ko reikia darbo rinkai“ (I8), o tam būtinos abiejų šalių pastangos. Viena vertus, esama, studijų krepšelio principu paremta aukštojo mokslo įstaigų finansavimo tvarka šiuo aspektu vertinama palankiai, nes sukuria konkurenciją tarp mokymo įstaigų, kuri teikia paskatas siekti labiau suartėti su darbdaviais. Tokia finansavimo tvarka ilgainiui skatins „ieškoti gerų santykių su verslu“, „sutarimo, kokios programos ar kokios žinios yra reikalingos“, „leis jaunimui racionaliai rinktis, ką jie nori studijuoti“, mokymo įstaigos sieks parodyti, kad „baigę jų vienokias ar kitokias studijas, absolventai gauna gerą darbą, gauna gerą atlyginimą“ ir tokios pastangos „ilgainiui duos gerų rezultatų, kurie svarbūs yra ir verslui“ (I19). Kita vertus, darbdaviai turėtų aktyviau išnaudoti įvairius būdus „signalizuoti“ būsimiems ir esamiems studentams apie darbo rinkos poreikius, užmegzti ir palaikyti bendradarbiavimo ryšius su pasirinktomis mokymo įstaigomis, su jomis save „pozicionuoti“, kurti pasitikėjimo ir rekomendavimo tinklus. Jie turėtų labiau įsitraukti į studijų procesą, apimant studijų kokybės kontrolę ir gerinimą, galimybių sudarymą atlikti praktiką įmonėse, pasirinktų studentų kuravimą, stipendijų skyrimą ir ruošimą darbui konkrečiose įmonėse, formuojant jų

specializaciją pagal įmonės poreikius ir taip mažinant įgytų įgūdžių ir įmonės gamybos procesų neatitikimą.

Valstybės valdžios vykdomo koordinavimo plėtrai priskirtini du pasiūlymai. Pirma, valstybės valdžia turi stiprinti savo lyderystę formuojant ir prognozuojant specialistų poreikį ateityje ir taip sudarant sąlygas aukštajam mokslui šį poreikį patenkinti. Tam turi būti skiriamos „didesnės lėšos ten, kur didesnis potencialas“: „subsidijuojamos įmonės“, „subsidijuojamas užsienio kapitalo atėjimas“, rengiami šitų sričių specialistai (I21). Šiuo atveju iš valstybės valdžios taip pat tikimasi, kad prognozuodama specialistų poreikį ateityje ir taip sukurdamą „aiškius, teisėtus lūkesčius“ (I5), ji taip pat prisiims atsakomybę, jei prognozės nepasitvirtins. Antra, geresnes sąlygas aukštojo mokslo ir darbo rinkos poreikių atitikimui sudarytų mokomųjų praktikų organizavimo kaita. Praktikos turėtų tapti studijų programų dalimi, jos turėtų būti finansuojamos iš studijų krepšelio.

Aukštojo mokslo kaita organizacijų dokumentuose

Aukštojo mokslo kaita ir santykiai su darbo rinka yra aktuali tema ir organizacijų dokumentuose. Tačiau kitaip negu interviu dokumentuose, juose pagrindinės kaitos kryptys apima tik valstybės valdžios vykdomo koordinavimo stiprinimą, formuojant reikalingų profesijų specialistų užsakymus universitetams ir kolegijoms, specialistų poreikio prognozavimo sistemos sukūrimą bei studijų programų vertinimą pagal jų ir darbo rinkos poreikių atitikimą. Tuo tarpu rinkos koordinavimo stiprinimas ne tik nesvarstomas, bet kai kuriuose dokumentuose netgi pabrėžiama būtinybė jį mažinti, atsisakant studijų krepšeliais grįstos finansavimo tvarkos. Organizacijų dokumentuose taip pat pabrėžiama aukštojo mokslo sistemos bendradarbiavimo su socialiniais partneriais, ypač darbdaviais, stiprinimo svarba, o viename dokumente pateikiama aukštojo mokslo kaip plataus dalininkų tinklo strategiškai koordinuojamos sistemos vizija.

Pagal LSDP Seimo rinkimų programą (D1), vyriausybė turėtų atsisakyti „studijų krepšeliais“ grįstos studijų organizavimo metodikos ir ją keisti prognozėmis ir planavimu pagrįstu valstybės užsakymu reikalingiems specialistams parengti. Šiam tikslui vyriausybė turi stiprinti sąveiką su studentų, rektorių, darbdavių ir mokslininkų asociacijomis ir profesinėmis sąjungomis, siekiant jas įtraukti priimant „svarbiausius“ sprendimus. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) pabrėžiama aukštojo mokslo įstaigų „glaudesnio“ bendradarbiavimo su darbdaviais būtinybė. DP Seimo rinkimų programoje (D3) pateikiami uždaviniai, kuriuos vyriausybei priklausytų įgyvendinti. Vyriausybė turėtų: „valstybės mastu“ vykdyti specialistų poreikio analizę, specialybių prognozavimą, formuoti užsakymą universitetams ir „valstybės biudžeto lėšomis rengti atitinkamą skaičių reikiamų specialistų“; vykdyti studijų programų auditą ir jas atnaujinti taip, kad atitiktų darbo rinkos poreikius; „šalies mastu“ sukurti „karjeros valdymo paslaugų aukštosiose mokyklose sistemą“ ir atlikti absolventų įsidarbinimo tyrimus;

inicijuoti procesus, kad būtų sudarytos sąlygos studentams atlikti praktikas įmonėse; skatinti aukštojo mokslo sistemos ir darbo rinkos partnerystę. 16-osios Vyriausybės programoje (D4) pateikiami uždaviniai, kuriuos vyriausybė siekia įgyvendinti (dalis jų pakartoja dokumentuose D1 ir D3 pateiktus uždavinius). Vyriausybė visos kadencijos metu: atsisakys „studijų krepšeliais“ grįstos studijų organizavimo metodikos ir ją keis „valstybės užsakymu reikalingiems specialistams parengti“; vykdys studijų programų priežiūrą, siekiant vengti jų „dubliavimo“ ir vertinant jų ir darbo rinkos poreikių atitikimą; kurs „kokybišką karjeros valdymo sistemą“ aukštosiose mokyklose ir atliks absolventų įsidarbinimo tyrimus. Pagal Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetus (D5) vyriausybė artimiausiu metu sieks: parengti specialistų poreikio pirminę analizę; parengti visų studijų krypčių aprašus, siekiant geresnio jų ir darbo rinkos poreikių atitikimo; susieti studijų programas su profesijų klasifikatoriume pateiktomis profesijų grupėmis ir pogrupiais ir taip „sudaryti sąlygas nustatyti, ar asmuo dirba pagal įgytą kvalifikaciją“; skatinti aukštojo mokslo sistemos bendradarbiavimą su darbdaviais, sudarant sąlygas absolventams įgyti praktinių įgūdžių darbo vietoje. Dalis dokumentuose D4 ir D5 pateikiamų kaitos prioritetų – studijų programų susiejimas su profesijų klasifikatoriaus grupėmis, valstybinis specialistų užsakymas, studijų programų priežiūra dėl darbo rinkos poreikių atitikimo, karjeros valdymo sistemos sukūrimas – atsikartoja ir ŪM strateginiame veiklos plane (D8), pagal kurį minėtų prioritetų įgyvendinimas yra svarbus, siekiant sudaryti prielaidas ūkio plėtrai.

Inovacijų plėtros programa (D6) pabrėžia, kad svarbi Lietuvos įmonių konkurencingumo sąlyga yra jų inovaciniai gebėjimai, o jų įgijimui įmonėms reikia „technologines ir inovacines kompetencijas“ turinčių specialistų. Darbo rinkoje tokių specialistų trūksta, tad būtinos priemonės, didinančios parengiamų specialistų skaičių. Šias priemones turi įgyvendinti vyriausybė ir jas sudaro: aukštojo mokslo studijų programų ir procesų tobulinimas; darbdavių ir jų organizacijų įtraukimas į technologinių gebėjimų ugdymo procesą; technologinių ir inovacinių kompetencijų pasiūlos ir poreikio stebėsenos sistemos diegimas; privačių švietimo iniciatyvų skatinimas; studentų, studijuojančių fizinius ir inžinerinius mokslus, dalies palyginti su visais studijuojančiais didinimas nuo 22,1 proc. 2010 m. iki 27 proc. 2020 m. Pastarasis siekis didinti fizinius ir inžinerinius mokslus studijuojančių studentų dalį atkartojamas ir ŠMM strateginiame veiklos plane (D14), kuriame taip pat atkartojami 16-osios Vyriausybės programoje (D4) ir Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5) pateikiami kaitos prioritetai, apimantys studijų krypčių aprašų parengimą, siekiant geresnio jų ir darbo rinkos poreikių atitikimo, aukštojo mokslo sistemos bendradarbiavimą su darbdaviais, sudarant sąlygas absolventams įgyti praktinių įgūdžių darbo vietoje, absolventų įsidarbinimo ir karjeros stebėsenos sistemos, įvardijamos kaip „specialistų kvalifikacijų žemėlapis“, sukūrimą.

Strategijoje „Lietuva 2030“ (D15) pateikiami du aukštojo mokslo kaitos prioritetai, atkartojantys pateikiamus dokumentuose D4, D5 ir D14, apimantys aukštojo mokslo sistemos ir darbdavių bendradarbiavimą praktinių įgūdžių įgijimo srityje ir „specialistų kvalifikacijų žemėlapią“ sukūrimą.

Vizijoje „Moksliai Lietuva 2030“ (D16) pateikiama Lietuvos aukštojo mokslo sistemos vizija 2030 metais, kurią įgyvendinus aukštojo mokslo sistema būtų „pagrįsta strateginio valdymo principais“, o aukštojo mokslo įstaigos būtų valdomos strategiškai „koordinuojančiu socialinių dalininkų tinklu“. Tinklą sudarytų akademinės bendruomenės, valstybės institucijų, pilietinių ir profesinių organizacijų bei verslo ir savivaldos dalininkai, kurie kartu būtų suinteresuoti įstaigų veiklos partneriai. Valdymas vyktų pagal „pilną mokslo ir studijų politikos ciklą“ ir apimtų „įžvalgų, planavimo, įgyvendinimo, stebėsenos etapus ir procedūras“, politikos formavime dalyvautų visi „svarbiausi“ sistemos dalininkai, o politikos įgyvendinimas remtųsi „ne hierarchijos, o partnerystės ir tinklo koordinavimo principais“. Specialistų paruošimas darbo rinkai remtųsi plačiu akademinio pasaulio, verslo, valdžios ir visuomeninių dalininkų bendradarbiavimu. Veiktų darbo rinkos poreikių, aukštųjų mokyklų absolventų karjeros stebėsenos ir prognozavimo sistema, ja remiantis būtų vykdomas studijų valdymas ir finansavimas.

Nacionalinės pažangos programoje (D18) akcentuojama, kad turi būti sukurta sistema, teikianti informaciją apie kompetencijų paklausą ir pasiūlą, kuri padėtų aukštojo mokslo dalyviams priimti „pagrįstus sprendimus dėl karjeros ir tolesnio mokymosi“. Taip pat pabrėžiama, kad turi būti didinamas aukštojo mokslo studijų patrauklumas biomedicinos, fizinių ir biotechnologinių mokslų srityse ir stiprinamas aukštojo mokslo sistemos bendradarbiavimas su socialiniais partneriais.

4.2.4. Tęstinio profesinio mokymosi diskursas

Kategorija „Tęstinis profesinis mokymas“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina tęstinį profesinį mokymą Lietuvoje ir kokius pateikia jo kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai nebuvo priskirtas nei vienas interviu dokumentų teiginys ir priskirti 35 organizacijų dokumentų teiginiai.

Tęstinio profesinio mokymosi vertinimas ir kaita interviu dokumentuose

Duomenų analizėje kategorijai „Tęstinis profesinis mokymas“ nebuvo priskirtas nei vienas interviu dokumentų teiginys. Tai gali rodyti, kad tęstinio profesinio mokymo diskursyvus aktualumas ir, vadinasi, institucinė svarba, palyginti su kitomis profesinio mokymo ir švietimo institucijomis, yra menka.

Tęstinio profesinio mokymosi vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose tęsiniam profesiniam mokymuisi teikiama didelė svarba, akcentuojamas jo nepopuliarumas tarp darbo rinkos dalyvių, pabrėžiama, kad tęstinio mokymo sistema yra neišplėtota. Pagrindinės problemos įvardijamos Valstybinėje švietimo strategijoje (D13), kurioje teigiama, kad tęstinis profesinis mokymasis „vis dar nėra“ populiarus ir silpnai organizuotas, suaugusiesiems trūksta mokymosi motyvacijos ir tai „stabdo šalies pažangą ir gebėjimus reaguoti į sumanios visuomenės kūrimo iššūkius“. Atkreipiamas dėmesys į silpną neformalųjį tęstinį mokymą, kuriam trūksta finansavimo, tarpinstitucinio koordinavimo, vartotojų poreikius atitinkančių programų bei kompetencijų formalizavimo galimybių, o tai lemia, kad šių kompetencijų nepripažįsta darbdaviai ir nėra galimybių jomis pasinaudoti ieškant darbo. Strategija taip pat akcentuoja mažą tęstinio mokymosi populiarumą ir pabrėžia, kad aukštosios mokyklos siūlo per mažai mokymosi visą gyvenimą galimybių asmenims, jau turintiems aukštąjį išsilavinimą. Nacionalinės pažangos programa (D18) pabrėžia tęstinio mokymosi svarbą ir jį laiko „viena svarbiausių nuolatinio asmens tobulėjimo, kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo priemonių“, tačiau taip pat pripažįsta, kad nors 2003–2013 m. „šiai sričiai skirtos didelės investicijos“, tačiau tęstinio mokymosi lygis yra „vis dar žemas“ ir tą lemia žemas tęstinio mokymo sistemos pasiekiamumas, ypač anksčiau nesimokiusiose grupėse, bei finansavimo priemonių nepakankamas susietumas su besimokančiųjų poreikiais, kas lėmė, jog nebuvo sukurtos pakankamos paskatos mokytis.

Tęstinio profesinio mokymosi kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose pagrindiniais tęstinio mokymosi kaitos prioritetais įvardijami tęstinio mokymosi pasiekiamumo didinimas ir vieningos, valstybės valdžios koordinuojamos tęstinio mokymo sistemos sukūrimas. Ji apimtų formalųjį ir neformalųjį tęstinį mokymąsi bei suteiktų galimybes formalizuoti neformaliuoju būdu įgytas kompetencijas. 15-osios Vyriausybės programoje (D19) keltas tikslas didinti darbuotojų, dalyvaujančių tęsiniam mokyme, skaičių, o šio tikslo turėjo būti siekta, sudarant ekonomines paskatas darbdaviams tobulinti darbuotojų kvalifikaciją ir „reorganizuojant profesinio ir suaugusiųjų tęstinio mokymo infrastruktūrą“. 16-osios Vyriausybės programoje (D4) pateikiamas tik bendras prioritetas – remti darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir persikvalifikavimą. Programoje „Užimtumo didinimas“ (D11) išsakoma būtinybė vyriausybei prisidėti prie „žmogiškųjų išteklių tobulinimo“ įmonėse, tai apimtų darbuotojų mokymus ir kvalifikacijos tobulinimą, įskaitant specialiuosius, bendruosius ir praktinius įgūdžius, tikslinių mokymo programų rengimą, individualių kvalifikacijos tobulinimo planų sudarymą, mokymo darbo vietoje organizavimą, taip pat sektorialių tyrimų atlikimą, siekiant nustatyti sektoriaus įmonių darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikį.

Taip pat pateikiama konkreti siekiamybė, kad 2015 m. įmonių, kurios organizuoja savo darbuotojams tęstinio mokymo kursus, dalis sieks 60 proc.

Valstybinėje švietimo strategijoje (D13) tęstinio mokymosi kaitai skiriamas ypač didelis dėmesys. Šiame dokumente apibrėžiamas valstybės valdžios vaidmuo kuriant tęstinio mokymo sistemą: tęstiniame mokymesi būtina „derinti asmens pasirinkimą su valstybiniu planavimu“ ir valstybės valdžia „privalo suteikti žmogui“ galimybę rasti naują vietą sociume, išmokti naujų vaidmenų ir įgyti naujų kompetencijų. Todėl valstybės valdžia turi koordinuoti paskatų ir vienodų sąlygų mokytis visą gyvenimą sistemos sukūrimą; skatinti mokymosi visą gyvenimą įvairovę pagal ūkio ir visuomenės poreikį; sukurti „darnią“ tęstinio mokymo sistemą, kuri apimtų finansavimo mechanizmus, stiprinančius motyvaciją dalyvauti tęstiniame mokymesi, tarpinstitucinį koordinavimą, kokybės užtikrinimą, lankstų prieinamumą ir įvairiais mokymosi būdais įgytų kompetencijų vertinimą ir pripažinimą.

Strategija „Lietuva 2030“ (D15) išvystytą „sėkmingai veikiančią“ tęstinio mokymo sistemą laiko vienu svarbiausių veiksnių, lemiančių „visuomenės vystymosi procesus“ ir pabrėžia, kad valstybės valdžia turi koordinuoti „veiksmingos“ tęstinio mokymosi sistemos kūrimą. Pagal Nacionalinės pažangos programą (D18), tęstinio mokymosi plėtra yra prisitaikymo prie kintančių darbo rinkos poreikių būtina sąlyga, tad valstybės valdžia turi koordinuoti „bendros suaugusiųjų mokymosi sistemos“ kūrimą, informacijos teikimo apie kompetencijų paklausą ir pasiūlą bei kvalifikacijų sąsają su darbo vietomis sistemos kūrimą, skatinti mokymosi motyvaciją, didinti mokymosi prieinamumą, gerinti mokymosi paslaugų kokybę, sistemos finansavimą susieti su besimokančiojo poreikiais, skatinti susijusių suinteresuotų subjektų bendradarbiavimą ir partnerystę. Tęstinio mokymosi sistema turi lanksčiai prisitaikyti prie dirbančiųjų poreikių, tai yra turi būti užtikrintas tęstinio mokymo paslaugų prieinamumas visą darbo laiką dirbantiems žmonėms, diegiamos lanksčios ir prieinamos mokymosi formos, sudaromos galimybės siekti kvalifikacijos dalimis, taip pat turi būti didinamos suaugusiųjų pameistrystės ir profesinio mokymo darbo vietose galimybės.

4.2.5. Profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų balanso diskursas

Kategorija „Profesinio mokymo, aukštojo kolegijinio ir universitetinio mokslo balansas“ yra papildoma kategorija, išskirta analizuojant duomenis. Šios kategorijos uždavinys – atskleisti interviu ir organizacijų dokumentuose pasitaikančius požiūrius į skirtinguose švietimo lygmenyse įgyjamų įgūdžių struktūrą bei jos ir darbo rinkos poreikių atitikimą. Kategoriją sudaro dvi subkategorijos, kuriose analizuojama, kaip interviu ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina besimokančiųjų profesinėse mokyklose ir studijuojančiųjų kolegijose ir universitetuose skaičiaus balansą darbo rinkos atžvilgiu ir kokius pateikia šio balanso kaitos

prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirta 38 interviu ir 10 organizacijų dokumentų teiginių.

Balanso vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išsakomas požiūris, kad profesinio mokymo ir aukštojo mokslo absolventų įgytų įgūdžių struktūra neatitinka darbo rinkos poreikių, tai yra darbo rinkoje tam tikrų įgūdžių turinčių specialistų trūksta, o tam tikrų yra per daug. Šiame kontekste pabrėžiamas profesinį ir kolegijinį išsilavinimą įgijusių specialistų trūkumas ir universitetinį išsilavinimą įgijusių specialistų perteklius. Viena vertus, teigiama, kad „trūksta žmonių su profesinio mokymo kvalifikacijomis“ (I25), „trūksta inžinierių, techninių darbuotojų, informacinių technologijų specialistų“ (I22), o kita vertus – „per daug žmonių renkasi universitetinį aukštąjį mokslą“ (I5), „per didelė dalis jaunuolių yra nukreipiama į specialybes, kurių specialistų nereikia“ (I8), yra „perprodukcija – teisininkų, vadybininkų“ (I22), „visi nori būti vadybininkais“ (I16), „vadyba, socialiniai mokslai, teisė yra pagrindinis kiekis, ką paruošia mūsų švietimo įstaigos ir iškyla klausimas, ar jie yra reikalingi tai rinkai specialistai“ (I2).

Išskiriamos kelios neatitikimą lemiančios priežastys. Pirma, esamos kapitalo investicijos Lietuvos ekonomikoje neleidžia absorbuoti tokio didelio universitetų absolventų skaičiaus, kuris paruošiamas, argumentuojant, kad „nėra kapitalo bazės“, su kuria jie „galėtų dirbti“ įgytai kvalifikacijai prilygstantį darbą ir dėl to jų „investicija į mokslą, investicija į žinias iš esmės nueina šuniui ant uodegos, nes [jie] negali to panaudoti“ (I1). Tačiau esamos investicijos galėtų absorbuoti daugiau profesinę kvalifikaciją turinčių darbuotojų, nes yra „daugybė darbo vietų, siūlančių normalius atlyginimus, bet nėra, kas dirba – dalis nenori, o dalis netinka“ (I1). Taip sukuriama „atotrūkis tarp darbo rinkos ir tarp tų kvalifikacijų, kurias įgauna žmonės baigę savo visas studijas“ ir kyla „struktūrinis nedarbas“ (I8).

Antra, kaip pateikta profesinio orientavimo duomenų analizėje, visuomenės nuostatos universitetinių studijų atžvilgiu yra ypač palankios ir mažiau palankios profesinių ar kolegijinių studijų atžvilgiu. Teigiama, kad „mes susikūrėme tokią visuomenę, kur be universiteto diplomo žmogus yra negerbiamas“ (I8), o pats universitetinis išsilavinimas yra suprantamas kaip turintis „prestižą“ ir rodantis „tavo socialinį statusą visuomenėje“ (I25). Ir priešingai, profesinio mokymo prestižas yra menkas („vis dar manoma, kad profesinės mokyklos yra blogis“ (I5)) ir jame mokosi tie, „kas atlieka nuo aukštojo mokslo“, o tėvai vadovaujasi nuostata, kad „jei tu nieko nesugebi, stosi į profesinę mokyklą“ (I25). Darbo rinkos atžvilgiu pabrėžiama, kad akivaizdu, jog „daliai žmonių būtų žymiai geriau eiti į [...] profesinę mokyklą mokytis amato, [bet] dėl sociokultūrinių priežasčių visi vis tiek nueina į universitetus“, jiems „būtų naudingiau arba iš karto eiti į darbo rinką, arba eiti mokytis į profesinę mokyklą“, bet nesiekti universitetinio išsilavinimo, nes tokių specialistų yra didelė „perprodukcija“ (I1), „baigia

aukštuosius mokslus ir eina dirbti kasininkėmis į „Maksimas“ (I21). Tačiau moksleiviai studijas renkasi informacijos trūkumo, „kokias jie studijas pasirenka ir ką jie galės po tų studijų daryti“ (I8), sąlygomis, ir tie pasirinkimai darbo rinkos atžvilgiu yra neoptimalūs. Tai parodo aukštas jaunimo nedarbo lygis, kurį lemia tai, kad abiturientai „buvo priimti į universitetą, į programas, kai jau priimant buvo aišku, kad neaišku, ką jie darys, kai baigs tas universiteto programas“ (I8).

Trečia, teigiama, kad profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistema nesistengia vieningai koordinuoti savo veiklos su darbo rinka, siekiant paruošiamų absolventų įgūdžių struktūrą labiau suderinti su darbo rinkos poreikiais. Profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistemoje „individualūs interesai ima viršų prieš bendrą interesą“, tai yra mokymo įstaigų veikla formuojant studijų programas, pritraukiant stojančiuosius ir bendradarbiaujant su darbdaviais remiasi individualiomis iniciatyvomis, o ne platesne koordinacija tarp skirtingų švietimo lygmenų. Tai lemia, kad „švietimo sistema veikia sau, o darbo rinka sau“ ir „švietimo sistema neatsižvelgia į darbo rinkos poreikius, bet siekia užtikrinti savo išlikimą“ (I20).

Dėl profesinio mokymo ir aukštojo mokslo absolventų įgūdžių struktūros ir darbo rinkos neatitikimo „prarandamas ekonominis efektyvumas“ ir kyla „neefektyvus resursų panaudojimas“ (I1). Šis neefektyvumas reiškiasi dvejopai: pirma, prarandama tada, kai valstybė investuoja į specialistus, kurie nedirba pagal įgytą kvalifikaciją (tas pats galioja ir tuo atveju, kai pats studijuojantysis dengia savo studijų kainą); antra, prarandama tada, kai „įmonėms reikia žmonių, bet ten nėra, ką įdarbinti“ ir įmonės yra priverstos investuoti į būsimų darbuotojų perkvalifikavimą. Kita svarbi implikacija kyla absolventų atžvilgiu, kai jie, įgiję įgūdžių, kurių darbo rinkai nereikia, negali pradėti profesinės karjeros pagal įgytą kvalifikaciją, bet yra priversti „dirbti jų kvalifikacijos neatitinkantį darbą“ (I22) arba turimą kvalifikaciją keisti. Abi implikacijos tikrovėje laikomos akivaizdžiai pastebimomis ir šaržuojama, kad „bet kokį sūdą, atsiprašant, baikime, kad tik turėčiau diplomą, o po to dirbu kasininke „Maksimoje“ arba parduotuvėje pardavėja, baigusi ten psichologijas, biologijas, ten krūva pinigų sukišta“ (I16).

Balanso vertinimas organizacijų dokumentuose

Profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų balanso vertinimas pateikiamas tik viename organizacijų dokumente. Valstybinėje švietimo strategijoje (D13) teigiama, kad dėl prastai vykdomo specialistų poreikio planavimo neužtikrinamas „racionalus“ balansas tarp universitetų, kolegijų ir profesinių mokyklų.

Balanso kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriami trys kaitos prioritetai, kurių įgyvendinimas paskatintų geresnį profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų balansą darbo rinkos poreikių kontekste. Pirmasis prioritetas pabrėžia, kad esamas įgūdžių struktūros ir darbo rinkos poreikių neatitikimas yra nepakankamo rinkos koordinavimo padarinys, tačiau rinkos santykiams

plečiantis, absolventų įgūdžių struktūra savaime prisiderins prie darbo rinkos poreikių, tai yra pati „rinka sureguliuos“ (I8, I17). Teigiama, kad „visada visose rinkose taip yra“, tačiau „persilaužimas įvyks“ (I1) ir darbo rinkoje bus pasiekta pusiausvyra tarp darbuotojų įgytų įgūdžių struktūros ir darbdavių poreikių. Nors „tai nevyks taip greitai“, tačiau procesas spartės intensyvėjant rinkos siunčiamiems „signalams“ (I1) ir „tinkamai“ informuojant apie specialistų paklausą, „specialybių teikiamas perspektyvas“, reikiamas kompetencijas, tokiu būdu abiturientai ir studentai „savaime“ (I8) pasirinks specialybes, kurios atitinka jų ir darbdavių poreikius.

Rinkos savireguliaciją galėtų paspartinti valstybės valdžios iniciatyva – įgyvendinti arba tęsti tam tikrų institucijų reformą. Šiuo atveju valstybės valdžios vaidmuo būtų pasyvus, ji tiesiog suteiktų institucinius instrumentus suinteresuotosioms šalims susiderinti interesus ir užtikrintų „pastovią apykaitą“ (I14) tarp darbdavių, mokymo įstaigų ir jų valdymo organų. Šiuo atveju, pirma, būtina stiprinti mokinio ir studijų krepšelį, kas reikštų, kad „viskas, aplinkos lėšos, infrastruktūros lėšos, viskas viskas eitų paskui studentą“ (I1). Tai paskatintų profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigų veiklos kokybės gerinimą ir glaudesnius santykius su darbo rinka, o „neproduktyviems arba neefektyviems universitetams ar mokykloms“ turėtų būti leidžiama „bankrutuoti, užsidaryti“ (I1). Antra, siekiant glaudesnio mokymo bei studijų įstaigų ir darbdavių tarpusavio bendradarbiavimo būtina didinti mokomųjų praktikų reikšmę studijų programose. Tam valstybės valdžia „turėtų įpareigoti“ mokymo įstaigas „taip formuoti studijų programas“ (I8), kad praktikos jose užimtų didesnę vietą.

Antrajame kaitos prioritete pabrėžiama būtinybė plėsti valstybės valdžios vykdomą koordinavimą – identifikuoti ir prognozuoti darbo rinkos poreikius, formuoti specialistų užsakymus profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistemai ir taip sudaryti sąlygas tokiai mokymo įstaigų absolventų įgūdžių struktūrai, kuri atitiktų darbo rinkos poreikius. Pagrindinis valstybės valdžios instrumentas turėtų būti atitinkamas valstybės remiamų studijų krepšelių skirstymas tarp švietimo lygmenų ir atskirų specialybių. Teigiama, kad valstybės valdžia turi „imtis lyderystės“ (I21), „iširti poreikį, kas reikalinga valstybei, ir remti tas studijas, kurios reikalingos valstybei“ (I2), „krepšelinę sistemą“ „orientuoti į tam tikrus mokslus“ (I14), kurių specialistų poreikis darbo rinkoje yra didelis. Valstybės valdžia taip pat turėtų koordinuoti „įsidarbinamumo pagal profesiją monitoringo sistemos“ sukūrimą bei funkcionavimą ir remiantis ja mokymo ir studijų įstaigų finansavimą susieti su „absolventų įsidarbinamumu pagal įgytą specialybę“ (I20). Šiame kaitos prioritete valstybės valdžios vykdomas reguliavimas matomas kaip veiksmingesnė alternatyva rinkos savireguliacijai, kurioje ryškūs svyravimai, be to, „atitiktis darbo rinkoje yra toks labai reliatyvus dalykas“, tad būtinas valstybės „planavimas“, „užsakymo principas“, „valstybės ateities“ (I25) matymas. Tačiau kituose dokumentuose tolesnė

valstybės valdžios vykdomo koordinavimo plėtra vertinama atsargiau. Šiuo atveju pabrėžiama, kad valstybės prognozavimas ir reguliavimas gali būti veiksmingas tik iki tam tikro lygio, kiek tai yra susiję su „tam tikrų rėžių“ apibrėžimu, kad „taip neatsitiktų, kad visos valstybės finansuojamos vietos pasidaro teisininkai ir ekonomistai“ (18). Valstybė savo remiamus studijų krepšelius turi paskirstyti tarp studijų krypčių taip, kad atspindėtų bendrą „tendenciją“, bet „daugiau nereikia“, nes „prognozuoti yra labai sudėtinga“, yra „ribotos galimybės“ prognozuoti, „kiek čia reikės teisininkų, kiek reikės filologų ir kiek reikės medikų“, o klaidos tikimybė didelė, nes „juk kalbame apie šešių metų laikotarpį, jeigu tai yra magistro laipsnis“ (18). Jei prognozės pasirodytų netikslios, „tada valstybė sukurs didžiules gvardijas bedarbių“ (18), už kuriuos ji bus atsakinga, nes formuodama studijų pasirinkimus bus suteikusi tam tikrus užimtumo lūkesčius.

Balanso kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose, siekiant profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų balanso darbo rinkos poreikių geresnio atitikimo kontekste, numatomas vienas prioritetas – valstybės vykdomo koordinavimo stiprinimas, o rinkos koordinavimo plėtra diskurse nėra svarstoma. DP Seimo rinkimų programoje (D3) pabrėžiama, kad turi būti mažinami tie profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sektoriai, kurie „neatitinka visuomenės poreikių“ ir darbo rinkos. Šiuo tikslu turi būti: didinamas profesinio mokymo patrauklumas ir nauda visuomenei; profesinis mokymas turi būti integruojamas į bendrojo lavinimo mokyklų programas, kad būtų sudarytos sąlygos moksleiviams mokykloje įgyti darbininkišką specialybę, kurią galėtų vėliau tobulinti profesinėje mokykloje, o ją baigus siekti aukštesnio mokslo; profesinio mokymo įstaigos turi būti asocijuojamos su kolegijomis, siekiant tarpusavio veiklos derinimo. Analogiškai balanso tarp profesinio mokymo ir aukštojo mokslo lygmenų kaitos prioritetai pateikiami 16-osios Vyriausybės programoje (D4). Joje teigiama, kad vyriausybė užtikrins „dermę“ tarp profesinio mokymo įstaigų ir kolegijų bei tarp kolegijų ir universitetų; skatins profesinio mokymo sektoriaus plėtrą, kad būtų „sureguliuotas“ vidurinį išsilavinimą įgijusių asmenų skaičiaus santykis profesinio mokymo įstaigose, kolegijose ir universitetuose; didins kolegijų ir profesinio mokymo įstaigų tarpusavio veiklos derinimą, profesinio mokymo įstaigas „susiejant“ su kolegijomis (atkartojama iš D3). Valstybinėje švietimo strategijoje (D13) pabrėžiama, kad toliau turi būti skatinamas balansas tarp universitetinio, kolegijinio ir profesinio išsilavinimo. Pateikiamas konkretus profesinio mokymo įstaigose įgyjančiųjų vidurinį išsilavinimą dalies didėjimo tikslas – nuo 28,4 proc. 2013 m. iki 33 proc. 2017 m. ir 35 proc. 2020 m. Kaip teigiama ŠMM strateginiame veiklos plane (D14), šį tikslą pasiekti gali būti sudėtinga, nes taip pat šiek tiek didės asmenų su aukštuoju išsilavinimu dalis.

4.3. Įmonių valdymo diskursas

Tema „Įmonių valdymas“ apima keturias kategorijas – „Kapitalo rinka“, „Įmonių valdymo struktūra“, „Akcininkų interesų atstovavimas“ ir „Suinteresuotų grupių interesų atstovavimas“.

4.3.1. Kapitalo rinkos diskursas

Kategorija „Kapitalo rinka“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina reguliuojamos ir nereguliuojamos kapitalo rinkų išsivystymą Lietuvoje ir kokius numato jų plėtros prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 35 interviu ir 18 organizacijų dokumentų.

Kapitalo rinkos vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose reguliuojama kapitalo rinka Lietuvoje vertinama kaip neišsivysčiusi. Pažymima, kad akcijų rinka Lietuvoje yra „neegzistuojanti“, nes jos „likvidumas yra minimalus“ ir „per pastarąjį dešimtmetį“ tik labai nedaug įmonių padarė „pirminį viešą siūlymą“, o obligacijų rinka „tiesiogine to žodžio prasme neegzistuoja“, nes „įmonės neturi galimybių pasiskolinti, išleisdamos obligacijas“ (I8). Teigiama, kad žemo reguliuojamos kapitalo rinkos išsivystymo padariniai matomi „visose ekonominėse dimensijose“. Įmonės negali diversifikuoti savo galimybių pasiskolinti ir pritraukti kapitalo ir dėl to yra apribotos vienintelio šaltinio – bankų, tačiau pastariesiems susidūrus su finansiniais sunkumais, „visiškai neturi finansavimo šaltinio“. Be to, mažinamas įmonių „plėtros potencialas“ bei daromas „didžiulis neigiamas poveikis“ darbo vietų kūrimui ir valstybės konkurencingumui.

Išskiriamos dvi, makro- ir mikrolygmens, priežastys, lemiančios žemą reguliuojamos kapitalo rinkos išsivystymą. Makrolygmenyje tai siejama su rinkos „seklumu“, kai maža kapitalo pasiūla ir maža paklausa daro neigiamą poveikį viena kitai arba, kaip įvardijama, „gaunasi eilinis uždaras ratas, kaip dažnai būna ekonomikoje“ (I24). Vertybinių popierių biržoje nėra kapitalo pasiūlos, nes „ten nėra investuotojų“, tačiau investuotojų kaip tik „nėra dėl to, kad nėra į ką investuoti“ ir tai ypač galioja didesniems investiciniams fondams, nes „jie neturi ką pirkti, nes čia nepakankamas likvidumas“ (I8).

Mikrolygmenyje akcentuojami du svarbūs aspektai. Pirma, įmonės nejaučia poreikio finansuoti savo veiklą reguliuojamos kapitalo rinkos teikiamais instrumentais, nes daugiausia naudojasi finansinių institucijų paslaugomis arba turi pakankamai savo vidinių finansinių resursų. Teigiama, kad Lietuvoje yra priešinga situacija, nei JAV, kur įmonės „pasiskolina daugiau išleisdamos obligacijas į biržą, negu pasiskolina iš finansinių institucijų“, o Lietuvoje net ir tos įmonės, kurios yra įtrauktos į vertybinių popierių biržos sąrašus, „jos labai mažai pritraukia kapitalo“ (I8). Šis požiūris pagrindžiamas „verslininkų apklausa“, pagal kurią „didesnė bendrovių dalis nemato problemos“ dėl savo veiklos finansavimo, nes „nemažai“ jų savo veiklą finansuoja iš savo resursų – „uždirba nemažai pelno ir tada tą pelną reikia kažkur

investuoti arba reinvestuoti į savo veiklą“ (I9). Antra, daugelis įmonių Lietuvoje nesinaudoja vertybinių popierių birža kaip skolinimosi ir prekybos įmonių nuosavybės teisėmis institucija, nes ji joms yra nepriimtina dėl į sąrašus įtrauktoms įmonėms keliamų finansinio skaidrumo reikalavimų. Šiuo atveju įmonės prisibijo reikalavimo „viešinti savo finansinius rodiklius“ (I17) ir tai galimai susiję su šešėline veikla. Įmonės įvertina, kad skaidrumo kaštai yra didesni, nei gaunama nauda, nes skaidrumas reiškia, kad „turi atsilapoti“, turi teikti finansines ataskaitas, „kažkas tose ataskaitose gali pamatyti keistų dalykų, pradėti klausti nepatogių klausimų“, todėl „geriau dėl šventos ramybės nebūti [vertybinių popierių biržoje]“ (I24). Tokia įmonių motyvacija ir iš to kylantis elgesys, manoma, yra paplitęs, nes „daug didelių įmonių yra pasitraukę iš biržos, nes tie skaidrumo reikalavimai, ir tie kaštai, susiję su tuo skaidrumu, buvo didesni“ (I24).

Nereguliuojamos kapitalo rinkos Lietuvoje (tai yra privačiais sandoriais grįstos prekybos įmonių nuosavybės teisėmis) išsivystymas interviu dokumentuose taip pat vertinamas kaip menkas. Tačiau, pabrėžiama, pamažu daugėja tokių sandorių, kuriais perkama įmonių valdymo teisę suteikianti akcijų dalis, o pirkėjai yra investuotojai, kurie „ateina su bankų pinigais ar ateina su kokia nors kitokia logika“, „keisdami vadybą“ (I4) siekia pagerinti įsigytos įmonės veiklos rezultatus ir ją pardavę uždirbti. Tokie investuotojai įvardijami kaip rizikos kapitalo fondai, tačiau jų veiklos mastas, nors ir plečiasi, tačiau lėtai, „jie labai sunkiai sau skinasi kelią“ ir prognozuojama, kad tokie sandoriai „nebus labai išplėtoti“ (I9).

Kapitalo rinkos vertinimas organizacijų dokumentuose

Kapitalo rinka – reguliuojama ir nereguliuojama – nėra plačiai artikuluojama organizacijų dokumentuose, o jos svarbos ir išsivystymo Lietuvoje vertinimas pateikiamas trijuose iš jų. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) apibendrintai teigiama, kad išvystyta kapitalo rinka yra svarbi užtikrinant įmonių augimo finansavimą nebankiniais finansavimo šaltiniais, ji padeda mažinti įmonių priklausomybę nuo bankų. Dokumente taip pat skiriamas atskiras dėmesys reguliuojamai ir nereguliuojamai kapitalo rinkoms. Pirmosios atveju pabrėžiama, kad įtraukus valstybės valdomas įmones į vertybinių popierių biržos sąrašus, padidėtų jų skaidrumas ir pagerėtų valdymas. Antrosios atveju teigiama, kad ankstesnės vyriausybės „pastangomis“ ir „lėšomis“ buvo „suaktyvinta“ privataus kapitalo rinka, akcentuojama didelė rizikos kapitalo fondų svarba, nes jie „į įmones atneša vadybinius gebėjimus, neformalizuotą kontrolę ir motyvaciją augti“. Pažymima, kad per ankstesnę vyriausybės kadenciją buvo priimtas Ūkinių bendrijų įstatymas, kuris sukūrė „palankiausią aplinką Baltijos šalyse“ tokiems fondams veikti, vyriausybės „pagalba“ Lietuvoje veiklą pradėjo keletas privačių rizikos kapitalo fondų.

Inovacijų plėtros programoje (D6) taip pat akcentuojama didelė rizikos kapitalo svarba, nes jis sudaro sąlygas novatoriškų įmonių plėtrai ir suteikia joms galimybę sukurti geras darbo

vietas. Tačiau dokumente pripažįstama, kad bendras rizikos kapitalo rinkos išsivystymas lieka nedidelis ne tik Lietuvoje, bet ir visame „Baltijos regione“, kuriame rizikos kapitalo rinkos vystymosi stadija yra „gana ankstyva“ ir tai parodo „mažiausios“ ES rizikos kapitalo investicijos BVP dalimi.

Nacionalinė pažangos programa (D18) netiesiogiai pripažįsta žemą bendrą kapitalo rinkos išsivystymą ir pabrėžia svarbų vyriausybės vaidmenį 2007–2013 m. ES paramos priemonėmis „efektyviai“ spendžiant įmonių, ypač smulkių ir vidutinių, finansavimo problemas, pasitelkiant „finansų inžinerijos priemones“, kurios apimtų lengvatines paskolas, garantijas, investicijas į akcinį kapitalą, taip pat kitas nei subsidijos paramos formas. Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad buvo pastebėti šalutiniai įmonių (ypač didelių) finansavimo gerinimo subsidijomis efektai, pasireiškiantys kaip „privatų investicijų išstūmimo efektas“, tai yra subsidijos mažina paskatas įmonėms investuoti ir pritraukti privatų kapitalą, „iškreipia konkurenciją“ tarp įmonių.

Kapitalo rinkos kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose, kuriuose kalbama apie kapitalo rinkos Lietuvoje plėtros galimybes, didesniu prioritetu laikoma reguliuojamos kapitalo rinkos plėtra. Nors pažymima, kad Lietuvos rinka yra „maža“ ir „sudėtinga tikėtis kažko tai labai labai stebuklingo, kad akcijų rinka bus labai gyva“, nes „didelės akcijų rinkos“ yra didelių valstybių „prerogatyva“ (I24), tačiau jos plėtra Lietuvoje neišvengiamai vyks. Ši plėtra ne tik prisidės prie aukščiau įvardytos įmonių finansavimo problemos sprendimo, bet ir žymės pozityvią įmonių valdymo kaitą, nes į vertybinių popierių biržos sąrašus įtrauktos įmonės „paprastai yra skaidresnės“, „labiau matomi jų rezultatai“, didesnė „tikimybė, kad jos ne šešėlyje“ (I17).

Išskirtini du požiūriai į reguliuojamos kapitalo rinkos Lietuvoje plėtrą. Pagal pirmąjį, jos plėtra turi kilti iš pačių veikėjų – įmonių savininkų ir investuotojų – iniciatyvos ir čia jokios išorinės ar institucinės pastangos nėra reikalingos. Teigiama, kad patys įmonių savininkai turi nuspręsti, kaip organizuoti verslą, „kiek jie nori įsileisti kitų į tą savo verslą“, o kapitalo rinkos plėtra apskritai neturi būti „ekonominės politikos dalykas“ (I1). Įvardijami du veiksniai, kurie ilgainiui lems savaiminę reguliuojamos kapitalo rinkos plėtrą. Pirmas veiksnys yra „įmonių augimas“ ir „didėjantis kapitalo poreikis“, kurio nebegalės patenkinti „bankai dėl jų strategijos kaitos“, ir tai „neišvengiamai“ (I20) skatins plėtrą. Antras veiksnys – gyventojų pajamų augimas, kuris sukurs „iš rinkos [kylantį] poreikį“ investuoti „tam tikrą lėšų perteklių“ (I4). Nors dabar ši „investuoti galinti terpė“ yra „labai plona“, tačiau ji turi potencialą plėstis.

Antruoju požiūriu, reguliuojamos kapitalo rinkos plėtrai būtinas postūmis iš šalies, kuris padidintų arba kapitalo paklausą, arba kapitalo pasiūlą, tai yra „turi iš pradžių arba atsirasti kapitalas, arba atsirasti poreikis tam kapitalui“ (I8). Teigiama, kad „kaip dažnai būna ekonomikoje, kažkas neišsivystė todėl, kad kažkas turi duoti išorinį postūmį tokiems dalykams,

kad tas įsivažiuotų“ (I24), tad ir šiuo atveju toks postūmis yra būtinas. Pateikiami du konkretūs pasiūlymai šiam postūmiui sukelti. Pirmas pasiūlymas – jam skiriamas didžiausias dėmesys ir suteikiami didžiausi lūkesčiai – susijęs su valstybės valdomų įmonių dalies akcijų įtraukimu į vertybinių popierių biržos sąrašus. Kadangi valstybė ir taip planuoja dalį savo valdomų įmonių privatizuoti, parduodama dalį arba visas nuosavybės teises, išsakomos rekomendacijos ši pardavimą vykdyti per vertybinių popierių biržą. Argumentuojama, kad toks valstybės sprendimas teigiamai paveiktų visos reguliuojamos kapitalo rinkos vystymąsi, nes „valstybės valdomos įmonės yra pakankamai didelis kapitalas“ (I8), tad bent dalies akcijų pardavimas biržoje „pagyvintų kapitalo rinką Lietuvoje“ (I17), „iš karto išaugtų likvidumas“, atsirastų investuoti pasiryžusių investicinių fondų, o „atsiradęs likvidumas“ (I8) paskatintų kitas įmones savo akcijas įtraukti į vertybinių popierių biržos sąrašus. Tačiau vertinant tokio pasiūlymo įgyvendinimo realumą pabrėžiama, kad valstybės valdomų įmonių įtraukimas į biržos sąrašus gali įvykti tik „ateityje“, nes dabar tam nėra pasiruošta dėl dviejų priežasčių. Pirmą, siekiant valstybės valdomų įmonių didesnio patrauklumo ir norint jas įtraukti į biržos sąrašus, būtina „susitvarkyti su jų korporatyviniu valdymu“ (I19), kuris apimtų valdymo modernizavimą, depolitizavimą ir skaidrumo didinimą, nes priešingu atveju, „jeigu jos yra baisiai neskaidrios, neefektyvios, politizuotos“, jas „būtų sunku parduoti“ (I8). Antra, didžiosios valstybės valdomos įmonės šiuo metu įgyvendina strateginius infrastruktūros projektus, „jungtys, sinchronizacija, ten atominę statysim nestatysim, dujų terminalas ir t. t.“, tad valstybė laikosi požiūrio, kad „bent jau pradinėje stadijoje“ „geriau turėti aiškią akcinę struktūrą“, valstybei valdant visą nuosavybę (I19). Esą šiame etape privačių akcininkų atsiradimas apsunkintų „tokių ilgalaikių infrastruktūrinių viešųjų projektų realizavimą“, nes privataus verslo tikslai yra orientuoti į trumpą ir vidutinę trukmę, jis „nori greitesnės gražos“ (I19).

Antras pasiūlymas dėl išorinio postūmio reguliuojamos kapitalo rinkos plėtrai yra susijęs su galimybe įpareigoti privačius pensijų fondus dalį lėšų investuoti Lietuvoje, tačiau šis būdas vertinamas atsargiai. Teigiama, kad tai „gal ir visai neblogas būtų variantas“, nes pensijų fondus „priverstų ieškoti“, kur investuoti ir „taip atsirastų galimybė“ įmonėms „išleisti daugiau akcijų“. Tačiau šis būdas yra „labai kontroversiškas“ ir „reikia labai atsargiai“ tokias priemones naudoti dėl to, kad gali susidaryti tokia situacija, jog pensijų fondai „bus priversti“ investuoti į „labai rizikingus instrumentus“ ir dėl to „nukentės jų rezultatai“, „nukentės pensininkai“ (I8).

Kapitalo rinkos kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose kapitalo rinkos Lietuvoje plėtrai nėra skiriamas didelis dėmesys, tačiau tuose dokumentuose, kuriuose pabrėžiama jos svarba, didesnis prioritetas teikiamas nereguliuojamos kapitalo rinkos – būtent rizikos kapitalo rinkos – plėtrai ir aktyviam

valstybės valdžios dalyvavimui joje. Toks prioritetas kontrastuoja su interviu dokumentuose vyraujančiu reguliuojamos kapitalo rinkos plėtros prioritetu.

TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) teigiama, kad vyriausybė turi „aktyviai veikti“ per rizikos kapitalo fondus ir juos pasitelkusi į įmonių kapitalą investuoti paramos verslui lėšas. Šiuo tikslu „efektyviai veikusi“ investicijų ir verslo garantijų įmonė „Invega“ turi būti laipsniškai pertvarkoma į „fondų fondą“, kuris perimtų Europos investicinio fondo administruojamas finansines ir rizikos kapitalo priemones. Vyriausybės veikimo per rizikos kapitalo priemones prioritetas akcentuojamas ir Inovacijų plėtros programoje (D6), pagal kurią vyriausybė, veikdama per Baltijos inovacijų fondą ir per „Invegą“, prisideda prie rizikos kapitalo plėtros ir padeda spręsti verslo finansavimo problemas, o ateinantį finansinį 2014–2020 m. laikotarpį finansų inžinerijos priemonės, skirtos rizikos kapitalo investicijoms, gali tapti svarbia ekonomikos varomąja jėga. Nacionalinės pažangos programoje (D18) teigiama, kad 2014–2020 m. finansiniame laikotarpyje vyriausybė, veikdama per rizikos kapitalo fondus, sieks palengvinti įmonių prieigą prie finansavimo šaltinių, šiems fondams investuojant į įmonių akcinį kapitalą, privilegijuotąsias akcijas ar teikiant subordinuotas paskolas.

Reguliuojamos kapitalo rinkos plėtros svarba artikuliuojama dviejuose organizacijų dokumentuose. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) teigiama, kad turi būti sudarytas „ilgalaikis – 2–5 metų planas“, pagal kurį dalis valstybės valdomų įmonių akcijų būtų „palaipsniui“ įtrauktos į akcijų biržos sąrašus, tai ne tik pagerins šių įmonių skaidrumą ir valdymą, bet taip pat „duos naujos finansinės energijos biržai“. ŪM strateginiame veiklos plane (D8) pabrėžiama, kad siekiant didinti įmonių finansavimo šaltinių ir priemonių spektrą, reikalinga tobulinti gyventojų privačių santaupų investavimo į ekonomiką mechanizmą.

4.3.2. Įmonių valdymo struktūros diskursas

Kategorija „Įmonių valdymo struktūra“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina įmonių Lietuvoje valdymo struktūrą ir kokius pateikia įmonių valdymo struktūros kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 65 interviu ir 8 organizacijų dokumentų teiginiai.

Įmonių valdymo struktūros vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose įmonių Lietuvoje valdymo struktūra vertinama nevienareikšmiškai. Nors pateikiama pozityvių vertinimų, kad esama įmonių, valdomų pagal vakarietišką valdymo tradiciją – „normaliai“, „vakarietiškame lygyje valdomos“ (I17), kad „Lietuvoje dabar yra nebloga situacija su privačiomis įmonėmis, [...] iš principo, jos atitinka klasikinį įmonių valdymo modelį“ (I18), tačiau daugumoje atvejų pateikiami itin negatyvūs vertinimai. Pabrėžiama, kad „didelės dalies vidutinių ir mažų įmonių“ Lietuvoje „valdymo struktūra“ „nėra labai pažangi“, „įmonių valdymo evoliucijos lygmuo“ yra „žemas“, o

„dažniausiai pasitaikanti“ įmonės forma yra tokia, kurios valdymo struktūrą sudaro direktorius ir akcininkai, kurie direktorių skiria, jam formuluoja tikslus ir „jį prižiūri vienaip ar kitaip“, tačiau jos „apskritai neturi“ tokių valdymo organų kaip valdyba ar stebėtojų taryba (I8). Atkreipiamas dėmesys, kad istoriškai valdymo aspektu Lietuvos įmonės yra tarpinėje būsenoje tarp šeimos įmonių ankstyvajame kapitalizme ir viešųjų korporacijų šiuolaikiniame kapitalizme – „mes esame tokiam pasimetime tarp XIX vs. XXI a.“, nes „mes neturim daug didelių korporacijų, kurios būtų akcionuotos“, tačiau „mes daugiau turim tokias uždaresnes, šeimų valdomas korporacijas“ (I24), „savininkų arba savininkų atžalų valdomas įmones“ (I15).

Nepažangiai įmonių valdymo struktūrai priskiriami neigiami padariniai tiek pačių įmonių veiklai, tiek visai ekonomikai. Pabrėžiama, kad tai „lemia“ žemesnį įmonių efektyvumą ir konkurencingumą, jos „ne taip greitai“ gali reaguoti į besikeičiančią pasaulinę situaciją, jos gali pasirinkti „ilgalaikę kryptį“, kuri „akivaizdžiai galbūt prasilenkia su pasaulinėmis tendencijomis“ ir „neužtikrina įmonės ilgalaikio išlikimo“ (I8), jos gali pernelyg koncentruotis į trumpalaikius tikslus, jos labiau linkusios „savam liūne užsislėsti ir nematyti, kas vyksta aplink“ (I24). Poveikis visai ekonomikai yra „neigiamas“, tačiau pažymima, kad šį poveikį „kiekybiškai pamatuoti“ ir išreikšti užimtumo, bendrojo vidaus produkto ar užsienio prekybos parametrais „yra labai sunku“ (I8).

Nepažangią valdymo struktūrą turinčios įmonės interviu dokumentuose charakterizuojamos trimis „simptominiiais“ (I4) bruožais: tai koncentruotas valdymas, akcininkų negebėjimas derinti interesų ir nepalankios nuostatos pasyvaus smulkiojo akcininko atžvilgiu. Pirmas bruožas – didelė įmonių valdymo koncentracija – artikuluojamas plačiausia. Valdymo koncentracija suprantama kaip įmonės kontrolės nuosavybės teisių lygmenyje ir veiklos valdymo lygmenyje sutelkimas viename asmenyje, įskaitant ir tuos atvejus, kai tas pats asmuo disponuoja kontroline nuosavybės teisių dalimi, užima valdybos pirmininko ir įmonės vadovo pozicijas. Teigiama, kad Lietuvoje „sąlyginai nedaug įmonių [...], kuriose yra samdomi direktoriai“ (I15), o „didžiąsias dalis“ verslą vykdančių žmonių priimtinausia verslo organizavimo forma yra uždaroji akcinė bendrovė, turinti „vyraujančią akcininką“, o visi kiti yra „vienokie arba kitokie priedai“ (I4). Pabrėžiama, kad „pasaulinėje praktikoje“ ir „modernioje *corporate governance* teorijoje“ toks itin koncentruotas įmonių valdymas nėra laikomas „moderniu“ (I8), išskiriamos kelios jo lemiamos implikacijos. Pirmą, tokiose įmonėse neiškyla agentavimo problemų – „savininko ir samdinio problemos mažiau aštrios, nes samdinys ir savininkas yra tas pats“ (I24). Antra, tokiose įmonėse visas sprendimų priėmimo procesas yra sukcentruotas viename asmenyje, tačiau toks asmuo, būdamas ir akcininkas, ir vadovas, „negali visiškai objektyviai ir tikslus kelti, ir juos įgyvendinti“ (I8). Dėl to tokie sprendimai „rizikingesni“ ir „gerokai silpnesni už galimus bendrus kolektyvinius sprendimus“ (I4). Trečia,

tokios įmonės nepatiria „pakankamo“ iš išorės kylančio „spaudimo jų evoliucionavimui [ir] efektyvumo didinimui“, kokią patiria įmonės iš savo akcininkų tais atvejais, kai akcininkai yra atskirti nuo tiesioginio įmonės valdymo. Šiuo atveju pažymima, kad tokiose „uždarose sistemose entropijos daugėja“, nes „tu užsidarai savyje“, „nejauti išorinių impulsų kažką tvarkytis“ ir dėl to „palaiptiesiems gali išsigimti“ (I24). Ketvirta, tokios įmonės yra „uždaresnės“ ir tai leidžia spręsti informacines problemas, susijusias su šešėline veikla – „uždaresnis valdytojų ratas gali lengviau susitarti dėl schemų“, susijusių su „mokesčių vengimu, susitarimais dėl kainų, kokiais nors konkurencijos ribojimais ir pan.“ (I24).

Antras nepažangią valdymo struktūrą turinčių įmonių Lietuvoje bruožas yra daugelio įmonių akcininkams būdingas negebėjimas suderinti interesų ir priimti kolektyvinių sprendimų, dėl ko dažni akcininkų nesutarimai, pasibaigiantys dalies įmonių skilimu arba bankrotu. Teigiama, kad „mes versle nekultivuojame bendruomeniškumo“ ir „nesuprantame, kad gali būti savininkai su įvairiais tikslais“, t. y. vienu interesas gali būti verslą „vystyti“, o kitų – jame „pasyviai dalyvauti“, visiems yra taikomas „vienodas kurpalius“ ir tai „dažniausiai atveda prie to, kad nebegalima suderinti vidinių interesų arba vidinių ambicijų“ ir tada vyksta „toks natūralus verslų skaidymasis“, per kurį jie „silpnėja“ (I4). Taip pat pažymima, kad konfliktų neišvengdavo („buvo labai tipiškas dalykas“) ir įmonės, kurios turėdavo keletą panašaus svorio akcininkų, tačiau atėjus „tam tikrai [įmonių] brandai“, „sėkmei“ ir prasidėjus „dalybų metui“, akcininkai „nesugebėdavo suvaldyti savo ambicijų“ ir įmonės dažnai „skildavo“, „pralaimėdavo pats verslas“, „akcininkų nelikdavo“ (I4). Kaip iliustracija pateikiami bankrutavusių įmonių pavyzdžiai, „Vingio“, „Ekranas“ pavyzdys“, „buvo keletas [kitų] kompanijų“, „daug tokių [pavyzdžių]“, kurių bankrotą tarp kitų priežasčių „didele dalimi“ lėmė ir „akcininkų susiskaldymas“, „susipyko akcininkai“ (I10).

Trečias bruožas yra vyraujančios nepalankios nuostatos pasyvaus smulkiojo akcininko atžvilgiu. Teigiama, kad „didžioji dalis verslo“ vadovaujasi požiūriu, jog smulkieji akcininkai „pakenčiami ir reikalingi“ tol, kol jie „aktyviai dalyvauja“ įmonės veikloje, t. y. užima joje pareigas, ir „labai sunkiai“ yra „įsivaizduojamas“ akcininkas, kuris „savo metu investavo į verslą“ ir „norėtų dabar pasitraukti, išlaikyti savo akcijų dalį“, „gauti dividendus arba tikėtis kylančios akcijų vertės“ (I4).

Interviu dokumentuose išskiriami dar keli įmonių Lietuvoje valdymo struktūros bruožai, kurie būdingi išskirtinai valstybės valdomoms įmonėms. Jų valdymas laikomas politizuotu ir neorientuotu į ekonominius rezultatus, valdyme tiesiogiai dalyvauja šių įmonių steigėjai, t. y. ministerijos ar kitos valdžios įstaigos, o valdymo lygiai neatskirti. Teigiama, kad valstybės valdomos įmonės turi „labai mažai savarankiškumo“ ir „mažai orientacijos į normalius ekonominius rodiklius“, bet jose yra „daug telefoninio tokio valdymo iš ministrų kabineto“

(I19), jų valdymui būdingas „politinis kišimasis“ ir „kėdžių perstumdymas“, vadovaujantis „politiniu lojalumu“, o ne keliamais „ekonominiais uždaviniais“ (I10), valdybų sudarymo principai yra „pakankamai neskaidrūs“, valdybos pasižymi „didele kaita“, kuri susijusi su „politiniais ciklais“, bet ne su valdybos narių „darbo kokybe ir pasiekiamais rezultatais“ (I8), jų valdymo organai nebūtinai „atstovauja savininko, tai yra valstybės interesą“, bet „kartais praslysta tas partinis interesas“ (I15). Taip pat pažymima, kad prieš keletą metų buvo bandoma įgyvendinti valstybės valdomų įmonių valdymo reformą, kuria siekta į įmonių valdybas įtraukti nepriklausomus ekspertus, įmonėms kelti didesnius ekonominius uždavinius, tačiau „dėl politinių jėgų įtakojimo“ reformos „vis tik nesiryžta“ įgyvendinti, ir netgi nepriklausomų ekspertų paskyrimas į valdybas „labai dažnai politizuojamas“, jos „išardomos“, jų nariai „keičiami kitais“ (I10).

Įmonių valdymo struktūros vertinimas organizacijų dokumentuose

Įmonių Lietuvoje valdymo struktūros ir įmonių valdymo organų, apimančių valdybą ir stebėtojų tarybą, vertinimą pateikia tik vienas organizacijų dokumentas. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) konstatuojama, kad Lietuvos privataus sektoriaus įmonėms „dar labai trūksta [...] bendrovių valdysenos kultūros“ bei pabrėžiama, kad valdyba yra svarbus įmonių „gero valdymo“ elementas, nes tokių įmonių veikla skaidresnė, jose priimami sprendimai efektyvesni, jos susiduria su mažesne rizika, tokia įmone „gali labiau pasitikėti tiek kiti verslai, tiek ir valstybės institucijos“.

Įmonių valdymo struktūros kaita interviu dokumentuose

Daugelyje interviu dokumentų įmonių valdymo struktūros kaita matoma kaip problemiška dėl to, kad nors kaitos prioritetas yra aiškus – artėjimas „vakarietišku korporacijų“ įmonių valdymo struktūros link, tačiau būdai, kaip šį procesą paskatinti ir pagreitinti, yra sunkiai įvardijami. Pavyzdžiui, teigiama, kad „aš negaliu pasakyti, ką mes čia galėtume padaryti, kad pagreintintume procesą“ (I24). Taip pat pabrėžiama, kad perimant „vakarietišku korporacijų“ įmonių valdymo praktikas, būtų siektina neperimti „pačių blogiausių praktikų“, kurios būdingos daugeliui „didžiųjų korporacijų“ (I24), net ir turinčių šiuolaikinę įmonių valdymo struktūrą. Šios blogosios praktikos apima orientaciją į trumpalaikius tikslus („trumparegiškumą“), savo veiklos kaštų perleidimą visuomenei (pavyzdžiui, aplinkos teršimą) ir rentos paieškas. Įmonių Lietuvoje valdymo struktūros kaita matoma kaip sudėtinga problema dėl to, kad, kaip pripažįstama, ji yra ne formalių institucijų trūkumo problema, bet naudojimosi jomis ir neformalių institucijų egzistavimo problema, tai yra nepažangią įmonių valdymo struktūrą lemia ne formalių institucijų trūkumas – manoma, kad jų yra pakankamai, bet tai, kad įmonės nesinaudoja esamomis formaliomis institucijomis bei nesikeičia tam tikros neformalios institucijos, kurios apibrėžiamos kaip esama įmonių valdymo „tradicija“ ar „kultūra“. Viena iš tokių neformalių

institucijų, formuojanti nepalankias nuostatas pasyvaus akcininko atžvilgiu, laikytina kliūtimi reguliuojamos kapitalo rinkos plėtrai.

Valstybės valdžios vykdomas įmonių valdymo formalus reglamentavimas laikomas tinkamu ir pakankamu, o papildomas reguliavimas, ypač įpareigojimas steigti įmonių valdymo organus, pavyzdžiui, valdybas, nereikalingu, nors tokių iniciatyvų esama. Pabrėžiama, kad privačiam verslui „teisinės bazės yra užtekčiai“ (I10), „sunku pasakyti“, kokių dar „papildomų institucinių sprendimų“ (I17) reikėtų, o papildomas valstybės reguliavimas gali „gesinti iniciatyvą“ (I10) įmonėms pasirinkti veiksmingiausias įmonių valdymo priemones ir „gali būti perteklinė reguliacinė biurokratinė našta“, kuri „daug naudos nesukurs“ (I8), tad nesena („mums esant valdžioje“) valstybės valdžios iniciatyva įvesti tam tikro dydžio įmonėms privalomas valdybas ir stebėtojų tarybas „nerado pritarimo tarp verslo bendruomenės“ (I21). Apskritai, pabrėžiama, valstybės valdžios požiūriu, įmonių valdymas nėra svarbus ekonominės politikos objektas („nėra toks valstybės politikos labai, labai svarbus objektas, kuriam būtų skirta daug dėmesio“ (I19)) ir ji visas būtinas institucines sąlygas jau yra sukūrusi, padariusi viską, „kas nuo mūsų priklauso“ (I22).

Nors įmonių valdymo struktūros kaita matoma kaip problemiška, kai kuriuose interviu dokumentuose pripažįstama, kad yra pozityvios kaitos požymių, kuriuos lemia keletas veiksnių. Pirma, įmonių valdymo struktūra gerėja dėl kartų kaitos, nes „verslo bendruomenėje atsiranda jaunų žmonių, kurie žiūri kitaip į tuos dalykus, tai korporatyvinis valdymas tikrai gerėja“ (I17). Be to, kaitą pozityviai veikia pastebimas įmonių akcininkų pasitraukimas iš aktyvios veiklos, nes tai skatina „susimąstyti apie verslo kontrolę, [...] kaip turėtų būti formuojama įmonės valdyba profesionalų, kaip turėtų būti renkami administracijos vadovai“ (I21). Antra, kaitai teigiamą postūmį suteikia įmonių valdymo žinių sklaida, kurią vykdo prieš keletą metų įsteigta asociacija „Baltic Institute of Corporate Governance“. Ji moko įmonių vadovus ir savininkus, kaip „išsiskiria valdymo funkcijos skirtinguose lygmenyse – nuo įmonės vadovo iki valdybos, iki stebėtojų tarybos ir iki akcininkų“ (I8). Teigiama, kad institutas turi „labai nemažai absolventų“ ir jame studijavo „didžioji dalis“ „didžiųjų įmonių“ ir kai kurių valstybės valdomų įmonių vadovų. Trečia, išorines paskatas įmonių valdymo struktūros kaitai teikia bankai bei verslo partneriai Vakarų valstybėse. Bankai, vertindami skolinimosi įmonei riziką ir nustatydami jos „kredito reitingą“ ir „skolinimosi kainą“, „vis dažniau atsižvelgia“ į tai, koks yra įmonės „*corporate governance* lygis“ (I8), tai yra, ar ji turi valdybą, stebėtojų tarybą, kokie yra santykiai tarp valdymo organų, kaip skiriami nariai ir panašiai; šie rodikliai parodo „įmonės evoliucijos lygmenį“ ir kartu jos „gebėjimą vykdyti finansinius įsipareigojimus ateityje“ (I8). Verslo partnerių Vakarų valstybėse valdymo struktūra tampa geru pavyzdžiu ir paskata

įmonėms Lietuvoje, pastarosioms siekiant tapti „panašiai organizuotomis bendrovėmis“ ir „labiau suprantamesnėmis“ (I18).

Kaip atskira problema išskiriama valstybės valdomų įmonių valdymo struktūros kaita, čia pabrėžiami du aspektai. Pirma, valstybės valdomų įmonių valdymo struktūros reforma, ypač ruošiantis jų įtraukimui į vertybinių popierių biržos sąrašus, pagerintų šių įmonių ekonominį efektyvumą, tad būtina siekti nepolitizuoto jų valdymo ir didesnės orientacijos į ekonominius rezultatus, taip priartinant jų valdymą prie „privataus verslo praktikos“ (I19). Tai apimtų „standartinių įmonių valdymo institutų“ (I19), tokių kaip stebėtojų taryba, valdyba ir įmonės vadovybė, sukūrimą; apibrėžimą „labai aiškių valdybos skyrimo principų“ ir „atskaitomybės standartų“ (I8), įskaitant „nepriklausomų valdybos narių“ (I17) skaičiaus didinimą; valstybės kaip akcininko mokymąsi „apibrėžti strateginius uždavinius“ (I19), kurių įmonės turi siekti. Antra, valstybės valdomų įmonių valdymo struktūros reforma parodytų valstybės valdžios lyderystę („katalizuotų procesus“ (I21)) ir taptų pavyzdžiu analogiškai kaitai privataus sektoriaus įmonėse.

Įmonių valdymo struktūros kaita organizacijų dokumentuose

Dėmesys įmonių valdymo struktūros kaitai skiriamas trijuose organizacijų dokumentuose. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) išskiriami du kaitos prioritetai. Pirma, vyriausybė turi teikti paskatas privataus sektoriaus įmonėms diegti šiuolaikines įmonių valdymo praktikas, ypač steigti valdybas. Tam būtinas Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimas, kuris leistų „efektyviau“ veikti bendrovių valdyboms, „lengviau“ jas formuoti ir apmokėti už darbą. Taip pat vyriausybė, siekdama įmonėms parodyti „tinkamų valdybų funkcionavimo naudą“, įmonėms, kurios, pavyzdžiui, turi valdybas su nepriklausomais nariais, galėtų skirti mažesnės rizikos įvertinimus priežiūros institucijų sistemose ir papildomus balus pretenduojant į struktūrinės paramos lėšas. Antras kaitos prioritetas apima „geros valdymo praktikos“ įgyvendinimą valstybės valdomose įmonėse, kartu tai galėtų veikti kaip „katalizatorius“ privataus sektoriaus įmonėms. Valstybės valdomų įmonių valdymo reforma yra taip pat akcentuojama Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5) ir ŪM strateginiame veiklos plane (D8), kuriuose keliamas tikslas, kad per tam tikrą laiką – „po 6 mėnesių nuo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo pakeitimų įsigaliojimo“ – visose valstybės valdomose įmonėse turi būti sudaromos valdybos ir jose turi būti nepriklausomų narių.

4.3.3. Akcininkų interesų atstovavimo diskursas

Kategorija „Akcininkų interesų atstovavimas“ įmonių valdymo organuose apima dvi subkategorijas (S41-S42), kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina akcininkų interesų atstovavimo įmonių valdymo organuose Lietuvoje mastą ir kokius numato šio atstovavimo kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai

kategorijai buvo priskirti 6 interviu teiginiai ir nebuvo priskirtas nei vienas organizacijų dokumentų teiginys.

Akcininkų interesų atstovavimo vertinimas ir kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išreiškiamas vieningas požiūris, kad akcininkų interesų atstovavimas įmonių valdymo organuose yra vyraujantis. Teigiama, kad „dabar labiausiai yra atstovaujami akcininkų interesai“, o įmonių „valdybos ir vadovai yra suinteresuoti būtent akcininkų interesais“ (I8); „akcininko poreikiai“ yra tenkinami pirmiausiai“ (I17); „tikslai akcininkų“ (I21); „tose struktūrose yra ryškiai atstovaujami savininkai“ (I15); įmonių vadovai „turi akcininkų interesus“ (I10), apibrėžiamus kaip orientacija į pelną. Taip pat pažymima, kad pastebimos („pastaruojų metu girdisi“) akcininkų interesų atstovavimo stiprinimo tendencijos, kurios reiškiasi į įmonių valdybas įtraukiant akcininkų paskirtus nepriklausomus ekspertus „dėl jų gebėjimų, žinojimo, išvalgų“, kurių tikslas „padėti suvaldyti tą turtą“ (I10).

Akcininkų interesų atstovavimo vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentų analizėje akcininkų interesų atstovavimo vertinimo ir kaitos subkategorijoms nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai reiškia, kad Lietuvoje vyraujantis akcininkų interesų atstovavimas nėra vertinamas kaip problemiškas, o jo kaita – nelaikoma valstybės politikos objektu.

4.3.4. Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo diskursas

Kategorija „Suinteresuotų grupių interesų atstovavimas“ įmonių valdymo organuose apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina, kokių mastu įmonių valdymo organuose Lietuvoje atstovaujami kitų, ne akcininkų, suinteresuotų grupių interesai, didžiausią dėmesį skiriant darbuotojų atstovavimui, bei kokius numato šio atstovavimo kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 29 interviu ir 6 organizacijų dokumentų teiginiai.

Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išryškėja dvi gana skirtingos suinteresuotų grupių atstovavimo įmonių valdymo organuose sampratos. Pagal vieną iš jų, suinteresuotų grupių atstovavimas suprantamas kaip tų grupių atstovų tiesioginis dalyvavimas valdybų ar stebėtojų tarybų veikloje narystės ar panašiu pagrindu turint sprendžiamąjį balsą. Šiuo atveju pažymima, kad toks atstovavimas Lietuvoje yra mažas arba jo nėra visai, ir tai taikoma ne tik išorinėms suinteresuotoms grupėms, bet ir darbuotojams („labai retai kada matomas“ (I15)).

Pagal kitą suinteresuotų grupių atstovavimo sampratą, atstovavimas įgyvendinamas ne tiesiogiai dalyvaujant valdymo organuose, bet kolektyvinėmis sutartimis, suinteresuotų grupių įtraukimu į su įmonės valdymu susijusias diskusijas ir konsultacijas, suteikiant joms patariamąjį balsą, taip pat ĮSA priemonėmis. Teigiama, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinant

kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojai įtraukiami į įmonės „veiklos rezultatų“ paskirstymą – jiems kintant keičiasi ir darbuotojų „sąlygos“ (I9). Darbuotojų atstovavimui suteikus diskusijų ir konsultacijų formas, darbuotojų atstovams, nors jie ir „nesėdi“ valdyboje, yra sudaromos galimybės dalyvauti valdybų veikloje – lankytis jų posėdžiuose, jiems vykstant išsakyti nuomonę, dalyvauti diskusijose; taip pat atstovavimas realizuojamas per specialius profesinių sąjungų kartu su įmonių vadovybe organizuojamus renginius (I10). Įmonės, kurios pasitelkia ĮSA priemones, realizuoja plataus rato suinteresuotų grupių, ne tik darbuotojų, interesų atstovavimą (I17). Dar viena įvardijama netiesioginio suinteresuotų grupių atstovavimo įmonių valdymo organuose priemonė – tai nepriklausomos trečiosios šalies įtraukimas į įmonių valdymo organus tam, kad padėtų pasiekti skirtingų grupių interesų pusiausvyrą. Teigiama, kad „jau darosi tradicija, bet ne vienetai“ į įmonių valdybas įtraukti „neutraliusius“ „išorinius“ ekspertus, kurie yra kaip „žaibolaidis“ ir „arbitras“, kad įmonės akcininkai ar vadovas „neperlenktų lazdos pelno siekime ar darbuotojų engime“ (I10).

Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Suinteresuotų grupių interesų atstovavimas įmonių valdymo organuose nėra plačiai artikuluojamas organizacijų dokumentuose, o dėmesys jam skiriamas tik viename jų. Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12) akcentuojamas netiesioginis darbuotojų interesų atstovavimas, šis atstovavimas suprantamas kaip „informavimas“ ir „konsultavimas“, jis įvardijamas kaip „socialinės partnerystės forma“. Teigiama, kad darbuotojų įtraukimas į „sprendimų priėmimo procesą“ per informavimą ir konsultavimą patį procesą daro „demokratiškesniu, skaidresniu, o sprendimus – labiau priimtinais ir efektyviais“.

Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose teigiama, kad viena iš priežasčių, lemiančių mažą suinteresuotų grupių interesų tiesioginį atstovavimą įmonių valdymo organuose, yra paskatų šį atstovavimą realizuoti trūkumas, nes įmonės neturi „išorinių paskatų tenkinti kažkieno kito negu akcininkų interesus“ (I8). Tačiau, pabrėžiama, atsiranda vis daugiau paskatų realizuoti netiesioginį atstovavimą, nes suinteresuotų grupių svarba įmonių veiklai didėja ir įmonės supranta, kad „jeigu [jos] nedirbs su savo interesų grupėmis, tai jų verslo rizikos bus žymiai didesnės“ (I17).

Vertinant suinteresuotų grupių tiesioginio atstovavimo, kuris KĮ prieigos kontekste yra svarbesnis, plėtros galimybes, interviu dokumentuose pateikiamuose požiūriuose ryški poliarizacija. Vienais atvejais pabrėžiamas tokio atstovavimo plėtros prioritetas ir pagrindžiamas jos būtinumas, tuo tarpu kitais atvejais argumentuojama priešingai – kad tiesioginio atstovavimo plėtra neturėtų vykti, nes ji pablogintų įmonių veiklos rezultatus.

Būtinybė plėsti suinteresuotų grupių tiesioginį atstovavimą pagrindžiama keliais argumentais. Pirma, darbuotojų įtraukimas į įmonių valdymo organus mažintų socialinį

konfliktą tarp darbdavių ir darbuotojų, jis laikomas svarbia sąlyga kolektyvinių darbo santykių plėtrai, nes padidintų darbuotojų priėmimą prie įmonės vidinės informacijos ir įgalintų vykdyti kolektyvines derybas didesnio darbuotojų informuotumo apie įmonės veiklos rezultatus sąlygomis. Teigiama, kad nesant tiesioginio darbuotojų atstovavimo įmonių valdymo organuose, kolektyvinės derybos yra sunkiai įmanomos, nes „kaip galima derėtis kolektyvinėje sutartyje, jeigu tu neturi pradinių ekonominių duomenų apie įmonę, nes viskas yra slapta“ (I16). Tokia situacija mažina darbdavių ir darbuotojų interesų derinimo galimybes, nes interesų derinimas vyksta kaip „kurčio ir nebylio kalba“ ir tai lemia antagonizmą tarp šalių. Tačiau jei darbuotojai būtų įtraukiami į valdybų veiklą ir dalyvautų priimant sprendimus, pavyzdžiui, jei matytų, „buvo pelnas, nėra pelno“, ir jei galėtų dalyvauti jo paskirstyme, „kiek darbuotojams, kiek atsargai, kiek į rezervą, kiek šeimininkams dividendams“, tada būtų „socialinio konflikto mažiau“ ir sukurta palankesnė „bazė deryboms dėl šviesesnio rytojaus“ (I16).

Antra, tiesioginis darbuotojų atstovavimas sudarytų palankesnes sąlygas įmonėms orientuotis į ilgalaikius tikslus ir mažintų didelių ekonominių svyravimų poveikį įmonių veiklai. Įmonės, kuriose darbuotojai valdymo organuose neatstovaujami, darbuotojus laiko „kintamais kaštais“, jos per ekonominį nuosmukį yra linkusios mažinti savo veiklos apimtį, „tiesiog uždaryt, kas veikia“, o ekonomikai perėjus į augimo stadiją ir atsiradus paklausai, „bandyti atkurti iš naujo“ „jeigu išsikapanojai iš krizės“ (I24). Tuo tarpu „didesnis darbuotojų įsitraukimas“, „dalyvavimas valdymo organuose“, „pasitarimuose, tarybose“, įgalina formuoti tokią įmonės strategiją, kurioje darbuotojai laikomi „fiksuotais kaštais“ ir taip sudaromos sąlygos įmonei su darbuotojais pasiekti kompromisą, pasidalinti „blogų laikų“ kaštais, pavyzdžiui, įmonei patiriant „kažkokį tai finansinį minusą“, bet ir darbuotojams „galbūt irgi šiek tiek susimąžinant algų reikalavimus“, ir „visam dariniui praplaukti per krizę“ (I24). Pastarasis variantas suprantamas kaip „socialiai geresnis“, nes esant „sąmoningam dalinimuisi [krizės] kaštais [...] neprarandamas žmogiškasis ir socialinis kapitalas“ (I24).

Požiūriuose, argumentuojančiuose, kodėl darbuotojų tiesioginis atstovavimas įmonių valdymo organuose neturėtų plėstis, taip pat išskiriami keli argumentai. Pirma, darbuotojų dalyvavimas valdymo organų veikloje gali pabloginti įmonių konkurencingumą, nes tokių valdymo organų sprendimai taptų mažiau kompetentingi, tai lemtų mažesnė darbuotojų atstovų kompetencija ir „nepasiruošimas“ (I21). Pateikiamas pavyzdys: jei įmonėje „sprendžiamas labai svarbus investicinis projektas“ ir „kiekvienas valdybos narys turi vieną balsą“, svarbu „ne vien kas kiek balsuos“, bet kiek jie „kompetentingai priims sprendimą“, nes priešingu atveju gali iškilti problema, kad galutinį rezultatą nusvers mažiau kompetentingų darbuotojų atstovų balsų persvara (I9).

Antra, darbuotojų dalyvavimą valdymo organų veikloje gali būti sunku realizuoti dėl jų organizuotumo stokos (šiuo atveju keliama konkrečiau darbuotojų atstovo atrankos į valdymo organus problema) ir profesinių sąjungų nekonstruktyvumo bei antagonizmo. Teigiama, kad jei įmonėje neveikia jokia darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacija – darbo taryba arba profesinė sąjunga, tai „vieno darbuotojo“ dalyvavimas valdybos veikloje „neatspindės, kad yra atspindimi darbuotojų interesai“, nes jis nebus „susisaistęs kažkokiomis atsakomybės ribomis“ su kitais darbuotojais (I9). Taip pat tampa neaišku, kuris darbuotojas turi atstovauti, be to, kyla pavojus, kad bus atrinktas „labai patogus kažkoks darbuotojas“, kuris „iš esmės atspindės administracijos arba akcininkų interesus“ (I9). Be to, pabrėžiama, kad esamoms „profsąjungoms trūksta profesionalumo“ ir jos „gina“ darbuotojų interesus „labai primityviai“, daugiausia per „darbo kodekso straipsnius“, bet ne per „ekonominius dalykus“, ne per „motyvaciją“, kad darbuotojai sieks ne „savo labai pragmatinių tikslų“, bet „žiūrės iš įmonės ilgalaikių perspektyvų“ (I9). Šiuo aspektu profesinės sąjungos laikomos „archajiškomis“, „komunistinėmis“, jų „įsileidimas“ į valdybas „įneštų destruktijos“, ir „tikrai pakenktų“, o ne pagerintų socialinį dialogą (I17).

Trečia, darbuotojų tiesioginis atstovavimas sunkiai realizuojamas dėl tam nepalankių darbdavių ir darbuotojų nuostatų vieni kitų atžvilgiu. Teigiama, kad egzistuoja „kultūrinė tradicija“, kai darbuotojai nesitapatina su įmonės tikslais, „kažką daro išeidami ne iš motyvo, kad kurti bendrą gėrį, o iš siauro, asmeninio intereso aš dirbu, gaunu algą ir viso gero“, o darbdaviai „samdo žmogų ne kaip partnerį, o kaip darbo jėgą, lygiai tokią pačią verslo dedamąją kaip verslo įranga ir kiti dalykai“ (I21).

Ketvirta, darbuotojų dalyvavimas valdymo organų veikloje galimai sumažintų socialinį konfliktą ir distanciją tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų, ir dėl to nukentėtų darbuotojų atstovavimas. Teigiama, kad darbuotojų ir darbdavių „susimaišymas nėra vien gėris“, nes kai „labai susiplaki“ kyla pavojus profesinių sąjungų lyderiams „suaugti su valdyba“ ir „tada vėl niekas darbuotojų daliai neatstovauja“. Darbuotojų atstovavimą įmonių valdybose „labai atsargiai“ reikia „daryti“, nes „turi būti tam tikra distancija“ tarp darbuotojų ir darbdavių (I11).

Suinteresuotų grupių interesų atstovavimo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose suinteresuotų grupių atstovavimo Lietuvoje kaitai nėra skiriamas didelis dėmesys, apie tai tik bendrais bruožais užsimenama keturiuose dokumentuose. Juose akcentuojama suinteresuotų grupių atstovavimo plėtros būtinybė, to numatoma siekti dviem kryptimis. Pirma, turi būti siekiama, kad nepriklausomi nariai aktyviau dalyvautų privataus sektoriaus ir valstybės valdomų įmonių valdybose, tikintis, kad jie atstovaus platesniam suinteresuotų grupių ratui. Tai pabrėžiama TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) ir Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5). Antra, kaip teigiama 16-osios Vyriausybės

programoje (D4) ir ŪM strateginiame veiklos plane (D8), būtina tobulinti teisinę bazę, kad būtų užtikrintas darbuotojų dalyvavimas įmonių valdyme.

4.4. Santykių tarp įmonių diskursas

Tema „Santykiai tarp įmonių“ apima dvi kategorijas – „Įmonių bendradarbiavimas ir kolektyvinis atstovavimas“ ir „Konkurencija prekių rinkoje“.

4.4.1. Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo diskursas

Kategorija „Įmonių bendradarbiavimas ir kolektyvinis atstovavimas“ apima keturias subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina įmonių tarpusavio santykių kooperatyvumą ir įmonių kolektyvinį atstovavimą Lietuvoje, kokius numato jų kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 90 interviu ir 29 organizacijų dokumentų teiginiai.

Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose vyrauja požiūris, kad įmonių Lietuvoje tarpusavio santykiai yra nekooperatyvūs, t. y. įmonės nebendradarbiauja tarpusavyje formuluodamos ir siekdamos bendrų interesų. Teigiama, kad „kooperavimosi formos“ yra „neišnaudojamos“ (I17), „kooperacija Lietuvoje yra dar labai silpna“ ir įmonės linkusios viską daryti pačios (I10), „netgi vienoje srityje dirbančios įmonės nemato galimybių kooperacijai“ ir „įsivaizduoja, kad yra konkurentės“ (I22), „didžiausia problema yra ta, kad lietuvaičiai neišmoko kooperuotis“ (I9), „nėra supratimo, kad jei reikia man ir reikia tau, spręskime kartu (I4), nesugebama „bendradarbiauti, formuluoti bendrus interesus ir juos išskelti virš individualių trumpalaikių tikslų“ (I20). Tokie teiginiai pagrindžiami pavyzdžiais iš įmonių klasterizacijos plėtros ir bendradarbiavimo rengiant darbuotojus profesinėje srityje. Esą „Lietuvoje visiškai nesivysto klasterizacija“, kai tam tikros srities įmonės buriasi į tarpusavio santykių tinklus ir vertės kūrimo grandines, siekdamos bendradarbiavimu grįstos naudos – vartotojų pritraukimo, apyvartos ir eksporto padidėjimo (I9); Lietuvos įmonės „retai“ sugeba „kurti tikrą klasterį“ (I4) ir vietoje to, jos linkusios viską daryti pačios savo jėgomis – „jei tu turi mažą įmonėlę, tai tu pats važiuoji į Afriką, ieškai partnerių“, nors kooperacija daugelį dalykų padėtų vykdyti efektyviau ir mažesnėmis sąnaudomis (I9). Analogiškai kalbant apie darbuotojų profesinį rengimą, įmonės nesikooperuoja tarpusavyje, bet yra linkusios darbuotojus perpirkti iš konkurentų. Šiuo atveju esą įmonės neturi „supratimo“, kad jei darbuotojų trūksta kelioms tos pačios srities įmonėms, tai jos gali šią problemą spręsti bendromis pastangomis. Vietoje to, jos vadovaujasi „logika“, kad „kai man reikės, aš nupirksiu iš Jono ar iš Petro „apsitrynusi“, paruošą žmogų, padarysiu bėdos Jonui ir iš to kažką laimėsiu“ (I4). Lygiai taip pat, jei įmonė turi savo darbuotojų rengimo bazę,

ji nėra linkusi dalintis šia baze ar ieškoti veiklos sinergijos su kitomis tos pačios srities įmonėmis, „žiūri grynai iš savo interesų“ ir priima „sprendimą nesikooperuoti“ (I1).

Išskiriami trys veiksniai, lemiantys įmonių tarpusavio santykių nekooperatyvumą: intensyvi konkurencija, bendros naudos nesuvokimas ir nepasitikėjimas. Pirmuoju atveju įmonės nesikooperuoja, nes bijo, kad bus apribotos jų konkuravimo galimybės arba konkurentai įgis daugiau konkurencinių pranašumų, bijo atskleisti įmonės vidinę informaciją, kad konkurentai ja nepasinaudotų. Įmonės nesugeba nusistatyti nekonkuravimo erdvės ir tai vaizdžiai iliustruojama pavyzdžiais, kaip įmonės yra linkusios konkuruoti, o ne bendradarbiauti net ir tokiose srityse, kaip prekių pristatymas vartotojams į prekybos vietas ar eksportas. Pabrėžiama, jog yra „akivaizdu“, kad „normalioje rinkoje“ įmonės tarpusavyje konkuruoja „produkte“, bet ne jo „pristatyme“, ir visi laimi, jei kooperuojasi „produkto kūrimo infrastruktūroje“ (I9). Tas pats eksporto srityje – Lietuvos įmonės gali patenkinti didelių rinkų, pavyzdžiui, Kinijos, poreikius tik tarpusavyje kooperuodamosis, tačiau čia vėl gi „nesugeba susikooperuoti“ ir nekonkuruoti (I9).

Antrasis veiksnys – tai įmonių nesugebėjimas formuluoti bendrų interesų, suprasti bendro veikimo naudos. Teigiama, kad įmonėms „sudėtinga tą naudą įvertinti“ (I9) ir „suvokti, kad [jos], veikdamos kartu, gali turėti daug pridėtinės vertės sau“, ypač eksporto srityje (I19). Pagrindiniai sunkumai, sudarantys kliūtis bendrų interesų formulavimui ir bendro veikimo naudai suprasti, siejami su įmonių tarpusavio nepasitikėjimu, kuris yra trečiasis nekooperatyvumo veiksnys. Nepasitikėjimas rodo, kad įmonėms sunku prognozuoti viena kitos elgesį bendradarbiaujant ir skirstant bendradarbiavimo būdu pasiektą naudą. Teigiama, kad egzistuoja „psichologinis barjeras“ „kaip čia su konkurentu bandysi kažką daryti“ (I9), o į bendradarbiavimą su juo žiūrima „įtariai“ (I24) dėl „baimės kažką prarasti“ (I9). Svarbus akcentas dedamas į tai, kad įmonės nesikooperuoja, nes nepasitiki, kad kooperacijos rezultatai bus paskirstyti teisingai – „daugeliu atveju mąstymas yra toks, kad tas pakas ir viską pasiims ir mums neduos“ (I4).

Žinoma, būtina pabrėžti, kad įmonių Lietuvoje nekooperatyvumas nėra laikomas absoliučiai vyraujančiu, kai kurios įmonės visgi supranta kooperavimosi dėl bendro tikslo naudą („tokių pavyzdžių mažiau, bet yra“ (I8)). Šios įmonės, „būdamos civilizuotesnės“, mato, kad tam tikroms veikloms gali „apsijungti ir praplėsti visą rinką“, tačiau neprarasdamos savo „unikalumo“ ir „išskirtinumo“, nerizikuodamos klientais, „neužleisdamos vietos“ konkurentams (I8).

Pagrindinė įmonių tarpusavio bendradarbiavimo (šakos ar nacionaliniu mastu) organizacinė forma yra įmonių asociacijos, kurios ne tik katalizuoja įmonių bendradarbiavimą asociacijos viduje, bet ir atlieka įmonių kolektyvinio atstovavimo vaidmenį santykiuose su kitai

veikėjais – darbuotojais ir valstybe. Toliau pateikiama, kaip interviu dokumentuose vertinamas įmonių Lietuvoje kolektyvinis atstovavimas ir jį reprezentuojančios kolektyvinio atstovavimo organizacijos – šakinės ar regioninės įmonių asociacijos ir šių asociacijų skėtinės organizacijos – konfederacijos. Toliau visos šios organizacijos vadinamos asocijuotomis verslo organizacijomis (AVO).

Pagrindinis vaidmuo, AVO priskiriamas interviu dokumentuose, yra lobistinė veikla, kurios tikslas – dalyvavimas formuojant tam tikrų sričių valstybės politiką. Teigiama, kad šios organizacijos kuriamos tada, kai „reikia kovoti su valstybe“ (I4) ir veikia kaip „atsakas į valstybės reguliavimą“, nes yra „daugybė dalykų“, kurie „ateina“ iš valstybės ir kurie „visiems kenkia“, pavyzdžiui, investicijų apmokestinimas ar MMA didinimas (I1); „visos“ įmonės turi „kažkokių vienodų iššūkių“, su kuriais kovojama, „su Vyriausybės pagalba keičiant kažkuriuos įstatymus“ (I8). Esą AVO sukurtos tam, kad įmonių lobistinė veikla „būtų skaidresnė“ ir nereikėtų konkrečioms įmonėms „eiti pas politikus“ (I17), nes jos turi aiškią narystę bei viešai deklaruoja savo interesus (I10) ir tai „daro atvirai, skaidriai, diskusijose“ (I14). Jos „bando išfermentuoti, labai konkrečius, bet visą verslą liečiančius klausimus ir juos bando atstovauti“ (I14). AVO save vadina „tiltu tarp valdžios ir verslo institucijų“, „žaibolaidžiu ir interesų atstovavimu“, „kempine“, kuri „sugeria iš verslo“ ir „perduoda valdžiai“, jų „uždavinys yra padėti“ įmonėms spręsti išylančias problemas (I10). AVO nuasmenina konkrečių įmonių problemas ir padaro jas visos verslo bendruomenės problema, siekia „įrodyti valdžiai, kad tai yra reikalinga“. Jos „gali drąsiau kalbėti konkrečios įmonės vardu, nepasakydamos apie ją“, taip apsaugodamos konkrečias įmones nuo valdžios įstaigų „kažkokios rūstybės“, nes „tokių faktų yra valdžioje“, kai „bandoma bausti arba nuraminti“ (I10). Pažymima, kad lobistinė veikla sudaro apie 80 proc. AVO veiklos (I17) ir apima „nuolatinį „pušingą“ valdžios institucijoms, kad darykime taip, darykime taip“ (I10), taip pat renginių – konferencijų, seminarų, susitikimų su vyriausybe – organizavimą, per kuriuos išsakomos „savos problemos“, leidybinę veiklą, siekiant akcentuoti, „kur mums skauda, kur mes matom, kad reikėtų pakeisti“ (I17), problemų parodymą įstatymų leidėjams, ypač dirbantiems ekonomikos srityje (I22), įstatymų pakeitimų siūlymą ir pateikimą (I14), lobistinę veiklą keičiant įstatymus ar kitus teisės aktus ministerijų, vyriausybės ir seimo lygmenyje (I2). Pateikiamas pavyzdys: „mes [Seime] svarstome alkoholio kontrolės įstatymą, tai [alaus gamintojų asociacija] visados sėdi, jie atstovauja asociaciją, bet iš tiesų, vykdo lobistinę veiklą“ (I22). AVO siekia dalyvauti formuojant valstybės politiką tokiais „visą verslą liečiančiais klausimais“ kaip darbo santykiai, užsienio politika, energetika, tvari miestų plėtra, demografinė politika, įskaitant imigracijos politiką, infrastruktūra, viešasis administravimas ir kiti klausimai (I14).

Kai kuriuose interviu dokumentuose pažymima, kad AVO dalis išsikeltų tikslų ir vykdomų priemonių yra „naudingos ar bent jau nežalingos“ visai visuomenei, kaip pavyzdys pateikiama alkoholio ir tabako gamintojų asociacijų vykdoma lobistinė veikla, kurios tikslas – alkoholinių gėrimų ir tabako gaminių kontrabandos mažinimas, o šio tikslo įgyvendinimas „naudingas“ patiems gamintojams ir visuomenei“ (I8). Tačiau taip pat pabrėžiama, kad AVO, ypač skėtinių, nemaža vykdomos lobistinės veiklos dalis nukreipta į konkrečių jų narių individualių interesų tenkinimą arba išskirtinių sąlygų konkretiems ekonominės veiklos sektoriams sukūrimą. Teigiama, kad „yra tokių organizacijų“, kurios „labai tiesiogiai“ priklauso nuo „stambių verslo subjektų“, kurie finansuoja jų veiklą, ir šios organizacijos yra „išlaikomos kelių tų subjektų“ (I8). Šiuo aspektu AVO vertinamos kaip „pusiau legalus skėtis lobistinei veiklai“ (I24) ir jų tikslas yra „individualių narių interesų įgyvendinimo siekimas“ (I20) bei „labai siaurų interesų atstovavimas“ (I15). Šie interesai apima konkrečių didelių pramonės įmonių veiklos sąlygų gerinimą, mokesčių lengvatų atskiriems sektoriams kūrimą, pavyzdžiui, pridėtinės vertės mokesčio lengvatos apgyvendinimo paslaugoms arba kai kuriems maisto produktams įteisinimą, privalomą naudojimąsi konkrečių sektorių paslaugomis ir jų kainų minimalaus lygio reguliavimą (I8, I24).

Dar vienas, tačiau rečiau akcentuojamas AVO, ypač skėtinių, veiklos aspektas – jį labiau akcentuoja ne AVO atstovaujantys interviu dalyviai, bet politikos formavimo proceso veikėjai – yra jų dalyvavimas socialiniame dialoge, tai yra trišalėse derybose. Teigiamu tokio dalyvavimo pavyzdžiu pateikiamas pozityvus AVO vaidmuo 2009 m., pasiekiant bendrą kompromisą su profesinėmis sąjungomis ir Vyriausybe. Tuomet buvo pasirašytas Nacionalinis susitarimas „dėl krizės įveikimo“ (I19), padėjęs konsoliduoti viešuosius finansus ir užtikrinti valstybės mokumą. Teigiama, kad tuo metu „dialogas su darbdaviais buvo labai svarbus“, nes darbdaviai „padėjo profsąjungas įtikinti, kad šituo keliu reikia eiti“ (I19) ir šiuo aspektu skėtinės AVO „be jokios abejonės neša didelę naudą“, be jų „nebūtume susitarę dėl tų sunkių sąlygų ir priemonių, kurios buvo reikalingos įveikti krizei“ (I11).

Interviu dokumentuose įmonių dalyvavimas AVO veikloje laikomas menku, pagrindinėmis to priežastimis įvardijamas įmonių nepasitikėjimas jų teikiama nauda, pačių įmonių neskaidrumas ir AVO susiskaldymas. Esą įmonės nepatikliai žiūri į tai, kad „asociacijos gali išspręsti [jų] problemas“, nes „ilgą laiką“ įmonės savo problemas sprendavo kitais būdais – „paperkant biurokratus“ (I9). Todėl jos mato, kad stodamos į AVO „negali gauti“ tokios naudos, kaip kad tave apgins, jei byla bus iškelta, kažkaip užglaištys arba pridengs“ ir „kai taip pradeda galvoti, kokia tada toms įmonėms nauda – nelabai ir yra tos naudos“ (I9). Be to, įmonės „puikiai supranta“, kad AVO negali atstovauti įmonėms, kurių veikla yra „nelabai skaidri“ (I9). Nepasitikėjimas AVO teikiama nauda siejamas dar ir su tuo, kad kai kurių jų veikla, kaip teigta,

yra nukreipta gerinti konkrečių įmonių verslo sąlygas, tai kitoms įmonėms „mažina [jų] reputaciją“ ir „pasitikėjimą“ (I8). Taip pat pažymima, kad dažnai konkrečios šakos srityje ar nacionaliniu mastu veikia kelios tarpusavyje konkuruojančios AVO.

Menkas įmonių dalyvavimas AVO veikloje lemia tai, kas netgi šioms organizacijoms atstovaujančių interviu dalyvių įvardijama kaip „didžiausia Lietuvos verslo asociacijų problema“ – jų veiklos finansavimas iš narystės yra nepakankamas, dėl to jos priverstos teikti mažiau paslaugų nariams, rūpintis savo išlikimu ir veiklą koncentruoti į sritis, kurios gali garantuoti pakankamus finansinius resursus. Teigiama, kad AVO yra nutolusios „nuo to prigimtinio modelio“ (I9) ir „nuo pagrindinių savo tikslų“ (I17). Jos „iš esmės yra labai skurdžios“, įmonių „neaktyvus dalyvavimas“ jų veikloje „riboja galimybes pritraukti naujų narių“, dėl to surenkama „nedaug“ nario mokesčių ir tai neleidžia išlaikyti reikiamo dydžio organizacinės struktūros ir nariams teikti didesnės apimties paslaugas (I9). Tokia situacija įvardytina kaip tam tikras uždaras ratas, nes, viena vertus, organizacijų nariai, iš narystės negaudami pakankamos naudos, nėra linkę prisidėti prie jų finansavimo, o kita vertus, „kuomet narys nemoka nario įnašo, jis iš tavęs nereikalauja ir tu jam neteiki paslaugas“ (I17). Tokia situacija skatina organizacijas „užsiimti ne visiškai sau būdinga veikla“: jos „labai aktyviai“ dalyvauja „visokiuose projektuose“ – organizuoja mokymus, „rašo projektus“, kreipiasi dėl ES struktūrinės paramos (I9). Tokia veikla laikoma esmine, padedančia organizacijoms egzistuoti, nes „mes negarantuoti ir kiekvienais metais likimas yra neaiškus“, nedalyvaujant projektuose „nario įmokų yra per mažai“ (I9), o „nutraukus finansavimą“ iš struktūrinės ES paramos, „labai daug asociacijų apskritai dingtų“ (I17). Kaip ypač neigiamas aspektas pabrėžiama tai, kad „daug“ organizacijų „apskritai dirba tik projektams“ ir savo nariams teikia nedaug tiesioginių paslaugų (čia išimtimi laikomos „didesnės“ organizacijos, „pramonininkai“, kurie „sugeba išlaviruoti tarp abiejų dalykų“) (I17). Teigiama, kad daugelio AVO „pavadinimas yra asociacija“, tačiau „labai dažnai“ tai yra „tam tikra paslėpta verslo įmonė“, kuri savo veiklą finansuoja iš „projektų“ ir savo nariams paslaugas teikia šių projektų ribose (I4). Tokiu būdu pabrėžiama paradoksali situacija, kad AVO veikimą garantuoja ne jų steigėjai ir nariai, bet organizacijų organizacinis „aparatas“, kuris užtikrina „visos [asocijuotos] struktūros“ egzistavimą dėl to, kad pačiam „aparatu“ yra „reikalingos pajamos“, o be „[asocijuotos] struktūros jie jų negautų“ (I4).

Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Įmonių tarpusavyje santykių kooperatyvumo vertinimas pateikiamas dviejuose organizacijų dokumentuose. Abiejuose šie santykiai vertinami kaip nekooperatyvūs, tai pagrindžiama tais pačiais aspektais, kaip ir interviu dokumentuose – įmonių negebėjimu bendradarbiauti kuriant klasterius ir negebėjimu eksportuoti į dideles rinkas. Tai lemiančios priežastys siejamos su

pasitikėjimo ir bendradarbiavimo kultūros trūkumu. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) teigiama, kad tarp Lietuvos įmonių egzistuoja „pasitikėjimo trūkumas“, išskiriami du tokio trūkumo aspektai. Pirma, Lietuvos įmonės „nesugeba dirbti kartu“, kai reikia eksportuoti į dideles rinkas, kuriose kiekviena individuali įmonė yra per maža. Antra, klasterizacijos procesas vyksta „sunkiai“ ir tame atsispindi negebėjimas sutelkti bendrų pastangų aukštesnės pridėtinės vertės produktams kurti. Inovacijų plėtros programoje (D6) pažymima, kad klasterių plėtra „labiausiai“ stabdo „verslo bendradarbiavimo kultūros stoka“, tai lemia, kad įmonės „atsargiai“ renkasi partnerius, o galimi partneriai vertinami kaip konkurentai, siekiantys užimti jų rinkos dalį. Taip pat pabrėžiama, kad bendradarbiavimą kuriant klasterius stabdo kompetencijų trūkumas apie klasterius, jų teikiamą naudą, valdymą, galimas bendradarbiavimo formas ir vertės grandinės kūrimą.

AVO veiklos vertinimų nepateikiama nei viename organizacijų dokumente. Tai reiškia, kad organizacijų dokumentuose esama AVO veikla nelaikoma problemiška.

Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose įmonių tarpusavio bendradarbiavimo plėtros normatyvinis diskursas yra intensyvesnis ir labiau išplėtotas už priežastinį diskursą. Tai reiškia, kad didesnis bendradarbiavimas tarp įmonių vertinamas kaip siektinas, nei viename dokumente neišsakoma pozicija, kad jo plėtra nebūtų reikalinga ar kad jis nėra veiksmingas, tačiau konkrečių priemonių lygmenyje, kurios skatintų įmonių tarpusavio bendradarbiavimo plėtrą, daug pasiūlymų nėra pateikiama ir dalis jų gana aptakūs. Teigiama, kad bendradarbiavimas tarp įmonių yra „labai didelė siekiamybė“, nes leidžia pasiekti „bendrų tikslų mažesnėmis sąnaudomis“ ir tie bendri tikslai sukuria „teigiamą bendrą ekonominį arba socialinį efektą“, kuris yra „Pareto optimalus“, tai yra bendradarbiavimas leidžia visuomenei pasiūlyti tokius spendimus, kurie „sukuria naudą“ visoms socialinėms grupėms arba sukuria naudą vienoms socialinėms grupėms, „nepakenkiant“ kitoms socialinėms grupėms (I8). Pažymima, kad kliūtys bendradarbiavimo plėtrai yra ne formaliose institucijose ir jų kaita nebūtų veiksminga – „aš netikiu, kad pakeitus kažkokį institucinį dokumentą arba reglamentą, ar įsteigus dar vieną instituciją, čia kas nors iš esmės pasikeistų“ (I4). Kliūtys siejamos su neformaliomis institucijomis, apimančiomis bendradarbiavimo kultūrą ir pasitikėjimą – turi keistis „mūsų bendravimo nerašytos taisyklės“, „turime žymiai labiau vienas kitu tikėti“ ir „kažkaip suprasti“, kad „bendruomenė yra jėga“ ir ji „reikalinga“ (I4). Konkrečių priemonių lygmenyje išskiriamos tokios: intensyvus akademinis ir viešasis diskursas, nes „jokio kito kelio nėra“ (I4); valstybės teikiamos paskatos per mokesťines lengvatas bendradarbiaujančioms įmonėms arba per finansavimą į bendradarbiavimą orientuotą veiklą – „jei mes norime tą evoliucionavimo procesą pagreitinoti, tai tada valstybė turi saldiniukais paskatinti tam tikrais“ (I9); ES inicijuojami ir finansuojami projektai, skatinantys

klasterizaciją ir taip „įnešantys naują kultūrą“ (I22); savaiminė kaita, tai yra „laikas“ ir „evoliucionavimas“, yra pagrindiniai veiksniai, kurių veikiami „anksčiau ar vėliau visi susitars“ (I9).

Kalbant apie AVO kaitą, svarbus klausimas yra susijęs su tuo, kokios veiklos šios organizacijos nevykdo, tačiau interviu dokumentų požiūriu, galėtų arba turėtų vykdyti. Išskiriamos keturios tokios veiklos. Pirma, AVO yra neorientuotos į socialinį dialogą ir nedalyvauja kolektyvinėse derybose tiek nacionaliniu, tiek šakos lygiu. Teigiama, kad socialiniam dialogui ir socialinei partnerystei, ypač šakos lygmenyje, jos skiria „vieną iš paskutinių vaidmenų“, labiau „formalų“, kuris apima „bendradarbiavimo susitarimų“ pasirašymą, tačiau jos nekelia tikslo „sureguliuoti santykius su darbuotojais“ ir deklaruoja, „tiesiai šviesiai sako“, kad darbo kodeksas yra „normalus“ ir pasirašyti kolektyvinius susitarimus „neapsimoka“ (I2). Esą darbdaviai netgi neturi „šakinių struktūrų“, bet tik „šakinius skėtinius padalinius“, kurie „nenori“ imtis atsakomybės ir dalyvauti kolektyvinėse derybose (I16).

Antra, AVO labiau koncentruojasi į trumpalaikius įmonių lygmens tikslus, joms trūksta ilgalaikių nacionalinio lygmens tikslų ir strateginės pozicijos. Esą „kiekvienas dirba kaip savo firmelėje geriau padaryti, o ne valstybės mastu“, jos neturi „valstybinio tokio didelio mąstymo“, kad „susiteltume, darykime“, kad „po to mums būtų lengviau“ (I16); joms trūksta „tokio analitinio pajėgumo“ (I19), jos „turėtų išeiti su idėjom“, su „strategijomis“, turėtų stengtis įgyti „svarbų nacionalinį vaidmenį“, tada atsirastų „vieta tokiai racionaliai išmintingai diskusijai“ su valstybės valdžia ir valstybės mastu formuotąsi argumentuoto dialogo „gilesnė tradicija“ (I19).

Trečia, AVO nedalyvauja arba nepakankamai dalyvauja sprendžiant jų nariams bendras problemas, ypač darbuotojų profesinio rengimo srityje. Esą jos išsako priekaištus aukštojo mokslo ir profesinio mokymo sistemai dėl absolventų žinių kokybės, kad aukštasis mokslas yra „neadekvatus, o profesinis parengimas „prastas“, tačiau nerodo arba rodo nedaug iniciatyvos prisidėti gerinant jų kokybę, steigti savo mokymo centrus arba perimti esamos profesinio mokymo sistemos valdymą (I16, I24). AVO didesnė iniciatyva rengiant darbuotojus profesinėje srityje ir „aktyvus“ bendradarbiavimas su profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistema yra ypač akcentuojami (I4, I11, I15, I20, I21, I24). Vienu požiūriu, AVO turėtų vaidinti „labai svarbų“ (I4) vaidmenį, „aktyviau dalyvauti“ (I15) formuojant socialinius užsakymus specialistams, jų „nuomonės turėtų būti girdimos“ profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigose (I4). Kitu požiūriu, kuris jau buvo pateiktas pristatant profesinio mokymo diskurso rezultatus poskyryje 4.2.2., AVO turėtų būti perduota valdyti esama profesinio mokymo sistema. Šiuo atveju pasitelkiamas Vokietijos profesinio mokymo organizavimo pavyzdys ir teigiama, kad ten profesinis mokymas „geriausiai yra sutvarkytas“, sistemos finansavimo,

programų sudarymo ir atitikties darbo rinkos poreikiams klausimai yra „darbdavių susivienijimo prerogatyva“, o valstybė į tai „nesikiša“ ir „tai veikia“ (I11). Manoma, kad Lietuvoje profesinį mokymą „reikia“ organizuoti panašiai, tačiau čia išvelgiamos dvi problemos. Pirmą, jaučiamas esamų profesinio mokymo sistemos valdytojų ir vykdytojų pasipriešinimas, pavyzdžiui, ŠMM „nenorės atiduoti“ ir prarasti „pinigus, galią, skirstymą, investicijas, nes „atimti iš valdžios institucijų kažkokias funkcijas ne taip paprasta“. Kad perdavimas įvyktų, reikalinga vienintelė sąlyga – darbdaviai turi būti „organizuoti“ ir „pasakyti vienu balsu, kad mums reikia šito“, tačiau kartu pabrėžiama, ir tai yra antroji problema, kad darbdaviai dar nėra subrendę perimti profesinį mokymą, jie tik reikalauja iš valstybės jį įgyvendinti. Nors abi šios problemos laikomos didele kliūtimi, tačiau kartu išreiškiamas stiprus tikėjimas – „anksčiau ar vėliau“ perdavimas įvyks ir „niekur nuo to nepabėgsime“, nes tai būtų „tiesiog efektyvesnė“ valdymo forma (I11).

Ketvirta, AVO nevykdo arba retai vykdo veiklas, kurios jų nariams sudarytų verslo plėtrai palankesnes sąlygas. Teigiama, kad AVO retai vykdo rinkodarines kampanijas Lietuvoje ar užsienyje, kurių tikslas būtų rinkos išplėtimas arba naujos suradimas bendrai visiems nariams. Lietuvos įmonės didelėse tarptautinėse rinkose yra „labai maži žaidėjai“, norint jose vykdyti veiklą, joms būtinas „kooperacinis arba klasterinis judėjimas“, „kolektyvinis ėjimas į rinkas“ (I4), bendros infrastruktūros sukūrimas, gamybos proceso ir produkcijos standartizavimas, siekiant užtikrinti stabilų tiekimą (I20). Tik tokiu atveju atsirastų galimybė „kažką didelio parduoti ar didelio padaryti“ (I4).

Tam, kad AVO galėtų vykdyti aukščiau išvardytas veiklas arba įgytų tam reikalingų gebėjimų, pabrėžiamos dvi svarbios sąlygos. Pirmą, turi keistis AVO organizacinė struktūra, šios kaitos prioritetais yra šakinių organizacijų stiprėjimas ir skėtinių organizacijų tarpusavio jungimasis. Kaip teigta 4.1.6 poskyryje, šakinės organizacijos laikomos būtinomis kolektyvinių santykių plėtrai, tad jų stiprėjimas ir gebėjimas dalyvauti socialiniame dialoge, gebėjimas prisiimti atsakomybę įmonių vardu yra svarbus (I16). Skėtinių organizacijų jungimosi atveju rezultatas turėtų būti dvi didelės organizacijos („Lietuvoje užtektų kokių dviejų asociacijų“), viena kurių vienyty smulkiojo verslo įmones, nes jų „interesai labai stipriai skiriasi“ nuo kito verslo interesų, o kita – likusias įmones (I9). Toks jungimasis padėtų suformuluoti bendrus verslo interesus ir eliminuoti atskirų interesų grupių dominavimą, nes, pažymima, dabar skėtinės organizacijos „ne visiškai sveikai“ konkuruoja tarpusavyje, jų ruošiami pasiūlymai valdžios įstaigoms ir nuomonės „radikaliai skiriasi“, nepaisant to, kad „verslo interesai „turi būti daugiaž vienodi“, ir tai parodo, kad organizacijose „dominuoja“ skirtingos interesų grupės ir dėl to jų požiūriai į tuos pačius dalykus yra skirtingi (I9). Taip pat pabrėžiama, kad tik įvykus darbdavių organizacijų vienijimuisi, tik susiformavus „organizuotai ir vieningai struktūrai“ su

„praktiškai privalomu [įmonių] dalyvavimu“ joje (I11) yra galimas anksčiau minėtas profesinio mokymo sistemos valdymo perdavimas AVO. Dėmesys į privalomą įmonių dalyvavimą AVO veikloje atkreipiamas ir kitame požiūryje, kur teigiama, kad privalomas įmonių dalyvavimas sustiprintų šias organizacijas ir padidintų įmonių aktyvumą formuluojant bendrus tikslus ir atliekant kontrolę, o taip pat „galbūt paskatintų asociacijų koncentraciją“ (I20). Tačiau pabrėžiama, kad „tokie pokyčiai, bent jau stebimoje laiko perspektyvoje, nėra realūs“ (I20).

Antra sąlyga, kuri laikoma būtina tam, kad AVO įgytų gebėjimą vykdyti veiklas, kurių iš jų tikimasi, yra valstybės valdžios požiūrio į šias organizacijas kaita. Šiuo atveju pažymima, kad valstybės valdžia turi labiau įtraukti AVO formuojant ir įgyvendinant politiką, jas traktuoti kaip svarbius socialinius partnerius. Valstybės valdžios rodomas pasitikėjimas AVO ir jų kaip svarbių partnerių traktavimas „pastiprintų“ šias organizacijas, joms pačioms suteiktų pasitikėjimo dalyvauti ir teikti pasiūlymus sprendžiant svarbius klausimus (I17). Tuo tarpu dabartinė situacija laikoma priešinga: valstybės valdžia netraktuoja verslo bendruomenės ir jai atstovaujančių organizacijų kaip partnerių, su jomis „nesitaria“, jų „nemato“, joms nepristato savo strategijų, jos neįtraukiamos formuojant politiką, nekviečiamos į tarptautinius valstybės politikos renginius (I10).

Įmonių bendradarbiavimo ir kolektyvinio atstovavimo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose įmonių tarpusavio santykių kooperatyvumo kaitos prioritetas taip pat yra įmonių tarpusavio bendradarbiavimo skatinimas ir palengvinimas, siekiant klasterių plėtros ir bendradarbiavimo eksporto srityje, numatant reikšmingą vyriausybės vaidmenį tame. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) teigiama, kad ankstesnioji 15-oji Vyriausybė skatino klasterizaciją, finansuodama klasterizacijos programas, kurių dėka buvo sukurti keli nauji klasteriai, ir tokios vyriausybės iniciatyvos turi būti tęsiamos. Taip pat vyriausybei priskiriamas vaidmuo prisidėti, skatinti eksportuojančių įmonių bendradarbiavimą vykdant tarptautinės rinkodaros veiksmus bei siekiant suvienyti eksportuojančius gamintojus po nacionaliniais, o ne individualiais prekių ženklais. Taip pat dokumente pažymima, kad valstybė turi aktyviai prisidėti prie pasitikėjimo tarp įmonių didinimo ir savo pavyzdžiu – pati pasitikėdama verslu.

16-osios Vyriausybės programoje (D4) pabrėžiama, kad vyriausybė skatins gamybos sektorių kooperaciją tam, kad būtų pailginta vertės kūrimo grandinė. Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetuose (D5) akcentuojama, kad vyriausybė skatins klasterių kūrimąsi ir plėtrą parengdama klasterių kūrimo ir skatinimo sistemos modelį bei didindama finansavimą. Tie patys vyriausybės siekiai skatinti kooperaciją ir klasterizaciją pateikiami ir ŪM strateginiame veiklos plane (D8), o Inovacijų plėtros programoje (D6) šie siekiai detalizuojami, teigiant, kad vyriausybė turi skatinti tarpsektorinį įmonių bendradarbiavimą, kuris apimtų galimų sinerģijų kuriant naujas prekes ir paslaugas išnaudojimą ir naujų technologijų įvairiose srityse (gamybos,

transporto, žemės ūkio, energetikos ir kitose) diegimą. Tokio bendradarbiavimo nauda siejama su „socialinių iššūkių“ sprendimu, visuomenės sveikatinimu, jaunimo švietimu, užimtumo didinimu ir socialinės atskirties mažinimu. Taip pat vyriausybė turi skatinti įmonių jungimąsi į klasterius, nes šie leidžia kurti didesnės pridėtinės vertės produktus, dalintis mokslinių tyrimų, eksperimentinės plėtros ir inovacijų (MTEPI) išlaidas ir riziką, užimti didesnę eksporto rinką. Dokumente keliamas uždavinys padidinti klasterių išsivystymo lygį Lietuvoje, to įrodymas būtų geresnė Lietuvos padėtis Pasaulio inovacijų indekse – iš užimamos 102 vietos 2013 m. ji turėtų pakilti į 70 vietą 2020 m. Siekiant išvardytų tikslų, svarbiu veiksniu laikoma bendradarbiavimo kultūros ir inovacijų poreikio plėtra. Tam turi būti populiarinama klasterių plėtros nauda informacinėmis ir šviečiamosiomis kampanijomis – pasisakoma apie galimą klasterių naudą, jų valdymo ypatumus bei verslo bendradarbiavimą, vertės grandinės kūrimą per teikiamas klasterių tarpininkų (angl. *facilitator*) paslaugas, sėkmės istorijas, žiniasklaidą, seminarus, konferencijas.

AVO, jų vykdomai veiklai ir požiūrio į jas kaitai dėmesys skiriamas tik keliuose organizacijų dokumentuose, kuriuose išskiriami trys kaitos prioritetai. Pirmas prioritetas – AVO įtraukimas formuojant politiką. Jis pateikiamas LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) teigiant, kad AVO turi būti įtraukiamos į „valstybei ir verslui aktualių klausimų sprendimą“ ir dalyvauti svarstant naujai rengiamų įstatymų projektus. Tas pats siekis išsakomas ir 16-osios Vyriausybės programoje (D4) – vyriausybė užtikrins asocijuotų verslo organizacijų dalyvavimą sprendžiant valstybei ir verslui aktualius klausimus, rengiant naujų įstatymų projektus, juos svarstant. Antras prioritetas – AVO stiprinimas. Jis pateikiamas TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2), kurioje teigiama, kad būtina verslą skatinti, kurti „savivaldos organizacijas“, kurios „realiai imtų veikti“ ir „taikytų sankcijas už savo narių netinkamą elgesį“. Trečias prioritetas – eksporto plėtra. Eksporto plėtros strategijoje (D7) išvardijamos kelios priemonės, kaip vyriausybė skatins AVO dalyvauti formuojant ir įgyvendinant eksporto politiką. Šios priemonės apima: konsultacijas su AVO, kaip atstovauti Lietuvos ekonominius interesus užsienyje; paramą AVO, skatinant ekonominius ryšius su užsienio valstybėmis, ieškant veiksmingesnių prekių skirstymo kanalų užsienio valstybėse, įsigyjant užsienio rinkų tyrimus, metodinę medžiagą ir duomenų bazes. Pažymėtina, kad kai kurie AVO veiklos kaitos prioritetai, pavyzdžiui, dalyvavimas formuojant darbo santykius, dalyvavimas rengiant darbuotojus profesinėje srityje ar netgi profesinio mokymo sistemos valdymo perėmimas, organizacijų dokumentuose nėra artikuliuojami visai, vadinasi, tokios kaitos galimybės nėra svarstomos.

4.4.2. Konkurencijos prekių rinkoje diskursas

Kategorija „Konkurencija prekių rinkoje“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina įmonių tarpusavio konkurenciją

ir kokius numato jos kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 3 interviu ir 3 organizacijų dokumentų teiginiai.

Konkurencijos prekių rinkoje vertinimas ir kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriami du su konkurencija prekių rinkoje Lietuvoje susiję aspektai. Pirmia, pažymima, kad Lietuvoje beveik nebėra nesažiningos konkurencijos atvejų – „kenkimo“, bandymų „ne visai gražiais metodais“ pašalinti konkurentą iš rinkos, kurie „dominavo“ XX a. paskutinį dešimtmetį. Taip pat „mažiau“ yra „šmeižto, skundimo, tiesioginio sabotazo“ atvejų (I8). Antra, konkurencijos prekių rinkoje pobūdis skiriasi, priklausomai nuo įmonių veiklos srities specifikos. Teigiama, kad sektoriuose, kurie orientuoti į Lietuvos rinką, t. y. gaminamą produkciją ir paslaugas parduoda Lietuvos rinkoje, pavyzdžiui, statybų ar prekybos sektoriai, konkurencija tarp įmonių yra intensyvi ir santykiečiai tarp jų „įtempti“. Tuo tarpu į eksportą orientuotuose sektoriuose situacija skirtinga, tačiau vėlgi, priklauso nuo to, ar eksportuojamas galutiniams vartotojams skirta produkcija, pavyzdžiui, pieno produktai, ar eksportuojamas tarpinis gamybos proceso rezultatas, pavyzdžiui, tekstilės gaminių siuvimas pagal užsienio įmonių užsakymus. Pirmuoju atveju įmonės intensyviai konkuruoja dėl eksporto rinkų ir tose rinkose jos „skundžia viena kitas“ ir „nemato galimybių kooperacijai“ (I22). Antruoju atveju konkurencija tarp įmonių yra mažesnė, „jos Lietuvoje nekonkuruoja“ ir jų veikla mažai persidengia, nes turi savo tiekėjus ir pirkėjus (I9).

Konkurencijos prekių rinkoje vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Konkurencija tarp įmonių prekių rinkoje artikuliuojama dviejuose organizacijų dokumentuose, juose išskiriami du konkurencijos aspektai. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) akcentuojama, kad yra „įsitvirtinęs“ įmonių siekis panaudoti valstybės reguliavimą, mažinant konkurenciją ir sukuriant naujiems rinkos žaidėjams barjerus įeiti į rinką. Šiuo atveju deklaruojamas kaitos prioritetas stiprinti ir išlaikyti konkurenciją, nes konkurencija yra „didžiulė jėga“, ji didina visų rinkos dalyvių efektyvumą. Kitas aspektas pateikiamas Inovacijų plėtros programoje (D6), kurioje artikuliuojama situacija, kai įmonės gamina panašius produktus ir konkuruoja dėl tų pačių klientų. Tokiais atvejais konkurencija tarp įmonių įvardijama kaip intensyvi ir ji lemia, kad įmonėms sunku „įveikti nenorą kooperuotis“ ir pereiti prie bendradarbiavimo klasteryje.

4.5. Santykių įmonės viduje diskursas

Tema „Santykiai įmonės viduje“ apima tris kategorijas – „Vadovavimas“, „Darbuotojų lojalumas ir mobilumas“ ir „Įmonių socialinė atsakomybė“.

4.5.1. Vadovavimo diskursas

Kategorija „Vadovavimas“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina įmonių Lietuvoje vadovavimo struktūrą, įmonių vadovų santykius su darbuotojais bei įmonių vadovų taikomą vadovavimo stilių, kokius numato jų kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai priskirti 18 interviu dokumentų teiginių ir nepriskirtas nei vienas organizacijų dokumentų teiginys.

Vadovavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose ryškūs du požiūriai į vadovavimą. Vienu požiūriu, įmonėse Lietuvoje labiausiai paplitęs hierarchijomis grįstas vadovavimas. Teigiama, kad Lietuvos įmonių vidinius santykius charakterizuoja didelis nepasitikėjimas tarp darbdavių ir darbuotojų – „absoliutus nepasitikėjimas funkcionuoja tarp kapitalo ir darbo“ (I26), neišplėtota darbdavių rūpinimosi savo darbuotojais kultūra, kuri lemia, kad darbdavys „pats savarankiškai rūpintis darbuotojų saugumu ir gerove“ (I19); ir griežtos hierarchijos – „pas mus yra per daug aukšti hierarchijos lygiai“, kurios priimamos „be jokių išlygų“ kaip savaiminė duotybė (I4). Tokie santykių įmonės viduje bruožai iliustruojami posakiu rusų kalba „*ja načalnik, ti durak*“ arba „*ti načalnik, ja durak*“⁶⁵ ir pabrėžiama, kad jie lemia „blogus“ santykius tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie grįsti ne „bendradarbiavimu“, bet „hierarchiniais, komandiniais principais“ (I4). „Didžiausia problema šiandien Lietuvoje“ laikomas „atmestinas“ ir „vergoviškas“ darbdavių požiūris į darbuotojus, kai įmonių efektyvumas ir darbo našumas išimtinai siejami su darbuotojų darbo intensyvumu („kuo labiau lauši darbuotoją, tuo labiau efektyvumas didėja“), o sprendimai įmonėse priimami vienašališkai ir visiškai neatsižvelgiant į darbuotojų nuomonę – „aš viršininkas ir aš žymiai geriau žinau, kam čia man kažko klausyti“ (I16). Tokia situacija laikoma paveldėta iš praeities, „iš to seno laikotarpio“ (I16), siejama su „bendrosios kultūros dalykais“ ir individualizmu (I4), darbdavių vadybos kompetencijų trūkumu, nes „dažniausiai“ darbdaviai yra nebaigę „tam tikrų vadybos mokslų“ (I16), ir įmonių, ypač veikiančių regionuose, „lokalumu“, dėl kurio jos „neturi kompetencijos augti“ ir „auginti“ darbuotojus, jos yra „labai užsikonservavę“ (I3).

Kitu požiūriu, įmonėse Lietuvoje egzistuoja „visas spektras“ vadovavimo formų. Vienoje spektro dalyje lokalizuojamas „labai pažangus“ vadovavimas, kuris remiasi „labai didelės“ pagarbos, bendradarbiavimo ir savitarpio paramos principais tarp vadovų, darbuotojų ir

⁶⁵ „Aš viršininkas, tu kvailys“, „tu viršininkas, aš kvailys“.

akcininkų (I8), darbdavys ir darbuotojas čia yra partneriai ir vienas nuo kito „priklausomi gerąja prasme“, o tai reiškia, kad darbuotojas parduoda darbdaviui savo žinias, įgūdžius ir gauna už tai pačią įvairiausią grąžą, pradedant pinigais ir baigiant statusu (I3). Tuo tarpu kitoje spektro dalyje lokalizuojamas vadovavimas, kurį charakterizuoja „vos ne tiesiogine žodžio prasme“ darbuotojų išnaudojimas, „nesąžiningas“ arba šešėlinis darbo užmokesčio mokėjimas, darbo užmokesčio vėlavimas ir panašiai (I8). Čia darbdavys „vertinamas kaip šefas“, kuris „neklusta“, o darbas suprantamas kaip darbas kažkam, bet ne partnerystė, darbdavys save laiko „karaliuku“, nes turi „valdžią“ ir nuo jo kuriamų darbo vietų priklauso „daug žmonių“ (I3). Pirmosios „pažangios“ vadovavimo formos laikomos labiau paplitusiomis didžiuosiuose miestuose, kuriuose didesnė stambių ir „tarptautinių“ įmonių koncentracija, o antrosios – „mažesniuose“ regionuose ir įmonėse, kurios „labai aršiai“ konkuruoja darbo jėgos kaštų sąskaita (I8, I3). Toks pasiskirstymas vertinamas kaip akivaizdus – „aš tą matau gana aiškiai savo darbe, tą galima išskirti“ (I3).

Vadovavimo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose vadovavimo kaitos prioritetu laikomas partneryste grįstas vadovavimas, nei viename dokumente neišsakytas požiūris, kad turėtų būti stiprinamas hierarchijomis grįstas vadovavimas. Tačiau išsakytas požiūris, kad vadovavimo kaitos prioritetu turėtų būti gebėjimas lanksčiai, priklausomai nuo situacijos, derinti skirtingus vadovavimo stilius („geras vadovas, priklausomai nuo situacijos, turi sugebėti adaptuoti savo valdymus, kartais pereiti nuo demokratijos [prie hierarchijos]“ (I15)). Nors pabrėžiama, kad hierarchijomis grįstas vadovavimas yra „daugiau bendrosios kultūros dalykas“ ir jis „sunkiai keičiamas“, tačiau akcentuojama, kad yra požymių, jog Lietuvos įmonės juda partneryste grįsto vadovavimo link ir tokių pavyzdžių daugėja. Esą kaitos „kryptis yra teigiama“, santykiai tarp darbdavių, darbuotojų ir įmonės akcininkų vis dažniau remiasi bendradarbiavimu, pasitikėjimu ir tarpusavio pagarbos principais (I8); „daugėja“ įmonių vadovų, kurie supranta, kad „svarbiausia vertybė yra žmonės“, jie kuria „sinergiją“ ir „kolektyvinį intelektą“ (I9). Tokia kaita vyksta „laisvniškai“ ir ją lemia naujos vadovų kartos atėjimas, o šie vadovai turi žinių ir užsienyje įgytos patirties, tad jie „niekada nesiels taip, kaip čia augę ir tapę darbdaviais“ (I16). Be to, pažymima, kad praėjusi pasaulinė ekonominė krizė suteikė teigiamą impulsą vadovavimo kaitai, kai dalis įmonių („tokių pavyzdžių nemažai mačiau“), siekdamos išspręsti kilusias problemas, tapo atviresnės savo darbuotojams, „labiau tapo skaidrios“, „labiau suprantamas [jų] valdymas ir veiklos rezultatai darbuotojams“, jų „vadovai nusileido iki kolektyvo“ ir tai įgalino įmones „mobilizuoti kolektyvą pokyčiams“ ir „sėkmingai praeiti krizę“ (I18). Tad, pabrėžiama, „dabar yra labai palankus metas įtvirtinti tą [...] pažangesnę įmonių valdymo strategiją, kai į valdymą įtraukiami visi darbuotojai“ (I18).

Vadovavimo vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentų analizėje kategorijai „Vadovavimas“ nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai žymi, kad šiuose dokumentuose vadovavimas nėra laikomas problemišku, o jo kaita – nėra valstybės politikos objektas.

4.5.2. Darbuotojų lojalumo ir mobilumo diskursas

Kategorija „Darbuotojų lojalumas ir mobilumas“ apima dvi subkategorijas, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina Lietuvos įmonių darbuotojų lojalumą ir mobilumą, kokią mato jų kaitą. Duomenų analizėje šiai kategorijai buvo priskirti 9 interviu ir 1 organizacijų dokumentų teiginys.

Darbuotojų lojalumo ir mobilumo vertinimas ir kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išsakomi du požiūriai į darbuotojų lojalumo svarbą įmonei. Vienu požiūriu, aukštas darbuotojų lojalumas gerina įmonės rezultatus. Teigiama, kad tose įmonėse, kuriose „džiaugiamasi tuo lojalumo faktoriumi“ ir jis „gerbiamas“, rezultatai yra „daug geresni“ už įmonių, kuriose darbuotojų lojalumas „visiškai ignoruojamas“ ir orientuojamasi į trumpalaikius tikslus (I2). Kitu požiūriu, aukštas darbuotojų lojalumas nelaikomas absoliučia vertybe – „negali sakyti, kad lojalumas savo įmonei yra geriausias dalykas“ – ir turi būti lanksčiai taikomas, priklausomai nuo gaminamo produkto ar teikiamų paslaugų, nuo rinkos ir vadovavimo stiliaus. Esą pasirinkimas, ar teikti svarbą darbuotojų lojalumui, priklauso nuo įmonės vadovo „individualių savybių“ ir pasirinktos veiklos strategijos – „vienas siekia per agresyvumą [rinkoje], kitas siekia per ilgalaikius tikslus“. Jei pastaruoju atveju svarbūs pastovūs ryšiai su tiekėjais, pardavėjais ir gamintojais, „jam reikia gražių šeimyninių santykių, nuolatinių ryšių“, tai pirmuoju atveju svarbūs agresyvesni darbuotojai, o jų kaita yra didelė – „aptingai, nesugebi, kitas“ (I10).

Išskiriamos kelios įmonių Lietuvoje rūšys, kurioms didelis darbuotojų lojalumas yra svarbus. Tai įmonės, kurioms reikalingi įmonės specifikai pritaikytus specialiuosius įgūdžius turintys darbuotojai – stambios įmonės, aukštos kvalifikacijos darbuotojus įdarbinančios įmonės ir įmonės, pačios ugdančios darbuotojų įgūdžius. Esą stambiose įmonėse darbuotojai „vertinami“, darbuotojų lojalumas yra „vienas iš tokių pagrindinių faktorių“, darbuotojams sudaromos „geresnės darbo sąlygos“, skatinamas darbas „šeimomis“ ir „kartų“ darbas, tai kuria darbuotojų „prisirišimą“ prie įmonės ir didesnę jų motyvaciją (I2). Įmonės, kurios naudoja aukštas technologijas ir reikalauja aukštos kvalifikacijos darbuotojų, yra „suinteresuotos“, kad darbuotojai „pas jas labai ilgai dirbtų“ (I2), o įmonės, kurios pačios investuoja į darbuotojų įgūdžių ugdymą, „labiau vertina“ esamus darbuotojus (I22). Visais šiais atvejais įmonių dėmesys darbuotojų lojalumui priklauso nuo įmonių įsitraukimo į darbuotojų įgūdžių ugdymą –

įmonės padeda darbuotojams įgyti „išsilavinimą“, o darbuotojai atsilygina „sąžiningu, kvalifikuotu“ darbu, taip pasiekiami „abipusiai naudingi santykiai“ (I24).

Taip pat išskiriama grupė įmonių, kurioms darbuotojų lojalumas nesvarbus dėl jų gamybos specifikos ir pasirinktos veiklos strategijos. Tai įmonės, kurios vykdo žemos pridėtinės vertės gamybą, neinvestuoja į darbuotojų įgūdžių ugdymą, konkuruoja darbo jėgos kaštais arba orientuojasi į trumpalaikius tikslus. Tokios įmonės ne tik nevertina darbuotojų lojalumo, bet netgi yra suinteresuotos palaikyti trumpalaikius santykius su darbuotojais dėl griežto darbo santykių formalaus reglamentavimo, nes kai „darbuotojas ilgai dirba“, tai norint jį atleisti reikėtų mokėti „dideles išeitines pašalpas“, tad „stengiamasi“ darbuotojų atsisakyti anksčiau, kol jų darbo įmonėje stažas nepasiekė įstatymuose apibrėžiamo lygio (I2).

Darbuotojų lojalumo ir mobilumo vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose darbuotojų lojalumui dėmesys nėra skiriamas – jo esama būklė nėra problematizuojama ir nėra numatoma jokių jo kaitos prioritetų. Tačiau viename dokumente, Nacionalinės pažangos programoje (D18), pabrėžiama būtinybė didinti darbuotojų mobilumą. Joje teigiama, kad būtina skatinti „darbo išteklių judrumą“ darbo rinkoje, ypač akcentuojamas darbo keitimo patrauklumo skatinimas.

4.5.3. Įmonių socialinės atsakomybės diskursas

Kategorija „Įmonių socialinė atsakomybė“ apima dvi subkategorijas (S57–S58), kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai apibrėžia ir vertina įmonių socialinės atsakomybės (ISA) Lietuvoje būklę, kokius numato jos kaitos prioritetus. Duomenų analizėje šiai kategorijai buvo priskirti 17 interviu ir 38 organizacijų dokumentų teiginiai.

ISA vertinimas interviu dokumentuose

ISA vertinimą pateikiantys interviu dokumentai ją laiko svarbia įmonių veikloje. Vienuose dokumentuose ji apibrėžiama plačiai, kaip įmonių atsakomybė gamtos, visuomenės ir kitų rinkos veikėjų atžvilgiu, realizuojama per „veiklos tvarumo tikslus“, kurias numato įmonių valdymo organai ilgalaikėje savo strategijoje ir pagal kurias įmonės įsipareigoja vykdyti veiklą nekenkdamas visuomenei, aplinkai, sąžiningai konkuruodamos ir panašiai (I8). Kituose dokumentuose ISA apibrėžiama siaurai, kaip įmonių požiūris į savo darbuotojus, orientuotas į jų lojalumo ir motyvacijos stiprinimą. Šiuo atveju teigiama, kad socialiai atsakingos įmonės „supranta“, kad „žmogus yra jų turtas“, dėl to investuoja į darbuotojų mokymą, „augimą“, „skatinimą“, karjeros galimybes (I7). Tokios įmonės į darbuotojus žiūri kaip į „partnerius“, nors ši partnerystė ne „ekonominė“, bet „socialinė“, t. y. darbuotojams nepriklauso dalis įmonės nuosavybės teisių ir jie nedalyvauja įmonės valdymo organų veikloje, bet jų darbo užmokestis priklauso nuo „sukuriamos vertės“, jiems sudaroma „galimybė kelti savo kvalifikaciją“, daryti karjerą ir jų „tobulėjimas“ siejamas su „įmonės sėkme“ (I9). ISA priemonės laikomos

veiksmingomis, valdant su darbuotojų pasiūla ir motyvacija susijusias rizikas ir suteikiant įmonėms konkurencinių pranašumų. Tuo tarpu įmonės, kurios „engia“ darbuotojus, „nemoka atlyginimo“, neinvestuoja į jų mokymą, nesirūpina sveikatos draudimu ar „kažkokiu fiziniu aktyvumu“, susiduria su rizika, kad darbuotojai gali „prarasti motyvaciją“. Be to, pabrėžiama, darbuotojus „ne tik atlyginimas“ motyvuoja, bet ir tokie dalykai kaip „pagarba žmogui“, „jautimas tos įmonės, kaip tokios, kaip tavo ramsčio“, „galimybės tobulėti“ (I17). ĮSA priemonės taikančios įmonės kuria savo reputaciją, kuri „sklinda iš lūpų į lūpas“ ir lemia, kad „daugiau žmonių sieks“ dirbti įmonėje ir įmonė lengviau spręs darbuotojų pasiūlos problemas ateityje. Tokios įmonės įgyja konkurencinį pranašumą prieš įmones, kurios ĮSA priemonių netaiko ir kurių „savininkas sau viską leidžia, o darbuotojams nieko“ (I17).

Interviu dokumentuose normatyvinis ĮSA vertinimas yra ypač palankus, tačiau tikrovėje ĮSA priemonės, kaip teigiama, tarp įmonių Lietuvoje menkai paplitusios. ĮSA priemonės nėra „neegzistuojanti praktika“, bet pavyzdžių nėra daug ir jos ypač „sunkiai skinasi kelią į rajonus“ (I8, I9). Teigiami pavyzdžiai išimtinai siejami arba su Vakarų valstybių kapitalo įmonėmis, arba su į Vakarų valstybes eksportuojančiomis stambiomis įmonėmis – ĮSA priemonės yra „išskirtinai dominuojanti praktika tarptautinėse įmonėse“ (I8), „tarptautinio kapitalo įmonėse“ (I9). ĮSA priemonių taikymas „sparčiau“ plinta (I9) įmonėse, kurios eksportuoja į Vakarų valstybes ir tą lemia išorinės paskatos, kurias užduoda „kai kurie jų prekių pirkėjai“ užsienio šalyse, reikalaujantys „įrodyti“, kad prekės yra gaminamos „neišnaudojant darbo jėgos, neįdarbinant vaikų, nekenkiant aplinkai“, ir taip perduodantys „lietuviško kapitalo įmonėms reikalavimą elgtis atsakingai“ (I8).

Analizuojant lėtos ĮSA plėtros tarp įmonių Lietuvoje priežastis, viename dokumente jos siejamos su tam nepalankiu Lietuvoje vyraujančiu verslininko kultūriniu modeliu, kuriuo daugelis įmonių savininkų seka ir kuris neorientuotas į dalinimąsi sukurta pridėtine verte su darbuotojais. Vadovaujantis šiuo modeliu, verslininku

„bus laikomi tik tokie, kurie „Stiliuje“ pasirodys, turės gerą mašiną, aprangą, butą, vilą užsienyje arba jachtą, tada jis toks bus gerai vertinamas kaip Abramovičius ar kažkas kitas, tada jis yra lyderis“ (I10).

Kaip teigiama, tokiu modeliu, nuolat reprodukuojamu žiniasklaidoje, daugelis verslininkų seka, „pradedama tuo tikėti ir žiūri sau kuo daugiau pasiimti“ ir tai yra „didžiulė Lietuvos problema“ (I10). Jis taip pat laikomas priežastimi vidinių konfliktų įmonėse tarp akcininkų, sekančių tokiu verslininko modeliu, ir įmonių vadovų, siekiančių motyvuoti darbuotojus ir nustatyti kitokią pridėtinės vertės perskirstymo „proporciją“ (I10).

ISA vertinimas organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose vyrauja palankūs ISA vertinimai. Juose išvardijami ISA teikiami privalumai įmonėms ir valstybei, tačiau kaip ir interviu dokumentuose, pripažįstama, kad ISA paplitimas ir jos priemonių taikymo mastas Lietuvoje yra žemi.

Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12) teigiama, kad įmonės, kurios „savanoriškai“ vadovaujasi ISA principais, apimančiais „pagarbą žmogui, visuomenei, valstybei bei gamtai“, gerina savo įvaizdį, įgyja didesnę konkurencinį pranašumą ir pritraukia daugiau užsienio investicijų. Tačiau strategijoje „Lietuva 2030“ (D15) pažymima, kad ISA nėra įprastas reiškinys, ji reiškiasi tik per pavienes „atskirų organizacijų“ iniciatyvas, apimančias „šeimos tarpusavio santykių stiprinimo, vaikų ir jaunimo socialinių problemų sprendimo, gabių ir talentingų vaikų ugdymo sritis“. Analogiškas vertinimas apie ISA retumą ir fragmentiškumą atkartojamas ir Nacionalinės pažangos programoje (D18).

Intensyviausiu normatyviniu ir priežastiniu ISA diskursu pasižymi ISA plėtros programa (D17). Normatyviniame lygmenyje pabrėžiama, kad ISA atitinka visuomenės gerovės lūkesčius ir yra socialinės ir ekonominės plėtros pagrindas. Ji yra darbo vietų kūrimo, darbo sąlygų gerinimo, darbuotojų teisių užtikrinimo ir mokslo ir technologinių inovacijų plėtros sąlyga, ji didina darbuotojų pasitenkinimą savo darbu ir aplinka, didina darbuotojų socialinį saugumą ir lojalumą įmonei. ISA plėtra laikoma esmine Europos socialinio modelio, Europos darnaus vystymosi strategijos ir atsako į ekonomikos globalizacijos socialinius iššūkius dalimi. Vertinant esamą ISA būklę Lietuvoje, situacija matoma priešingai: ISA skatinančios priemonės iš valstybės įstaigų ir pilietinės visuomenės pusės įgyvendinamos fragmentiškai; trūksta platesnio tarpinstitucinio koordinavimo ir „institucinių gebėjimų“; įmonėse nėra ISA diegiančių ir koordinuojančių administracijos padalinių; ISA nėra įmonių strategijos dalis; tarp įmonių, ypač smulkių ir vidutinių, vyrauja nuostata, kad ISA „brangus procesas“, „neduodantis realios naudos“; įmonės retai pasitelkia ISA kaip konkurencinį pranašumą – jos „dažniausiai“ konkuruoja dėl kainų, „kartais“ dėl kokybės, bet „mažai dėl reputacijos ar socialinės atsakomybės“.

ISA kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išskiriami trys aspektai, susiję su ISA Lietuvoje kaita ateityje. Pirma, manoma, kad ISA plėtra vyks neišvengiamai, nes ISA priemonės įmonėms teikia ilgalaikę ekonominę naudą. Teigiama, kad socialiai atsakingos veiklos ir tvarios plėtros principai neatsirado vien iš „humanistinių paskatų“, bet supratus, kad „neatsakinga“ veikla įmonei „grįžta neigiamomis pasekmėmis“ per „antrinius šaltinius“ – ilgainiui pati įmonė arba regionas, kuriame veikia įmonė, gali tapti nepatrauklūs dirbti ir gyventi ir šis nepatrauklumas pradeda „kenkti“ pačiai įmonei. Todėl ISA priemonės yra linkusios „gimti iš vidaus“, ir nors jos

„kainuoja trumpame laikotarpyje“, tačiau ilgame laikotarpyje įmonėms „paprastai sukuria didesnę naudą“, tarp jų ir ekonominę (I8).

Antra, ĮSA plėtra Lietuvoje matoma kaip galinti pakeisti neegzistuojančias formalias pridėtinės vertės persikirstymo institucijas ir padėti spręsti darbo santykių institucijų analizėje keltą darbo užmokesčio augimo, esant ypač lanksčiai darbo užmokesčio nustatymo sistemai, problemą. Šiuo atveju ĮSA taptų vienu iš veiksnių, lemiančių persikirstymo per darbo užmokesčių augimą (I26), nes mažintų žmonių objektyvų trumparegiškumą (I24) ir didintų gebėjimą dalintis – keistų įmonių akcininkų nuostatas dalinimosi „savo sukurtu gėriu“ atžvilgiu, skatintų „atsirasti sugebėjimą įvertinti, kiek reikia dalintis“ (I9).

Trečias ĮSA plėtros aspektas siejamas su ĮSA plėtra valstybės valdomose įmonėse. Teigiama, kad valstybė, akcentuojanti ĮSA svarbą, turėtų pradėti nuo savo valdomų įmonių, jose skatinti ĮSA plėtrą per savo įtaką šių įmonių valdymo organams ir taip rodyti gerą pavyzdį privačiajam sektoriui (I17).

ĮSA kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose ĮSA Lietuvoje kaitai skiriamas ypač didelis dėmesys – akcentuojama ĮSA plėtros būtinybė, plėtra apibrėžiami socialiniai ir ekonominiai tikslai, numatomas svarbus valstybės valdžios vaidmuo joje. LSDP Seimo rinkimų programoje (D1) pabrėžiama, kad įmonių veikla „turi būti“ nukreipta „ne vien į pelno siekimą“, bet ir į „žmogaus teisių apsaugą, aplinkos tausojimą, socialinį solidarumą ir sanglaudą“, o ĮSA yra „esminė darnios plėtros sąlyga“. Dokumente šalia įprastų ĮSA priemonių taip pat minimas įstatymų laikymasis, pabrėžiama, kad „socialinės atsakomybės įgyvendinimą turi užtikrinti sklandžiai ir efektyviai veikianti teisėsaugos sistema“, kuri užkirstų kelią korupcijai ir su ja susijusiems padariniams. DP Seimo rinkimų programoje (D3) ĮSA plėtra taip pat įvardijama prioritetu teigiant, kad turi būti didinama „socialinė darbdavių atsakomybė už dirbančiųjų gerovę“.

LSDP Seimo rinkimų programos (D1) teiginiai apie tai, kad ĮSA yra esminė darnios plėtros sąlyga ir kad jos įgyvendinimą turi užtikrinti sklandžiai ir efektyviai veikianti teisėsaugos sistema, tiksliai atkartojami ir kituose dokumentuose – 16-osios Vyriausybės programoje (I4), ŪM strateginiame veiklos plane (I8), programoje „Užimtumo didinimas“ (I11) ir Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12). Programoje „Užimtumo didinimas“ (D11) dar teigiama, kad programos vykdytojai stengsis didinti ĮSA įgyvendinančių ir jos nuostatas viešai deklaruojančių įmonių skaičių, ir viena iš priemonių, leisiančių tai pasiekti, yra planuojamas tęsti Nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimų organizavimas ir įmonių aktyvumo jame skatinimas. Užimtumo ir darbo rinkos apžvalgoje (D12) įvardijama dar viena priemonė, kuri bus pasitelkiama – tai Nacionalinio atsakingo verslo įmonių tinklo veiklos tęstinumo užtikrinimas. Strategijoje „Lietuva 2030“ (D15) taip pat pabrėžiama ĮSA plėtra kaip darnaus vystymosi sąlyga

bei visuomenės ir bendruomenių vaidmuo, skatinant įmones elgtis socialiai atsakingai. Pastarajame dokumente ir Nacionalinės pažangos programoje (D18) taip pat teigiama, kad būtina „ugdyti verslo socialinę atsakomybę ir bendruomeniškumą“ ir tai turi būti suprantama kaip „šiuolaikinė verslo praktika“.

ĮSA plėtros programoje (D17) pripažįstama, kad ĮSA plėtrą stabdo „sisteminės ir sunkiai įveikiamos kliūtys“, tokios kaip „pilietinio aktyvumo stoka, nepakankamai stiprios profesinės sąjungos ir kitos nevyriausybinės organizacijos“. Kartu teigiama, kad vyriausybė „įsipareigojo“, jog ĮSA plėtra bus „vienas iš pirmaeilių darbų“ siekiant įgyvendinti „socialiai orientuotos rinkos ekonomikos modelį“, ir tam numatomos priemonės, kurias vyriausybė vykdys. Šios priemonės apima: (1) teisinės ir institucinės aplinkos, kuri teiktų paskatas ir naikintų kliūtis ĮSA plėtrai, kūrimas; (2) ĮSA plėtros vykdymo priežiūrai iš atsakingų ministerijų ir kitų institucijų atstovų turi būti sudarytas Nacionalinės įmonių socialinės atsakomybės plėtros programos įgyvendinimo priežiūros komitetas, o iš ekonominių ir socialinių partnerių, nevyriausybinių organizacijų atstovų ir ĮSA srities mokslininkų – Įmonių socialinės atsakomybės plėtros patariamoji komisija; (3) nevyriausybinių organizacijų ir asocijuotų verslo struktūrų įtraukimas į ĮSA diegimą įmonėse; (4) geresnio įmonių suvokimo apie ĮSA skatinimas bei įmonių ir suinteresuotų grupių kompetencijų ĮSA klausimais didinimas, kuriant ir skleidžiant metodines ir informacines priemones, inicijuojant ĮSA tyrimus, aktualizuojant ĮSA klausimus švietimo įstaigose, parengiant ir pateikiant įmonėms ĮSA pavieniuose sektoriuose ir skirtingo dydžio įmonėse praktines gaires; (5) kasmet rengti Nacionalinius socialiai atsakingų įmonių apdovanojimus.

4.6. Bendras koordinavimo diskursas

Tema „Bendra koordinavimo samprata“ apima dvi kategorijas – „Rinkos koordinavimas“ ir „Strateginis koordinavimas“.

4.6.1. Rinkos koordinavimo diskursas

Kategoriją „Rinkos koordinavimas“ sudaro dvi subkategorijos, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai bendrai vertina rinkos koordinavimą, kokią numato jo kaitą. Duomenų analizėje šiai kategorijai buvo priskirti 25 interviu dokumentų teiginiai ir nebuvo priskirtas nei vienas organizacijų dokumentų teiginys.

Rinkos koordinavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose, pateikiant bendrą rinkos koordinavimo vertinimą, išskiriama nedaug privalumų ir kur kas daugiau trūkumų. Pagrindiniu rinkos koordinavimo privalumu laikomas aukštas jo efektyvumas teigiant, kad rinkos santykiai „iš principo yra efektyvūs“, nes remiasi sprendimais, kurie „priimami laisva valia“, kuriuos priėmus „visada išlošiama“ (I1). Tačiau kituose dokumentuose didesnis dėmesys teikiamas sąlygoms, kurios mažina rinkos

koordinavimo efektyvumą. Viena iš tokių sąlygų yra ta, kad rinkos koordinavimas efektyvus tik „didelėse sistemose“, kurios yra „atviros“, ir priešingai, mažose uždaroje sistemose jis neefektyvus; „laisva rinka gerai veikia“ tokiose valstybėse, kuriose „daug žmonių“, „daug darbo vietų“, kiekvienas turi „galimybes rasti nišą“, kaip pavyzdžiui, JAV, Jungtinėje Karalystėje, Kinijoje (I25). Kitos sąlygos, mažinančios rinkos koordinavimo efektyvumą, siejamos su „rinkos ydomis“, viena iš kurių yra rinkos veikėjų galia, kurios „ryškiam“ disbalansui atsiradus, vyksta rinkos „monopolizavimas“ (I20, I24). Rinkos ydos taip pat siejamos su nepakankamu „viešųjų gėrybių“ arba „viešųjų prekių“ teikimu, „nepilnomis rinkomis“, kurios „neišgimdo prekių, už kurias visuomenė pasiruošusi sumokėti“ bei su „informacijos asimetrija“ (I24). Esą, šios rinkos ydos yra „pretekstas“ ir „rimtas pagrindas“ valstybės valdžiai perimti dalies santykių tarp veikėjų koordinavimą (I24).

Interviu dokumentuose taip pat pabrėžiama, kad rinkos koordinuojama politinė ekonomija patiria didelius svyravimus, jos savireguliacija yra ribota ir ilgai užtrunkanti, ji neturi ilgalaikės vizijos ir etinio reguliavimo. Esą rinkos koordinavimas yra „drastiškas“, „nėra pastovus“, jis lemia politinės ekonomijos vystymąsi „kritimais“ ir „nuosmukiais“ (I2), „pūtimąsi savaime“, kai „išleidžiama krūva pinigų, nepadengtų jokiais materialiomis vertybėmis ar sukurta verte“ (I16). Dideli svyravimai ypač pabrėžiami darbo rinkoje, nes esant ekonominiam nuosmukiui įmonės yra linkusios atleisti darbuotojus ir mažinti sukurtą gamybos pajėgumą, o ekonomikai pradėjus augti vėl „bandyti atkurti iš naujo“ (I24). Taip sukuriama dideli darbuotojų pasiūlos ir paklausos šuoliai, darbuotojai persiskirsto, o ekonomikos augimo fazėje jų pradeda trūkti – „darbuotojas emigruoja, o sekančią dieną man reikia to darbuotojo, o darbuotojo nėra“, tai lemia darbo užmokesčio augimą ir infliaciją (I2). Todėl teigiama, kad rinkos koordinavimas „ne visada pasiteisina“ (I2), „jos savireguliacija yra ribota“ (I8), „kelias, kol rinka iki galo viską subalansuos, gali būti skausmingas“ (I4), „visagalė rinkos ranka yra bejėgė [viską] sureguliuoti“ ir tą parodė „šita krizė“ (I22). Esą tokie rinkos koordinavimo trūkumai ypač ryškūs mažinant nedarbą – rinkos koordinavimas „bedarbystės nesumažina, galim atiduoti kiek norim tai rinkai“, tam būtini „[kolektyviniai] susitarimai“ (I2), ir viešųjų paslaugų srityje – „netikima“ rinkos koordinavimu viešąsias paslaugas teikiančiame sektoriuje, nes „kiek buvo privatizuota“ tokias paslaugas teikiančių įmonių, tai „kaštai tik išaugo, o nesumažėjo“ (I22). Taip pat pažymima, kad „visiška laisvė sukuria tokį patį blogį“, kaip ir „valstybinė sistema“, kurią „turėjome“ (I11), ir tam tikros veiklos „privalo būti koordinuojamos ne rinkos pagalba arba reguliuojamos valstybės“ (I20).

Rinkos koordinavimo kaita interviu dokumentuose

Vyraujantys neigiami arba atsargūs rinkos koordinavimo vertinimai atsispindi ir interviu dokumentuose, kur išsakomas požiūris į rinkos koordinavimo Lietuvoje kaitą. Rinkos

koordinavimo plėtra vertinama nepalankiai, nelaikoma priimtina ir realistiška. Teigiama, kad rinką reikia reguliuoti, „privalo būti tam tikri reguliavimo svertai“ ir „nieko nereguliuojamo negali būti“, nes priešingu atveju „atsiranda chaosas“ (I16). Pabrėžiama, jog Lietuva yra per maža ir per uždara, kad pasitelkus rinkos koordinavimą susidarytų efektyvios pusiausvyros. Esą Lietuva „turi milijoną sprendėjų“ ir tai yra labai mažai, palyginti, pavyzdžiui, su JAV, kuri turi „apie šimtą milijonų sprendėjų“, tai lemia, kad jei yra „blogas darinys“, tai yra „tikimybė“, kad „atsiras ir geras darinys“, o „pagal Gauso dėsnį išsibalansuoja šitie dalykai“ (I4). Lietuvoje dėl jos mažumo visada yra „pavojus“, kad gali susidaryti „pasiskirstymas, nebūtinai užtikrinantis pusiausvyrą“ (I4). Lietuvos mažumas lemia tai, kad didelių įmonių veikla gali gerokai paveikti visos rinkos pusiausvyrą. Pateikiamas pavyzdys iš darbo rinkos: joje ilgą laiką buvo tam tikra informacinių technologijų specialistų pasiūlos ir paklausos pusiausvyra, tačiau įsteigus vieno užsienio banko technologijų centrą, jis „pradėjo siurbti“ specialistus iš kitų įmonių ir tokių specialistų paklausa gerokai padidėjo. Dėl to „visi pradėjo šaukti“, kad trūksta programuotojų ir „praktiškai jų neberengiam“, nors tuo metu jų buvo rengiama „dvigubai daugiau“, nei prieš dešimt metų (I25).

Viename interviu dokumente pažymima, kad rinkos koordinavimo plėtrą Lietuvoje stabdo jos nesuderinamumas su Lietuvos pasirinktu gerovės valstybės modeliu. Esą gerovės valstybė „išsiplėtė“ ir „prisiėmė [daug] atsakomybės“, tad „nelabai realu“, kad gerovės valstybės priemonės bus mažinamos, „uždaromos“ ir jų teikimas koordinuojamas tik rinkos priemonėmis (I19).

Rinkos koordinavimo vertinimas ir kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentų analizėje rinkos koordinavimo vertinimo ir kaitos subkategorijoms nebuvo priskirtas nei vienas teiginys. Tai rodo, kad rinkos koordinavimo būklė ir plėtra analizuojamose politinės ekonomijos institucinėse sferose nėra aktualūs politinės darbotvarkės klausimai ir ji visiškai nesvarstoma.

4.6.2. Strateginio koordinavimo diskursas

Kategoriją „Strateginis koordinavimas“ sudaro keturios subkategorijos, kuriose analizuojama, kaip interviu dalyviai ir organizacijų dokumentai bendrai apibrėžia ir vertina strateginio koordinavimo priemones, apimančias valstybės valdžios vykdomą koordinavimą ir pačių ekonominių veikėjų vykdomą koordinavimą, kokią numato jų kaitą. Duomenų analizėje šiai kategorijai buvo priskirti 30 interviu ir 54 organizacijų dokumentų teiginiai.

Strateginio koordinavimo vertinimas interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose daugiausia dėmesio skiriama valstybės valdžios vykdomam koordinavimui, o pateikiami požiūriai atstovauja plačiai vertinimų skalei. Viena vertus, valstybės valdžios vykdomas koordinavimas suprantamas kaip būtinas ir paprasčiausias

įgyvendinamas, kita vertus – kaip turintis ydų ir pernelyg vyraujantis Lietuvoje. Palankiuose tokio koordinavimo vertinimuose pabrėžiama, kad tam tikra jo dalis būtina, nes svarbi valstybės valdžios funkcija yra kurti „atsakingas taisykles“ ir „reguluoti“ veiklas, kurių koordinavimas rinkos priemonėmis nebūtų efektyvus, „katalizuoti tam tikrus procesus“ ir „parodyti kryptį“ (I11, I16, I21, I22). Kai kuriais atvejais valstybės valdžios vykdomas koordinavimas laikomas „priimtinesniu“, nes yra „paprastesnis“ ir „nuoseklesnis“ už rinkos, nors ir gali būti mažiau efektyvus (I20).

Mažiau palankiuose arba nepalankiuose valstybės valdžios vykdomo koordinavimo vertinimuose jam priskiriami trūkumai, kurie įvardijami kaip „sisteminės ydos“ ir kurie apima nepilną informaciją, negebėjimą atskirti, kam reikia pagalbos ir kam nereikia, negebėjimą pritraukti „geriausių smegenų“ į viešąjį sektorių (I24). Be to, valstybės valdžios vykdomas koordinavimas mažina pačių veikėjų iniciatyvą ir būtinybę susitarti, dėl to neduoda „optimalių rezultatų“ – šiuo atveju akcentuojami darbo santykiai Lietuvoje, kurių valstybės valdžios vykdomas „prievartinis“ reguliavimas „apriboja“ darbuotojų ir darbdavių galimybes patiems priimti jiems „naudingus“ sprendimus (I2). Taip pat pabrėžiama, kad toks koordinavimas Lietuvoje yra vyraujantis ir jis nepalieka daug galimybių pačių veikėjų susitarimams; jis vykdomas nesikonsultuojant su socialiniais partneriais ir neatsižvelgiant į jų interesus (I17); valstybės valdžios vykdoma „reguliacija“ „dažnai siekia apriboti“ konkurenciją, vieniems rinkos veikėjams sudaryti išskirtines sąlygas, kitiems – apriboti (I8).

Ekonominių veikėjų vykdomo strateginio koordinavimo vertinimų interviu dokumentuose daug nepateikiama. Teigiama, kad toks koordinavimas, kuris apibrėžiamas kaip įvairių formų susitarimai ir bendradarbiavimas tarp veikėjų institucinėse sferose, Lietuvoje yra mažiausiai paplitęs, tačiau laikomas efektyviausia ribotų resursų paskirstymo priemone (I20). Pasitelkiant darbo santykių pavyzdį akcentuojama, kad būtų „geriausia“, jei darbo santykiuose „dominuotų“ kolektyviniai susitarimai tarp šalių, nes jie duoda „teigiamiausius rezultatus“, kadangi „radusios konsensusą visos šalys lieka patenkintos gautu rezultatu“ (I2). Taip pat pažymima, kad ES valstybės, kurių „ekonomikos reguliavimas“ remiasi „daugiau susitarimais“, lengviau įveikė ekonominę krizę, jų darbuotojų darbo užmokestis yra didesnis, o ten gyvendami „žmonės jaučiasi daug laimingesni“ (I2).

Strateginio koordinavimo vertinimas organizacijų dokumentuose

Strateginio koordinavimo vertinimas pateikiamas trijuose organizacijų dokumentuose. Vertinant valstybės valdžios vykdomą koordinavimą pabrėžiamas per didelis tokio koordinavimo Lietuvoje mastas bei dideli jį palaikantys veikėjų lūkesčiai. TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2) teigiama, kad „visuomenėje ir verslo bendruomenėje vis dar yra labai įsigalėjęs geidžiamas efektyvaus valstybinio reguliavimo mitas“, pagal kurį tikimasi visapusiškos

ekonominių veikėjų teisių apsaugos ir santykių sureguliuavimo, tačiau valstybės resursai riboti ir ji juos turi naudoti tik „svarbiausioms funkcijoms užtikrinti“. Kartu pateikiamas ES ir JAV pavyzdys: šiose šalyse „nuo seno susiformavusios verslo savireguliacijos tradicijos“, kurios „tam tikrose srityse“ sumažina valstybinio reguliavimo būtinybę ir tai laikoma „darnios, pasitikėjimu grįstos bendruomenės plėtros“ sąlyga. Panaši pozicija išsakoma ir strategijoje „Lietuva 2030“ (D15), kur teigiama, kad Lietuvoje valstybės valdžios vykdomas reguliavimas yra labai platus ir „dauguma piliečių yra pripratę tikėtis“, kad „valdžia už juos išspręs visas problemas ir atsakys į visus klausimus“.

Ekonominių veikėjų vykdomam koordinavimui dėmesys skiriamas dviejuose dokumentuose – strategijoje „Lietuva 2030“ (D15) ir Nacionalinėje pažangos programoje (D18), akcentuojant, kad toks koordinavimas yra retas ir neišnaudojamas. Strategijoje teigiama, kad valstybės valdžia reguliuoja „labai daug“ visuomeninio gyvenimo sričių, ir dėl to „dauguma“ veikėjų tikisi, kad ji išspręs jų problemas. Be to, veikėjų organizaciniai gebėjimai yra silpni, jų organizacijoms trūksta „stabilių finansavimo šaltinių“, nėra „aiškių“ bendradarbiavimo su valstybės valdžia mechanizmų bei „palankios“ teisinės aplinkos, ir dėl to jų dalyvavimas sprendžiant išskylančius klausimus yra „nepakankamas“. Tuo tarpu programoje pabrėžiamas veikėjų vykdomo koordinavimo trūkumas MTEPI srityje pažymint, kad mokslo, studijų ir verslo veikėjų sąveika yra nepakankama, o jų bendradarbiavimas „neproduktyvus“. Viena vertus, įmonės kenčia nuo informacijos asimetrijos, jų nepasiekia žinios, reikalingos naujiems produktams ar vadybos inovacijoms plėtoti, o kita vertus, mokslo ir studijų institucijų tyrėjai stokoja gebėjimų taikyti žinias steigiamose naujose įmonėse, mokslo ir studijų sistema nespėja reaguoti į darbo rinkos poreikius. „Esminėmis problemomis“, kurios trukdo „inovacinių partnerysčių“ kūrimuisi Lietuvoje, laikomas orientavimasis į trumpalaikius poreikius, žinių taikymo, iniciatyvų ir procesų valdymo įgūdžių stoka, menkos ar nesuvoktos paskatos bendradarbiauti, inovacijų kultūros stygius mokslo ir studijų institucijose.

Strateginio koordinavimo kaita interviu dokumentuose

Interviu dokumentuose išsakomi du priešingi požiūriai į valstybės valdžios vykdomo koordinavimo Lietuvoje kaitą. Vienu požiūriu pabrėžiama, kad esamas valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mastas turi išlikti ir negali būti mažinamas, nes priešingu atveju nereguliuojamos ekonomikos sukeliama „križių“ kaštai tenka „paprastiems žmoniukams“ (I22). Kitu požiūriu akcentuojama, kad valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mastas turi būti mažinamas, o iš kai kurių sričių valstybės valdžia turi pasitraukti visai, tačiau tas mažinimas negali būti absoliutus ir privalo išlikti tam tikras tokio koordinavimo minimumas. Esą kai kuriose srityse valstybės valdžios yra „per daug“ (I19), jos vykdomas koordinavimas yra stipriai centralizuotas, jis netgi vadinamas „demokratinio centralizmo valdymo modeliu“, „sovietiniu

modeliu“, kuriame „centrinė valdžia priima sprendimus“ (I14) ir tai stabdo ekonomikos plėtrą ir valstybės kūrimą (I2, I14). Todėl pagrindiniu kaitos prioritetu matoma „decentralizacija“, atidavimas „daugiau galių savivaldai“ (I14) ir pačių ekonominių veikėjų susitarimams (I2), iš kai kurių sričių valstybės valdžia galėtų „pasitraukti“, o kitose „savo atsakomybę“ turėtų „realizuoti žymiai lanksčiau“ (I19). Tačiau taip pat akcentuojama, kad nors yra „gerai organizuotų visuomenių“, kuriose valstybės valdžios vykdomo koordinavimo „minimumas yra gerai“, tačiau Lietuvoje jo minimizavimas nebūtų priimtinas ir sunkiai įsivaizduojamas, nes sukeltų „chaosą“ ir nukentėtų „vartotojai“ ir „ypatingai piliečiai“ (I14).

Išskiriami trys pozityvūs valstybės valdžios vykdomo koordinavimo aspektai, kurie turėtų būti išsaugoti net ir mažinant bendrą tokio koordinavimo mastą. Pirma, valstybės valdžia privalo sudaryti visiems politinės ekonomijos veikėjams lygias sąlygas konkuruoti ir siekti savo tikslų, ir tai įvardijama kaip „vienintelis pateisinamas ir efektyvus reguliavimas“ (I8). Valstybės valdžia turi teikti paskatas privačios iniciatyvos plėtrai ir nebijoti lygiaverčiai konkuruoti su privačiuoju sektoriumi srityse, kuriose valstybė iki šiol turėjo monopolį. Esą valstybės valdžia „turi nebijoti sąžiningos konkurencijos“ ir „neturi saugoti savo monopolio“, kaip „kažko neliečiama“, „šventenybės“, bet turi imtis atsakomybės, kad viešosios paslaugos būtų teikiamos „saugiai, efektyviai, konkurencingai, geriausiomis sąlygomis“, ir jeigu partnerystė su privačiu verslu duoda tokį rezultatą, valstybės valdžia turi tai skatinti (I19). Antra, valstybės valdžia turi atlikti pernelyg kietų verslo interesų amortizavimo vaidmenį, nes „verslo pasaulis nėra šiandien toks vakarietiško požiūrio dominuojančio“, įmonių savininkai ir vadovai „labai aiškiai supranta kapitalo teikiamas galimybes“ ir „labai kietai dirba dėl savo pozicijų“ (I14). Trečia, ekonomikos nuosmukio fazėje valstybės valdžia turėtų koordinuoti įmonių gamybos pajėgumų išsaugojimą bendromis darbdavių ir darbuotojų pastangomis, taip „neprarandant žmogiškojo ir socialinio kapitalo“ (I24).

Strateginio koordinavimo kaita organizacijų dokumentuose

Organizacijų dokumentuose ryškūs du valstybės valdžios vykdomo koordinavimo kaitos prioritetai. Pirmas prioritetas apima valstybės valdžios vykdomo koordinavimo masto mažinimą ir kaitą nuo reguliavimo prie ekonominių veikėjų savireguliacijos įgalinimo, o antras – valstybės valdžios vykdomo koordinavimo išsaugojimą ar net stiprinimą tam tikrose srityse. Šios dvi kryptys gerai matomos TSLKD Seimo rinkimų programoje (D2), kurioje teigiama, kad valstybės valdžios vykdomo koordinavimo efektyvumas turi būti didinamas ir dalis šio koordinavimo turėtų keistis iš kontrolės į konsultavimą. Valstybinis reguliavimas laikomas „kraštutine priemone“, tačiau akcentuojama, kad pirmenybė turi būti teikiama „verslo savivaldos organizacijų“ vykdymui savireguliacijai, todėl valstybės valdžia turi skatinti tokių organizacijų kūrimąsi ir su jomis bendradarbiauti. Šiame dokumente taip pat teigiama, kad

aktyvus valstybės valdžios koordinuojantis vaidmuo turi būti stiprinamas eksporto ir įmonių finansavimo srityse – koordinuoti eksportuojančių įmonių santykius su užsienio partneriais ir eksportuojančių įmonių tarpusavio bendradarbiavimą, vykdyti tarptautinės rinkodaros veiksmus, taip pat aktyviai dalyvauti skatinant rizikos kapitalo fondų veiklą, pačiai valstybės valdžiai aktyviai veikti per rizikos kapitalo fondus.

15-osios Vyriausybės programoje (D19) didžiausias dėmesys skirtas valstybės valdžios vykdomo koordinavimo stiprinimui įmonių finansavimo, įmonių tarpusavio bendradarbiavimo ir darbuotojų profesinio rengimo srityse. Stiprinamas vyriausybės vaidmuo apima: finansinės paramos teikimo įmonių investicijoms į MTEPI veiklą koordinavimas; paskatų darbdaviams tobulinti darbuotojų kvalifikaciją teikimas; naujos darbo jėgos mokymo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos sukūrimas; tęstinio profesinio mokymo skatinimas ir tęstinio profesinio mokymo infrastruktūros reorganizavimas, siekiant, kad jos atitiktų darbo rinkos poreikius; sąlygų įmonių tarpusavio kooperacijai sudarymas; asocijuotų verslo organizacijų įtraukimo į profesinį orientavimą koordinavimas.

16-osios Vyriausybės programoje (D4) ryškūs abu kaitos prioritetai. Viena vertus, teigiama, kad valstybės vykdomas koordinavimas turi tapti konsultaciniu ir tik kraštutiniais atvejais – baudžiamuoju (šis prioritetas taip pat atkartojamas ŪM strateginiame veiklos plane (D8)). Tačiau lygiagrečiai pabrėžiama, kad „vyriausybė išsipareigoja aiškiai ir skaidriai tvarkyti šalies ekonomiką ir ūkį“ taip, kad jis būtų „konkurencingas globalioje rinkoje, tarnautų viešųjų ir padėtų privačių gėrybių kūrimui, tausotų aplinką“, o valstybės vykdomas reguliavimas turi būti „subalansuotas ir atsakingas“.

Valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mažinimo prioritetą įvardijamas strategijoje „Lietuva 2030“ (D15). Joje teigiama, kad „valstybės reguliavimo naštos“, kuri pasireiškia pertekliniu reglamentavimu, trukdančiu pradėti ar plėtoti verslą, reaguoti į aplinkos pokyčius, keisti verslo kryptis ir pan., mažinimas yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių sumanios, žiniomis ir verslumu grindžiamos ekonomikos plėtrą. Valstybės valdžios vaidmuo turi keistis iš „įgyvendintojo“ į „organizatorių“ ir „koordinatorių“. Svarbia sąlyga tokiai valstybės valdžios vykdomo reguliavimo kaitai laikoma visuomenės „branda“, kuriai didėjant valstybės valdžia turi „mažinti savo intervencijos sritis“, veikėjams sudaryti sąlygas „patiems spręsti, kaip įveikti sunkumus, siekti savo keliamų tikslų“, ir susitarti, kaip veikti kartu. Taip pat akcentuojama, kad strateginius sprendimus valstybės valdžia turi priimti bendradarbiaudama ir siekdama platus sutarimo su ekonominiais ir socialiniais partneriais, ir šiam tikslui turi būti sukurtas „socialinės partnerystės plėtros teisinis modelis“, kuris leistų įsteigti nepriklausomą patariamąją darbavių, darbuotojų, įvairiems interesams atstovaujančių nevyriausybinių pelno nesiekiančių organizacijų, nepriklausomų ekonomikos ir socialinių reikalų ekspertų organizaciją (Ekonomiņė

socialinę tarybą), kuri padėtų vyriausybei formuoti šalies socialinę ir ekonominę politiką, priimdama rekomendacinio pobūdžio sprendimus.

Tuo tarpu Nacionalinės pažangos programoje (D18) labiau akcentuojamas antrasis – valstybės valdžios vykdomo koordinavimo stiprinimo – prioritetas. Joje išvardijamos šios stiprinimo sritys ir priemonės: (1) užtikrinti finansinių šaltinių prieinamumą verslo pradžiai ir verslo plėtrai, pasitelkiant rizikos kapitalo fondus, garantijas ir kitas valstybės ar bendras su verslu priemones; (2) skatinti verslo socialinę atsakomybę ir bendruomeniškumą kaip šiuolaikinę verslo praktiką; (3) vykdyti „pagrįstas valstybės intervencijas“, sudarančias sąlygas plėtoti „konstruktyvių dialogų ir ateities įžvalgų veiklas“, skatinti „naujų vertės kūrimo tinklų“ kūrimą „iš apačios į viršų“ ir esamų plėtrą, integruvimosi į pasaulinio verslo sistemas; (4) sukurti stiprią MTEPI paramos sistemą, siekiant paskatinti mokslo ir verslo veikėjų bendradarbiavimą, skatinti inovacijų ir bendradarbiavimo su verslu kultūros mokslo ir studijų institucijose stiprinimą; (5) koordinuoti „sumanios specializacijos“ kryptį, kurios turi didžiausią tarptautinio konkurencingumo potencialą, išskyrimą bei realizavimą, ir į jas sudaranti ribotą skaičių prioritetinių MTEPI sričių sutelkti valstybės išteklius ir privačias investicijas; (6) skatinti vertės kūrimo tinklų (klasterių, slėnių ir t. t.) ilgalaikės raidos strategijų, veiklų ir tinklaveikos plėtros įžvalgų rengimą; (7) siekiant padidinti įmonių tarptautinį konkurencingumą, skatinti įmones savo veikloje diegti organizacines ir technologines inovacijas, apimančias valdymo tobulinimą, rinkodaros ir ženklo daros gebėjimus, technologinio atsinaujinimo vykdymą; (8) skatinti eksportą, koordinuojant rinkos tyrimų, rinkodaros, sertifikavimo ir distribucijos paslaugų teikimą.

Aktyvus valstybės valdžios koordinuojantis vaidmuo eksporto srityje pabrėžiamas ir Eksporto plėtros strategijoje (D7). Vadovaudamasi ja, valstybė turi: (1) rinkti ir teikti informaciją įmonėms apie užsienio šalių perkančiųjų organizacijų ir tarptautinių organizacijų skelbiamus viešuosius pirkimus; (2) rinkti ir teikti informaciją įmonėms apie žemės ūkio produkcijos ir maisto produktų prekybos sąlygas bei su ja susijusių rinkodaros veiksmų galimybes užsienio valstybėse; (3) teikti konsultavimo ir mokymo paslaugas įmonėms, skatinti įmones dalyvauti tarptautiniuose specializuotuose renginiuose eksporto plėtros klausimais bei iš dalies padengti dalyvavimo išlaidas; (4) organizuoti įvairių sektorių įmonių mokymus eksporto klausimais ir remti įmonių rinkodaros priemones užsienio rinkose.

5. KAPITALIZMO LIETUVOJE INSTITUCIJŲ KAITOS ATEITYJE SCENARIJAI IR JŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS: TYRIMO REZULTATŲ INTERPRETACIJA

Tyrimo rezultatų interpretacija, kaip argumentuota disertacijos įvade, bus atliekama dviem aspektais. Pirmuoju aspektu empirinio tyrimo rezultatai bus interpretuojami KĮ prieigos idealiųjų tipų atžvilgiu, siekiant atsakyti į klausimą, koks kapitalizmo tipas formuotųsi Lietuvoje, jei būtų įgyvendinti diskurse artikuliuojami institucijų kaitos prioritetai. Antruoju aspektu empirinio diskurso tyrimo rezultatai bus lyginami su faktine institucijų tikrove ir jos kaitos galimybėmis, kurias atveria arba apriboja esamų institucijų priklausomybė nuo tako ir esamas institucijų komplementarumas. Šiuo atveju siekiama atsakyti į klausimą, kokios egzistuoja objektyvios institucinės sąlygos vykti diskurse artikuliuojamai institucijų kaitai. Interpretacijoje svarba bus teikiama ne tik toms institucijoms, kurių kaita svarstoma diskurse, bet ir toms, kurių kaitai diskurse neskiriamas dėmesys, tačiau kurios KĮ prieigos požiūriu yra svarbios atitinkamam kapitalizmo tipui. Tyrimo rezultatų interpretacijoje galutinai pasiekiamas įvade keltas disertacijos tikslas empiriškai iširti Lietuvos politinės ekonomijos veikėjų diskurse artikuliuojamus politinės ekonomijos institucijų kaitos scenarijus ir atlikti tipologinę jų analizę.

5.1. Darbo santykių institucijų kaitos scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Pirmausia pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija darbo santykių aspektu. Tyrimo rezultatai rodo, kad centrinė normatyvinė Lietuvos darbo santykių kaitos ašis yra kolektyvinių darbo santykių plėtra, o veikėjų nuostatos tokių darbo santykių atžvilgiu ypač palankios. Jiems priskiriami pozityvūs bruožai, tokie kaip lankstumas, lengvas įtvirtinimas ir veiksmingumas neutralizuojant socialines įtampas. Šiuo aspektu darbo santykių Lietuvoje kaitos prioritetą yra KRE būdingi darbo santykiai, o liberalių, individualiais susitarimais grįstų – LRE būdingų – darbo santykių normatyvinis diskursas yra menkas ir tikslingo artėjimo prie jų scenarijus beveik nesvarstomas. Kaip argumentuojama KĮ prieigoje, darbo santykių institucijos tarpusavyje yra susijusios ir vienu institucijų kaitos galimybes ir rezultatus lemia kitų institucijų stabilumas ir kaitos galimybės. Tad ar Lietuvoje formuosis kolektyviniai darbo santykiai, priklausys nuo to, kokias sąlygas jiems formuotis sudarys kitos institucijos, ir atvirkščiai, kitų institucijų kaita priklausys nuo kolektyvinių darbo santykių institucijų kaitos. Viena tokių institucijų yra darbo santykių formalus reglamentavimas.

Diskurse vyraujančiu požiūriu, pagrindinė esamų darbo santykių Lietuvoje problema yra jų nelankstumas, kylantis iš griežto formalaus reglamentavimo. Griežtas formalus reglamentavimas suprantamas kaip kliūtis didinti įmonių konkurencingumą ir kurti darbo vietas,

darbuotojams lanksčiau derinti privatų gyvenimą ir darbinę veiklą, tačiau šalia šių charakteristikų valstybės valdžios požiūriui atstovaujančiame diskurse griežtas formalus reglamentavimas taip pat suvokiamas kaip išplaukiantis iš valstybės valdžios priimtoms prievolės koordinuoti darbo santykius ir šiuo aspektu užtikrinantis priimtina darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą. Nors formalus reglamentavimas laikomas griežtu, diskurse plačiai akcentuojama, kad darbo santykių šalys šį griežtumą švelnina, pasitelkdamos neformalias institucines praktikas, o tokią galimybę joms suteikia silpnas formalaus reglamentavimo įtvirtinimas. Pabrėžtina, kad vertinimuose, jog formalaus reglamentavimo įtvirtinimas yra silpnas, atsiskleidžia ryškūs skirtumai tarp diskurso dokumentų tipų. Interviu dokumentuose toks vertinimas vyrauja, tačiau organizacijų dokumentuose, kurių daugumą sudaro valstybės valdžios veiklos programos ir nacionalinės strategijos, formalaus reglamentavimo įtvirtinimo klausimas visai nesvarstomas. Vadinasi, formalaus reglamentavimo įtvirtinimas nėra laikomas problemišku programiniame lygmenyje, bet suprantamas tik kaip atitinkamų valstybės įstaigų kompetencijoje esantis techninis klausimas.

Darbo santykių diskursas rodo plačiai suvoktą poreikį įgyvendinti darbo santykių formalaus reglamentavimo kaitą ir vienintelė artikuliuojama kaitos kryptis yra formalaus reglamentavimo liberalizavimas, siekiant darbo santykiams suteikti daugiau lankstumo. Nors diskurse „liberalizavimas“ ir „lankstumas“ yra vyraujantys kaitos prioritetai, tačiau šių sąvokų turinys skirtinguose diskursuose nėra tapatus ir pasižymi liberalizavimo turinio įvairove, kuri apima visas tris Thelen (2012) išskirtas liberalizavimo trajektorijas: dereguliavimą, dualizavimą ir socialiai įterpto lankstumo didinimą (fleksibilizavimą). Vienuose diskurso dokumentuose akcentuojama būtinybė liberalizuoti formalų reglamentavimą tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, apskritai mažinant valstybės vaidmenį darbo santykiuose. Tai formalų reglamentavimą priartintų prie realiai egzistuojančių neformalių darbo santykių praktikų ir taip išspręstų silpno įtvirtinimo problemą. Tačiau šiuo atveju valstybės valdžiai atstovaujančiuose diskurso dokumentuose pabrėžiama, kad dereguliavimas gali vykti tik su sąlyga, kad plėsis šakiniu ar nacionaliniu mastu profesinių sąjungų formuojami kolektyviniai, o ne įmonės lygmens individualūs darbo santykiai. Kituose diskurso dokumentuose didesnis akcentas dedamas į liberalesnę formalų reglamentavimą tik darbdaviams, siekiant jiems suteikti lankstesnes galimybes didinti arba mažinti darbuotojų skaičių, arba tik darbuotojams, siekiant jiems suteikti lankstesnes galimybes derinti privatų gyvenimą ir darbinę veiklą.

Pagal darbo santykių dualizavimo pasiūlymus liberalizavimas turėtų būti selektyvus ir paliesti tik aukščiausią pridėtinę vertę kuriančias įmones ir daugiausia uždirbančius darbuotojus. Toks dualizavimas būtų priešingas Vokietijoje vykdomam dualizavimui, kuris apima darbo santykių liberalizavimą tik darbo rinkos periferijoje, branduolio įmonėse išsaugant kolektyvinį

koordinavimą, ir kuriuo susirūpinimą išreiškia Streeckas (2009) ir Thelen (2012). Lietuvos atveju dualizavimo pasiūlymas traktuotinas kaip turintis ilgalaikę visuotinio dereguliacinio trajektoriją.

Diskurse artikuliuojamas stiprus ryšys tarp galimybių įgyvendinti formalaus reglamentavimo liberalizavimą ir būtinybės užtikrinti darbuotojų pajamų saugumą nedarbo laikotarpiais. Šis ryšys reiškia, kad formalaus reglamentavimo liberalizavimą būtinai privalo lydėti darbo rinkos politikos priemonių plėtra. Čia svarbiu aspektu yra tai, kad diskurse nesvarstomi variantai pajamų saugumą nedarbo atveju perduoti pačių darbuotojų atsakomybei, tačiau išimtinai akcentuojama valstybės koordinuojamų darbo rinkos politikos priemonių plėtra. Tai interpretuotina kaip dar vienas indikatorius, rodantis normatyvinę darbo santykių kaitos kryptį į KRE valstybėms būdingus darbo santykius. Šiame kontekste paminėtinas ypač palankiai diskurse vertinamas lankstaus saugumo (angl. *flexicurity*) darbo santykių organizavimo modelis, kuriam teikiamas didelis prioritetas. Kai kuriuose diskurso dokumentuose jis įvardijamas pagrindiniu kaitos tikslu. Tačiau jei normatyviškai lankstaus saugumo modelio diegimas laikomas prioritetingu, tai praktiniame lygmenyje pabrėžiamos mažos jo įgyvendinimo galimybės, nes jis per brangus ir jo diegimas reikalautų gerokai padidinti socialinio draudimo mokesčius. Lygiai taip pat valstybės įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių plėtra laikoma vienu iš darbo santykių kaitos prioritetų ir būtina formalaus reglamentavimo liberalizavimo sąlyga, tačiau šių priemonių priežastinis diskursas menkas, t. y. diskurse nepateikiami konkretūs šios plėtros pasiūlymai ir galimybių vertinimai. Tai leidžia daryti išvadą, kad nors darbo rinkos politikos priemonių plėtra laikoma svarbia sąlyga formalaus reglamentavimo liberalizavimui, tačiau diskursas nerodo egzistuojant realių galimybių šiai sąlygai išpildyti.

Diskurse išskiriamas veiksnys, kuris įgalintų sumažinti spaudimą darbo rinkos politikos priemonių plėtrai kaip būtinos sąlygos formalaus reglamentavimo liberalizavimui. Tai vidutinio darbo užmokesčio augimas. Nors darbo užmokesčio augimas priklauso nuo daugelio veiksnių, tačiau KĮ prieigos kontekste svarbiu yra darbo užmokesčio nustatymo lankstumas. Šis lankstumas, kaip parodyta antrinių duomenų šaltinių analizėje 2.3.1. poskyryje, Lietuvoje yra ypač didelis, tačiau kaip problema diskurse nėra intensyviai artikuliuojamas ir, pažymėtina, visai neartikuliuojamas organizacijų diskurse. Diskurse pateikiami tik pavieniai pasiūlymai, kaip valstybės valdžia turėtų plėsti darbo užmokesčio reguliavimą, įtraukiant reguliavimą kvalifikacijos ar patirties pagrindu, tačiau remiantis bendromis neigiamomis nuostatomis valstybinio reguliavimo plėtros atžvilgiu, tokia kaita laikytina sunkiai tikėtina. Tad pagrindine priemone darbo užmokesčio lankstumui mažinti ir toliau išliks valstybės centralizuotai

nustatoma minimali mėnesinė alga, kurios aprėptis visos darbo rinkos kontekste yra maža, o vienintele galimybe mažinti šį lankstumą ateityje išlieka kolektyvinių darbo santykių plėtra.

Diskurse atskleidžiamos dvi kolektyvinių darbo santykių plėtros vizijos. Pagal pirmąją, kolektyviniai darbo santykiai turėtų būti formuojami prie darbo santykių šaltinio – įmonės lygmenyje padedant darbuotojams atstovaujančioms darbo taryboms. Pagal antrąją viziją, kolektyviniai darbo santykiai turėtų būti formuojami kolektyvinėmis derybomis tarp darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų, esant minimaliam valstybės valdžios vaidmeniui, ir įtvirtinami šakos ar regioninėmis kolektyvinėmis sutartimis. Tad viena svarbiausių kolektyvinių darbo santykių plėtros sąlygų yra darbuotojų kolektyvinio atstovavimo organizacinių formų – darbo tarybų ir profesinių sąjungų – plėtra. Šių abiejų organizacinių formų atžvilgiu diskurse ryški tendencija, kad darbo tarybų plėtra palankiau vertinama darbdavių ir ekspertų diskurse, kuriame pabrėžiamas darbo tarybų artumas konkrečios įmonės lokalioms gamybos sąlygoms ir sumažėjęs profesinių sąjungų aktualumas šiuolaikinėmis globaliomis gamybos sąlygomis. Tuo tarpu valstybės valdžios ir darbuotojų atstovų diskurse palankiau vertinama profesinių sąjungų plėtra dėl pastarųjų didesnio organizacinio stabilumo bei galimybės joms padedant darbo santykius formuoti šakos ir nacionaliniu mastu, tai įgalintų valstybės valdžią nusimesti prievolę reguliuoti darbo santykius. Nors abiejų organizacinių formų paplitimas Lietuvoje, kaip rodo antrinių duomenų šaltinių analizė, yra nedidelis, tačiau jų plėtros priežastinis diskursas taip pat yra silpnas, t. y. diskurse nėra pateikiami konkretūs pasiūlymai, kaip jų plėtrą paskatinti. Šiuo klausimu diskursas rodo institucinių veikėjų pasimetimą, nežinoma, ką daryti. Diskurse vyrauja pozicija, kad plėtra turi būti lėtas savaiminis procesas, kuriam valstybės valdžia jau sudarė išskirtines sąlygas, tačiau kurį labiau pagreitinti nėra priemonių. Pabrėžiama, kad plėtra turi kilti iš pačių darbuotojų ir esamų profesinių sąjungų iniciatyvos, tačiau kartu suvokiama, kad tokia savaiminė plėtra nevyksta ir sunkiai tikėtina, jog vyks, ir tai siejama ne tik su darbuotojų iniciatyvos trūkumu, bet ir su nekonstruktyvia, į kolektyvinį atstovavimą neorientuota esamų profesinių sąjungų veikla bei su ypač išsamiu darbo santykių formaliu reglamentavimu, slopinančiu poreikį ir galimybes kolektyviai derinti darbo santykių šalių interesus. Todėl teigtina, kad tradicinio, profesinėmis sąjungomis grįsto kolektyvinių darbo santykių modelio įgyvendinimas Lietuvoje yra sunkiai įmanomas ir, vadinasi, dėl to nebus sudarytos palankios, kolektyvinių darbo santykių plėtros sukuriamos sąlygos mažinti valstybės valdžios vykdomą darbo santykių reguliavimą ir didinti jų lankstumą.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo rezultatai atskleidžia, koku būdu darbo santykių institucinėje sferoje Lietuvoje vienu institucijų kaitos sąlygos priklauso nuo kitų institucijų būklės ir kaitos sąlygų. Jei pagrindine darbo santykių problema laikomas jų nelankstumas, tai galimybės liberalizuoti formalų reglamentavimą įvardijamos kaip priklausančios nuo darbo

rinkos politikos priemonių institucijų plėtros, ypač nuo galimybės įgyvendinti lankstaus saugumo modelį, ir nuo kolektyvinių darbo santykių, ypač aukštesnio, nei įmonės lygmens, plėtros. Tačiau šių institucijų kaitos priežastinis diskursas yra nekonkretus ir fragmentiškas, ir tai signalizuoja, kad jų kaita trumpuoju laikotarpiu nėra realistišė. Be to, formalus reglamentavimo liberalizavimo poreikį švelnina darbo santykių neformalios institucinės praktikos, kurios jų naudotojams sudaro sąlygas realybėje formuoti lankstesnius darbo santykius, nei apibrėžiami formaliame reglamentavime. Abiem, t. y. darbo rinkos politikos priemonių ir kolektyvinių darbo santykių plėtros, atvejais Lietuvos darbo santykių kaita yra prieštaringoje situacijoje, kai diskurse pateikiami kaitos prioritetai turi per mažai nuorodų į tikrovę ir dėl objektyvių priežasčių yra sunkiai įgyvendinami. Darytina išvada, kad Lietuvos darbo santykių kaitos diskursas konstruojamas iš kitų valstybių sėkmės pavyzdžių, tačiau jam stinga pritaikomumo Lietuvos instituciniame kontekste galimybių analizės. Tokią išvadą leidžia daryti tai, kad darbo santykių diskursas stokoja konkrečių vizijų ir pasiūlymų, kaip turėtų būti realizuojamos socialiai įterpto lankstumo didinimui (lankstaus saugumo modelio diegimui) būtinos darbo rinkos politikos priemonės ir kolektyvinių darbuotojų atstovavimo plėtra. Todėl teigtina – tokia išvada daroma ir kai kuriuose diskurso dokumentuose, kad realiausia darbo santykių Lietuvoje kaitos ateityje trajektorija yra liberalių darbo santykių plėtra, tačiau ji vyks ne kaip normatyviškai pagrindžiama ir tikslingai vykdoma kaita, bet kaip nesiektas padarins, lemiamas kolektyvinių darbo santykių plėtros nebuvimo ir nuolatinio spaudimo valstybei liberalizuoti darbo santykių formalų reglamentavimą.

5.2. Profesinio mokymo ir švietimo institucijų kaitos scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Toliau pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija profesinio mokymo ir švietimo aspektu. Kaip argumentuota antrinių duomenų analizėje, profesinio mokymo ir švietimo sistemos Lietuvoje koordinavimas darbo rinkos atžvilgiu išimtinai remiasi rinkos priemonėmis, tai yra savaimine adaptacija prie darbo rinkos. Tokia išvada plačiai patvirtinama diskurse, tačiau jame ši savaiminė adaptacija vertinama kaip negarantuojanti skirtinguose mokymosi ir studijų lygmenyse įgyjamų įgūdžių kokybės ir struktūros atitikties darbo rinkos poreikiams. Pagrindine tokio neatitikimo priežastimi laikoma informacijos asimetrija, kurią patiria tiek mokiniai ir studentai, tiek mokymo ir studijų įstaigos. Visuose mokymo ir švietimo lygmenyse mokinius ir studentus pasiekianti informacija apie tai, kokių įgūdžių paklausa didės ar mažės ilguoju laikotarpiu, laikoma netiksli ir nepakankama tam, kad jie priimtų optimalius mokslo ir studijų pasirinkimo sprendimus darbo rinkos atžvilgiu, ir tai lemia neproporcingą į bendruosius įgūdžius orientuoto universitetinio aukštojo mokslo populiarumą bei į specifinius įgūdžius

orientuoto profesinio mokymo nepopuliarumą. Diskurse tokia situacija vertinama dvejopai. Viena vertus pabrėžiama, kad darbo rinkos poreikiai yra aiškūs ir ji siunčia signalus apie paklausą turinčias specialybes, pavyzdžiui, apie kvalifikuotų darbininkų ir technologinių sričių specialistų trūkumą, tačiau šie signalai neatsispindi mokymo ir studijų įstaigų programose ir absolventų struktūroje. Kita vertus, argumentuojama priešingai, kad mokymo ir studijų įstaigos negauna tikslios informacijos apie darbo rinkos poreikius, dėl to negali reaguoti į jų kaitą, ir tai lemia, kad jų absolventų įgytų įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atitikimas yra nepakankamas. Abiem atvejais sutariama, kad profesinio mokymo ir švietimo sistemos koordinavimas, užtikrinant darbo rinkos atžvilgiu optimalesnį pasiskirstymą tarp švietimo lygmenų, yra nepakankamas.

Diskurse atsiskleidžia, kaip skirtingos suinteresuotos grupės, konstruodamos absolventų įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atitikimo diskursą, pasitelkia skirtingas nuorodas į faktinę tikrovę ir dėl to suformuoja skirtingą tikrovės interpretaciją. Darbdaviai kaltina aukštojo mokslo įstaigas, kad jų absolventai nėra pasiruošę iš karto užimti darbo vietas ir dėl to reikia papildomai juos apmokyti. Lyginant šiuos kaltinimus su faktiniu absolventų skaičiaus pasiskirstymu tarp aukštojo mokslo lygmenų, kuriame dominuoja universitetų absolventai, akivaizdu, kad šiais kaltinimais kartu pabrėžiama, jog darbo rinkoje trūksta konkrečioms specialybėms ir darbo vietoms paruoštų kolegijinių studijų absolventų, ir darbdaviai neturi kito pasirinkimo, kaip į darbo vietas, reikalaujančias kolegijose įgytų specialiųjų įgūdžių, samdyti absolventus su universitetiniais bendraisiais įgūdžiais. Tuo tarpu valstybės valdžios diskurse šie kaltinimai atremiami teigiant, kad darbdavių lūkesčiai yra per dideli tikintis, kad nereikės papildomai investuoti į darbuotojų mokymą, nes aukštasis mokslas neturi ruošti specialistų konkrečioms darbo vietoms. Lyginant šį diskursą su faktiniais aukštojo mokslo absolventų struktūros duomenimis akivaizdu, kad šis kontrargumentas konstruojamas remiantis universitetų absolventų pavyzdžiu, kurie sudaro vyraujančią visų aukštojo mokslo absolventų dalį ir kurių paruošime labiau orientuojamasi į bendrųjų įgūdžių suteikimą.

Visi diskurse pateikiami profesinio mokymo ir švietimo koordinavimo darbo rinkos atžvilgiu pasiūlymai apibendrintini iki dviejų ateities kaitos scenarijų. Pirmas scenarijus remiasi esamo rinkos koordinavimo stiprinimu, sudarant sąlygas tikslesnei savaiminei profesinio mokymo ir švietimo adaptacijai prie darbo rinkos poreikių. Tam esą būtinas rinkos dalyvių informuotumo didinimas, kuriam pasiekti diskurse pateikiamas platus priemonių arsenalas, apimantis valstybės valdžios vykdomą profesijų žemėlapių ir absolventų karjeros stebėsenos ir prognozavimo sistemos sukūrimą, profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigų ir įmonių vykdomą platesnę informacijos sklaidą, populiarinant mokymosi ir studijų programas bei

atskiras profesijas, platesnį darbdavių įtraukimą, signalizuojant darbo rinkos poreikius, kuriant pasitikėjimo, rekomendavimo ir praktinio mokymo tinklus tarp darbdavių ir mokymo įstaigų.

Antras kaitos scenarijus remiasi platesniu ir daugiau holistiniu strateginio koordinavimo priemonių diegimu. Ši kryptis išsamiai pristatoma vizijoje „Moksloji Lietuva 2030“, pagal kurią aukštojo mokslo sistema (kiti diskurso dokumentai suponuoja, kad vizija lygiai taip pat gali būti taikoma profesiniam mokymui), būtų „pagrįsta strateginio valdymo principais“, o aukštojo mokslo įstaigos būtų valdomos „koordinuojančiu socialinių dalininkų tinklu“. Tinklą sudarytų akademinės bendruomenės, valstybės institucijų, pilietinių ir profesinių organizacijų bei verslo ir savivaldos dalininkai, valdoma būtų pagal „pilną mokslo ir studijų politikos ciklą“, jis apimtų „įžvalgų, planavimo, įgyvendinimo, stebėsenos etapus ir procedūras“.

Galimybes įgyvendinti šią vidutinio laikotarpio normatyvinę viziją atskleidžia atskirų institucijų – profesinio orientavimo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo ir tęstinio profesinio mokymo – priešastiniame diskurse artikuliuojamų kaitos prioritetų analizė, kurioje koncentruojamasi į tai, kaip apibrėžiamas valstybės valdžios ir kitų veikėjų vaidmuo, atliekant profesinio mokymo ir švietimo strateginį koordinavimą darbo rinkos atžvilgiu.

Profesinio orientavimo diskurse vyrauja požiūris, kad vyriausybė tikslingomis pastangomis turi formuoti abiturientų profesijų pasirinkimą ir teikti paskatas jiems rinktis tam tikras mokymosi ir studijų kryptis, tam pasitelkdama tikslinę studijų programų finansavimą ir tikslines stipendijas studentams. Šiuo atveju valstybės valdžia siekia stiprinti savo koordinuojantį vaidmenį, nors planuojama jo apimtis lieka neaiški.

Profesiniame mokyme pagrindiniu kaitos prioritetu yra jo populiarumo didinimas ir strategiškai koordinuojamos profesinio mokymo sistemos sukūrimas, kurioje suinteresuotos grupės – valstybės valdžia, darbdaviai tiesiogiai ir atstovaujami asocijuotų verslo organizacijų, taip pat regionų savivaldos atstovai – instituciškai apibrėžtais būdais dalyvautų valdant mokymo įstaigas, prognozuojant ir formuluojant specialistų poreikį, organizuojant praktikas. Tačiau čia valstybės valdžios ir darbdavių dalyvavimo profesiniame mokyme balansas matomas skirtingai. Kaip teigiama kai kuriuose diskurso dokumentuose, darbdaviai turėtų perimti visą profesinio mokymo vykdymą ir esamos profesinio mokymo sistemos valdymą, ir šiuo atveju valstybės vaidmuo profesiniame mokyme būtų nuosekliai mažinamas. Tačiau tokie pasiūlymai visame profesinio mokymo diskurse tėra pavieniai, be to, ir juose pačiuose pabrėžiamas tiek darbdavių, tiek valstybės nepasiruošimas tokiam perdavimui bei iniciatyvos jį vykdyti trūkumas. Visgi vyraujantis profesinio mokymo kaitos diskursas yra tai, kad valstybės valdžia didins savo šiuo metu vykdomo koordinavimo efektyvumą, siekdama labiau atsižvelgti į darbo rinkos poreikius, tačiau radikali kaita nėra svarstoma.

Aukštajame moksle taip pat numatoma stiprinti valstybės valdžios vykdomą koordinavimą, kuris apimtų reikalingų profesijų specialistų užsakymų universitetams ir kolegijoms formavimą, specialistų poreikio prognozavimo sistemos sukūrimą, studijų programų ir darbo rinkos poreikių atitikimo vertinimą ir priežiūrą. Šiame kontekste pažymėtina diskurse įvardijama būtinybė naikinti studijų krepšeliais grįstą studijų organizavimą ir jį keisti į prognozėmis bei planavimu pagrįstą valstybės užsakymą reikalingiems specialistams parengti.

Tęstiniam mokyme akcentuojama, kad valstybės valdžia turi plėsti tęstinio mokymosi pasiekiamumą, sukurti vieningą valstybės koordinuojamą formaliojo ir neformaliojo tęstinio mokymosi sistemą, imtis iniciatyvos, skatinančios įmones kelti savo darbuotojų kvalifikaciją.

Tokiu būdu atskirų institucijų diskurse vyrauja kaitos prioritetai, numatantys stiprinti valstybės valdžios vaidmenį profesiniame mokyme ir švietime, siekiant mokymo įstaigų absolventų įgūdžių kokybės ir struktūros geresnę atitiktį darbo rinkos poreikiams. Numatomas koordinavimas apimtų skirtingų švietimo lygmenų dalyvių skaičiaus reguliavimą, darbo rinkos poreikių identifikavimą ir prognozavimą, specialistų užsakymų profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistemai formulavimą. Nors aukščiau pateiktoje normatyvinėje vizijoje numatomas svarbus kitų suinteresuotų grupių, ypač darbdavių, vaidmuo koordinuojant profesinį mokymą ir švietimą darbo rinkos atžvilgiu, tačiau konkrečių institucijų kaitos pasiūlymuose jo beveik nelieka, nepateikiami jokie konkretūs šio vaidmens realizavimo mechanizmai, išskyrus savanoriškas iniciatyvas tarp atskirų mokymo įstaigų ir darbdavių, kas interpretuotina kaip rinkos dalyvių informuotumo didinimas ir, vadinasi, rinkos koordinavimo stiprinimas. Todėl apibendrinant profesinio mokymo ir švietimo diskurse artikuliuojamą institucijų kaitą ateityje, pabrėžtinai normatyvinio ir priežastinio kaitos diskurso neatitikimas. Jei normatyviniame diskurse kaita matoma kaip artėjimas prie plataus suinteresuotų grupių rato strategiškai koordinuojamos profesinio mokymo ir švietimo sistemos, tai priežastiniame diskurse artikuliuojamos priemonės priskirtinos tik rinkos arba valstybės valdžios vykdomo koordinavimo plėtrai.

Keltinas klausimas, ar diskurse pateikiami kaitos prioritetai, numatantys didesnę valstybės ir kitų suinteresuotų grupių koordinavimą, jei jie būtų įgyvendinti, yra pajėgūs išspręsti pagrindinę diskurse akcentuojamą profesinio mokymo ir švietimo problemą – darbo rinkos poreikių neatitikimą, kai neužtikrinamas reikiamas specialiuosius įgūdžius įgijusių absolventų skaičius. Atsakyti į šį klausimą galima tik atsakius į klausimą apie tai, kas lėmė, kad Lietuvoje susiformavo stipriai į bendruosius įgūdžius ir nepakankamai į specialiuosius įgūdžius orientuota profesinio mokymo ir švietimo sistema. Atsakymą pasiūlo KĮ prieigos institucijų komplementarumo samprata, pagal kurią abiturientams paskatas įgyti tam tikro tipo įgūdžius teikia darbo santykių institucijos (Hall, Soskice, (2010b (2001))). Jei darbo santykių institucijos

teikia aukštą užimtumo stabilumą ir pasižymi išplėtotomis darbo rinkos politikos priemonėmis, tai jos sudaro būtinas sąlygas abiturientams rinktis specialiuosius įgūdžius. Ir atvirkščiai, jei užimtumo stabilumas žemas (lankstūs darbo santykiai, silpnas kolektyvinis atstovavimas, aukštas darbuotojų mobilumas), o darbo rinkos politikos priemonės neišplėtos, tai šios institucijos teikia paskatas įgyti bendruosius įgūdžius, leidžiančius geriau apsaugoti nuo darbo rinkos svyravimų, ir nepakankamai teikia paskatų įgyti specialiuosius įgūdžius. Šiuos teiginius empiriškai testavęs Martinaitis (2010) paaiškina, kodėl Lietuvoje susiformavo į bendruosius įgūdžius orientuota ir į specialiuosius įgūdžius neorientuota profesinio mokymo ir švietimo sistema. Svarbi tokio profesinio mokymo ir švietimo institucijų komplementarumo su darbo santykių institucijomis implikacija yra ta, kad aukštas darbo rinkos poreikis specialiuosius įgūdžius įgijusiems darbuotojams yra nepakankamas veiksnys tam, kad abiturientai rinktųsi tokius įgūdžius įgyti, bet yra būtinos kitos atitinkamos institucijos. Darbo santykių diskursas atskleidė, kad normatyviniame lygmenyje artikuluojama kaip tik tokia institucijų kaita, kuri orientuota į su užimtumu susijusio saugumo didinimą per kolektyvinius darbo santykius ir darbo rinkos politikos priemonių plėtrą, ir kuri sudarytų palankias institucines sąlygas įgyti specialiuosius įgūdžius. Tačiau, kaip parodyta, kolektyvinių darbo santykių ir darbo rinkos politikos priemonių reikšmingai plėtrai objektyvių sąlygų nėra ir nematoma daug galimybių stiprinti esamą silpną darbo santykių formalaus reglamentavimo įtvirtinimą bei taip padidinti iš esamos institucinės struktūros kylantį užimtumo stabilumą. Lygiai taip pat diskurse artikuluojamas darbdavių įtraukimas į profesinio mokymo ir švietimo sistemos valdymą turėtų prisidėti prie užimtumo stabilumo didinimo ir teikti paskatas abiturientams įgyti specialiuosius įgūdžius, tačiau vėlgi konkretūs tokio įtraukimo pasiūlymai nesvarstomi, o jei svarstomi, tai jie nelaikomi realistiškais.

Taigi tyrimo rezultatai rodo, kad profesinio mokymo ir švietimo diskurse numatoma institucijų kaita ateityje, siekiant geresnio absolventų įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atitikimo bei didinant specialiuosius įgūdžius įgyjančių absolventų skaičių, gali tik ribotai įgyvendinti jai keliamus uždavinius. Tai susiję su tuo, kad valstybės valdžios ar darbdavių teikiamos paskatos abiturientams įgyti specialiuosius įgūdžius ir toliau išliks nepakankamos, nes esamos arba galimai susiformuosiančios darbo santykių institucijos ir toliau teiks priešingas paskatas – įgyti bendruosius įgūdžius.

5.3. Įmonių valdymo institucijų kaitos scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Toliau pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija įmonių valdymo aspektu. Diskurse ne tik patvirtinama, kad tik nedidelės dalies Lietuvos įmonių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržoje, akcijų biržos likvidumas yra mažas, o obligacijų rinka tiesiogine to žodžio

prasmė neegzistuoja, bet taip pat pabrėžiama, kad Lietuvoje vyrauja įmonės, kurių valdymas koncentruotas ir jame nepasitelkiamos šiuolaikinės įmonių valdymo institucijos ir praktikos. Pagal žemą kapitalo rinkos ir įmonių valdymo organų struktūros išsivystymą kapitalizmas Lietuvoje nepriskirtinas nei LRE, nei KRE (tai su išlygomis akcentuoja Norkus (2008a) ir Lane'as (2007)), nes visos EBPO valstybės, kurių analizės tikslais KĮ prieiga ir buvo kurta, pasižymi gana aukštu kapitalo rinkų išsivystymu, o šiuolaikinės įmonių valdymo institucijos yra paplitusios ir jų naudojimas savaime suprantamas. Todėl įmonių valdymo institucijos Lietuvoje laikytinos kaip dar nepasiekusios šiuolaikinio kapitalizmo įmonių valdymo institucijų lygio. Darant prielaidą, kad įmonių Lietuvoje valdymas neišvengiamai artės prie išsivysčiusių kapitalistinių valstybių įmonių valdymo – tokią prielaidą leidžia daryti diskurse akcentuojama vykstanti pozityvi kaita – tyrimo rezultatai interpretuoti kaip padedantys išvystyti tendencijas, prie kokio įmonių valdymo modelio šis artėjimas vyks ir kokias implikacijas įmonių valdymo institucijų kaita turės kitų institucinių sferų institucijų kaitai.

Remiantis tyrimo rezultatais teigina, kad Lietuvoje palankesnes sąlygas formuoti turi LRE būdingas akcininkų įmonių valdymo modelis, o ne KRE būdingas suinteresuotų grupių modelis. Šiuo atveju teiginiu „palankesnės sąlygos“ siekiama akcentuoti ne tai, kad būtent toks modelis susiformuos, bet tai, kad šiam modeliui formotis egzistuoja palankesnės diskursyvos ir institucinės sąlygos. Svarbu pabrėžti, kad diskurse daugeliu atveju įmonių valdymo ateities kaita matoma kaip ilgas savaiminis procesas, kurio sudėtingumą lemia tai, kad kaita yra ne formalių institucijų trūkumo, bet naudojimosi jomis praktikų ir neformalių institucijų egzistavimo problema. Be to, valstybės valdžios požiūriu įmonių valdymas nėra svarbus ekonominės politikos objektas, o visas būtinas institucines sąlygas valstybės valdžia esą jau yra sukūrusi.

Diskurse atsiskleidžia vienas charakteringiausių institucinių bruožų, kuris signalizuoja apie palankesnes sąlygas įmonių valdymo institucijoms Lietuvoje artėti prie LRE būdingų institucijų, yra susijęs su vyraujančia įmonės samprata. Įmonių Lietuvoje akcininkai įmonę visų pirma laiko jų interesų įgyvendinimo priemone. Tokia samprata įtvirtinama įmonių valdymo organuose, kuriuose atstovavimas akcininkų interesams vyrauja, o didesnė jo kaita nėra svarstoma. Tuo tarpu kita samprata, labiau būdinga KRE, pagal kurią įmonė yra visų suinteresuotų grupių interesų derinimo erdvė, įmonių Lietuvoje valdymo organuose visai neatsispindi. Lietuvoje suinteresuotų grupių, įskaitant ir darbuotojus, atstovai nėra įtraukiami į įmonių valdymo organus, nes stebėtojų tarybos, kurių veikloje tipiškai suinteresuotos grupės dalyvauja KRE, yra retos ir įmonės neturi išorinių paskatų tenkinti kažkieno kito, negu akcininkų, interesus.

Suinteresuotų grupių atstovavimo normatyvinis diskursas yra prieštaringas. Viena vertus, jo plėtra matoma kaip socialiai produktyvi darbo santykių atžvilgiu ir kaip paskata įmonėms orientuotis į ilgalaikius tikslus, kita vertus, ji laikoma kliūtimi valdymo sprendimų kokybei ir įmonių konkurencingumui. Apskritai suinteresuotų grupių atstovavimo Lietuvoje plėtos diskursas yra sekclus, teigtina, kad sąlygos tokiai plėtrai nėra palankios, nes, pirma, tokia plėtra mažai problematizuojama valstybės valdžios programose bei strategijose ir nėra laikoma svarbia valstybės politikos dalimi, ypač atsižvelgiant į tai, kad suinteresuotų grupių interesų atstovavimas nėra realizuojamas valstybės valdomose įmonėse, ir, antra, nėra pastangų iš pačių suinteresuotų grupių, ypač darbuotojų, pusės šį atstovavimą realizuoti, ir tai susiję su žemu suinteresuotų grupių organizuotumu, įskaitant ir žemą darbuotojų kolektyvinį atstovavimą.

Nors diskurse artikuliuojami įmonių valdymo organų struktūros bruožai sudaro palankesnes sąlygas artėti prie LRE būdingo įmonių valdymo modelio, tačiau diskurse taip pat atsiskleidžia svarbūs aspektai, kurie šiam artėjimui kliūdo. Tai visų pirma susiję su diskurse pabrėžiamu Lietuvos įmonių investiciniu ir informaciniu uždarumu, kuris mažina rinkos signalų reikšmę įmonių valdymui. Šis uždarumas reiškiasi dviem aspektais: (1) tarp įmonių akcininkų vyrauja neigiamos nuostatos pasyvių akcininkų, tai yra tokių, kurie aktyviai nedalyvauja kasdienėje įmonės veikloje, atžvilgiu, kai tuo tarpu pasyvieji akcininkai yra LRE būdingų viešųjų korporacijų akcininkų struktūros pagrindas; šioms nuostatoms keistis diskurse nematoma daug galimybių; (2) įmonės vengia teikti finansinę savo veiklos informaciją ir tai siejama su šešėlinės veiklos bei rentos paieškų paplitimu. Antra, nors daugumoje diskurso dokumentų kapitalo rinkos plėtrai Lietuvoje teikiamas prioritetas ir pripažįstama, kad plėtra vyks, lemiamą didėjančio kapitalo poreikio įmonėms ir gyventojų poreikio investuoti, tačiau *didelė* ir *greita* plėtra, ypač reguliuojamos kapitalo rinkos, nelaikoma realia. Tai siejama su vidiniais veiksniais – jau minėtu įmonių uždarumu, skatinančiu pasitelkti kitus finansavimo šaltinius, ir su išorinio postūmio reguliuojamos kapitalo rinkos plėtrai būtinybe. Tokį išorinį postūmį suteiktų valstybės valdomų įmonių akcijų įtraukimas į vertybinių popierių biržos sąrašus, kuris padidintų kapitalo pasiūlą ir sudarytų sąlygas paklausai augti, tačiau valstybės valdžiai atstovaujančiame diskurse tai padaryti artimiausiu metu daug galimybių nematoma. Be to, valstybės valdžios programose, strategijose ir veiklos prioritetuose dėmesys skiriamas tik nereguliuojamos kapitalo rinkos plėtrai, pabrėžiant vyriausybės dalyvavimo svarbą įmonių finansavime per rizikos kapitalo fondus, o reguliuojamai kapitalo rinkai dėmesys visai neskiriamas.

Darant prielaidą, kad Lietuvoje vis dėlto formosis LRE būdingas akcininkų įmonių valdymo modelis, svarbus jo ir darbo santykių institucijų komplementarumas. KĮ prieigoje (Hall, Soskice, (2010b (2001))) argumentuojama, kad į akcininkų interesus orientuotas įmonių

valdymo modelis yra komplementarus su liberaliais darbo santykiais, nes tokie darbo santykiai sudaro sąlygas įmonėms lanksčiai reaguoti į kapitalo rinkos svyravimus ir taip išsaugoti įmonės pelningumą bei akcijų vertę. Remiantis tokiu institucijų komplementarumu teigtina, kad, pirma, būtent šis įmonių valdymo Lietuvoje bruožas, t. y. orientacija į akcininkų interesus, palaiko didelį institucinį spaudimą liberalizuoti darbo santykių formalų reglamentavimą ir teikia paskatas formuoti darbo santykių neformalioms institucijoms, kurios pasitelkiamos kaip alternatyva griežtam formaliam reglamentavimui. Antra, darbuotojų interesų atstovavimo įmonių valdymo organuose nebuvimas ir tokio atstovavimo plėtos diskurso seklumas žymi dar vieną svarbią kliūtį kolektyvinių darbo santykių plėtrai, nes nebus sudarytos sąlygos kolektyvinėms deryboms vykti esant aukštam darbuotojų informuotumui apie įmonės veiklos rezultatus.

5.4. Santykių tarp įmonių institucijų kaitos scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Toliau pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija santykių tarp įmonių aspektu. Vienas svarbiausių KĮ prieigos fokusų ir KRE bruožų yra įmonių gebėjimas tam tikruose gamybos etapuose, pavyzdžiui darbo santykių formavimo, darbuotojų profesinio rengimo, santykiuose su tiekėjais ir klientais, technologijų ir kompetencijų sklaidos, bendrų techninių standartų nustatymo ir pan., apriboti tarpusavio konkurenciją ir palaikyti ne rinkos, bet strategiškai koordinuojamus santykius, kurie remtųsi bendradarbiavimu, kompromisais, pasitikėjimo tinklais. Įprastai tokių santykių katalizatoriumi yra asocijuotos verslo organizacijos (AVO).

Diskurse patvirtinama antrinių duomenų analizėje suformuluota išvada, kad įmonių kolektyvinio atstovavimo Lietuvoje mastas yra menkas ir kad konkurencija tarp daugelio įmonių yra intensyvi ir arši. Tačiau diskurse svarbiu santykių tarp įmonių bruožu taip pat laikomas įmonių nebendradarbiavimas tarpusavyje, t. y. įmonės, net iš turėdamos bendrų interesų, nesikooperuoja ir nesuvienija pastangų, tai ypač ryšku eksporto, klasterių kūrimo ir darbuotojų profesinio mokymo srityse. Diskurse atskleidžiama, kad įmonių tarpusavio bendradarbiavimą riboja ne tik negebėjimas spręsti tradicinių iš „kalinio dilemos“ išplaukiančių bendradarbiavimo problemų, kurių efektyvūs sprendimai yra susiję su tarpusavio pasitikėjimu ir bendru žinojimu, bet ir iš „lyčių kovos“ kylančių problemų, susijusių su institucijų, kurios leistų paskirstyti bendradarbiavimo rezultatus, sukūrimu, ir pasitikėjimu, kad šie rezultatai paskirstomi teisingai.

Diskurse artikuliuojamas svarbus tokio įmonių tarpusavio nebendradarbiavimo padarinys yra tas, kad Lietuvoje veikiančios AVO koncentruojasi į lobistinę veiklą, kurią sudaro santykių su valdžios įstaigomis palaikymas, siekiant spręsti bendras viso verslo ar atskirų jo grupių problemas, dažniausiai susijusias su valstybės vykdomu ekonominės veiklos sričių reguliavimu. Realus AVO vaidmuo, nukreiptas į kitokio bendradarbiavimo tarp įmonių katalizavimą, kuris

apimtų dalyvavimą socialiniame dialoge ar profesinio mokymo srityje, vertinamas kaip menkas, o tokio dalyvavimo plėtros būtinybė normatyviniame diskurse artikuliuojama tik fragmentiškai. Ypač pabrėžtina, kad didesnis AVO įsitraukimas, numatant konkrečias tokio įsitraukimo formas, į darbo santykių formavimą ir profesinio mokymo sistemos valdymą valstybės valdžios programose, strategijose ir veiklos prioritetuose nėra artikuliuojamas visai ir, vadinasi, nesvarstomas.

Kaip ir profesinių sąjungų atveju, diskurse pabrėžiamas Lietuvoje veikiančių AVO susiskaldymas, didelė tarpusavio konkurencija, mažas narių skaičius, nes įmonės nepasitiki jų teikiama nauda, nutolimas nuo pagrindinių savo tikslų ir veikimas pagal išlikimo logiką, esant nepakankamam finansavimui iš narystės mokesčio. Šiais aspektais diskurse esamos AVO ir profesinės sąjungos vertinamos panašiai negatyviai, tačiau AVO plėtros diskursas yra mažiau intensyvus, palyginti su profesinių sąjungų plėtros diskursu. Tą atskleidžia tyrimo rezultatai, kurie rodo, kad valstybės valdžios strategijose, programose ir veiklos prioritetuose AVO plėtra ir ją turinčios paskatinti priemonės nėra visai artikuliuojamos, išskyrus keletą bendro pobūdžio teiginių apie AVO įtraukimą į politikos formavimo procesą. Šiuo atveju darytina išvada, kad dalies valstybės valdžios reguliuojamų ir koordinuojamų sričių, tokių kaip profesinis mokymas, klasterizacija, MTEPI ir eksportas, perdavimas AVO nėra svarstomas, valstybės valdžia jų plėtros nelaiko prioritetine. Netgi kolektyvinių darbo santykių diskurse būtinybė skatinti profesinių sąjungų plėtrą artikuliuojama intensyviau už kitos, ne mažiau svarbios kolektyvinių darbo santykių šalies, kuria yra AVO, plėtros skatinimo būtinybę. Vieninteliai diskurse pateikiami konkretūs AVO plėtros pasiūlymai susiję su skėtinių AVO koncentracija iki dviejų organizacijų ir privalomos narystės jose įvedimu, kas, kaip argumentuojama, padėtų bendrinti verslo interesus ir mažintų atskirų verslo grupių įtaką, suteiktų AVO daugiau organizacinės galios ir resursų, įgalinančių vykdyti platesnį darbdavių kolektyvinį atstovavimą. Diskurse galimybių artimiausiu metu įvykti tokiai kaitai, kuriai, akivaizdu, būtinas naujų formalių institucijų sukūrimas, nėra matoma.

Menkas įmonių kolektyvinis atstovavimas Lietuvoje, jo ateities kaitos diskurso nedidelis intensyvumas ir diskurse matomos ribotos jo plėtros galimybės sukelia dvi implikacijas. Pirmą, tai yra dar viena kliūtis nacionaliniu ir šakų mastu koordinuojamų kolektyvinių darbo santykių plėtrai, kadangi AVO, kaip ir profesinės sąjungos, yra būtina kolektyvinių derybų šalis. Antra implikacija susijusi su diskurse artikuliuojama profesinio mokymo ir švietimo ateities vizija, pagal kurią mokymosi ir studijų įstaigų valdymas remsis strategiškai koordinuojančiu socialinių dalininkų tinklu, kurį šalia kitų sudarys ir verslo dalininkai. Tokia vizija implicitiškai suponuoja, kad: (1) mokymosi ir studijų įstaigų valdyme dalyvaus AVO; ir (2) tokiems platiems verslo interesams atstovaujančios, motyvuotos ir gebančios šiame valdyme dalyvauti AVO egzistuos.

Tačiau jei, kaip teigiama aukščiau, AVO plėtros galimybės vis dėlto yra ribotos, tai, vadinasi, organizuotas verslo dalyvavimas profesinio mokymo ir švietimo srityje, siekiant geresnio jo ir darbo rinkos poreikių atitikimo, taip pat bus sunkiai įgyvendinamas.

5.5. Santykių įmonės viduje institucijų kaitos scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Toliau pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija santykių įmonės viduje aspektu. Kaip parodė antrinių duomenų šaltinių analizė, įmonėse Lietuvoje vyrauja hierarchijomis ir rinkos koordinavimu grįsti santykiai. To pavyzdys yra menkas darbuotojų lojalumas įmonei ir didelis jų mobilumas. Dideliam darbuotojų mobilumui sąlygas sudaro darbuotojų atžvilgiu liberalus darbo santykių formalus reglamentavimas, numatantis lanksčias galimybes darbuotojams keisti darbdavį, ir didesnės galimybės darbuotojams kilti karjeros laiptais keičiant darbdavį. Savo ruožtu aukšta įmonių valdymo koncentracija ir darbuotojų atstovavimo įmonių valdymo organuose nebuvimas kuria palankias sąlygas hierarchiniam vadovavimo stiliui. Šiais aspektais santykiai įmonių viduje yra artimi LRE.

Daugelis šių bruožų patvirtinami diskurse, kuriame išskiriami, nors ir neabsoliutinami, tokie įmonių Lietuvoje vadovavimo bruožai kaip rėmimasis hierarchijomis, nepasitikėjimas tarp vadovybės ir darbuotojų, vienašališkas sprendimų priėmimas, nors kai kuriose įmonėse taip pat taikomas demokratinis vadovavimo stilius. Pažymima, kad po truputį vadovavimas įmonėse keičiasi, tarp vadovų ir darbuotojų vis daugiau atsirandant bendradarbiavimo, pasitikėjimo ir pagarbos. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai nėra įtraukiami į įmonių valdymo organus ir šių praktikų plėtros galimybės yra ribotos, darytina išvada, kad vykstanti vadovavimo kaita labiau sietina su hierarchinio vadovavimo kultūros arba stiliaus kaita, o ne su sprendimų priėmimo proceso įmonėse kaita.

Diskurse įmonių teikiama reikšmė darbuotojų lojalumui siejama su jų dalyvavimu ugdant darbuotojų įgūdžius. Aukštas darbuotojų lojalumas svarbus įmonėms, kurioms reikalingi įmonės specifikai pritaikytus specialiuosius įgūdžius turintys darbuotojai, pavyzdžiai, stambios įmonės, aukštos kvalifikacijos darbuotojus įdarbinančios įmonės ir įmonės, pačios ugdančios darbuotojų įgūdžius. Tuo tarpu aukštas lojalumas nesvarbus įmonėms, vykdančioms žemos pridėtinės vertės gamybą ir neinvestuojančioms į darbuotojų įgūdžius. Tokiose įmonėse aukštas lojalumas suprantamas kaip potencialūs kaštai didelį darbo stažą turinčių darbuotojų atleidimo atveju.

Ryšys tarp darbuotojų lojalumo ir įmonių dalyvavimo ugdant darbuotojų įgūdžius interpretuotinas KĮ prieigos požiūriu. Dėl menko darbuotojų lojalumo ir didelio mobilumo jų pačių iniciatyva, darbuotojų ir darbdavių santykiai yra trumpalaikiai, ir tai iš dalies paaiškina, kodėl įmonės Lietuvoje neinvestuoja į darbuotojų įgūdžius – nedalyvauja koordinuojant profesinio mokymo ir švietimo sistemą ir nevykdo tęstinio profesinio mokymo. Menkas

darbuotojų lojalumas ir didelis mobilumas mažina darbdavių motyvaciją dalyvauti ugdant darbuotojų įgūdžius, ir tai laikytina svarbia kliūtimi, trukdančia įgyvendinti svarbiausius profesinio mokymo ir švietimo institucijų ateities kaitos prioritetus: didinti profesinio mokymo ir švietimo sistemos prisitaikymą prie darbo rinkos poreikių, ruošiant daugiau specialiuosius įgūdžius turinčių absolventų, ir įgyvendinti strategiškai koordinuojamą profesinio mokymo ir švietimo sistemos valdymą, į jį įtraukiant verslo atstovus kaip dalininkus.

Įmonių socialinės atsakomybės (ISA) institucijoms diskurse skiriamas ypač didelis dėmesys ir svarba. Diskurse artikuliuojami dideli normatyviniai lūkesčiai ISA atžvilgiu pabrėžiant, kad ISA atitinka visuomenės gerovės lūkesčius, ji yra socialinės ir ekonominės plėtros pagrindas, darbo vietų kūrimo, darbo sąlygų gerinimo, darbuotojų teisių užtikrinimo sąlyga, ji didina darbuotojų lojalumą, motyvaciją ir socialinį saugumą. Toks visa apimantis ir pozityvus vertinimas leidžia teigti, kad diskurse ISA plėtra matoma kaip realistiškesnė alternatyva sprendžiant problemas, kurias turėtų išspręsti kolektyviniai darbo santykiai, tačiau kurios taip ir lieka neišspręstos dėl nevykstančios tokių darbo santykių plėtros. Pavyzdžiui, tikimasi, kad ISA gali sumažinti darbo užmokesčio lankstumą ir taip didinti per darbo užmokestį perskirstomą BVP dalį.

Tai, kad ISA plėtra gali būti suprantama kaip realistiškesnė alternatyva kolektyviniams darbo santykiams, įrodo valstybės valdžios programose, strategijose ir veiklos prioritetuose jai skiriamas didelis dėmesys ir priežastinio diskurso intensyvumas, t. y. jos plėtrai skatinti skirtų konkrečių priemonių gausa, apimanti reikalingų institucijų ir ISA plėtrą koordinuojančių organizacijų sukūrimą, plataus rato suinteresuotų grupių įtraukimą, žinių apie ISA sklaidą ir kompetencijų ugdymą. Jei antrinių duomenų šaltinių analizėje pateikto Jungtinių Tautų vystymo programos 2007 m. inicijuoto ISA padėties Lietuvoje bazinio tyrimo rezultatuose akcentuota, kad ISA nėra prioritetas vyriausybės darbotvarkės klausimas ir kad vyriausybė nėra iki galo apsisprendusi, koks bus jos vaidmuo ISA atžvilgiu – ar aktyvus dalyvavimas ISA skatinime, ar ISA turi likti labiau savanoriška įmonių iniciatyva, tai šio diskurso tyrimo rezultatai rodo, kad valstybės valdžia pasirinko pirmąjį variantą ir siekia stiprinti savo vykdomą ISA plėtros koordinavimą.

5.6. Kapitalizmo Lietuvoje kaitos ateityje scenarijai ir jų įgyvendinimo sąlygos

Toliau pateikiama tyrimo rezultatų interpretacija kapitalizmo Lietuvoje ateities kaitos aspektu. Bendros koordinavimo sampratos diskurse atskleistose normatyvinėse nuostatose skirtingų koordinavimo būdų plėtros atžvilgiu ryškūs trys aspektai. Pirma, nežiūrint pavienių išimčių, visose penkiose institucinėse sferose santykių tarp ekonominių veikėjų palaikymas rinkos priemonėmis vertinamas nepalankiai dėl rinkai būdingų ydų, didelių svyravimų ir ilgo

savireguliacijos proceso. Rinkos priemonėmis palaikomų santykių plėtra nelaikoma prioritetine ir realistine, jai visai neskiriama dėmesio valstybės valdžios programose, strategijose ir veiklos prioritetuose, be to, pažymima, kad tokia plėtra nesuderinama su Lietuvos pasirinktu gerovės valstybės modeliu.

Antra, valstybės valdžios vykdomas koordinavimas, dar įvardytinas kaip reguliavimas, vertinamas kaip esantis didelio masto, centralizuotas, vienašališkas ir neatsižvelgiantis į socialinių partnerių interesus, dažnai suprantamas kaip kliūtis ekonomikos augimui. Didelis tokio reguliavimo mastas siejamas su maža pačių ekonominių veikėjų iniciatyva ir menku poreikiu susitarti, nes suformuoja lūkesčius, kad valstybės valdžia turi sureguliuoti jų santykius ir išspręsti kylančias problemas. Diskurse intensyviai artikuliuojama, kad valstybės valdžios vykdomas koordinavimas turi būti mažinamas ir decentralizuojamas, o vienašališkus sprendimus turi keisti bendradarbiavimu su socialiniais partneriais paremti sprendimai. Valstybės valdžios vaidmuo turi keistis iš reguliuotojo ir įgyvendintojo į konsultanto ir organizuotojo vaidmenį, sudarant sąlygas pačių ekonominių veikėjų santykių savireguliacijai ir suteikiant jiems daugiau įgaliojimų patiems spręsti problemas ir susitarti, kaip veikti kartu.

Trečia, ekonominių veikėjų vykdomas tarpusavio santykių strateginis koordinavimas vertinamas palankiai, netgi suprantamas kaip efektyviausia ribotų resursų paskirstymo priemonė, tačiau laikomas retu ir nepakankamai išnaudojamu. Akcentuojamas jo trūkumas kolektyvinių darbo santykių, darbuotojų įgūdžių ugdymo ir MTEPI srityse.

Valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mažinimo ir ekonominių veikėjų vykdomo tarpusavio santykių strateginio koordinavimo plėtros diskurse išskirtini du svarbūs aspektai. Pirma, pagrindiniu tokios kaitos subjektu laikoma pati valstybės valdžia, kuri turi suprasti tokios kaitos būtinybę ir pati imtis iniciatyvos ją įgyvendinti, t. y. mažinti savo vykdomo koordinavimo mastą. Antra, valstybės valdžios diskurse valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mažinimui keliamas reikalavimas – valstybės valdžios koordinuojamas sritis perėmę veikėjai jas tarpusavyje turi koordinuoti strategiškai, o ne rinkos priemonėmis.

Tokiame diskursyviai artikuliuojamos institucijų kaitos ateityje kontekste, kurį apibrėžia prioritetas mažinti valstybės valdžios vykdomą koordinavimą, tačiau su sąlyga, kad plėsis ekonominių veikėjų vykdomas tarpusavio santykių strateginis, o ne rinkos koordinavimas, svarbu priminti 2.4. skyriuje atliktos kapitalizmo Lietuvoje institucijų komplementarumo analizės rezultatus. Trijose institucinėse sferose – įmonių valdymo, santykių tarp įmonių ir santykių įmonių viduje – valstybės valdžios koordinuojantis vaidmuo ir taip yra mažas ir jose egzistuoja stiprios institucijos, palaikančios rinkos ir hierarchinius santykius. Tokių institucijų pavyzdžiais yra akcininkų interesų vyravimas įmonių valdymo organuose, intensyvi konkurencija tarp įmonių, hierarchinis vadovavimas, aukštas darbuotojų mobilumas. KĮ prieigos

institucijų komplementarumo samprata suponuoja, kad veikėjai, kurie naudojami šiomis institucijomis, yra linę pasitelkti rinkos santykius palaikančias institucijas ir kitose institucinėse sferose – darbo santykių bei profesinio mokymo ir švietimo. Šiuo aspektu įmonių valdymo, santykių tarp įmonių ir santykių įmonių viduje institucijos yra komplementarios su lanksčiais darbo santykiais, kylančiais iš naudojimosi neformaliomis darbo santykių institucijomis, lanksčiu darbo užmokesčio nustatymu, į bendruosius įgūdžius orientuota ir rinkos savireguliacija grįsta profesinio mokymo ir švietimo sistema, įmonių nedalyvavimu pirminiame ir tęsiniame profesiniame mokyme.

Teigtina, kad minimas institucijų komplementarumas sudaro svarbią kliūtį Lietuvoje mažinti valstybės valdžios vykdomą koordinavimą, plečiant pačių ekonominių veikėjų vykdomą tarpusavio santykių strateginį koordinavimą, bet nepadidinant rinkos koordinavimo masto. Tai įvardytina kaip didelė Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos problema. Viena vertus, politinės ekonomijos veikėjai, ypač įmonės, daro spaudimą mažinti valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mastą – diskursas rodo, kad šiuo klausimu pasiektas platus sutarimas ir valstybės valdžia artikuliuoja motyvaciją tai daryti bei perduoti daugiau santykių pačių veikėjų strategiškai koordinuojamai savireguliacijai. Kita vertus, veikėjai nerodo iniciatyvos tokį koordinavimą vykdyti, neturi reikiamų organizacinių resursų, jiems trūksta institucijų, kurios įgalintų tarpusavio bendradarbiavimą, be to, kai kuriose institucinėse sferose veikėjai pasitelkia rinkos koordinavimo priemones. Tai sukelia dvejopus padarinius institucijų kaitos atžvilgiu. Pirma, įgyvendinamos valstybės valdžios vykdomo koordinavimo mažinimo iniciatyvos sukuria institucijas, kurios išplečia ne strateginio veikėjų vykdomo koordinavimo, bet rinkos koordinavimo mastą kaip nesiektą padarinį. Akivaizdus to pavyzdys yra 15-osios Vyriausybės įgyvendinta aukštojo mokslo reforma, kurios tikslų – vienas iš jų buvo didinti aukštojo mokslo ir darbo rinkos poreikių atitikimą – siekta stiprinant aukštojo mokslo sistemos strateginį koordinavimą, į aukštųjų mokyklų valdymą įtraukiant daugiau suinteresuotų grupių, bei sukuriant konkurencinę studijų rinką. Iš šių dviejų priemonių pirmoji liko neįgyvendinta, o sukurta konkurencinė studijų rinka pasižymi informacijos apie darbo rinkos poreikius ir gebėjimų į juos reaguoti trūkumu. Antra, daugelis valstybės vykdomo koordinavimo mažinimo iniciatyvų lieka neįgyvendinamos, nes institucijų kaitos politikos formuotojai supranta, kad tokių iniciatyvų įgyvendinimas nepasieks savo tikslų, neišvengiamai sukurs arba išplės rinkos santykius palaikančias institucijas. Čia charakteringas pavyzdys yra darbo santykių kaita. Diskursas rodo, kad darbo santykių lankstumo didinimo ir jų menko įtvirtinimo problemos sprendimo būtinybė yra suvokta ir plačiai artikuliuojama, tačiau kaitai keliami sąlyga – kolektyvinių darbo santykių formavimasis. Nesant stiprių darbuotojų ir darbdavių kolektyvinio atstovavimo organizacijų kolektyvinių darbo santykių formavimosi galimybės yra ribotos. Tad

darbo santykių lankstumo didinimas, liberalizuojant formalų reglamentavimą, jei jis būtų įgyvendinamas, neišvengiamai išplėstų rinkos koordinavimą darbo santykiuose. Tai lemia, kad darbo santykių formalių institucijų kaitos sprendimai nėra priimami, ir paaiškina, kodėl darbo santykių lankstumo didinimo iniciatyvos lieka neįgyvendintos.

Apibendrinant teigtina, kad svarbus Lietuvos politinės ekonomijos institucijų kaitos ateityje sąlygų bruožas yra priklausomybė nuo diskurso. Normatyviniame diskurse kapitalizmas Lietuvoje matomas kaip strategiškai koordinuojamas bendromis ekonominių veikėjų ir valstybės valdžios pastangomis ir artėjantis prie KRE. Tačiau objektyvios institucinės sąlygos artėti prie šio kapitalizmo tipo yra nepalankios, o jo priešastinis diskursas sekus. Faktinė tikrovė būtų palankesnė LRE būdingų institucijų plėtrai, tačiau normatyviniame diskurse ryškios neigiamos nuostatos tokių institucijų ir apskritai rinkos koordinavimo atžvilgiu. Tai suformuoja tokį institucinės kaitos kontekstą, kuriame realūs įvykusios ar vykstančios kaitos rezultatai nepriartina Lietuvos politinės ekonomijos prie KRE, bet sukuria neefektyviai veikiančias LRE artimas rinkos koordinavimo institucijas, kurios nebuvo tikslingai projektuotos.

IŠVADOS

Disertacijos tyrimo pagrindu darytinos šios išvados:

1. Empirinio diskurso tyrimo rezultatai atskleidė, kad tarp Lietuvos politinės ekonomijos institucinių veikėjų vyrauja palankios nuostatos ekonominių veikėjų tarpusavio santykių strateginio koordinavimo atžvilgiu ir nepalankios nuostatos rinkos koordinavimo atžvilgiu. Tokiu būdu institucinių veikėjų nuostatos palankesnės KRE idealiajam tipui ir mažiau palankios LRE.

2. Valstybės valdžios Lietuvoje vykdomas koordinavimas vertinamas kaip paplitęs, per daug centralizuotas, vienašališkas ir neatsižvelgiantis į socialinių partnerių interesus, o poreikis jį mažinti yra plačiai suvoktas ir artikuliuojamas diskurse. Diskurse ryški įtampa tarp, viena vertus, šio poreikio mažinti valstybės valdžios vykdomą koordinavimą ir, kita vertus, valstybės valdžios, kuri laikoma pagrindine tokio mažinimo iniciatore ir įgyvendintoja, keliamo reikalavimo, kad mažinimas gali įvykti tik su šia sąlyga – valstybės valdžios koordinuojamas sritis perėmę veikėjai jas tarpusavyje koordinuos strategiškai, o ne rinkos priemonėmis. Tai ypač ryšku darbo santykiuose ir profesiniame mokyme ir švietime.

3. Kolektyviniai darbo santykiai yra centrinė normatyvinė darbo santykių Lietuvoje kaitos ašis, palaikoma stipraus hegemoninio diskurso ir ribojanti kitų kaitos galimybių pasirinkimą. Diskurse kolektyviniams darbo santykiams priskiriami tik pozityvūs bruožai, tokie kaip lankstumas, lengvas įtvirtinimas ir veiksmingumas valdant socialines įtampas. Tai rodo, kad svarbiausias normatyvinis darbo santykių Lietuvoje kaitos prioritetas yra KRE būdingi darbo santykiai, tuo tarpu individualiais susitarimais grįstų, lanksčių, LRE būdingų darbo santykių diskursas yra silpnas ir jų tikslinga plėtra beveik nesvarstoma.

4. Valstybės valdžios diskurse kolektyviniai darbo santykiai suprantami kaip formuojami profesinių sąjungų, svarbia jų plėtos sąlyga laikomas profesinių sąjungų stiprėjimas. Tik tokiu atveju valstybės valdžia pasiryžusi mažinti reguliavimą ir vis daugiau darbo santykių aspektų perduoti kolektyviniams susitarimams. Tačiau profesinių sąjungų stiprėjimo priežastinis diskursas neintensyvus ir, viena vertus, labiausiai akcentuojama savaiminė plėtra, kita vertus, tokios plėtos galimybės apskritai matomos kaip ribotos. KĮ prieiga suponuoja, kad kolektyvinių darbo santykių plėtrai būtina ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių kolektyvinio atstovavimo bei darbuotojų atstovavimo įmonių valdymo organuose plėtra, tačiau šių institucijų vaidmens kolektyviniuose darbo santykiuose didėjimo priežastinis diskursas taip pat neintensyvus.

5. Darytina išvada, kad realiausia darbo santykių Lietuvoje kaitos kryptis yra liberalių darbo santykių plėtra, tačiau ji vyks ne kaip normatyviškai formuojama ir tikslingai įgyvendinama kaita, bet kaip nesiekta padarinys, lemiamas kolektyvinių darbo santykių plėtos nebuvimo ir

nuolatinio spaudimo valstybės valdžiai liberalizuoti darbo santykių formalų reglamentavimą. Į tokį spaudimą bus atsakoma dereguliuojant pavienius darbo santykių aspektus arba vykdant reguliavimo dualizavimą⁶⁶.

6. Normatyviniame diskurse projektuojama profesinio mokymo ir švietimo sistema, kuri taptų vis labiau strategiškai koordinuojama plataus suinteresuotų grupių rato ir kuriai keliami tikslai geriau atitikti darbo rinkos poreikius bei didinti specialiuosius įgūdžius įgyjančių absolventų skaičių. Tokia kaita, net jei būtų įgyvendinta, gali tik iš dalies pasiekti jai keliamus tikslus, nes kaip suponuoja KĮ prieiga ir rodo tyrimo rezultatai, vien tik valstybės valdžios ar didelės paklausos darbo rinkoje teikiamos paskatos abiturientams rinktis įgyti specialiuosius įgūdžius yra nepakankamas veiksnys. Tam taip pat būtinos darbo santykių institucijos, kurios padidintų užimtumo stabilumą ir sumažintų darbo užmokesčio nustatymo lankstumą. Tačiau kaip rodo aukščiau pateiktos išvados, tokioms institucijoms atsirasti sąlygos nėra palankios.

7. Įmonių valdymo institucinėje sferoje Lietuvoje didesnes galimybes formuoti turi LRE būdingas akcininkų įmonių valdymo modelis, o ne KRE suinteresuotų grupių modelis. Diskursas atskleidė, kad Lietuvoje vyrauja įmonės samprata, pagal kurią įmonių akcininkai įmonę laiko išimtinai jų interesų įgyvendinimo priemone. Tokia samprata realizuojama įmonių valdymo organuose, atstovaujančiuose tik akcininkų interesus, be to, įmonės neturi jokių išorinių paskatų tenkinti kitų suinteresuotų grupių interesus. Teigtina, kad suinteresuotų grupių atstovavimo įmonių valdymo organuose Lietuvoje plėtros sąlygos yra nepalankios, nes, pirma, tokia plėtra beveik neartikuliuojama valstybės valdžios diskurse ir nelaikoma valstybės politikos prioritetu, ir, antra, suinteresuotos grupės, ypač darbuotojai, nerodo iniciatyvos šį atstovavimą realizuoti. Tokios plėtros nebuvimas traktuotinas kaip dar viena kliūtis plėstis kolektyviniams darbo santykiams, kuriems būtinas darbuotojų dalyvavimas formuojant įmonės strategiją ir informuotumas apie įmonės veiklos rezultatus.

8. Lietuvoje veikiančios AVO koncentruojasi išimtinai į lobistinę veiklą, susijusią su valstybės valdžios vykdomu įmonių veiklos sričių reguliavimu. KRE būdingas jų vaidmuo, nukreiptas į bendradarbiavimo tarp įmonių katalizavimą, dalyvavimą socialiniame dialoge ar dalyvavimą profesiniame mokyme, Lietuvoje yra menkas. Valstybės valdžios diskurse AVO organizacinių pajėgumų ar vaidmens plėtra beveik visai neartikuliuojama, ir tai reiškia, kad tokia plėtra nėra prioritetinė, o valstybės valdžios vykdomo profesinio mokymo, klasterių kūrimo, MTEPI ir

⁶⁶ Realium tokių iniciatyvų pavyzdžiu yra mokslininkų grupės kuriamas „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis administracinis modelis“, kurio vienas iš tikslų – tobulinti darbo santykius, siūlant DK pakeitimus (plačiau www.socmodelis.lt, žiūrėta 2014.12.10). Kitas, dualizavimo, pavyzdys – 2014.07.17 Seimui svarstyti pateiktas „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 951, 109, 129, 130, 140, 144, 152 straipsnių pakeitimo įstatymas, kuriame siūloma leisti daugiau uždirbančių darbuotojų atžvilgiu taikyti lankstesnes darbo sutarties sąlygas (prieiga internete http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=478287&p_tr2=2, žiūrėta 2014.12.10).

eksporto koordinavimo pilnas ar dalinis perdavimas AVO nesvarstomas. Žvelgiant institucijų komplementarumo aspektu, menkas įmonių kolektyvinis atstovavimas, neintensyvus šio atstovavimo kaitos ateityje diskursas ir diskurse matomos ribotos jo plėtros galimybės sudaro dar vieną kliūtį formuoti nacionaliniu ir šakų mastu koordinuojamiems kolektyviniams darbo santykiams ir suinteresuotų grupių strategiškai koordinuojamai profesinio mokymo ir švietimo sistemai.

9. Lietuvos politinės ekonomijos veikėjai ĮSA mato kaip alternatyvų ir realistiškesnį sprendimą problemoms, kurias turėtų išspręsti kolektyviniai darbo santykiai, tačiau kurios lieka neišspręstos dėl nevykstančios jų plėtros. Tai parodo du aspektai. Pirma, su ĮSA siejami dideli normatyviniai lūkesčiai, pabrėžiant, kad ĮSA atitinka visuomenės gerovės siekį ir yra socialinės ir ekonominės plėtros, kuriant darbo vietas, gerinant darbo sąlygas, užtikrinant darbuotojų teises ir didinant jų socialinį saugumą, pagrindas. Antra, valstybės valdžios normatyvinio ir priešastinio ĮSA diskurso intensyvumas yra ypač didelis. Nepaisant to, ĮSA plėtrą stabdo nepalankios institucinės sąlygos, susijusios su įmonių orientacija į akcininkų interesų atstovavimą ir konkurenciją kainomis prekių rinkoje.

10. Apibendrinant disertacijos tyrimo rezultatus teigtina, kad charakteringas Lietuvos politinės ekonomijos dabarties sąlygų vykti institucijų kaitai ateityje bruožas yra priklausomybė nuo normatyvinio KRE institucijų diskurso („šiaurės krypties“, „daniško modelio“, „vokiško modelio“ ir pan.) ir „neatitikimas“ tarp šio diskurso artikuliuojamų kaitos prioritetų ir galimybių juos įgyvendinti esamoje institucinėje tikrovėje. Normatyviniame diskurse kapitalizmas Lietuvoje matomas kaip strategiškai koordinuojamas bendromis ekonominių veikėjų ir valstybės valdžios pastangomis ir artėjantis prie KRE. Tačiau objektyvios institucinės sąlygos artėti prie šio kapitalizmo tipo yra nepalankios, o jo priešastinis diskursas sekus. Objektyvios institucinės sąlygos palankesnės LRE būdingų institucijų plėtrai, tačiau normatyviniame diskurse vyrauja neigiamos nuostatos rinkos koordinavimo atžvilgiu. Tai suformuoja tokį institucijų Lietuvoje ateities kaitos kontekstą, kuriame institucijų kaita nevyksta, siekiant neišplėsti rinkos koordinavimo, o jei vyksta, tai realūs jos rezultatai nepriartina kapitalizmo Lietuvoje prie KRE, bet sukuria neefektyviai veikiančias LRE artimas rinkos koordinavimo institucijas, kurios nebuvo tikslingai projektuotos.

Priedas Nr. 1. Interviu gidas

BENDRA INFORMACIJA

Interviu Nr.:

Data, laikas:

Vieta:

Interviu atlikėjas:

Interviu dalyvis (-ė):

Interviu dalyvio (-ės) atstovaujama organizacija:

Interviu dalyvio (-ės) pozicija organizacijoje:

INTERVIU

1. Interviu atlikėjo prisistatymas.

2. Tyrimo temos pristatymas.

Tyrimo tema apima šias politinės ekonomijos sferas: darbo santykiai, profesinis mokymas ir švietimas, įmonių valdymas, santykiai tarp įmonių ir įmonių santykiai su savo darbuotojais. Mane domina, kaip jūs vertinate vyraujančius santykius tarp ekonominių veikėjų šiose sferose Lietuvoje. Taip pat, jūsų nuomone, kokie ir kodėl tie santykiai galėtų formotis ar būti formuojami, siekiant didesnio Lietuvos ekonomikos efektyvumo⁶⁷.

3. Kiek turime laiko?

4. Interviu klausimai:

Pakalbėkime apie darbo santykius (1 klausimų grupė)

1) Kaip jūs vertinate šiuo metu vyraujančius darbo santykius ir jų teisinį reguliavimą Lietuvoje (žvelgiant iš tos perspektyvos, kaip jie patenkina įmonių poreikį darbuotojams, darbuotojų poreikį darbui, kaip nustatomas darbuotojų atlygis už darbą, kaip užtikrina visos ekonomikos efektyvumą ir mažina nedarbą)?

2) Kokį vaidmenį, jūsų nuomone, darbo santykiuose vaidina profesinės sąjungos ir kaip vertinate jų veiklą Lietuvoje?

⁶⁷ Interviu metu efektyvumo sąvoka nebuvo eksplacitiškai apibrėžiama, pavyzdžiui, efektyvumas pagal Pareta, tačiau naudota kaip implicitinis terminas, skatinantis interviu dalyvius įvardyti santykių ir institucijų siekiamą ar siektiną būklę.

3) Kaip, jūsų nuomone, galėtų keistis darbo santykiai Lietuvoje ir kokie instituciniai sprendimai būtų svarbūs, siekiant didesnio jų efektyvumo?

4) Kodėl jūs taip manote? Ar imatės tikslingų veiksmų, kad šie pokyčiai įvyktų?

Pakalbėkime apie profesinį mokymą ir švietimą (2 klausimų grupė)

5) Kaip vertinate Lietuvos profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistemą žvelgiant iš darbo rinkos perspektyvos?

6) Kaip Lietuvos profesinio mokymo ir švietimo sistema prisitaiko prie darbdavių poreikių ir kaip tai lemia įmonių veiklą ir Lietuvos ekonomikos struktūrą?

7) Kokie elgesio ir institucijų pokyčiai paskatintų efektyvesnių santykių formavimąsi tarp gebėjimus siekiančių įgyti individų, profesinio ugdymo bei švietimo sistemos ir darbdavių? Ar imatės tikslingų veiksmų, kad šie pokyčiai įvyktų?

Pakalbėkime apie įmonių valdymą (3 klausimų grupė)

8) Kaip vertinate dabartinę Lietuvos įmonių valdymo organų struktūrą?

9) Kokių grupių interesai (smulkių akcininkų, stambių akcininkų, darbuotojų ir t. t.) yra geriausiai atstovaujami Lietuvos įmonių valdymo organuose? Kokių grupių nepakankamai?

10) Vienų įmonių nuosavybės teisėmis prekiaujama akcijų biržoje, o kitų ne. Kokius įmonių valdymo efektus, jūsų nuomone, ši ypatybė abiem atvejais sukelia?

11) Koks įmonių valdymo modelis, jūsų nuomone, būtų efektyvesnis Lietuvai ir kodėl?

12) Kokie pokyčiai įmonių valdyme Lietuvoje galėtų įvykti ir kokie instituciniai sprendimai tam yra būtini, siekiant didesnio jo efektyvumo? Kaip jūs to siekiate?

Pakalbėkime apie santykius tarp įmonių (4 klausimų grupė)

13) Kaip apibūdintumėte vyraujančius santykius tarp tos pačios pramonės ar paslaugų šakos įmonių Lietuvoje?

14) Kokia yra Lietuvoje egzistuojančių šakinių ir tarpšakinių įmonių asociacijų ir konfederacijų paskirtis ir reali nauda?

15) Kokios įmonių tarpusavio santykių galimybės yra neišnaudotos, tačiau jų išnaudojimas būtų efektyvus?

16) Kokie instituciniai sprendimai tai paskatintų? Ar Jūs prisidedate prie šių sprendimų formulavimo arba palaikymo? Kaip?

Pakalbėkime apie įmonių santykius su savo darbuotojais (5 klausimų grupė)

17) Kokie, jūsų nuomone, vyraujantys santykiai tarp įmonės ir jos darbuotojų Lietuvoje? (Šiuo atveju man svarbus jūsų vertinimas: ar, viena vertus, jie yra labiau grįsti bendradarbiavimu, ilgalaikiais įsipareigojimais, lojalumu ir vidine motyvacija, kuri reiškia aiškią karjeros perspektyvą bei priklausymą bendruomenei, ar, kita vertus, yra labiau grįsti konkurencija, išorine kontrole, lanksčiais abipusiais įsipareigojimais, reikiamus gebėjimus turinčių darbuotojų pirkimu rinkoje ir finansine motyvacija?)

18) Kaip šie santykiai galėtų vystytis Lietuvoje, siekiant didesnio jų efektyvumo?

19) Kodėl jūs taip manote? Ar imatės tikslingų veiksmų, kad šie pokyčiai įvyktų?

Pakalbėkime apie santykių palaikymo tarp politinės ekonomikos veikėjų būdus (6 klausimų grupė)

20) Kaip apskritai vertinate konkurencinius rinkos santykius ir jų efektyvumą aukščiau aptartose politinės ekonomijos sferose?

21) Kokie, jūsų nuomone, egzistuoja kiti santykių palaikymo būdai ir koks jų efektyvumas?

5. Paprašyti interviu dalyvio (-ės), kad nurodytų kitą ar kitus asmenis, kurių nuomonė tyrimo tema būtų svarbi.

6. Padėkoti už dalyvavimą ir dar kartą užtikrinti atsakymų konfidencialumą.

PASTABOS PO INTERVIU

Interviu eiga ir atmosfera:

Interviu vieta:

Bendras išpūdis:

Rekomendacijos kitiems interviu:

Priedas Nr. 2. Organizacijų dokumentų šaltiniai

1. Lietuvos socialdemokratų partija (LSDP):
 - 1.1. 2012 m. LR Seimo rinkimų programa. Prieiga internete: <http://lsdp.lt/lsdp-rinkimuose/ilgoji-rinkimu-programa>, žiūrėta 2014.01.24.
2. Tėvynės sąjunga-Lietuvos krikščionys demokratai (TS-LKD):
 - 2.1. 2012 m. LR Seimo rinkimų programa. Prieiga internete: http://www.tsajunga.lt/index.php/rinkimu_programa/13220, žiūrėta 2014.02.07.
3. Darbo partija (DP):
 - 3.1. 2012 m. LR Seimo rinkimų programa. Prieiga internete: <http://www.darbopartija.lt/rinkimai-2012/programa-2012/>, žiūrėta 2014.01.24.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė:
 - 4.1. Šešioliktosios vyriausybės 2012–2016 m. programa. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=439761, žiūrėta 2014.01.24.
 - 4.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos prioritetai. Prieiga internete: <http://www.lrvk.lt/lt/veikla/vyriausybes-veiklos-prioritetai>, žiūrėta 2014.01.24.
5. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija:
 - 5.1. Lietuvos inovacijų plėtros 2014–2020 m. programa. Prieiga internete: http://www.ukmin.lt/web/lt/inovacijos/strategijos_ir_programos, žiūrėta 2014.01.24.
 - 5.2. Lietuvos Respublikos 2009–2013 m. eksporto plėtros strategija. Prieiga internete: http://www.ukmin.lt/uploads/documents/Valstybes%20ilgalaikes%20strategijos/Eksporto%20strategija/Eksporto_pletr_strat_2009-2013.pdf, žiūrėta 2014.01.24.
 - 5.3. Lietuvos Respublikos ūkio ministro valdymo sričių 2014–2016 m. strateginis veiklos planas. Prieiga internete: http://www.ukmin.lt/web/lt/ukio_ministerijos_20142016_metu_strateginis_veiklos_planas, žiūrėta 2014.01.24.
 - 5.4. Investicijų skatinimo 2008–2013 m. programa. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=366526, žiūrėta 2014.01.24.
6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija:
 - 6.1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2013–2015 m. strateginis veiklos planas. Prieiga internete: http://www.socmin.lt/public/uploads/545_sadm_strateg_veiklos_planas_2013-2015.doc, žiūrėta 2014.01.24.
 - 6.2. Programa „Užimtumo didinimas“ (kodas 1.2). Prieiga internete: http://www.socmin.lt/public/uploads/546_1_2_uzimtumo_didinim_programa.doc, žiūrėta 2014.01.24.

- 6.3. Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumus.html>, žiūrėta 2014.01.24.
7. Lietuvos respublikos švietimo ir mokslo ministerija:
- 7.1. Valstybinė švietimo 2013–2022 m. strategija. Prieiga internete: http://www.smm.lt/uploads/documents/veikla/planaimo_dokumentai/priedas70330.PDF, žiūrėta 2014.01.24.
- 7.2. LR švietimo ir mokslo ministerijos 2014–2016 m. strateginis veiklos planas. Prieiga internete: [http://www.smm.lt/uploads/documents/veikla/planaimo_dokumentai/org_SVP%202014_\(ISAK-1142\)_2013-11-22_pasirasytas%20ministro_PDF\(1\).pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/veikla/planaimo_dokumentai/org_SVP%202014_(ISAK-1142)_2013-11-22_pasirasytas%20ministro_PDF(1).pdf), žiūrėta 2014.01.24.
8. Valstybės pažangos taryba:
- 8.1. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Prieiga internete: <http://www.lietuva2030.lt/images/stories/2030.pdf>, žiūrėta 2014.01.24.
9. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA):
- 9.1. Lietuvos mokslo ir studijų ateities vizija „Moksloji Lietuva 2030“. Prieiga internete: http://www.mosta.lt/images/documents/analize/trumprasciai/2011/moksloji_lietuva_2030.pdf, žiūrėta 2014.01.24.

Priedas Nr. 3. Disertacijoje vartojami organizacijų dokumentų pavadinimų sutrumpinimai

Organizacijų dokumento pilnas pavadinimas	Tekste naudojamas sutrumpintas pavadinimas	Dokumento kodas
Lietuvos socialdemokratų partijos 2012 m. LR Seimo rinkimų programa	LSDP Seimo rinkimų programa	D1
Tėvynės sąjungos-Lietuvos krikščionių demokratų 2012 m. LR Seimo rinkimų programa	TSLKD Seimo rinkimų programa	D2
Darbo partijos 2012 m. LR Seimo rinkimų programa	DP Seimo rinkimų programa	D3
Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 m. programa	16-osios Vyriausybės programa	D4
LR Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetai	Vyriausybės 2014 m. veiklos prioritetai	D5
Lietuvos inovacijų plėtros 2014–2020 m. programa	Inovacijų plėtros programa	D6
LR 2009–2013 m. eksporto plėtros strategija	Eksporto plėtros strategija	D7
LR ūkio ministro valdymo sričių 2014–2016 m. strateginis veiklos planas	ŪM strateginis veiklos planas	D8
Investicijų skatinimo 2008–2013 m. programa	Investicijų skatinimo programa	D9
Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2013–2015 m. strateginis veiklos planas	SADM strateginis veiklos planas	D10
Programa „Užimtumo didinimas“ (kodas 1.2)	Programa „Užimtumo didinimas“	D11
Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga	Užimtumo ir darbo rinkos apžvalga	D12
Valstybinė švietimo 2013–2022 m. strategija	Valstybinė švietimo strategija	D13
LR švietimo ir mokslo ministerijos 2014–2016 m. strateginis veiklos planas	ŠMM strateginis veiklos planas	D14
Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“, strategijos įgyvendinimo darbų 2013 ir 2014 metų sąrašai	Strategija „Lietuva 2030“	D15
Lietuvos mokslo ir studijų ateities vizija „Moksloji Lietuva 2030“	Vizija „Moksloji Lietuva 2030“	D16
Nacionalinė įmonių socialinės ataskomybės plėtros 2009–2013 m. programa	ĮSA plėtros programa	D17
2014–2020 m. nacionalinės pažangos programa	Nacionalinės pažangos programa	D18
Penkioliktosios Lietuvos Vyriausybės veiklos programa	15-osios Vyriausybės programa	D19

Literatūros sąrašas

1. 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. 2012. Nuoroda internete: www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427146&p_tr2=2, žiūrėta 2014.03.12.
2. Amable, Bruno. 2003. *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: Oxford UP.
3. Amable, Bruno; Palombarini, Stefano. 2009. "A neorealist approach to institutional change and the diversity of capitalism". *Socio-Economic Review*, 7, 123–143.
4. Andersen, Tine; Haahr, Jens H.; Hansen, Martin E.; Holm-Pedersen, Mikkel. 2008. "Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits". Danish Technological Institute.
5. Bauer, Martin W.; Gaskell, G.; Allum, Nicholas C. 2000. "Quality, Quantity and Knowledge Interests: Avoiding Confusions". In Martin W. Bauer, George Gaskell, eds., *Qualitative researching with text, image and sound: a practical handbook*. London: Sage Publications.
6. Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas. 1999. *Socialinis tikrovės konstravimas: žinojimo sociologijos traktatas*. Vilnius: Pradai.
7. Béland, Daniel; Cox, Robert H. 2011a. "Introduction: Ideas and Politics". In Daniel Béland and Robert Henry Cox, eds., *Ideas and Politics in Social Science Research*. New York: Oxford University Press.
8. Béland, Daniel; Cox, Robert Henry, eds. 2011b. *Ideas and Politics in Social Science Research*. New York: Oxford University Press.
9. Blažienė, Inga. 2012. "Pioneering Territorial Collective Agreement." *European Industrial Relations Observatory (EIRO) On-line*. Prieiga internete: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/11/articles/lt1211019i.htm>, žiūrėta 2014.03.15.
10. Blažienė, Inga. 2013. "Lithuania: Industrial relations profile". *European Industrial Relations Observatory (EIRO) On-line*. Prieiga internete: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania.pdf>, žiūrėta 2013.12.13.
11. Blyth, Mark. 2002. *Great Transformations: Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*. New York: Cambridge University Press.
12. Bohle, Dorothee; Greskovits, Béla. 2006. "Capitalism without Compromise: Strong Business and Weak Labor in Eastern Europe's New Transnational Industries". *Studies in Comparative International Development*, 41:3–25.
13. Bohle, Dorothee; Greskovits, Béla. 2007a. "Neoliberalism, Embedded Neoliberalism and Neocorporatism: Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe". *West European Politics*, 30: 443–466.
14. Bohle, Dorothee; Greskovits, Bela. 2007b. "The State, Internationalization, and Capitalist Diversity in Eastern Europe." *Competition and Change* 11:89–115.
15. Bohle, Dorothee; Greskovits, Bela. 2007c. „Capitalist Diversity in Eastern Europe“. *Economic Sociology. The European Electronic Newsletter*, 8 (2): 3–9.

16. Bohle, Dorothee, and Greskovits, Béla. 2009. "Varieties of Capitalism and Capitalism «tout court»". *European Journal of Sociology*, 50(3): 355–386.
17. Boyer, Robert. 2005. "How and Why Capitalisms Differ". MPIfG Discussion Paper 05/4.
18. Boudon, Raymond. 2003. "Beyond Rational Choice Theory". *Annual Review of Sociology*, Vol. 29 (2003), pp. 1–21.
19. Bryman, Alan. 2004. *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
20. Buchen, Clemens. 2007. "Estonia and Slovenia as Antipodes". In David Lane and Martin Myant, eds., *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 13–39.
21. Busemeyer, Marius R.; Jensen, Carsten. 2012. "The impact of economic coordination and educational institutions on individual-level preferences for academic and vocational education". *Socio-Economic Review*, 10: 525–547.
22. Campbell, John L. 1997. "Recent Trends in Institutional Political Economy". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 17 (7): 15–56.
23. Campbell, John L. 1998. "Institutional analysis and the role of ideas in political economy". *Theory and Society*, 27: 377–409.
24. Campbell, John L. 2004. *Institutional Change and Globalization*. Princeton: Princeton University Press.
25. Campbell, John L.; Pedersen, Ove. K. 2001a. "Introduction: The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis". In John L. Campbell; Ove. K. Pedersen, (eds.), *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
26. Campbell, John L.; Pedersen, Ove. K. (eds.). 2001b. *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
27. Campbell, John L.; Pedersen, Ove K. 2007. "The Varieties of Capitalism and Hybrid Success: Denmark in the Global Economy". *Comparative Political Studies*, 40: 307–332.
28. Campbell, John L.; Pedersen, Ove K. 2011. "Knowledge Regimes and Comparative Political Economy". In Daniel Béland and Robert Henry Cox, eds., *Ideas and Politics in Social Science Research*. New York: Oxford University Press.
29. Cernat, Lucian. 2006. *Europeanization, Varieties of Capitalism and Economic Performace in Central and Eastern Europe*. New York : Palgrave Macmillan.
30. Coase, Ronald H. 1937. "The Nature of the Firm". *Economica*, 4 (16): 386–405.
31. Coase, Ronald H. 1960. "The Problem of Social Cost". *Journal of Law and Economics* 3: 1–44.
32. Coates, David, ed. 2005. *Varieties of Capitalism, Varieties of Approaches*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
33. Coleman, James S. 2005. *Socialinės teorijos pagrindai*. Vilnius: Margi raštai.
34. Converse, Philip E. 2006. „The nature of belief systems in mass publics“ (1964). *Critical Review: A Journal of Politics and Society*, 18: 1–74.

35. Creswell, John W. 2013. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage.
36. Crouch, Colin. 2005. *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford: Oxford University Press.
37. Crouch, Colin. 2009. "Typologies of Capitalism". In Bob Hancke, ed., *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford University Press.
38. Crowley, Stephen. 2005. "Overshooting the Mark: East European Labor, Varieties of Capitalism, and the Future of the European Social Model". Paper presented at the annual meeting of the American Political Science Association, Washington, DC.
39. Crowley, Stephen. 2008. "Does Labor Still Matter? East European Labor and Varieties of Capitalism". The National Council for Eurasian and East European Research, National Endowment for the Humanities Program.
40. Crowley, Stephen; Stanojevic, Miroslav. 2011. "Varieties of Capitalism, Power Resources, and Historical Legacies: Explaining the Slovenian Exception". *Politics & Society*, 39(2): 268–295.
41. Česynienė, Rima; Diskienė, Danuta; Česynaitė, Evelina. 2011. „Socialinė atsakomybė darbuotojų atžvilgiu: lyginamoji viešojo ir verslo sektorių analizė“. *Viešasis administravimas*, 29 (1): 19–26.
42. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. 2006. *Darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas: darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos*.
43. DiMaggio, Paul J.; Walter W. Powell. 1991. "Introduction". In Paul J. DiMaggio and Walter W. Powell (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
44. Dobbin, Frank. 1994. *Forging Industrial Policy: The United States, Britain, and France in the Railway Age*. New York: Cambridge University Press.
45. Eamets, Raul; Masso, Jaan. 2005. "The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility but Protected Workers?" *European Journal of Industrial Relations*, 11: 71–90.
46. Emmerij, Louis; Jolly, Richard; Weiss, Thomas G. 2005. "Economic and Social Thinking at the UN in Historical Perspective". *Development and Change*, 36(2): 211–235.
47. Estevez-Abe, Margarita; Iversen, Torben; Soskice, David. 2010 (2001). "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State". In Peter A. Hall and David Soskice, eds. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.
48. Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
49. Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
50. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2010. *Employer-provided vocational training in Europe: Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

51. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2013. „Profesinio mokymo sistemos bruožai: Lietuva“. Prieiga internete: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8047_lt.pdf, žiūrėta 2014.03.25.
52. European Company Survey. 2009a. “Overview”. Prieiga internete: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf, žiūrėta 2013.12.13.
53. European Company Survey. 2009b. “Flexibility profiles of European companies”. Prieiga internete: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/60/en/1/EF1060EN.pdf, žiūrėta 2013.12.13.
54. European Company Survey. 2009c. “Part time work in Europe”. Prieiga internete: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf, žiūrėta 2013.12.13.
55. European Commission. 2014. *Reindustrialising Europe: Member States' Competitiveness Report*. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/monitoring-member-states/index_en.htm, žiūrėta 2014.09.29.
56. Feldmann, Magnus. 2006. “Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia”. *Comparative Political Studies*, 39: 829–854.
57. Feldmann, Magnus. 2007. “The Origins of Varieties of Capitalism: Lessons from Post-Socialist Transition in Estonia and Slovenia”. In Bob Hancke, Martin Rhode and Mark Thatcher, eds., *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*. Oxford University Press.
58. Finansų analitikų asociacija. 2012. „2011 metų M&A rinkos apžvalga“. Prieiga internete: http://www.finansai.lt/images/m_a_sandoriai/2011.pdf, žiūrėta 2013.12.16.
59. Finansų analitikų asociacija. 2013. „2012 metų M&A rinkos apžvalga“. Prieiga internete: http://www.finansai.lt/images/m_a_sandoriai/2012%20met%20MA%20sandori%20ataska%20ita.pdf, žiūrėta 2013.12.16.
60. Gaidienė, Zina; Pacenkaitė, Vaida. 2009. „Measuring Corporate Governance Practice in Lithuania“. MMRC2009 conference proceedings "Insights into the Sustainable Growth of Business". ISM University of Management and Economics, Vilnius, Lithuania. p. 1–19. Prieiga internete: http://www.ism.lt/mmrc/2009/T_Zina%20Gaidiene_Vaida%20Pacenkaitė.pdf, žiūrėta 2014.09.30.
61. Gaskell, George. 2000. “Individual and Group Interview”. In Martin W. Bauer; George Gaskell, eds., *Qualitative researching with text, image and sound: a practical handbook*. London: Sage Publications.
62. Giddens, Anthony. 1995 (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Practice*. Cambridge: Polity Press.
63. Goldstein, Judith; Robert O. Keohane. 1993. “Ideas and Foreign Policy: An Analytical Framework.” In Judith Goldstein and Robert O. Keohane, eds., *Ideas and Foreign Policy: Beliefs, Institutions, and Political Change*. Ithaca: Cornell University Press.
64. Greskovits, Béla. 2005. “Leading Sectors and the Variety of Capitalism in Eastern Europe”, *Actes du Gerpisa*, Nr. 39, pp. 113–128.

65. Greskovits, Béla. 2010. "Evolving Patterns of Democratic Capitalism in Central-Eastern Europe". Habilitation Theses, University of Debrecen. Prieiga internete: http://www.doktori.econ.unideb.hu/download/pdf/Habilitation_Theses.pdf, žiūrėta 2013.11.04.
66. Gruževskis, Boguslavas; Vasiljeviėnė, Nijolė; Moskvina, Julija; Kleinaitė, Indrė. 2006. „Įmonių socialinė atsakomybė“. *Aktualūs socialinės politikos klausimai*, 2006/7. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
67. Gruževskis, Boguslavas; Blažienė, Inga. 2012. "Work incentives/disincentives in Lithuania". *European Employment Observatory*. Prieiga internete: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Lithuania_Work_Incentives-Disincentives.pdf, žiūrėta 2013.12.16.
68. Gudžinskas, Liutauras. 2012. „Pokomunistinių valstybių ir jų gerovės režimų transformacija: Baltijos šalių lyginamoji analizė“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas.
69. Guogis, Arvydas. 2006. „Kai kurie korporatyvinės socialinės atsakomybės ir socialinio teisingumo aspektai“. *Viešojo politika ir administravimas*, 18: 73–77.
70. Hall, Peter A. 1989a. "Conclusion: The Politics of Keynesian Ideas". In Peter A. Hall, ed., *The Political Power of Economic Ideas: Keynesianism across Nations*. Princeton: Princeton University Press.
71. Hall, Peter A., ed. 1989b. *The Political Power of Economic Ideas: Keynesianism across Nations*. Princeton: Princeton University Press.
72. Hall, Peter A. 1993. "Policy Paradigms, Social Learning and the State: The Case of Economic Policymaking in Britain". *Comparative Politics*, 25 (3): 275–296.
73. Hall, Peter A. 2009. "Historical Institutionalism in Rationalist and Sociological Perspective". In James Mahoney and Kathleen Thelen, eds., *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, Power*. New York: Cambridge University Press.
74. Hall, Peter A., Gingerich, Daniel W. 2009. "Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis." *British Journal of Political Science*, 39: 449–482.
75. Hall, Peter A.; Soskice, David, eds. 2010a (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.
76. Hall, Peter A.; Soskice, David. 2010b (2001). "Introduction". In Peter A. Hall, David Soskice, eds. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.
77. Hall, Peter A.; Soskice, David. 2003. "Varieties of Capitalism and Institutional Change: A Response to Three Critics". *Comparative European Politics*, 1 (2): 241–250.
78. Hall, Peter A.; Taylor, Rosemary C. R. 1996. "Political Science and the Three New Institutionalisms". *Political Studies*, XLIV, 936–957.
79. Hall, Peter A., Thelen, Kathleen. 2009. "Institutional change in varieties of capitalism." *Socio-Economic Review*, 7: 7–34.

80. Hancke, Bob; Rhode, Martin; Thatcher, Mark, eds. 2007. *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*. Oxford University Press.
81. Hancke, Bob. 2009a. "Introducing the Debate". In Bob Hancke, ed., *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford University Press.
82. Hancke, Bob, ed. 2009b. *Debating Varieties of Capitalism*. Oxford University Press.
83. Hay, Colin. 2011. "Ideas and the Construction of Interests". In Daniel Béland, Robert Henry Cox, eds., *Ideas and Politics in Social Science Research*. New York: Oxford University Press.
84. Heyes, Jason; Lewis, Paul; Clark, Ian. 2012. "Varieties of Capitalism in Crisis? The Consequences of the 'Great Recession' for Employment and Social Protections and Comparative Institutional Analysis". 16th World Congress of the International Labour & Employment Relations Association. Prieiga internete: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/HeyesJason%20PaulLewis%20IanClark.pdf>, žiūrėta 2013.11.04.
85. Hollis, Martin. 2000. *Socialinių mokslų filosofija*. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla.
86. Höpner, Martin; Schäfer, Armin. 2012. "Integration among Unequals: How the Heterogeneity of European Varieties of Capitalism Shapes the Social and Democratic Potential of the EU". MPIfG Discussion Paper 12/5.
87. Iankova, Elena A. 2010. "Central and Eastern European capitalism: a critical perspective on the varieties of capitalism approach for its analysis". *Emecon* 1. Prieiga internete: http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2010/emecon%201_2010%20Iankova.pdf, žiūrėta 2013.11.04.
88. Immergut, Ellen M. 1998. "The Theoretical Core of the New Institutionalism". *Politics and Society*, 26 (1): 5–34.
89. Indrašienė, Valdonė; Rimkevičienė, Violeta; Gaigalienė, Marytė; Railienė, Asta; Grinytė, Lina. 2006. „Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose“. Tyrimo ataskaita.
90. Institute of Mergers, Acquisitions and Alliances. 2013. Prieiga internete: <http://www.imaa-institute.org/index.php>, žiūrėta 2013.12.17.
91. Jackson, Gregory; Deeg, Richard. 2006. "How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity". MPIfG Discussion Paper, 06/2. Prieiga internete http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp06-2.pdf.
92. Johnson, Jeffrey C.; Weller, Susan C. 2002. "Elicitation Techniques for Interviewing". In Jaber F. Gubrium; James A. Holstein, eds., *Handbook of interview research: context and method*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
93. Jucevičius, Robertas. 2007. *Lietuvos pramonės ir verslo klasterių žemėlapis*. Kaunas: KTU Verslo strategijos institutas. Prieiga internete: http://www.ukmin.lt/uploads/documents/imported/lt/veikla/veiklos_sritys/pramone_ir_verslas/pramone/doc/Ataskaita.pdf, žiūrėta 2013.12.29.

94. Junevičius, Rimantas; Gruževskis, Boguslavas. 2009. „Profesinio mokymo naudos tyrimai“. *Ataskaita apie 2004–2009 m. laikotarpį Lietuvoje atliktus tyrimus profesinio mokymo srityje*. Profesinio mokymo metodikos centras. Prieiga internete: <http://www.kmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2012/12/Ataskaita-apie-2004-2009-m.-laikotarpium-Lietuvoje-atliktus-tyrimus.pdf>, žiūrėta 2014.03.26.
95. Jungtinių Tautų vystymo programa. 2007. „Imonių socialinės atsakomybės padėties Lietuvoje bazinis tyrimas“. Tyrimą įgyvendino Viešosios politikos ir vadybos institutas.
96. Juščius, Vytautas. 2007. „Verslo socialinės atsakomybės teorijų raida“. *Ekonomika*, 78: 48–64.
97. Kang, Nahee. 2006. “A Critique of the ‘Varieties of Capitalism’ Approach”. Research Paper Series, No. 45-2006. International Centre for Corporate Social Responsibility, Nottingham University Business School, Nottingham University.
98. Knell, Mark; Srholec, Martin. 2007. “Diverging Pathways in Central and Eastern Europe”. In David Lane, Martin Myant, eds., *Varieties of Capitalism in Post-Comunist Countries*. Palgrave Macmillan.
99. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. 2011. „Profesinis mokymas Lietuvoje“. Prieiga internete: <http://www.kmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2012/12/Profesinis-mokymas-lietuvoje-2011.pdf>, žiūrėta 2014.03.26.
100. Kvist, Jon. 2013. “Labour market policies in the Nordic welfare model”. Penktajame Pažangos forumo „Gerovės valstybės modelis – šiaurietiška patirtis ir perspektyvos Lietuvoje“ renginyje „Darbo rinkos politika gerovės valstybėje“ skaitytas pranešimas. Prieiga internete: http://www.lietuva2030.lt/images/stories/Photo/darbo_rinka/kvist.ppt, žiūrėta 2013.12.16.
101. Kuokštis, Vytautas. 2011a. “Baltic Variety of Capitalism as an Explanation to the Success of Internal Devaluation.” 6th Changing Europe Summer School paper. Prieiga internete <http://www.changing-europe.org/download/CESS2011/kuokstis.pdf>, žiūrėta 2013.08.22.
102. Kuokštis, Vytautas. 2011b. “What type of capitalism do the Baltic countries belong to?”. *Emecon*, 1. Prieiga internete: http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2011/emecon%201_2011%20Kuokstis.pdf, žiūrėta 2013.11.04.
103. Lane, David. 2007. “Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms?” In David Lane, Martin Myant, eds., *Varieties of Capitalism in Post-Comunist Countries*. Palgrave Macmillan.
104. Lane, David; Myant, Martin, eds. 2007. *Varieties of Capitalism in Post-Comunist Countries*. Palgrave Macmillan.
105. Lehbruch, Gerhard. 2001. “The Institutional Embedding of Market Economies: The German ‘Model’ and Its Impact on Japan”. In Wolfgang Streeck, Kozo Yamamura, eds., *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison*. Ithaca: Cornell University Press.
106. Lietuvos bankas. 2013. *Lietuvos ekonomikos apžvalga*. Prieiga internete http://www.lbank.lt/lietuvos_ekonomikos_apzvalga_2013_m_lapkricio_men, žiūrėta 2014.08.11.

107. Lietuvos bankas. 2014. *Lietuvos ekonomikos apžvalga*. Prieiga internete: http://www.lbank.lt/lietuvos_ekonomikos_apzvalga_2014_m_geguzes_men#page=16, žiūrėta 2014.08.11.
108. „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Prieiga internete: <http://www.lietuva2030.lt/images/stories/2030.pdf>, žiūrėta 2013.08.22.
109. Lietuvos respublikos akcinių bendrovių įstatymas. 2014.09.24 aktuali redakcija. Prieiga internete http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=483362, žiūrėta 2014.09.30.
110. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. 2014.01.05 aktuali redakcija. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463924&p_tr2=2, žiūrėta 2014.03.14.
111. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas. 2009.08.04 aktuali redakcija. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350526, žiūrėta 2014.09.29.
112. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. XI-2015. 2012.05.15. „Dėl Valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2012-05-30, Nr. 61-3050. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=425517&p_query=&p_tr2=2, žiūrėta 2013.08.22.
113. Lietuvos socialinių tyrimų centras. 2011. „Specialistų ir kompetencijų esamos pasiūlos ir paklauskos atitikimo analizė: tyrimo ataskaita“. Prieiga internete: <http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/SMM%20EKSPERT%20ANALIZE%202011%20BALANDIS.pdf>, žiūrėta 2014.03.25.
114. Mahoney, James. 2000. “Path Dependence in Historical Sociology”, *Theory and Society*, 29 (4): 507–548.
115. Martinaitis, Žilvinas. 2008. „Flexicurity: Will the European Medicine Heal the Lithuanian Labour Market?“. *Lithuanian Political Science Yearbook 2007*.
116. Martinaitis, Žilvinas. 2010. “The Political Economy of Skills Formation: Explaining Differences in Central and Eastern Europe”. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas.
117. Matulaitis, Mindaugas. 2008. „M&A sandorių Lietuvoje ypatumai“. „Vilnius Invest“ seminarų medžiaga. Prieiga internete: www.nasdaqomxbaltic.com/files/vilnius/seminarai/Vilnius%20Invest%20seminarai/M&A%20sandoriu%20Lietuvoje%20ypatumai%20M.%20Matulaitis.pdf, žiūrėta 2013.12.16.
118. Mehta, Jal. 2011. “The Varied Roles of Ideas in Politics: From “Whether” to “How”. In Daniel Béland, Robert Henry Cox, eds., *Ideas and Politics in Social Science Research*. New York: Oxford University Press.
119. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA). 2013a. „Lietuvos švietimas skaičiais 2013: studijos“. Prieiga internete: http://www.mosta.lt/images/documents/stebesena/studijos/Lietuvos_svietimas_skaiciais_2013_studijos.pdf, žiūrėta 2014.03.26.
120. MOSTA (Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras). 2013b. „Pokyčiai aukštajame moksle: ar teisingu keliu einame?“.

121. „NASDAQ OMX Baltic“. Prieiga internete: <http://www.nasdaqomxbaltic.com/market/>, žiūrėta 2013.12.16.
122. Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. 2013.12.30 aktuali redakcija. Prieiga internete: www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463741&p_tr2=2, žiūrėta 2014.03.16.
123. Nölke, Andreas, Vliegthart, Arjan. 2009. “Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe.” *World Politics* 61(4): 670–702.
124. Norkus, Zenonas. 2005. „Racionalaus pasirinkimo prieiga“. In V. Leonavičius, Z. Norkus, A. Tereškinas, eds., *Sociologijos teorijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
125. Norkus, Zenonas. 2008a. *Kokia demokratija, koks kapitalizmas? Pokomunistinė transformacija Lietuvoje lyginamosios istorinės sociologijos požiūriu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
126. Norkus, Zenonas. 2008b. „Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos: dėl pokomunistinio kapitalizmo tipologinės diferenciacijos“. *Politologija* 49 (1): 42–84.
127. Norkus, Zenonas. 2012. *On Baltic Slovenia and Adriatic Lithuania: a qualitative comparative analysis of patterns in post-communist transformation*. Vilnius: Apostrofa.
128. North, Douglas C. 1981. *Structure and Change in Economic History*. New York: Norton.
129. North, Douglas C. 2003. *Institucijos, jų kaita ir ekonomikos veikmė*. Vilnius: Eugrimas.
130. Odenthal, Teresa; Shaw, Aileen M. 2002. “Interviewing Elites”. In Jaber F. Gubrium; James A. Holstein, eds., *Handbook of interview research: context and method*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
131. Ostrom, Elinor. 1986. “An Agenda for the Study of Institutions”, *Public Choice*, Vol. 48, No. 1, pp. 3–25.
132. Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas. 2012. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=430003&p_query=&p_tr2=2, žiūrėta 2014.09.29.
133. Putnam, Robert D. 2001. *Kad demokratija veiktų: pilietinės tradicijos šiuolaikinėje Italijoje*. Vilnius: Margi raštai.
134. Riker, William H. 1980 “Implications from the Disequilibrium of Majority Rule for the Study of Institutions”. *The American Political Science Review*, 74 (2): 432–446.
135. Ritzer, George. 2007. *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots: The Basics*. New York: McGraw Hill Higher Education.
136. Schmidt, Vivien A. 2007. “Bringing the State Back Into the Varieties of Capitalism And Discourse Back Into the Explanation of Change”, Center for European Studies Working Paper Series 152.
137. Schmidt, Vivien A. 2008. “Discursive institutionalism: the explanatory power of ideas and discourse”, *Annual Review of Political Science*, 11: 303–326.
138. Schmidt, Vivien A. 2010. “Taking ideas and discourse seriously: explaining change through discursive institutionalism as the fourth ‘new institutionalism’”. *European Political Science Review*, 2: 1–25.

139. Schneider, Martin R.; Paunescu, Mihai. 2012. "Changing varieties of capitalism and revealed comparative advantages from 1990 to 2005: a test of the Hall and Soskice claims". *Socio-Economic Review*, 10: 731–753.
140. Seiliūtė, Jovita. 2013. „Socialinės atsakomybės įtvirtinimo potencialo verslo organizacijose tyrimas“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas.
141. Singer, Otto. 1990. „Policy Communities and Discourse Coalitions: The Role of Policy Analysis in Economic Policy Making“. *Science Communication*, 11 (4): 428–458.
142. Shröder, Martin. 2008. "Integrating Welfare and Production Typologies: How Refinements of the Varieties of Capitalism Approach call for a Combination of Welfare Typologies". *Journal of Social Policy*, 38, 1: 19–43.
143. Skowronek, Stephen. 1982. *Building a New American State: The Expansion of National Administrative Capacities, 1877-1920*. New York: Cambridge University Press.
144. Stiglitz, Joseph E. 2001. "Information and the Change in the Paradigm of Economics". Nobel Prize Lecture.
145. Streeck, Wolfgang. 2004a. "Taking Uncertainty Seriously: Complementarity as a Moving Target". *Workshop Proceedings of the Osterreichische Nationalbank*, 1: 101–115.
146. Streeck, Wolfgang. 2004b. „Educating capitalists: a rejoinder to Wright and Tsakalotos“. *Socio-Economic Review*, 2: 425–438.
147. Streeck Wolfgang. 2009. *Re-Forming Capitalism*. Oxford, UK: Oxford University Press.
148. Streeck, Wolfgang; Thelen, Kathleen. 2005 "Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies". In Wolfgang Streeck, Kathleen Thelen (eds.) *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
149. Taylor, Mark Z. 2004. "Empirical Evidence Against Varieties of Capitalism's Theory of Technological Innovation". *International Organisation*, 58: 601–631.
150. Teresevičienė, M.; Zuzevičiūtė, V.; Kuncaitis, R.; Rutkienė, A. 2004. „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“. Tyrimo ataskaita. Prieiga internete http://www.suaugusiujuvietimas.lt/modules/document_manager/documents/3/Apreptis%20poreikiai%20pasiula.pdf, žiūrėta 2014.03.26.
151. Thelen, Kathleen; Kume, Ikuo. 2006. "Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies". *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 19 (1): 11–42.
152. Thelen, Kathleen. 2009a. "Institutional Change in Advanced Political Economies". *British Journal of Industrial Relations*, 47 (3): 471–498.
153. Thelen, Kathleen. 2009b. "Economic Regulation and Social Solidarity: Conceptual and Analytic Innovations in the Study of Advanced Capitalism". SASE Annual Meeting in Paris, France paper, *Socio-Economic Review*, 8: 187–207.
154. Thelen, Kathleen. 2010 (2001). "Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies". In Peter A. Hall, David Soskice, eds. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.

155. Thelen, Kathleen. 2012. "Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity". *Annual Review of Political Science*, 15.
156. Urbonas, Julius A., Maksvytienė, Inga; Sabonienė, Asta. 2009. *Ekonomikos teorijos: praeitis ir dabarties tendencijos*. Kaunas: Technologija.
157. Usonis, Justinas. 2012. „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“ *Jurisprudencija*, 19 (3): 1131–1148.
158. Vanhuyse, Pieter. 2007. "Workers without Power: Agency, Legacies, and Labour Decline in East European Varieties of Capitalism". *Czech Sociological Review*, 43 (3): 495–522.
159. Vetlov, Igor; Virickas, Ernestas. 2006. „Lietuvos darbo rinkos lankstumas“. *Pinigų studijos*, 1: 5–22.
160. Vitols, Sigurt. 2010 (2001). "Varieties of Corporate Governance: Comparing Germany and the UK". In Peter A. Hall, David Soskice, eds. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.
161. Watson, Matthew. 2003. "Ricardian Political Economy and the Variety of Capitalism Approach: Specialisation, Trade and Comparative Institutional Advantage". *Comparative European Politics*, 1 (2): 227–240.
162. Weir, Margaret; Skocpol, Theda. 1985. "State Structures and the Possibilities for 'Keynesian' Responses to the Great Depression in Sweden, Britain, and the United States". In Peter Evans, Dietrich Rueschemeyer, Theda Skocpol (eds.), *Bringing the State Back In*. New York: Cambridge University Press.
163. Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
164. Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
165. Woolfson, Charles. 2007. „Darbo formalumų nesilaikymas pokomunistinėse Europos Sąjungos Naujosiose šalyse“. *Pinigų studijos*, 1: 62–73.
166. Worker-participation.eu. 2013. Prieiga internete: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania>, žiūrėta 2013.12.13.
167. World Bank. 2007. *Doing Business 2008*. Washington, DC: World Bank Group.
168. World Bank. 2013. *Doing Business 2014: Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises*. Washington, DC: World Bank Group. DOI: 10.1596/978-0-8213-9984-2. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0.
169. World Bank. 2014. „Market capitalization of listed companies“. Prieiga internete: <http://data.worldbank.org/indicator/CM.MKT.LCAP.GD.ZS>, žiūrėta 2014.08.11.
170. World Economic Forum. 2013. *The Global Competitiveness Report 2013–2014*. Prieiga internete: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf, žiūrėta 2014.03.14.

171. Wueest, Bruno. 2010. "Varieties of Capitalist debates? National peculiarities in the debate on market liberalization in Britain, France and Germany". Paper prepared for delivery at the Annual Conference of the Swiss Political Science Association, University of Geneva, Jan. 7/8 2010.

Marius KALANTA

**KAPITALIZMO LIETUVOJE TIPOLOGINĖ ANALIZĖ
INSTITUCINĖS KAITOS DISKURSO ASPEKTU**

Daktaro disertacija

Išleido ir spausdino – Vytauto Didžiojo universiteto bibliotekos Leidybos skyrius
(S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas)

Užsakymo Nr. K15-036. Tiražas 15 egz. 2015 03 27.

Nemokamai.