

„Veidas“, Savaitės interviu, 2015.05.01

R.Kuodis: „Lietuvoje vyrauja naiviai siauras požiūris į darbo rinką“

Darbo rinka. Lietuvoje netrūksta darbo rinkos problemų. Nors tikimasi, kad jas galėtų sušvelninti parengtas naujasis Darbo kodeksas, bet, kaip žinia, teisės aktai neretai yra sau, o realybė – sau. Apie netoliaregiškumą, Lietuvos bėdas ir kitų valstybių patirtį kalbamės su ekonomistu, Lietuvos banko valdybos pirmininko pavaduotoju profesoriumi Raimondu Kuodžiu.

VEIDAS: Kaip vertintumėte dabartinę darbuotojų padėtį Lietuvoje?

R.K.: Lietuvoje vyrauja romantinė, naivioji – liberalioji – paradigma, teigianti, kad darbuotojų darbas yra prekė, niekuo nesiskirianti nuo kokios nors duonos, o darbdavys nori perka darbuotojo darbą, nori – neperka, kaip ir duoną. Galvojama, kad štai toks laisvos rinkos veikimo modelis yra idealus. Bet egzistuoja ir kita paradigma, dėl kurios sutaria didžioji dalis pasaulio ekonomistų. Ji teigia, kad darbas nėra paprasta prekė, o darbo rinka toli gražu nėra ideali. Ji veikiau yra oligopsoninė (kelių pirkėjų) rinka. Tai reiškia, kad konkrečioje vietovėje nėra daug specifinės kvalifikacijos darbo pirkėjų, bet yra daug jo pardavėjų. Dėl to darbuotojai turi menkesnes derybines galias darbdavio atžvilgiu. Įsivaizduokime mažą miestelį, kuriame yra vienintelė gamykla. Kokias derybines galias turės to miestelio gyventojai?

Laikantis šitokio požiūrio, kad darbo rinka yra ypatinga ir iškreipta rinka, prasmę įgauna darbo rinkos institutai, kuriuos matome kiekvienoje išsivysčiusioje šalyje.

Pirmiausia tai yra profesinės sąjungos, bandančios atsverti nelygią darbuotojų derybinę galią. Tai ir minimalus mėnesinis atlyginimas, saugojantis mažiausiai kvalifikuotus asmenis, kad šie galėtų mėginti iš pragyventi iš savo darbo. Egzistuoja ir antidiskriminaciniai įstatymai, įvairios darbo teisės normos, reglamentuojančios darbuotojų atleidimą iš darbo, darbo sąlygas ir kitus su darbo santykiais susijusius dalykus. Visa tai yra įprasti civilizuotos visuomenės darbo rinkos institutai, kurių reikalingumą iš esmės neigia liberalusis politinis flangas. Jiems darbo rinka ir be jų atrodo gerai veikianti, o valdžia jai tik trukdo.

Lietuvoje taip pat egzistuoja tokie darbo rinkos institutai. Vieni jų yra labiau išsivystę, kiti – mažiau. Sakykime, profesinių sąjungų vaidmuo Lietuvoje yra pakankamai menkas. Pastaruosius tris dešimtmečius jų vaidmuo apskritai yra mažinamas visame išsivysčiusiame pasaulyje. To pasekmes jau matome: pavyzdžiui, JAV darbo našumas ilgą laiką auga greičiau negu darbo užmokestis.

Čia kyla klausimas, kas nuperka tą, dėl didėjančio darbo našumo atsirandantį produktą, jei atlyginimai nedidėja arba didėja neadekvačiai? Tam reikia skolinimo bumo, kad žmonės galėtų nupirkti sukurtą produktą, iš esmės nedidėjant jų realioms pajamoms. Nelygybė, darbo našumas, darbo kompensavimas, kylančios finansinės krizės – visa tai yra glaudžiai susiję dalykai. Jie visi išplaukia iš to, kad darbo rinkoje vyksta socialiai negerai, netvarūs dalykai. Tokia padėtis lėmė daug išvestinių problemų, su kuriomis dabar kovoja pasaulio ekonomikos. Žiūrint plačiau, visa tai seka iš to, kad nesuvokiama, kad darbo rinka yra labai svarbi ir specifinė.

Pavyzdžiui, mikroekonominiame lygyje darbdavys į darbuotojų algas žiūri kaip į sąnaudas ir stengiasi jas minimizuoti. Kita vertus, nesuprantama, kad makroekonominiame lygyje darbo pajamos yra pagrindinis paklausos šaltinis. Protinga politika dėl minimalios mėnesinės algos kėlimo, darbo santykių reguliavimo gali lemti tvarią ekonomikos plėtrą, kurios nepasiektume žiūrint

tik iš mikro lygio, tai yra darbdavio požiūrio taško. Kiekvienas darbdavys turi paskatas sumažinti darbo sąnaudas, bet jis pamiršta, kad jei visi taip daro, tai verslui atsisuks kitu galu, nes mažėja pajamos ir išlaidos šio sektoriaus produktams pirkti.

Lietuva irgi yra tokiaame uždaramame rate, kai bandymai įvairiais būdais „nuspausti“ darbo užmokestį baigiasi tuo, kad jau sugriovėme didelę dalį šalies ekonomikos – regionų ekonomikas. Taip nutiko, dėl to, kad regionuose liko nedaug paklausos. Ten yra palyginti mažai dirbančių žmonių ir jie gauna nedideles algas, pensijas ar pašalpas, kas lemia vangią paklausą. Tokia padėtis verslo neskatina samdyti naujų žmonių.

Be to, retai suvokiama, kad menka paklausa susijusi su menku darbo našumu. Šis ydingas nesuvokimo ratas jau yra įvaręs šalies regionų ekonomikų į tokią situaciją, kad kokiam nors miestelyje pamatysime vieną barą, pardavinėjantį pigų alų „bambaliuose“ ir vieną parduotuvę. Viskas – tai ir bus visa ekonomika, nes paklausos ten nebeliko, o našumas mažas, nes parduotuvės kasininkė ar kavinės padavėja turi nedaug klientų. Klientų ir juos aptarnaujančių žmonių santykis ir yra darbo našumas.

Taigi, į sistemines, makroekonominės darbo rinkos evoliucijos pasekmes privalo atsižvelgti valstybė per protingą darbo rinkos politiką, nes ekonomikos istorijoje retai pasitaikydavo žmonių, kurie šioje srityje žiūrėjo toliau savo nosies. Pirmasis, kuris ateina į galvą, yra Henry Fordas, pramonininkas, pradėjęs gaminti žinomus „Ford“ automobilius. Jis suprato, kad žemas darbo užmokestis lemia daug pravaikštų, daug „pįjokavimo“ darbo vietose, menkesnę produkcijos kokybę, ir... vangiau besiklostantį verslą! Kai H.Fordas gerokai pakėlė savo darbuotojų algas, pagerėjo darbo disciplina, žmonės pradėjo labiau vertinti savo darbą. Dar daugiau – darbuotojai iš didesnių atlyginimų patys pradėjo įpirkti pačių gaminamus automobilius.

Lietuvoje platesnio požiūrio į darbo rinkos politiką pasigendu. Vyrauja banalūs, romantiniai argumentai, kad darbo kaina – darbo užmokestis – viską sutvarkys: sulygins darbo pasiūlą ir paklausą, panaikins bedarbystę. Suprask taip: jei yra bedarbystė, mažink algas ir tada sumažinsi bedarbių skaičių. Didysis ekonomistas Johnas Meynardas Keynesas dar 1936-aisiais puikiai parodė, kodėl atlyginimų mažinimas nėra jokia išeitis. Tai tik smukdo ekonomiką ir didina realias skolų naštas (kainos krenta, o skolos yra išreikštos nominaliais dydžiais – pinigais).

VEIDAS: Ar reikėtų suprasti, kad į darbo santykių liberalizavimą, daugelio laikomą panacėja, žiūrėte skeptiškai?

R.K.: Skeptiškai žiūriu į kraštutinumus. Vienas kraštutinumas yra apskritai nereguluoti darbo santykių (taip, kaip, pavyzdžiui, nereguluojame kokios nors morkų rinkos), kitas – turėti itin griežtą ir nelankstų darbo santykių reguliavimą. Pastarasis atvejis veda prie to, kad darbdaviai tiesiog išsigąsta samdyti daugiau žmonių, nes jų atleidimo išlaidos tampa labai didelės. Esminis klausimas – kaip surasti vidurio tašką tarp šių dviejų kraštutinumų.

Čia galima išskirti du tipinius modelius. Pirmasis yra vokiškasis darbo santykių modelis. Kadangi ekonomika Vokietijoje yra sudėtingesnė nei Lietuvoje, darbdaviai darbuotojus vertina daugiau ne kaip kintamąsias sąnaudas, bet kaip pastovias, nes tipinis darbuotojas turi daug specifinių žinių, vadinamojo žmogiškojo kapitalo, kuris iš esmės pritaikomas tik konkrečioje įmonėje, konkrečioms gamybinėms procesams. Vokiškasis modelis pasižymi tuo, kad ekonominio nuosmukio metu įmonės neskuba atsikratyti darbuotojų. Šiuo požiūriu darbo santykiai yra pakankamai nelankstūs – darbdaviai suvokia, kad naudingiau nuosmukį praplaukti solidariai. Galbūt kažkuriuo metu bus mažiau darbo, galbūt darbuotojams, kol nėra užsakymų, teks užsiimti įrangos remontu, tačiau, kai

padėtis susitvarkys, viskas bus po senovei, nereikės apmokyti naujų darbuotojų, nes senieji nebuvo atleisti.

Kitas modelis yra daniškasis, dar vadinamas „flexicurity“ – „lankstaus saugumo“. Jo esmė ta, kad ginama ne darbo vieta, o darbuotojas – žmogus gali būti lengvai atleidžiamas, tačiau valstybės socialinė politika yra labai dosni atleistajam ir nukreipta į kuo greitesnį naujos darbo vietos jam suradimą. Šiame modelyje žmogus nepatenka į skurdą, kaip dažnai nutinka Lietuvoje, nes jei prarasi gerai apmokamą darbą, gausi kelių šimtų litų nedarbo pašalpą, kaip ir visi kiti.

Todėl negalima sakyti, kad šiuo aspektu Lietuva krizių metu gerai gina savo bedarbius. O šių atsiranda daug, nes mūsų įmonės, priešingai Vokietijos, darbuotojus daugiau laiko kintamomis sąnaudomis.

Taigi, daniškoje sistemoje sukuriama pakankamai gerai veikianti darbo rinka: žmonės nebijo prarasti darbą, nes pakankamai greitai randa naujus. Kadangi ekonomika yra pakankamai dinamiška (vienose ūkio šakose paklausa krenta, kitose ji didėja), žmonės pakankamai lengvai pereina iš tų sektorių, kurie patiria nuosmukį, į tuos, kurie patiria pakilimą. Lietuva gi yra tarsi užstrigusi per vidurį tarp šių modelių.

Nemaža dalis ginčų tarp Trišalės tarybos partnerių, reformų šalininkų ir kritikų kyla dėl bereikalingo neskaidrumo darbo apmokėjime. Pavyzdžiui, kas iš tikrųjų moka išeitines pašalpas, atostoginius ar „Sodros“ mokesčius? Darbuotojas ar darbdavys? Ar darbuotojas už šiuos dalykus susimoka pats, tik darbdavys paima iš jo gabalą uždirbto atlyginimo ir permeta „Sodrai“ ar išmoka atostoginius? Mano galva, šitų reikalų išskaidrinimas išspręstų daug konfliktų tarp mūsų profesinių sąjungų ir darbo kodekso kūrėjų.

Pavyzdžiui, jau seniai siūlau, kad „darbdavio dalį“ „Sodrai“ mokėtų patys darbuotojai. Iš esmės visi ekonomistai sutaria dėl to, kad darbdavys tik paima dalį darbuotojų uždirbto atlyginimo, o nemoka iš savo kapitalo grąžos, gaudamas mažesnę pelną.

Taip pat yra ir su išieitinėmis išmokomis. Čia galėtų būti skaidriai kuriamas atskiras fondas, ir darbuotojui, pavyzdžiui, pasakoma: tavo alga yra 1100 eurų per mėnesį, bet mes skaidriai kas mėnesį iš jo paimsime po 20 eurų į fondą, iš kurio prireikus bus mokamos išieitinės pašalpos, tarkime, jei ateitų krizė ir darbdavys turėtų užsidaryti. Jei patys darbuotojai kauptų fondą, iš kurio būtų mokamos išieitinės išmokos, tai būtų skaidru. Krūvos ekonominių tyrimų vis vien rodo, kad visos tokios išmokos kaip „darbdavio dalis“ mokant „Sodrai“, atostoginiai, išieitinės išmokos yra mokamos iš pačių darbuotojų pinigų. Jei situacija būtų padaryta skaidresne, gal baigtųsi ginčai, kokios turi būti tos „garantijos“ darbuotojams.

Tokie neskaidrumai darbo apmokėjime atsiranda dėl to, kad šalies politikai klaidingai galvoja, kad negyvi daiktai – įmonės – moka kažkokius mokesčius. Ant jų uždėti mokesčius politiškai patogiau nei ant tikrų žmonių. Dėl to 31 proc. „Sodrai“ yra mokamas „įmonių“, nors iš esmės „Sodros“ įmokas moka darbuotojas, nesvarbu, ar darbuotojui, ar darbdaviui tai padalinta.

Darbuotojas, nesuprantantis, kad tą 31 proc. moka darbdavys, paėmęs iš jo kišenės, galvoja, kad paimdamas atlyginimą „vokelyje“ išlaisvins darbdavį nuo to 31 proc. papildomų išlaidų. Jei situacija taptų skaidri, būtų gerokai sumažintos paskatos tarpti šešėlinei ekonomikai. Tegul visą „Sodros“ įmoką sumoka darbuotojas ir dar būtų gerai, kad tai darytų į įkurtą asmeninę „Sodros“ sąskaitą, kurią siūlau taip pat jau daug metų. Tada noras imti „vokelį“ gerokai sumažėtų, o atlyginimai „ant popieriaus“ padidėtų tuo 31 proc., o „Sodros“ mokestis taptų nebe mokesčiu, o

skaidrius taupymo senatvei būdu.

Politikams gi atrodo, kad ant ko uždėjai mokesčius, tas ir mokės, bet realybėje mokesčiai yra „perkeliami“. Pavyzdžiui, jei politikai pakėlė pelno mokesťį, jie dar turi savęs paklausti, kas jį galiausiai sumokės? Ar vartotojai per didesnes kainas, ar darbuotojai per mažesnę darbo užmokesťį, ar kapitalistas per mažesnę kapitalo grąžą? Priimant tokius sprendimus, reikia matyti, kas iš tikro sumoka. Paprastai kapitalistai mokesčius perkelia į priekį, tai yra vartotojams, arba atgal – darbuotojams. Aišku, politikams „mokesčių perkėlimo“ sąvoka jau yra per aukšta matematika.

VEIDAS: Vadinasi, Lietuvos darbo rinkos problemų naujasis Darbo kodeksas neišspręstų, net jei ir būtų priimtas?

R.K.: Tam tikri socialinio modelio darbo santykių dalies kūrėjų pasiūlymai yra racionalūs, nes dabar net nėra laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų. Darbo rinka Lietuvoje veikia pagal savas taisykles, nors turėtų veikti pagal teisės aktus. Tarkime, yra daug neformalaus darbo, atleidimo pagrindai ir išeitinių išmokų mokėjimai toli gražu yra ne tokie, kokių norėtume tikėtis, daug žmonių iš darbo išeina „savo noru“. Pasiūlymai ne ką nors iš esmės pakeistų, tačiau geriau atspindėtų ir taip egzistuojantį *status quo*. Tokio dualizmo, kai darbo rinka reglamentuojama vienaip, nors veikia kitaip, turėjimas veikia demoralizuojančiai, tarpsta teisinis cinizmas ir nihilizmas, o darbuotojai tik „ant popieriaus“ turi Darbo kodekso garantijas. Sutinku, kad jį reikia priartinti prie esamos faktinės situacijos.

VEIDAS: Kokių dar pasiūlymų turėtumėte darbo rinkos padėčiai pagerinti?

K.R.: Pagrindinė mano žinutė yra ta, kad kraštutinumai nėra gerai, nes makroekonomikos lygyje jie gali turėti labai negerų pasekmių. Tuo metu protingas, subalansuotas darbo rinkos institutų egzistavimas ir tinkami jų parametrai ekonomikai gali duoti daug naudos. Beje, net toks liberalus savaitraštis kaip „*The Economist*“ prieš keletą metų išspausdino apžvalginį straipsnį apie minimalią mėnesinę algą. Jo išvada daug kam buvo labai netikėta. Pasakyta, kad protingas minimalios algos reguliavimas turi daugiau naudos ekonomikai negu minimalios algos nebuvimas. Tą pagaliau suprato ir vokiečiai, kurie neseniai įsivedė universalią minimalią algą, ir ne viena kita šalis.

Jei į minimalų darbo užmokesťį žiūrėsime tik kaip į kainą, kuri trukdo susibalansuoti darbo rinkai, tai bus siauras ir primityvus požiūris. Nepamirškime, kad darbo užmokesťis yra svarbusis paklausos šaltinis ir nuo jo priklauso našumas, kuris turi „pateisinti“ darbo užmokesčio lygį. Daugeliui atrodo, kad našumas yra vienas dalykas, o užmokesťis – jau kitas, bet jie glaudžiai susiję per tokį retai prisimenamą Verdoorno dėsnį – didesnis darbo užmokesťis sukuria masto ekonomijos efektą ekonomikoje, be to, paskatina investicijas, kurios keičia darbą kapitalu, galiausiai egzistuoja „mokymosi darant“ efektas. Jis veikia per tai, kad didesnė paklausa lemia didesnę gamybą ir žmonės išmoksta geriau ir efektyviau daryti tuos pačius dalykus, jei jie tai daro daugiau kartų.

Tačiau Lietuvoje ši sistemą nagrinėjama atskirai – stebimasi menku darbo užmokesčių, atskirai kalbama apie menką našumą, nors jis nemaža dalimi priklauso nuo pačio darbo užmokesčio. Jei sistemiškai žiūrėtume į šiuos klausimus, mažiau tektų stebėtis, kodėl tiek mažai uždribama, nors esame darbšti tauta, kodėl tiek daug emigracijos, arba kodėl „užmušėme“ regionų ekonomiką.

Taip pat užmirštama, kad žmonės pozityviai reaguoja į darbdavio dosnumą ir paprastai atsilygina tuo pačiu. Jie tampa efektyvesni, mažiau tinginijauja darbo vietoje. Šis efektas buvo pastebėtas tokio Sidney Webbo 1912 metais. Ekonomikoje tai dabar vadinama „efektyvumą didinančiu darbo užmokesčiu“.

Dar atkreipčiau dėmesį, kad našumas ir darbo užmokestis yra pakankamai cikliniai dalykai. Našumas paprastai krenta nuosmukių metu ir kyla ekonominių pakilimų metu, ir ne dėl to, kad žmonės „išmoksta geriau dirbti“, kai būna pakilimas, ir visa tai „pamiršta“, kai prasideda nuosmukis.

VEIDAS: Minėjote, kad menkas algų augimas, nelygė ir finansų krizės yra susiję.

Taip, išsivysčiusiame pasaulyje jau kelis dešimtmečius gilėja problema, kad darbo užmokestis atsilieka nuo našumo. Kitaip tariant, darbas tampa vis mažiau kompensuojamas palyginti su tuo, kiek yra sukuriama. Be to, kad sukuriamas produktas būtų nuperkamas, namų ūkiams įkišamos paskolos ir jie vartoja jau nebe iš uždirbtų pinigų, o iš skolintų pinigų. Šis procesas nėra tvarus ir veda prie finansų krizių, nes skolos negali augti be galo. Gal dar per anksti šiuo požiūriu spręsti apie ilgalaikę Lietuvos tendenciją, bet JAV, Didžiojoje Britanijoje turėtų būti akivaizdu, kodėl buvo linkstama prie didelio įsiskolinimo ir su tuo susijusių finansinių.

VEIDAS: Kaip vertintumėte Lietuvos patrauklumą investuotojams ir ką galėtume pakeisti, kad jis didėtų? Kaip manote, ar darbo santykių liberalizavimas šiame kontekste labai aktualus?

R.K.: Patrauklumą matuoja indeksai, tokie kaip Pasaulio banko indeksas „Doing Business“, kuriame Lietuva atrodo pakankamai neblogai. Vis dėlto šis indeksas turi esminių problemų. Jis neatspindi verslui svarbiausio dalyko, kas nėra biurokratinės kliūtys – verslui svarbiausia yra paklausa! Žvelgiant iš šio taško, Lietuva patraukliai neatrodo. Didžiausia Europoje emigracija mažina potencialių mokymų vartotojų skaičių, o toks nedidelis darbo užmokesčio lygis, nors ir gali būti patrauklus iš sąnaudų pusės, bet, jei įmonė orientuojasi į produkcijos pardavimą vidaus rinkoje, tai nepadaeda. Kaip minėjau, paklausos lygis, ypač regionuose, yra katastrofiškai žemas.

Taigi, indekse neatspindimos paklausos perspektyvos, kurias mūsų bloga ir nuolat blogėjanti demografinė padėtis, vis mažina. Šiame indekse yra ir neoklasikinės liberaliosios ekonomikos dogmų, kas šį indeksą daro ideologiškai šališku. Pavyzdžiui, jei Lietuva panaikintų minimalią mėnesinę algą, indekse smarkiai pašoktume.

Žinoma, jame yra ir kitų smulkmenų, kurias, siekiant geresnės rinkodaros, galima sutvarkyti. Tarkime, kad verslo įmonę būtų galima atidaryti ne per savaitę, o per minutę paspaudus keletą kompiuterio klaviatūros klavišų. Galima tarp šalių pradėti lenktynes dėl to, kuri leis greičiau atidaryti įmonę. Vis dėlto verslui dėl tų lenktynių nei šilta, nei šalta.

Siūlyčiau aklai nesivaikyti indekso nuostatų, nors ir reikia stengtis verslui sudaryti patrauklesnes sąlygas. Pats esu teikęs siūlymą, kad, pavyzdžiui, smulkusis verslas galėtų nesisamdyti buhalterių ir apskaitą galėtų vesti kad ir tris klases baigę verslininkai pinigų srauto pagrindu, o jų mokesčių skaičiuoklė galėtų būti Valstybinės mokesčių inspekcijos puslapyje. Manau, smulkiajam verslui tai būtų kur kas aktualiau ir reikšmingai sumažintų kaštus. Deja, tokie pasiūlymai nepraeina, nes politikai juos tiesiog ignoruoja ir deda į stalčius, kaip ir daugelį kitų dalykų, kuriuos siūlo ekspertai.

VEIDAS: Jei negalime pakeisti mūsų demografinės padėties, kas didintų mūsų patrauklumą užsienio investuotojams?

R.K.: Atrodo, kad Lietuvos ekonomika palaipsniui virsta kelių miestų ekonomika. Turėsime tris-keturias mažas ekonomikas šalyje, kurias imsime vadinti Lietuvos ekonomika. Šiuo požiūriu koks nors Vilnius ir taip yra patrauklus. Gyventojų čia nemažėja, priešingai nei likusioje Lietuvoje dėl

vykstančios vidinės migracijos. Matome, kaip veikia Vilniaus ekonomika: verslo čia daug, gyvenimas verda. Net nereikia per daug reklamuoti, Vilnius ir taip yra gana patrauklus miestas investuotojams, yra santykinai nedaug kainuojančios išsilavinusios darbo jėgos.

Deja, regionus esame palikę likimo valiai. Jie kuo toliau, tuo labiau susideda iš pensininkų, kurių vienintelės įplaukos yra pensija, kurie patys kapstosi savo daržuose ir vos ne patys užsiaugina sau maisto, todėl nelabai yra ką kalbėti apie koki nors išėjimą į kavinę, kultūrinį gyvenimą. Daryk, ką nori, tokios ekonomikos neprikelsi. Kaip priversti verslus kurtis kokiam nors Joniškyje? Ką ten verslui veikti? Atrodytų paradoksalu: jei algos mažesnės kokiuose nors Šalčininkuose, tai kodėl verslai į juos nekeliauja? Dėl tų pačių priežasčių: mažos algos reiškia mažą paklausą, todėl verslai dažniausiai keliauja į didžiausių atlyginimų regionus. Paradoksalu? Ne, be to, didžiuosiuose miestuose investuotojai gali turėti turiningesnį kultūrinį gyvenimą ir panašiai.

VEIDAS: ES daug lėšų investuoja į regionų plėtrą. Ar reikėtų suprasti, kad šios lėšos panaudojamos neracionaliai?

R.K.: Viską reikia daryti su protu. Suprantu, kad spaudimas kažką pagražinti regionuose yra didžiulis. Juolab, kad daug Seimo narių yra renkami regionuose. Kiekvienas jų nori papuošti bent jau kokią centrinę gatvę ar aikštę, parodant, kad būtent jis čia tuos pinigus atnešė. Vis dėlto nereikia perlenkti lazdos, nes, kai baigsis Europos Sąjungos parama, visą sukurtą infrastruktūrą reikės išlaikyti patiems regionams. Kas tada bus? Bus, kaip yra nutikę su vandentvarka Lietuvoje: į tai buvo investuota daug europinių pinigų, bet dabar kai žmonėms reikia patiems už tai mokėti, judame priešinga kryptimi – grįžtame prie kaimo lauko tualetų ir šulinių, nes vanduo ir nuotekų šalinimas dėl milžiniškų investicijų pasidarė per brangus.

Pasigendu racionalaus toliaregiško požiūrio: spaudimas įsisavinti kuo daugiau pinigų čia ir dabar yra milžiniškas, bet tai tik apsunkins ekonomiką. Pats politikas taip niekada nesieltų savo namuose, kaip elgiasi su europiniais pinigais. Prisiminkime, kad net tokiose didelėse ekonomikos kaip JAV žlunga dideli miestai. Be Detroito yra daug kitų miestų, palaipsniui tampančių zombiais.

Nors apie tai nėra populiariau kalbėti, Lietuva eina link to. Žmonės paprastai nelaukia, kol miestas taps zombiu, jie bando užbėgti tam už akių: jie supranta, kad dėl to kris nekilnojamojo turto kainos, jis taps praktiškai beverčiu, nes aplink ir taip bus krūvos apleistų butų, ir natūraliai stengiasi iš ten kuo greičiau pabėgti. Deja, tai tampa realybe. Niekur nuo to nepabėgsime, nes mažėjanti visuomenė neišvengiamai sukelia tokias problemas, o mūsų juk mažėja greičiausiai ES. Politikai anksčiau ar vėliau turės ryžtis skausmingiems sprendimams. Pavyzdžiui, kaip Rytų Vokietijoje, kur kažkada buvo ryžtasi gyventojų sutankinimui, kad dviejų pustuščių daugiabučių gyventojai būtų perkelti į vieną, jis būtų sutvarkytas, o kitas – nugriautas.

VEIDAS: Grįžtant prie skirtingų darbo santykių modelių – kas yra labiausiai pasiteisinę?

R.K.: Kalbėjau apie vokiškąjį ir dangiškąjį modelius kaip gana skirtingus – jie į darbo santykius, atrodo, žiūri skirtingai, bet jų abiejų esmė yra ta pati – ginti darbuotoją. Vokiškame modelyje stengiamasi žmogų kuo ilgiau palikti darbo vietoje, kad nedegraduotų jo žinios, jis jaustųsi reikalingas, o ne būtų išmestas į gatvę. Daniškame modelyje atleidimas yra labai greitas, bet tai veikia gerai, o valstybei tenka didesnis vaidmuo siekiant kuo greičiau įdarbinti atleistą žmogų.

Darbo ekonomistai sutaria, kad, jei žmogus ilgiau nei metus praleido būdamas bedarbiu, jo galimybės įsidarbinti iš naujo smarkiai mažėja. Žmogus pripranta prie naujos gyvenamosios, pripranta prie pašalpų, prie daug laisvalaikio, kartu sumažėja jo žmogiškasis kapitalas ir pasensta žinios. Ne

paslaptis, kad dalis jų per tą laiką tiesiog prasigeria, nes nesijaučia reikalingi visuomenei.

Dauguma suvokia, kad žmogaus negalima palikti gatvėje ir neužtenka jam mokėti menką bedarbio pašalpą. Būtina žmogų aktyviai skatinti kuo greičiau vėl įsijungti į darbo rinką. Tam yra daugybė instrumentų, pradedant tinkama makroekonominė politika, kuri iš pat pradžių turi minimizuoti bedarbystės padidėjimą, ir baigiant aktyvia darbo rinkos politika, kada žmonės siunčiami į permokymus, bandoma išlaikyti buvusio darbuotojo ryšį su darbo rinka.

Taigi, visos šalys turi savus „modelius“, tačiau juos visus galime laikyti tam tikrais didžiojo, darbuotojų gynimo modelio variantais, kur vienur įmonės elgiasi socialiai atsakingai ir bando solidariai „praplaukti“ neramius vandenį, neatleidžiant daug darbuotojų, o kitais atvejais didesnio vaidmens imasi valstybė.

VEIDAS: Kuris modelis būtų tinkamesnis Lietuvai?

R.K.: Mūsų įmonės tikrai nesielgia pagal vokiškąjį modelį – kaip minėjau, įmonės Lietuvoje darbuotojus veikia laiko kintamosiomis sąnaudomis, kurias prireikus galima greitai išmesti į gatvę, galvojant, kad, jei vėliau padidės paklausa ar baigsis krizė, darbdavys vėl juos nesunkiai susirinks. Per šią ekonominę krizę matėme, kaip staigiai pašoko nedarbo lygis Lietuvoje, palyginti su ta pačia Vokietija. Problema tiesiog numetama ant valstybės pečių. Deja, mūsų valstybė šios problemos efektyviai spręsti nelabai gali, nes turime mažiausią biudžetą ES su visomis iš to išplaukiančiomis neigiamomis pasekmėmis. Viena jų – skurdžia socialinės apsaugos politika.

Apie ekspertą

Prof. dr. Raimondas Kuodis yra makroekonominės politikos ir viešosios ekonomikos ekspertas, Lietuvos banko valdybos pirmininko pavaduotojas, ilgą laiką Europos centrinio banko Pinigų politikos komiteto narys. R.Kuodis taip pat dėsto keliuose universitetuose.