

Normantė Šikšniūtė

El. paštas: normantyto@gmail.com

Darbo vadovas: Doc. dr. Algirdas Bartkus

CENTRALIZUOTŲ IR NECENTRALIZUOTŲ DERYBŲ DĖL DARBO UŽMOKESČIO MODELIAVIMAS

Įvadas

Darbo užmokestis vienas svarbiausių veiksnių, formuojančių darbo rinką ir visą šalies ekonomiką. Darbo užmokesčio svarbą supranta tiek darbuotojai, tiek darbdaviai ir ekonomistai. Darbuotojai vertina darbo užmokestį, kaip pagrindinį pajamų šaltinį, lemiantį asmens gyvenimo kokybę, o ekonomistai pabrėžia jo svarbą, kaip kainų signalą rinkos ekonomikoje. Darbdaviams darbo užmokestis svarbus dėl atliekamos motyvacinės funkcijos, aukštesnis darbo užmokestis skatina darbuotojus dirbti produktyviau, sąžiningiau, padeda formuoti ištikimą darbuotojų kolektyvą bei pritraukia gabesnius darbuotojus, taip didindamas darbuotojų ir darbdavių gerovę. Mažas darbo užmokestis daugelyje šalių yra svarbi ekonominė ir socialinė problema. Didėjantis darbo užmokestis implikuoja aukštesnį pragyvenimo lygį, atspindi augančią ekonomiką. Bendrai visi sutinka, kad padėtis ekonomikoje yra artimai susieta su gerai veikiančia darbo užmokesčio nustatymo sistema.

Svarbus vaidmuo šioje sistemoje tenka profesinėms sąjungoms, kurios dažnai visuomenės yra vertinamos prieštarigai dėl jų veiklos efektyvumo ir naudos darbuotojams. Abejonės kyla dėl to, kad profesinės sąjungos savo veikla reikšmingai riboja

darbdavius, ne tik skatindamos gerinti darbo sąlygas, bet ir apribodamos jų galimybes didinti darbo vietų skaičių. Europos sąjungos siekiamos augimo strategijos „Europa 2020“ iškelti tikslai didinti užimtumą bei mažinti skurde gyvenančių žmonių skaičių, glaudžiai susiję su darbo užmokesčio formavimu. Lietuva, kaip Europos sąjungos narė, taip pat yra suinteresuota siekti šių tikslų, o galimybė įvertinti profesinių sąjungų veiklą, formuojant derybas dėl darbo užmokesčio, ir jų veiklos rezultatus darbo rinkai, leistų adekvačiai vertinti jas bei suteiktų paskatas valstybės institucijoms remti jas arba atvirkščiai apriboti jų veiklą.

Šiame darbe apžvelgiama, kaip profesinių sąjungų veikla veikia šalies darbo užmokestį. Šio *darbo tikslas* yra ištirti darbo užmokesčio formavimosi skirtumus esant centralizuotoms ir necentralizuotoms deryboms dėl darbo užmokesčio. Šio *darbo tiriamas objektas* yra darbo užmokesčio formavimosi procesas (derybos dėl darbo užmokesčio). Atliekant tyrimą lyginamas darbo užmokesčio formavimosi procesas Lietuvoje ir Norvegijoje. Pasirinktos šalys turi panašumų, nes abiejų ekonomikos yra pakankamai nedidelės ir atviros. Kita vertus, Lietuvoje, kaip ir daugelyje posovietinių šalių, vyrauja liberali darbo rinka ir profesinių sąjungų veikla nėra plačiai

paplitusi, šalyje vyrauja necentralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio. Tuo tarpu Norvegijoje vyrauja institucionalizuotos solidarumo formos, profesinės sąjungos yra plačiai paplitusios ir prisideda prie darbo užmokesčio formavimo šalyje, dėl to šalyje vyrauja centralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio. Šie panašumai ir skirtumai lemia šalių tinkamumą atliekant šį tyrimą.

Siekiant išsiaiškinti, kokie yra centralizuotų ir necentralizuotų derybų dėl darbo užmokesčio ypatumai, suformuluoti *darbo uždaviniai*:

1. Apibrėžti profesines sąjungas, jų veiklą ir įtaką šalyje bei aptarti derybų dėl darbo užmokesčio modelius.
2. Ištirti duomenis ir sudaryti derybų dėl darbo užmokesčio modelį bei pritaikyti kiekvienai iš pasirinktų šalių.
3. Remiantis gautais rezultatais apibūdinti darbo rinką kiekvienoje iš šalių, palyginti veiksmų, turinčių įtaką derybose dėl darbo užmokesčio, reikšmingumą.

Profesinės sąjungos, jų galia bei derybų dėl darbo užmokesčio modeliai

Profesinės sąjungos – tai organizacijos, kurios atstovauja darbuotojus, kurie dirba tam tikroje įmonėje, pramonės šakoje. Profesinių sąjungų reikšmė nuo jų įsikūrimo pradžios ženkliai pasikeitė, anksčiau atstovaudamos atskirų žmonių grupių interesus, šiandien jos tapo sudedamąja darbo rinkos dalimi, kuri prisideda prie darbo užmokesčio, užimtumo, darbo sąlygų ir darbuotojams keliamų standartų formavimo. Jų veikla yra reikšminga darbo rinkos formavimuisi šalyje.

Pagrindiniai rodikliai, kuriais galima išmatuoti profsąjungų galią, tai profsąjungos tankumas, nusakantis narystės mastą, ir profsąjungos apimtį lygis, nusakantis,

kokios dalies darbuotojų darbo užmokestis yra apsprendžiamas kolektyvinių sutarčių.

Profsąjungų poveikis darbo užmokesčiui ir darbo lygiui pasireiškia, kaip rezultatas į kolektyvinių derybų procesą įtraukiant profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijas. Šio proceso rezultatai priklauso nuo šių dviejų šalių derybinių galių ir nuo derybinės sferos, svarbu ar derybos apima tik darbo užmokestį ar tiek darbo užmokestį tiek užimtumo lygį. Vertinant naudos maksimizavimo principu dažniausiai išskiriami du pagrindiniai modeliai, analizuojant derybas dėl darbo užmokesčio: „*teisė valdyti*“¹ modelis ir „*efektyvių derybų*“² modelis. Modelyje su teise valdyti, įmonė turi teisę vienapusiškai nustatyti užimtumo lygį, vos tik darbo užmokestis buvo sutartas. Paprasčiausiu atveju, egzistuoja monopolinė profesinė sąjunga, todėl ji nusprendžia, koks bus darbo užmokestis, suteikdama įmonei darbo paklausos kreivę. Efektyvūs modeliai atsirado dėl iškilusių svarstymų, kad rezultatai derybų modelyje su teise valdyti nebūtinai bus Pareto efektyvūs. Abi pusės gali gauti daugiau, nukrypdomos nuo darbo paklausos kreivės. Efektyvių derybų modelis pasižymi tuo, kad derybose yra deramasi tiek dėl darbo užmokesčio, tiek dėl užimtumo lygio.

Modelio sudarymas

Sudarant modelį, priimama prielaida, kad darbuotojai ir darbdaviai derasi tik dėl darbo užmokesčio. Aptartuose teoriniuose modeliuose derybos vyko dėl realaus darbo užmokesčio, todėl sudaromame modelyje, nagrinėjant nominalų darbo užmokestį įtraukiami veiksniai, atspindintys kainų pokyčius rinkoje - vartotojų kainų indeksą

¹ „*teisė valdyti*“ modelis – right-to-manage model

² „*efektyvių derybų*“ modelis – efficient bargain model

ir gamintojų kainų indeksą. Nors aptartuose modeliuose užimtumo lygis yra vertinamas įvairiai, tačiau visuose jis minimas, kaip reikšmingas veiksnys, todėl siekiant modelį papildyti veiksniu, reprezentuojančiu užimtumą, įtraukiamas nedarbo lygis. Esant augančiai ekonomikai, galima pagrįstai teigti, kad profesinės sąjungos, pradėdamos derybas dėl darbo užmokesčio, siekia tam tikro realaus darbo užmokesčio augimo, o ne kažkokio specifinio realaus darbo užmokesčio lygio (W. Carlin, D. Soskice (1990)). Profsąjungos gali siekti darbo užmokesčio augimo, atitinkančio produktyvumo lygio augimą. Jei produktyvumo lygio augimas lygus nuliui, tuomet derybos dėl darbo užmokesčio priklausys nuo nedarbo lygio. Atsižvelgiant į tai, į sudaromą modelį įtraukiamas darbuotojų produktyvumas.

Manoma, kad centralizuotose ir necentralizuotose derybose dėl darbo užmokesčio darbuotojų reikalaujamas nominalus darbo užmokeskis W_t^D ir darbdavių siūlomas W_t^S nominalus darbo užmokeskis priklausys nuo šių kintamųjų:

$$W^D = f(CPI, U, W^S) \quad (1)$$

$$W^S = f(PPI, LP, U, W^D) \quad (2)$$

Kur CPI – varotojų kainų indeksas, U – nedarbo lygis, PPI – gamintojų kainų indeksas, LP – darbo produktyvumas. Nagrinėjama situacija, kai darbo našumas darbuotojams nerūpi. Šių funkcijų analitinė forma užrašoma, kaip:

$$W_t^D = CPI_t^{\beta_1} \exp(\beta_2 U_t) W_t^{S\beta_3} \quad (3)$$

$$W_t^S = PPI_t^{\beta_4} LP_t^{\beta_5} \exp(\beta_6 U_t) W_t^{D\beta_7} \quad (4)$$

Tokios funkcinės formos pasirinktos, nes darbo užmokesčiui, kainų indeksams bei darbo produktyvumui yra būdinga aiškiai išreikšta augimo tendencija. Siekiant turimas

funkcijas paversti į paprasčiau išmatuojamą tiesinę formą, jos yra logaritmuojamos, gautos išraiškos:

$$w_t^D = \beta_1 cpi_t + \beta_2 U_t + \beta_3 w_t^S \quad (5)$$

$$w_t^S = \beta_4 ppi_t + \beta_5 lp_t + \beta_6 U_t + \beta_7 w_t^D \quad (6)$$

Kur w_t^D – logaritmuotas darbuotojų reikalaujamas darbo užmokeskis, w_t^S – logaritmuotas darbdavių siūlomas darbo užmokeskis, cpi_t – logaritmuotas vartotojų kainų indeksas, ppi_t – logaritmuotas gamintojų kainų indeksas, lp_t – logaritmuotas darbo produktyvumas.

Ilgu laikotarpiu darbuotojų reikalaujamas ir darbdavių siūlomas darbo užmokeskis sutampa ir yra lygus rinkoje esančiam darbo užmokesčiui w_t :

$$w_t^D = w_t^S = w_t \quad (7)$$

Atsižvelgiant į tai, reikalaujamo ir siūlomo darbo užmokesčio lygtys yra sulyginamos, gauta lygtis, kuri reprezentuoja darbo užmokesčio formavimąsi:

$$\begin{aligned} \beta_1 cpi_t - \beta_4 ppi_t - \beta_5 lp_t + \\ + (\beta_2 - \beta_6)U_t + (\beta_3 - \beta_7)w_t = 0 \end{aligned} \quad (8)$$

Metodologija

Tiriamojame darbo dalyje atliekamas kiekybinių ekonominių veiksnių įtakos darbo užmokesčiui formavimuisi vertinimas. Duomenų analizei atlikti naudojama R programa. Atliekama duomenų grafinė analizė. Norint išmatuoti mus dominančius kintamuosius negalima sudaryti tiesinės regresijos, nes kintamieji nėra stacionarūs labai tikėtina, kad bus išmatuota melaginga regresija, kuri gali nustatyti ryšius tarp kintamųjų, kurių iš tiesų nėra. VAR (vektorinės autoregresijos) modelis taip pat yra skirtas išmatuoti stacionariems kintamiesiems.

Melagingos regresijos galima išvengti sudarant VECM (vektorinės autoregresijos modelis su paklaidų korekcijos dėmeniu), kurio pagalba galima įvertinti ryšius tarp nestacionarių kintamųjų, jei šie kintamieji yra kointegruoti.

Prieš sudarant tokį modelį, nustatoma duomenų integruotumo eilė, vadovaujantis Dickey - Fuller vienietinės šaknies testu. Pagrindinė Dickey - Fuller vienietinės šaknies testo idėja: jei kintamasis yra integruotas pirma eile, tai yra bent viena charakteringojo polinomo šaknis. Tikrinama lygtis:

$$x_t = \alpha x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (9)$$

Kur x_t – kintamasis x laiko momentais, $t = 1, \dots, T$, ε_t – paklaida, tenkinanti baltojo triukšmo savybes, α – parametras. Jei parametras $\alpha = 1$, tuomet x_t turi vienietinę šaknį. Dažnai vertinama lygtis perrašoma į pavidalą:

$$\Delta x_t = \gamma x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (10)$$

Kur $\gamma = \alpha - 1$. Jei parametras $\gamma = 0$, tuomet kintamasis yra integruotas. Teste iškeliamos hipotezės:

H0: $\gamma = 0$, x_t turi vienietinę šaknį ir yra integruotas.

H1: $\gamma < 0$, x_t neturi vienietinės šaknies ir nėra integruotas.

Egzistuoja trys Dickey Fuller testo taikymo variantai, be laisvojo nario ir trendo (9), įtraukiant į lygtį laisvajį narį c ir trendą βt :

$$x_t = c + \alpha x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (11)$$

$$x_t = c + \beta t + \alpha x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (12)$$

Kiekvienu atveju hipotezės formuluojamos analogiškai, kaip (9) lygčiai. Norint įvertinti, kuri forma tinkamiausia, atsižvelgiama į c ir β reikšmingumus bei F testo rezultatus. F testas tikrina ar laisvasis narys ir trendas yra statistiškai reikšmingi, kai duomenys nėra stacionarūs, teste tikrinamos hipotezės:

H0: $c = \gamma = 0$, konstanta ir parametras γ yra lygūs 0. Alternatyvi hipotezė, bent vienas iš jų nėra lygus 0.

H0: $c = \gamma = \beta = 0$, konstanta, trendas ir parametras γ yra lygūs 0. Alternatyvi hipotezė, bent vienas iš jų nėra lygus 0.

H0: $\gamma = \beta = 0$, trendas ir parametras γ yra lygūs 0. Alternatyvi hipotezė, bent vienas iš jų nėra lygus 0.

Ištyrus duomenų integruotumą, tiriama ar duomenys yra kointegruoti Johansen procedūros pagalba. Kintamieji yra kointegruoti, jei jie yra nestacionarūs, integruoti ta pačia eile, o jų tiesinis darinys yra stacionarus. Būtent ši kintamųjų savybė, sukuria sąlygas išmatuoti tiesinius ryšius tarp nestacionarių kintamųjų. Johansen procedūros pagalba nustatomas kointegracijos rangas, kuris parodo maksimalų skaičių tiesiškai nepriklausomų kointegruojančių vektorių. Šios procedūros metu keliamos hipotezės, kurios tikrinamos iš eilės, kol nulinė hipotezė bus priimta. Kai modelį sudaro 5 kintamieji, keliamos hipotezės yra:

H0₁: $r = 0$, kointegruojančių vektorių nėra;

H0₂: $r \leq 1$, egzistuoja vienas arba nei vieno kointegruojančio vektoriaus;

H0₃: $r \leq 2$, egzistuoja du ar mažiau kointegruojančių vektorių;

H0₄: $r \leq 3$, egzistuoja trys ar mažiau kointegruojančių vektorių;

H0₅: $r \leq 4$, egzistuoja keturi ar mažiau kointegruojančių vektorių.

Kointegruojantis vektorius dažnai interpretuojamas, kaip pusiausvyros būseną tarp kintamųjų. Nustatomos ilgo laikotarpio pusiausvyros yra parankios, nes vertinant ekonominius veiksmus mus domina ekonomikoje esanti pusiausvyros būseną. O paklaidų korekcijos greičio dėmuo, rodantis, kaip kintamasis reaguoja į trumpalaikius nuokrypius nuo ilgo laiko pusiausvyros, suteikia informacijos apie trumpo laiko

pusiausvyras, esančias tarp ekonominių veiksnių.

Nustačius kointegruojančius vektorius, VAR modelis nestacionariems duomenims papildomas paklaidų korekcijos dėmeniu, sudaromas VECM. Vadovaujantis VECM gautomis reikšmėmis, aiškinami kintamųjų tarpusavio ryšiai ir darbo rinkos situacija kiekvienoje iš šalių. Tiriamasis laikotarpis 2000 m. 1 ketvirtis - 2014 m. 2 ketvirtis, duomenys ketvirtiniai.

Šalių pasirinkimas

Remiantis dviem pagrindiniais rodikliais: profesinėms sąjungos priklausančių darbuotojų procentu ir kolektyvinių derybų nulemtų darbuotojų darbo užmokesčio dalį, pasirinkta Lietuva, kuri reprezentuoja šalį, kurioje vyrauja necentralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio ir Norvegija, kaip centralizuotų derybų dėl darbo užmokesčio atstovė. Remiantis Europos Profesinių Sąjungų Instituto. (ETUI) duomenimis Lietuvoje profesinėms sąjungos priklauso 10% darbuotojų 2011 m. duomenimis, o kolektyvinės derybos apsprendžia 15% visų darbuotojų darbo užmokesčių 2013 m. duomenimis, šalyje vyrauja įmonės lygio susitarimai. Norvegijoje profesinėms sąjungoms priklauso 51,8% darbuotojų (54,6% ICTWSS), remiantis 2011 m. duomenimis, o kolektyvinės derybos apsprendžia 70% visų darbuotojų darbo užmokesčių 2013 m. duomenimis, šalyje vyrauja nacionaliniai ir pramonės lygio susitarimai.

VECM sudarymas

Atlikta duomenų analizė, atskleidė, kad visi duomenys yra integruoti pirma eile. Norint sudaryti VAR modelį, reikia duomenis diferencijuoti, nes jis tinkamai gali išmatuoti tik stacionarius duomenis, tai reiškia, kad modelis įvertins ne kintamųjų tarpusavio

ryšius, bet kintamųjų pokyčių reikšmes kitų kintamųjų pokyčiams.

Šiame modelyje pirmenybė yra teikiama lygio išraiškom, o ne augimo tempams, nes svarbus ne vien pokytis, bet ir atspirties taškas. VAR modelis nesuteikia galimybės ištirti reikiamo modelio, todėl bus sudaromas VECM. Visi kintamieji yra integruoti ta pačia eile, tai reiškia, kad tarp jų gali egzistuoti kointegruojantys ryšiai. Siekiant sudaryti VECM kiekvienos šalies duomenims yra sudaromas VAR modelis su nestacionariais duomenimis bei Johansen procedūros pagalba nustatomas kointegruojančių vektorių skaičius.

Lietuvos duomenys. Sudaromas 4 eilės VAR duomenims integruotiems pirma eile. Johansen procedūros pagalba, įtraukus konstantą, nes kintamųjų vidurkiai nėra lygūs nuliui, nustatoma, kad egzistuoja maksimalus kiekis kointegruojančių vektorių – 4. VAR modelis papildomas 4 kointegruojančiais vektoriais, sudaromas 3 eilės VECM.

Norvegijos duomenys. Sudaromas 4 eilės VAR duomenims integruotiems pirma eile. Johansen procedūros pagalba, įtraukus konstantą, nes kintamųjų vidurkiai nėra lygūs nuliui, nustatoma, kad egzistuoja maksimalus kiekis kointegruojančių vektorių – 4. VAR modelis papildomas 4 kointegruojančiais vektoriais, sudaromas 3 eilės VECM. Sudarant modelį buvo svarstoma galimybė sudaryti 6 eilės VAR, tačiau šis variantas buvo atmestas, nes didesnis įtrauktų vėlavimų skaičius gali lemti didesnę multikolinearumą. Taip pat Johansen procedūros pagalba 6 eilės VAR kointegruojančių vektorių nustatymo etape nustatoma, kad egzistuoja tik 3 kointegruojantys vektoriai, tuomet gali iškilti sunkumų lyginti gautus rezultatus su Lietuvos duomenimis.

Tiek Lietuvos tiek Norvegijos duomenims yra gautas maksimalus skaičius

kointegruojančių vektorių. Toks didelis pusiausvyros ryšių skaičius yra todėl, kad kintamųjų trendai yra pakankamai skirtingi ir juos tarpusavyje sieja skirtingi ryšiai. Mažesnis skaičius kointegruojančių vektorių gali iškreipti šiuos ryšius.

Modelio rezultatai

Darbo rinka Lietuvoje (vyrauja necentralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio).

$$U_t + 0,0105w_t - 0,1820 = \varepsilon_{1t} \quad (13)$$

$$cpi_t - 0,5160w_t - 2,0423 = \varepsilon_{2t} \quad (14)$$

$$ppi_t - 0,7847w_t - 0,7203 = \varepsilon_{3t} \quad (15)$$

$$lp_t - 0,6177w_t + 0,7860 = \varepsilon_{4t} \quad (16)$$

Sudarytame modelyje gauti kintamųjų pusiausvyros sąryšiai (13) (14) (15) (16) rodo, kad šalyje vyrauja pakankamai mažas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, nes jam išaugus 1%, nedarbas sumažėja 0,01%, ir produktyvumas išauga 0,62%. Išaugęs darbo užmokestis yra paskata bedarbiams įsidarbinti, o dirbantiems dirbti našiau. Išaugęs darbo užmokestis motyvuoja darbuotojus dirbti geriau, dėl darbo užmokesčio suteikto aukštesnio pragyvenimo lygio bei dėl darbuotojų moralinės paskatos. Taip pat produktyvumo augimas gali būti siejamas su tuo, kad darbo užmokestis yra susietas su darbo rezultatais. Išaugęs darbo užmokestis teigiamai veikia vartotojų ir gamintojų kainų indeksą. Darbo užmokesčiui išaugus 1% vartotojų kainų indeksas išauga 0,52%, gamintojų kainų indeksas išauga 0,78%. Dėl išaugusių darbo kaštų išauga gamintojų kainų indeksas, dalis atsiradusių sąnaudų yra perkeliama į produkcijos kainą, todėl išauga vartotojų kainų indeksas.

Vertinant šiuos rodiklius matome, kad šalyje, kurioje nevyrauja centralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio yra susiformavusi konkurencinga darbo rinka, nes

darbo užmokestis yra nedidelis, darbuotojai yra lengvai pakeičiami. Produktyvumas šalyje yra teigiamai siejamas su darbo užmokesčiu.

Darbo rinka Norvegijoje (vyrauja centralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio)

$$U_t - 0,0220w_t + 0,0378 = \varepsilon_{1t} \quad (17)$$

$$cpi_t - 0,4626w_t - 2,3786 = \varepsilon_{2t} \quad (18)$$

$$ppi_t - 0,9400w_t + 0,0699 = \varepsilon_{3t} \quad (19)$$

$$lp_t + 0,1383w_t - 5,0314 = \varepsilon_{4t} \quad (20)$$

Sudarytame modelyje gauti kintamųjų pusiausvyros ryšiai (17) (18) (19) (20) rodo, kad šalyje vyrauja aukštas darbo užmokestis, nes darbo užmokesčiui išaugus 1%, nedarbas išauga 0,02%. Šalyje nėra savanoriško nedarbo, išaugęs darbo užmokestis verčia darbdavius mažinti darbuotojų skaičių. Toks darbo užmokesčio kėlimas gali būti siejamas su stipria profsąjungų derybine galia. Darbo užmokesčiui išaugus 1%, produktyvumas sumažėja 0,13%. Didėnis darbo užmokestis nemotyvuoja darbuotojo dirbti produktyviau, tai gali būti todėl, kad darbuotojas darbo vietoje jaučiasi saugus, nesijaučia įpareigotas dėl padidinto darbo užmokesčio dirbti daugiau, o atvirkščiai atsipalaiduoja, įsitvirtinęs darbo vietoje, ir dirba mažiau. Išaugęs darbo užmokestis teigiamai veikia vartotojų ir gamintojų kainų indeksą. Darbo užmokesčiui išaugus 1% vartotojų kainų indeksas išauga 0,46% gamintojų kainų indeksas išauga 0,94%. Dėl išaugusių darbo kaštų išauga gamintojų kainų indeksas, dalis atsiradusių sąnaudų yra perkeliama į produkcijos kainą, todėl išauga vartotojų kainų indeksas. Išaugęs darbo užmokestis lemia 94% gamintojų kainų indekso pokyčio. Lyginant su visomis išlaidomis susijusiomis su gamintojų kainų indeksu darbo užmokestis lemia beveik visą jo dydį. Tai patvirtina, kad darbo užmokestis toje šalyje yra labai aukštas.

Vertinant šiuos rodiklius matome, kad šalyje, kurioje vyrauja centralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio yra susiformavusi nekonkurencinga darbo rinka. Profesinės sąjungos reikšmingai lemia situaciją darbo rinkoje, jų veiklos rezultatas yra aukštas darbo užmokestis, kuris užtikrina aukštą darbuotojų produktyvumą ir labai mažą nedarbo lygį. Kita vertus, jei profsąjungos nusprendžia kelti darbo užmokestį dar labiau, tai neigiamai veikia produktyvumą bei užimtumo lygį.

Reikšmingi skirtumai vertinant Lietuvos ir Norvegijos darbo rinkas gali būti nulemti ne tik profesinės sąjungos galių skirtumu, bet ir šalyje vyraujančia konkurencinga ar nekonkurencinga rinka. Nekonkurencinga rinka Norvegijoje reiškia, kad didelę rinkos dalį sudaro ne smulkios, bet vidutinės ir didelės oligopolinės įmonės, kurios turi resursų daugiau lėšų skirti darbo užmokesčiui ir darbo vietų išsaugojimui. Už skirtas lėšas jos gauna motyvuotus darbuotojus, kurie dirba sąžiningai ir produktyviai, nes neturi paskatų elgtis kitaip, tokie darbuotojai sukuria daugiau ir kokybiškesnį produktą, kuris didina įmonių pelną. Konkurencinga rinka Lietuvoje, kurią iš esmės sudaro daug smulkių įmonių, neturi papildomų lėšų, kurias galėtų skirti darbuotojų atlyginimui didinti, o kilus finansiniams sunkumams yra priverstos darbo užmokestį mažinti ar net atleisti darbuotojus. Darbuotojų gaunamas atlyginimas nesuteikia paskatų darbuotojams dirbti pilnu pajėgumu, todėl darbuotojai nėra vertinami ir lengvai pakeičiami, nes rinkoje vyrauja 10-15% nedarbo lygis. Tai, kad įmonės konkurencingoje rinkoje turi mažesnę lėšų rezervą atskleidžia modelyje gautos priklausomybės tarp vartotojų kainų indekso ir gamintojų kainų indekso. Lietuvoje darbo užmokesčiui išaugus 1% vartotojų kainų indeksas išauga 0,52%, gamintojų kainų indeksas išauga 0,78%,

tuo tarpu Norvegijoje darbo užmokesčiui išaugus 1% vartotojų kainų indeksas išauga 0,46% gamintojų kainų indeksas išauga 0,94%. Lietuvoje palyginus su Norvegija didesnė dalis išaugusių kaštų gamintojams yra perkeliama į produkcijos kainą ir taip didinamas vartotojų kainų indeksas.

Išvados

1. Šalyje, kurioje derybos dėl darbo užmokesčio yra centralizuotos, profesinės sąjungos atstovaudamos darbuotojų interesus užtikrina aukštesnį darbo užmokestį, kuris lemia tai, kad darbuotojai dirba produktyviai. Aukštesnis darbo užmokestis yra patrauklesnis už nedarbo išmoką, jis motyvuoja darbuotojus kelti kvalifikaciją ir produktyviau dirbti.
2. Šalyje, kurioje derybos dėl darbo užmokesčio nėra centralizuotos, nėra vieningos organizacijos atstovaujančios darbuotojus, todėl darbo užmokestis yra nedidelis. Toks darbo užmokestis neskatina darbuotojų dirbti produktyviau, nes siūlomas atlyginimas nėra pakankamai patrauklus, todėl nemotyvuoja darbuotojus kelti kvalifikaciją ir tuo pačiu darbo produktyvumą.
3. Profesinių sąjungų piktnaudžiavimas derybine galia, reikalavimas pernelyg didelio darbo užmokesčio, turi neigiamą pasekmių darbuotojams, nes darbdaviai yra priversti dalį darbuotojų atleisti. Per didelis darbo užmokesčio didinimas nėra siejamas su produktyvumo augimu, bet su jo mažėjimu.
4. Darbo rinkos formavimuisi turi poveikį šalyje susiformavusi konkurencinga ar nekonkurencinga rinka. Nekonkurencingoje rinkoje, kurioje vyrauja oligopolinės įmonės, palyginus su konkurencinga rinka yra daugiau galimybių didinti darbuotojų darbo užmokestį ir išsaugoti darbo

vietas, kilus finansiniams sunkumams. Konkurencingoje rinkoje, įmonės tokių galimybių neturi, dėl tos pačios priežas-

ties darbdaviai didesnę dalį išaugusių gamintojų kaštų perkelia į produkcijos kainą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. BERENSON, Mark L.; LEVINE, David M.; ir KREHBIEL, Timothy C.; Basic Business Statistics. Concepts and Applications. Tenth Edition. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice Hall, 2006. 898 p. ISBN 0-13-153686-9.
2. BOERI Tito, JAN van OURS; The Economics of Imperfect Labor Markets. 41 William Street, Princeton, New Jersey 08540. ISBN: 978-0-691-12449-0
3. CARLIN Wendy J., SOSKICE David W.; Macroeconomics and Wage Bargain: A modern Approach to Employment, Inflation, and the Exchange Rate. New York, Oxford University Press. ISBN-10: 0-19-877244-0
4. ENDERS, Walter. Applied Econometric Time Series. third edition. University of Alabama, USA. 2010. ISBN-13 978-0470-50539-7
5. ROMER David; Advanced Macroeconomics. Fourth Edition. University of California, Berkeley, 1221 Avenue of Americas, New York, 10020, ISBN 978-0-07-351137-5
6. *A report from the homeland of the Ghent system: unemployment and union membership in Belgium* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. balandžio 28d.]. Prieiga per internetą: <http://www.academia.edu/928043/A_report_from_the_homeland_of_the_Ghent_system_unemployment_and_union_membership_in_Belgium>.
7. *Collective Bargaining/Across Europe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. balandžio 27d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>>
8. *Duomenų bazė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. kovo 17d.]. Prieiga per internetą: <https://www.bluenomics.com/>
9. *Eurostat, duomenų bazė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>
10. *Lietuvos statistikos departamentas, Oficialios statistikos portalas 2013, duomenų bazė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. kovo 18d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/rodikliai37>>
11. *Organisation for economic co-operation and development, duomenų bazė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. kovo 17d.]. Prieiga per internetą: <<http://stats.oecd.org/>>
12. *Statistics Norway, duomenų bazė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. kovo 17d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ssb.no/en/statistikbanken/>>
13. *Strategijos „Europa 2020“ tikslai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. gegužės 13d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_it.htm>
14. *Trade union* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. balandžio 28d.]. Prieiga per internetą: <<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/trade-union>>
15. *Trade Unions/Lithuania* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. balandžio 27d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania/Trade-Unions>>
16. *Trade Unions/Norway* [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. balandžio 27d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Trade-Unions>>