

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Irma KRIAUČIONYTĖ
Ekonomikos studijų programos studentė

ES ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO
VERTINIMAS

Magistro darbas

Šiauliai, 2017

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ
FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Irma KRIAUČIONYTĖ

ES ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO
VERTINIMAS

Magistro darbas
Ekonomika (L100)

Darbo vadovė:

Doc. dr. Janina ŠEPUTIENĖ

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu Ekonomikos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas,

(Studento parašas)

Kriaučionytė, I. (2017). ES šalių darbo užmokesčio lankstumo vertinimas: magistro studijų Ekonomikos programos baigiamasis darbas. Baigiamojo darbo vadovė doc. dr. J. Šeputienė. Šiaulių universitetas, Ekonomikos katedra, 56 p.(76 p.).

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe tiriamas darbo užmokesčio lankstumas. Darbo tikslas - apžvelgus teorinius darbo užmokesčio lankstumo ir jį lemiančių veiksnių klausimus atlikti darbo užmokesčio lankstumo vertinimą ES šalyse, lyginant pakilimo ir nuosmukio laikotarpius. Šio tyrimo problema yra išsiaiškinti, kaip darbo užmokestis reaguoja į besikeičiančias ekonomikos ciklo fazes bei nustatyti, kokių veiksnių pokyčiai turi didžiausią įtaką darbo užmokesčio kitimui.

Pirmojoje darbo dalyje nagrinėjamos darbo užmokesčio lankstumo ir nelankstumo sampratos, taip pat apibrėžiama kas yra nelankstus darbo užmokestis. Analizuojami darbo užmokesčio lankstumą lemiantys veiksniai, darbo užmokesčio reakcija į tų veiksnių poveikį, bei priežastys, lemiančios skirtingą darbo užmokesčio lankstumą ES šalyse.

Empirinėje darbo dalyje atlikta nuosekli vidutinio darbo užmokesčio, nedarbo lygio, darbo našumo, bendrojo vidaus produkto ir profsajungų tankumo dinaminė analizė, analizuojama darbo užmokesčio reakcija į ekonominę situaciją (nedarbo lygį, darbo našumą ir bendrojo vidaus produkto augimą). Išanalizavus darbo užmokesčio ir kitų rodiklių dinamiką, atliekama regresinė analizė. Atliekant šią analizę Europos Sąjungos šalys narės yra padalinamos į du laikotarpius, t. y. nuosmukio ir pakilimo, pagal 2004 – 2014 m. bendrąjį vidaus produktą. Taikant daugialypę regresinę analizę nustatyta, jog darbo užmokesčio lankstumas darbo našumo ir nedarbo lygio atžvilgiu yra skirtingas esant ekonominiam pakilimui ar nuosmukiui.

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo užmokesčio lankstumas priklauso nuo to ar šalyje yra ekonominis pakilimas ar nuosmukis. Nustatyta, kad didėjant bendrajam vidaus produktui/darbo našumui, didėja ir darbo užmokestis, o mažėjant bendrajam vidaus produktui/ darbo našumui mažėja ir darbo užmokestis, o tai rodo, kad darbo užmokestis yra lankstus ir jis reaguoja į pasikeitusias sąlygas. Taip pat buvo gauta, kad kai kurių veiksnių atžvilgiu darbo užmokestis yra nelankstus, t. y. nereaguoja į tų veiksnių pokyčius. Mažėjant bendrajam vidaus produktui, darbo užmokestis nemažėjo arba mažėjimas neatitiko bendrojo vidaus produkto smukimo, o tuo remiantis galima teigti, kad darbo užmokestis yra nelankstus.

Raktiniai žodžiai: darbo užmokesčio lankstumas, darbo užmokestis, Europos Sąjunga, ekonomikos pakilimas, ekonomikos nuosmukis.

Kriaucionyte, I. (2017). The assessment of wage flexibility in the European Union countries: final master paper of Economics' studies. Research adviser: Assoc. Prof. Dr. J. Seputiene. Siauliai University, Department of Economics. 56 p.(76 p.).

SUMMARY

This master's thesis studies wage flexibility. The aim of this thesis is to review the theoretical wage flexibility and its determinants and assess the flexibility in the counties of the EU comparing boom and bust periods. In this study, the problem is to figure out how wages react to the changing economic cycle phases and to determine what factor changes have the biggest impact on wage developments.

The first part is dealing with wage flexibility and rigidity concepts and defines what is an inflexible wage. Wage flexibility determinants, reactions to those factors, effects and causes of differing financial flexibility in the EU counties are analyzed.

The empirical part of the thesis carries out a consistent wage, unemployment, labor productivity, gross domestic product and trade union density dynamic analysis. Wage response to the economic situation (unemployment rate, labor productivity and gross domestic product growth) is analyzed. When the analysis of wages and other indicators is done, a regression analysis is performed. When this analysis is performed, the European Union member states are divided into two periods, recession and recovery, according to 2004 – 2014 gross domestic product. The application of multiple regression analysis showed that wage flexibility in labor productivity and unemployment varied according to the economic upturn and downturn.

The results showed that wage flexibility depends on whether the country is in an economic upturn or downturn. It was found that the increase of the gross domestic product\ labor productivity increases wages and vice versa. This shows that wages are flexible and react to changes. Also it was learned that according to some of the factors, wages become inflexible, they do not react to these factor changes. Decrease in the gross domestic product, wages had not declined or the decline did not match the gross domestic product decline, and on that basis it can be said that wages are inflexible.

Key words: wage flexibility, wage, European Union, economic upturn, economic downturn.

TURINYS

PAVEIKSLAI	8
IVADAS	9
1. DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO SAMPRATA IR LEMIAMANTYS VEIKSNIAI BEI PRIEŽASTYS, SUKELIANČIOS NELANKSTŲ DARBO UŽMOKESTĮ	13
1.1 Darbo užmokesčio lankstumo samprata	13
1.2 Darbo užmokesčio lankstumą/nelankstumą lemiantys veiksniai.....	16
1.3 Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema.....	23
1.4 Darbo užmokesčio lankstumo mokslinių tyrimų rezultatų apibendrinimas	25
2. ES ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO EMPIRINIS TYRIMAS	28
2.1 Tyrimo metodika.....	28
2.2 Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių pokyčių 2004 - 2014 m. laikotarpiu vertinimas	31
2.2.1 Darbo užmokesčio pokyčių vertinimas	31
2.2.2 Bendrojo vidaus produkto pokyčių vertinimas	34
2.2.3 Darbo našumo pokyčių vertinimas.....	38
2.2.4 Nedarbo lygio pokyčių vertinimas	40
2.2.5 Profsąjungų tankumo pokyčių vertinimas.....	44
2.3 Darbo užmokesčio reakcijos į darbo našumo, nedarbo lygio ir profsąjungų tankumo pokyčius vertinimas.....	50
IŠVADOS	54
DISKUSIJOS IR REKOMENDACIJOS	56
LITERATŪRA	57
PRIEDAI	61
1 Priedas.Vidutinis darbo užmokestis, eurai	61
2 Priedas.Darbo našumas, %.....	62
3 Priedas.Profsąjungų tankumas, %.....	63
4 Priedas.Nedarbo lygis, %.....	64
5 Priedas.Bendrasis vidaus produktas, eurai	65

6 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu	67
7 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas).....	68
8 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas)	68
9 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu	69
10 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas).....	70
11 Priedas.Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas).....	70
12 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu	71
13 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas).....	72
14 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas).....	72
15 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu	73
16 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu (heteroskedastiškumo patikrinimas).....	74
17 Priedas.Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu (multikolinearumo patikrinimas).....	74
18 Priedas.Nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas.....	75
19 Priedas.Nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas (heteroskedastiškumo tikrinimas)	76
20 Priedas.Nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas (multikolinearumo tikrinimas).....	76

LENTELĖS

1.1 lentelė. Darbo užmokesčio lankstumo sampratos palyginimas.....	13
1.2 lentelė. Darbo užmokesčio lankstumo vertinimas.....	25
2.1 lentelė. Europos sąjungos šalių darbo užmokestis ir jo pokyčiai, 2004 – 2014 m. laikotarpiu.....	31
2.2 lentelė. Europos sąjungos šalių bendrasis vidaus produktas ir jo pokyčiai, 2004 – 2014 m. laikotarpiu.....	35
2.3 lentelė. Europos sąjungos šalių darbo našumas ir jo pokyčiai, 2004 – 2014 m. laikotarpiu.....	38
2.4 lentelė. Europos sąjungos šalių nedarbo lygis ir jo pokyčiai, 2004 – 2014 m. laikotarpiu.....	41
2.5 lentelė. Europos sąjungos šalių profsąjungų tankumas ir jų pokyčiai, 2004 – 2013 m. laikotarpiu.....	45
2.6 lentelė. Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas.....	50
2.7 lentelė. Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio ir pakilimo laikotarpiais.....	51

PAVEIKSLAI

1.1 pav. Darbo užmokesčio lankstumą lemiantys veiksniai.....	17
1.2 pav. Darbo užmokesčio lankstumas.....	24
2.1 pav. BVP ir bruto darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.....	37
2.2 pav. Darbo našumo ir darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.....	40
2.3 pav. Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.....	43
2.4 pav. Darbo užmokesčio pokyčio ir profsajungų tankumo ryšys 2004 – 2013 m. laikotarpiu.....	47
2.5 pav. Darbo užmokesčio pokyčio (2009 lyginant su 2008 m.) ir profsajungų tankumo ryšys.....	48
2.6 pav. Darbo užmokesčio pokyčio (2007 lyginant su 2006 m.) ir profsajungų tankumo ryšys	49

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Darbo užmokesčio lankstumas yra vienas iš svarbiausių probleminių klausimų ne tik darbdaviams, bet ir patiems darbuotojams. Ne visose šalyse darbo užmokestis yra lankstus dėl socialinių, ekonominių, politinių veiksnių, kurie ir daro esminį poveikį visai šalies darbo rinkai. Norint užtikrinti veiksmingą darbo rinkos politiką, kuri didintų dirbančiųjų skaičių, ar siekiant turėti galimybę pakeisti esamą darbą be jokių suvaržymų visose ES šalyse yra įdiegta darbo santykių lankstumo ir saugumo derinimo sistema. Pastaruoju metu daug dėmesio yra skiriama darbo užmokesčio lankstumui, nes tai yra vienas iš veiksnių lemiančių šalies ekonominę padėtį. Calistri ir Galbraith (2001), Schweitzer (2007), Monastiriotis (2009), Vetlov ir Virbickas (2006) savo darbuose nagrinėjo darbo užmokesčio lankstumą reaguojant į nedarbo lygio pokyčius. Visi šie autoriai darbo užmokesčio lankstumą analizavo patyrus ekonominį šoką, tačiau atskiros šalies atžvilgiu. Pessoa, Reenen (2013), Vergeer, Kleinknecht (2007) kaip pagrindinį aspektą nagrinėjant darbo užmokesčio lankstumą išskyrė ekonominį augimą. Autoriai teigė, kad mažėjant BVP, darbo užmokesčio lankstumas mažėja. Peeters ir Reijer (2011) nagrinėjo Vokietijos, Airijos, Portugalijos, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės darbo užmokesčio lankstumą. Autoriai tyrime akcentavo darbo našumą, kaip pagrindinį rodiklį, į kurio pokytį daugiausiai reaguoja darbo užmokestis. Arpaia, Pichelmann (2007) savo darbe nagrinėjo nominalaus ir realaus darbo užmokesčio lankstumą bei veiksnius, darančius įtaką šiam rodikliui, Europos ekonominės ir pinigų sąjungos valstybėse. Autoriai nustatė, kad nominalus darbo užmokestis šiose šalyse yra nelankstus. Taip pat autoriai teigė, kad nedarbo lygiui padidėjus, darbo užmokestis atitinkamai turi sumažėti, tada darbo užmokestis bus lankstus. Darbo užmokesčio nelankstumą analizavo tokie autoriai, kaip Snieška (2005), Haltom (2013). Visuose darbuose didžiausias dėmesys yra skiriamas ekonominiams veiksniams. Šiame darbe siekiama išanalizuoti darbo užmokesčio lankstumą Europos Sąjungos šalyse. Taip pat siekiama išsiaiškinti, ar darbo užmokesčio lankstumas įvairių ekonominių rodiklių atžvilgiu skirtingose ekonominio ciklo fazėse, t. y. esant pakilimui ar nuosmukiui.

Tyrimo problema. Darbo užmokesčio lankstumas yra jo gebėjimas ne tik atsigauti po patirto ekonominio šoko, bet kartu prisitaikyti prie kintančių sąlygų esant, bet kuriai ekonominio ciklo fazei. Darbo užmokesčio lankstumas nėra vienodas visoms šalims, nes ekonominė šalių padėtis bei išsivystymo lygis nėra tokie patys. Siekiant išsiaiškinti, ar darbo užmokesčio lankstumui Europos Sąjungos šalyse įtakos turi ekonominis pakilimas ar nuosmukis, yra analizuojama bei ieškoma veiksnių, kurie gali turėti poveikį analizuojamam objektui. Clar, Dreger, Ramos (2007) teigia, kad infliacija, darbo našumas, nedarbo lygis kaip tik ir lemia tuos skirtumus, bet taip pat teigia, kad

gautiems rezultatams įtakos turi ir duomenų pasirinkimas. Autoriai teigia, kad atlikus analizę buvo patvirtinta ekonomikos teorija, kad didėjant nedarbo lygiui darbo užmokestis mažėja. Autoriai teigia, kad mažiau reguliuojamose darbo rinkose, kuriose profsąjungų yra mažiau nedarbo lygio pokyčiai, turi didesnę poveikį realaus darbo užmokesčio pokyčiams. Caju, Fuss, Wintr (2009) teigia, kad darbo užmokesčio lankstumas skiriasi dėl profsąjungų judėjimo, kolektyvinių derybų galių skirtumų. Taip pat autoriai teigia, kad žemėjantis darbo užmokesčio nelankstumas yra viena iš priežasčių, paaiškinanti nedarbo lygio ir kainų lankstumą Europoje. Jei darbo užmokestis tampa lankstesnis (žemėjantis nelankstumas), tai kainos kaip tik tampa lankstesnės. Taip pat teigiama, kad firmos lygio kolektyvinės sutartys didina darbo užmokesčio lankstumą. Meersman, Plasmans, Poeck, Merlevede (2002) teigia, kad darbo užmokesčio lankstumas skiriasi dėl bedarbių pašalpų dydžių skirtumo, t. y. dėl šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos. Ši sistema yra viena iš lankstumo ir saugumo sistemos sudedamųjų dalių, kurios tikslas yra užtikrinti pakankamas pajamas ar skatinti užimtumą, o tam pasiekti reikalingos socialinės apsaugos priemonės (bedarbio pašalpos, pensijos ir sveikatos priežiūra). Didesnės bedarbių pašalpos sudaro didesnes galimybes bedarbiams kelti kvalifikaciją ir taip didinti užimtumą ir mažinti nedarbo lygį.

Šio tyrimo problema yra išsiaiškinti, kaip darbo užmokestis reaguoja į besikeičiančias ekonomikos ciklo fazes bei nustatyti, kokių veiksnių pokyčiai turi didžiausią įtaką darbo užmokesčio kitimui. Šią problemą yra būtina nagrinėti, nes ji leidžia daryti išvadas ne tik apie vidinę situaciją šalyse, t. y. kaip greitai šalis gali prisitaikyti prie patirto ekonominio šoko, bet ir nustatyti, kada darbo užmokestis yra lankstesnis: ar esant ekonominiam pakilimui ar nuosmukio metu, vertinant pagal makroekonominių veiksnių pokyčius.

Tyrimo objektas: ES šalių darbo užmokesčio lankstumas.

Tyrimo tikslas: apžvelgus teorinius darbo užmokesčio lankstumo ir jį lemiančių veiksnių klausimus atlikti darbo užmokesčio lankstumo vertinimą ES šalyse, lyginant pakilimo ir nuosmukio laikotarpius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibendrinti darbo užmokesčio lankstumo/nelankstumo sampratą, apibrėžti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą;
2. Identifikuoti darbo užmokesčio lankstumą lemiančius veiksnius, nustatyti, kaip jis yra išmatuojamas bei atskleisti nelankstaus darbo užmokesčio priežastis;
3. Išanalizuoti darbo užmokesčio pokyčius ES šalyse ekonominio pakilimo/nuosmukio laikotarpiais;

4. Atlikti ES šalių darbo užmokesčio lankstumo vertinimą, išskiriant pakilimo ir nuosmukio laikotarpius.

Hipotezė: Darbo užmokesčio lankstumas yra didesnis esant ekonominiam pakilimui negu nuosmukiui.

Tyrimo metodai. Atliekant teorinę darbo užmokesčio lankstumą ir jį lemiančių veiksnių analizę naudota mokslinės literatūros analizė, jos sisteminimas, lyginimas ir apibendrinimas. Vertinant šių veiksnių įtaką naudotasi statistinių duomenų analize ir lyginimu. Praktinėje dalyje, vertinant veiksnių pokyčių įtaką darbo užmokesčiui, naudotasi statistinių duomenų analize ir lyginimu (analizuoti darbo užmokesčio lankstumą lemiantys rodikliai), daugialypė regresija. Taip pat yra naudojamas grafinis duomenų vaizdavimas.

Tyrimo rezultatų praktinis reikšmingumas. Šiame darbe nustatyta, kokie veiksniai daro įtaką vidutiniam darbo užmokesčiui 2004 – 2014 m. laikotarpiu. ES šalių darbo užmokesčio lankstumo analizė gali būti panaudojama kituose tyrimuose. Atliekant kitus tyrimus, gauti rezultatai gali būti naudojami, kaip kriterijus, pavyzdžiui: tiriant šalių darbo rinkos lankstumą, vertinant darbo užmokesčio aspektu arba lyginant ES šalių lankstumą su pasaulio šalimis. Taip pat gauti rezultatai identifikuoja veiksnius, lemiančius darbo užmokesčio lankstumo skirtumus, kurie gali būti panaudojami tolesnėse tokio pobūdžio analizėse skirtingu laikotarpiu. Atlikus analizę buvo gauti skirtingi rezultatai pakilimo ir nuosmukio laikotarpiais, t. y. esant pakilimui darbo užmokestis yra lankstesnis, negu tada kai šalyje yra nuosmukis. Gauti rezultatai leidžia teigti, kad ekonomikos nuosmukio metu, vyraujant aukštam nedarbo lygiui, dirbantieji sutinka gauti mažesnę darbo užmokestį nei ekonominio pakilimo metu ir priešingai. Taigi atlikus analizę galima prognozuoti, kad darbo užmokestis bus didesnis pakilimo metu, o mažesnis arba iš viso nesikeis nuosmukio metu. Atlikus analizę buvo nustatyta ir išimčių, kai darbo užmokestis augo nekreipiant dėmesio į tai kokia padėtis yra šalyje, tačiau kiti rodikliai turėjo tendenciją mažėti, o tai rodo darbo užmokesčio nelankstumą. Taigi negalima teigti, kad esant pakilimui, kai mažėja nedarbas, padidėja darbo našumas ar daugėja profesinių sąjungų darbo užmokestis bus kur kas lankstesnis negu nuosmukio metu, kadangi tik įvertinus darbo užmokesčio reakciją į veiksnių pokyčius galima atsakyti į šį klausimą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, du skyriai ir išvados. Pirmajame skyriuje, remiantis moksline literatūra, teoriniu aspektu išanalizuota darbo užmokesčio lankstumo samprata. Taip pat yra apibūdinti jį lemiantys makroekonominiai veiksniai, bei atliktas kitų autorių empirinių tyrimų palyginimas. Antrajame skyriuje pateikiami metodai, kuriais remiantis bus atliekama darbo užmokesčio lankstumo vertinimas. Naudojantis Eurostato duomenimis yra atliekama darbo

užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių pokyčių dinaminė analizė. Taip pat atliekama daugialypė regresinė analizė. Darbo pabaigoje yra pateikiamos išvados.

1. DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO SAMPRATA IR LEMIANTYS VEIKSNIAI BEI PRIEŽASTYS, SUKELIANČIOS NELANKSTŲ DARBO UŽMOKESTĮ

1.1 Darbo užmokesčio lankstumo samprata

Darbo užmokesčio lankstumas yra realaus darbo užmokesčio reakcija į mikroekonominių ir makroekonominių sąlygų pokyčius. Darbo užmokesčio lankstumas parodo, kaip greitai darbo užmokestis prisitaiko prie kintančių aplinkybių bei matuoja, kaip realiojo darbo užmokesčio pokyčiai sureaguoja į sukrėtimus šalyje bei, kaip tie sukrėtimai veikia patį lankstumą. Lankstumas yra vienas iš pagrindinių rinkos mechanizmų, dėl kurio šalys lengviau reaguoja į ištikusius/vykstančius pokyčius, t. y. vykstant vieniems ar kitiems ekonominiams ciklams: viršūnė, nuosmukis, krizė bei pakilimas. Darbo užmokesčio lankstumas yra vertinamas per pokyčius, kaip vieni veiksniai turėjo įtakos kitiems, kaip jie jautriai gali sureaguoti į kitų pokyčius. Siekiant įsigilinti į skirtingų autorių sąvokų apibrėžimus, kurie apibūdina darbo užmokesčio lankstumą, sudaryta lentelė (žr. 1.1 lentelę):

1.1 lentelė

Darbo užmokesčio lankstumo sampratų palyginimas

Autoriai, metai	Apibendrinimas
Vetlov, I., Virbickas, E., 2006 HM Treasury, 2003 Pettinger, T., 2012 Pawel, B., 2015 Guriev, S., Speciale, B., Tuccio, M., 2016 Kahanec, M., Zimmermann, K. F., 2016	Darbo užmokesčio lankstumas — vienas iš pagrindinių rinkos pagrindų veikiančių mechanizmų bei gebėjimas susireguliuoti po ekonomikos patirto šoko.
Investopedia, 2016 DeGobbi, M. S., Nesporova, A., 2005 Farlex Financial Dictionary, 2012	Darbo užmokesčio lankstumas — darbdavių ir darbuotojų gerų santykių palaikymas (darbuotojai patenkinti gaunamu darbo užmokesčiu, turi daugiau motyvacijos dirbti), jų gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje bei įmonių gebėjimas keisti savo darbo jėgą. Visa tai suteikia galimybę būti „turtingiems“.
Bredgaard, T., Larsen, F., 2007 Dambrauskienė, G., 2008	Darbo užmokesčio lankstumas — mastas, kuriuo darbdaviai gali didinti arba mažinti darbo užmokestį.
Wilthagen, T., Tros, F., 2004 European Expert Group on Flexicurity, 2007 Jorgensenas, M. Th., 2015	Darbo užmokesčio lankstumas — darbo vietos apsauga, užimtumo saugumas, pajamų saugumas bei darbo laiko suderinimo su laisvalaikiu/atostogomis saugumas.

Šaltinis: sudarytas autorės, remiantis Vetlov I., Virbickas E., Jorgensenas M. Th., HM Treasury, Investopedia, De Gobbi M. S., Nesporova A., Dambrauskienė G., Pettinger T., Pawel B., Guriev S., Speciale B., Tuccio M., Kahanec M., Zimmermann K. F., Farlex Financial Dictionary, Bredgaard T., Larsen F., Wilthagen T., Tros F., European expert group on flexicurity.

Atlikus mokslinės literatūros analizę nustatyta, kad darbo užmokesčio lankstumas yra vertinamas mikro - ir makroekonominiais aspektais. Analizuojant makro aspektu visiems apibrėžimams būdinga, kad darbo užmokesčio lankstumas apibūdinamas kaip darbo užmokesčio reakcija, pasikeitimas, reaguojant į pokyčius. Autoriai akcentuoja įvairius pokyčių aspektus, vieni išskiria ekonomikos šoką (Vetlov I., Virbickas ir Vetlov, HM Treasury, Pettinger, Pawel, Guriev, Speciale ir Tuccio, Kahanec ir Zimmermann), nepusiausvyros situaciją (Investopedia, DeGobbi ir Nesporova, Farlex Financial Dictionary), treči akcentuoja pasikeitusią situaciją rinkoje (Bredgaard ir Larsen, Dambrasukienė, Wilthagen ir Tros, European Expert Group on Flexicurity, Jorgensenas).

Remiantis Vetlov ir Virbicku (2006) bei HM Treasury (2003), Pettinger (2012), Pawel (2015), Guriev, Speciale, Tuccio (2016), Kahanec, Zimmermann (2016) galima teigti, kad šiuose tyrimuose darbo užmokesčio lankstumas apibrėžiamas kaip vienas iš pagrindinių rinkos pagrindu veikiančių mechanizmų, kuris palengvina prisitaikymą prie ekonominių sukrėtimų bei patirto šoko. HM Treasury (2003) teigia, kad darbo rinkos lankstumas priklauso nuo to, kuris darbo rinkos aspektas iškeliamas kaip svarbiausias, todėl toliau darbe kaip svarbiausias aspektas lankstumoje/nelankstumoje darbo rinkoje bus analizuojamas darbo užmokestis. Pettinger (2012) teigia, jog darbo užmokestis yra lankstus tada, kai reaguoja į pasiūlos ir paklausos pokyčius. Tuo tarpu Pawel (2015) teigia, kad darbo užmokesčio lankstumas ir yra būtent gebėjimas prisitaikyti, kai keičiasi rinkos sąlygos. Esant ekonomikos trūčiams, t. y. kai sunku pakeisti sutarties sąlygas, pakeisti darbo užmokesčio dydį, darbo užmokestis nėra lankstus. Tačiau jei yra papildoma darbo jėgos paklausa tai atitinkamai ir pačiam darbo užmokesčiui yra sukuriama galimybė prisitaikyti, t. y. reaguoti į rinkoje vykstančius pokyčius. Guriev, Speciale, Tuccio (2016) teigia, kad didesnis darbo užmokesčio lankstumas oficialioje rinkoje galėtų sulėtinti užimtumo mažėjimą.

Darbo užmokestis yra nustatomas daugiausia įmonės lygiu (išimtis yra minimali alga), todėl bendrą šalies vidutinio darbo užmokesčio lankstumą lemia darbo užmokesčio lankstumas mikroekonominiam (įmonės) lygmenyje. Darbo užmokesčio lankstumas įmonėje – tai darbo užmokesčio nustatymo politika įmonės viduje. Kiekvienoje įmonėje yra naudojamas palyginamųjų verčių apibūdinimo procesas, tam, kad būtų nustatytas darbų įvertinimas, t. y. tam, kad būtų nustatyta už kurį darbą įmonėje reikia mokėti daugiau, o už kurį mažiau. Anot keinsistų, darbo užmokestis įmonėje, kai yra nuosmukio metas, nėra mažinamas, kadangi tuo metu yra mažinami mažėjančios gamybos pardavimai ir mažinamos darbo vietos, atleidžiant darbuotojus. Taigi galima teigti, kad darbo užmokesčio lankstumas įmonėje nustatomas atsižvelgiant į profesinę kompetenciją, darbo jėgos kiekį ar valandinį atlygį, bet ne per darbo užmokesčio mažinimą (pvz., minimalus valandinis atlygis, kurio mažinti jau negalima). Dambrasukienė (2008) teigia, kad labai svarbu turėti sugebėjimą prisitaikyti prie naujai susidariusių darbo sąlygų darbo rinkoje. Chand (2016) teigia, kad darbo rinka subalansuoja darbo pasiūlą ir paklausą, todėl galimybė prisitaikyti

prie kintančių darbo sąlygų labai svarbi šiandieninėje visuomenėje. Norint prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų, reikia palaikyti gerus darbo santykius, todėl DeGobbi ir Nesporova (2005) darbo užmokesčio lankstumą ir apibrėžia kaip darbdavių ir darbuotojų gerų santykių palaikymą, užtikrinantį, kad darbo sąnaudos gali būti lengvai ir greitai pritaikytos pasiekti reikiamai darbo paklausai, bet tuo pačiu užtikrinant darbuotojų apsaugą. Jorgensenas (2015) akcentuodamas lankstumo svarbą pabrėžia, kad darbo santykiai turi būti dinamiški, lankstūs ir įtraukiantys žmogų į darbo rinką, kadangi žmogus turintis aukštesnę profesinę kompetenciją turės pirmenybę, mažinant darbo jėgą įmonėje, negu tas kuriam trūksta kvalifikacijos ar patirties atlikti jam priklausančius darbus. Taip pat jis teigia, kad kai situacija rinkoje pagerėja žmogui vėl atsiranda galimybė įsidarbinti įmonėje. Bredgaard ir Larsen (2007) teigia, kad darbo užmokesčio lankstumas – mastas, kuriuo darbdaviai gali didinti arba mažinti darbo užmokestį, dėl didėjančio ar mažėjančio pelno. Tai reiškia, kad įmonėje ar pačioje šalies ekonomikoje darbo užmokestis yra lankstus, t. y., kai nėra nuosmukio, yra gaunamas pelnas, tada darbuotojams darbo užmokestis yra keliamas, bet jei jaučiami sunkumai ar kitokios ekonomikos grėsmės darbo užmokesčiai atitinkami gali būti sumažinti. Darbo užmokesčio lankstumo šalininkai teigia, kad tai lemia mažesnę nedarbo lygį, nes darbdaviai gali sumažinti darbo užmokestį, o ne darbo vietų skaičių. Tačiau kritikai teigia, kad taip tarp darbuotojų yra sukliamas kur kas mažesnis finansinis saugumas.

Taigi siekiant įvertinti šalių darbo užmokesčio lankstumą taip pat būtina suprasti kas yra ne tik darbo užmokesčio lankstumas platesniu aspektu, bet taip pat ir kas yra darbo užmokesčio nelankstumas bei toks darbo užmokestis, kuris auga lėčiau nei pati ekonomika (angl. sticky wage). Darbo užmokesčio nelankstumas – tai darbo jėgos paklausos ir darbo jėgos pasiūlos pusiausvyros nebuvimas, kuris atsiranda dėl netinkamos darbo politikos. Keinsistai teigia, kad teisiniai ir instituciniai veiksniai lemia nelankstų darbo užmokestį. Atsiliekantis darbo užmokestis (angl. sticky wage) - tai darbo užmokestis, kuris auga lėčiau nei pati ekonomika. Investopedia (2016) teigia, kad šio darbo užmokesčio teorija apima ekonominę hipotezę, kad darbuotojų darbo užmokestis yra linkęs turėti lėtą atsaką į pokyčius ekonomikoje ar pačioje įmonėje. Remiantis šia teorija, kai nedarbo lygis auga, darbuotojų darbo užmokestis yra linkęs likti toks pats arba augti lėčiau. Haltom (2013) teigia, kad šio darbo užmokesčio forma gali sulėtinti ekonomikos atsigavimą nuo recesijos. Taip pat tai gali būti viena iš nedarbo priežasčių.

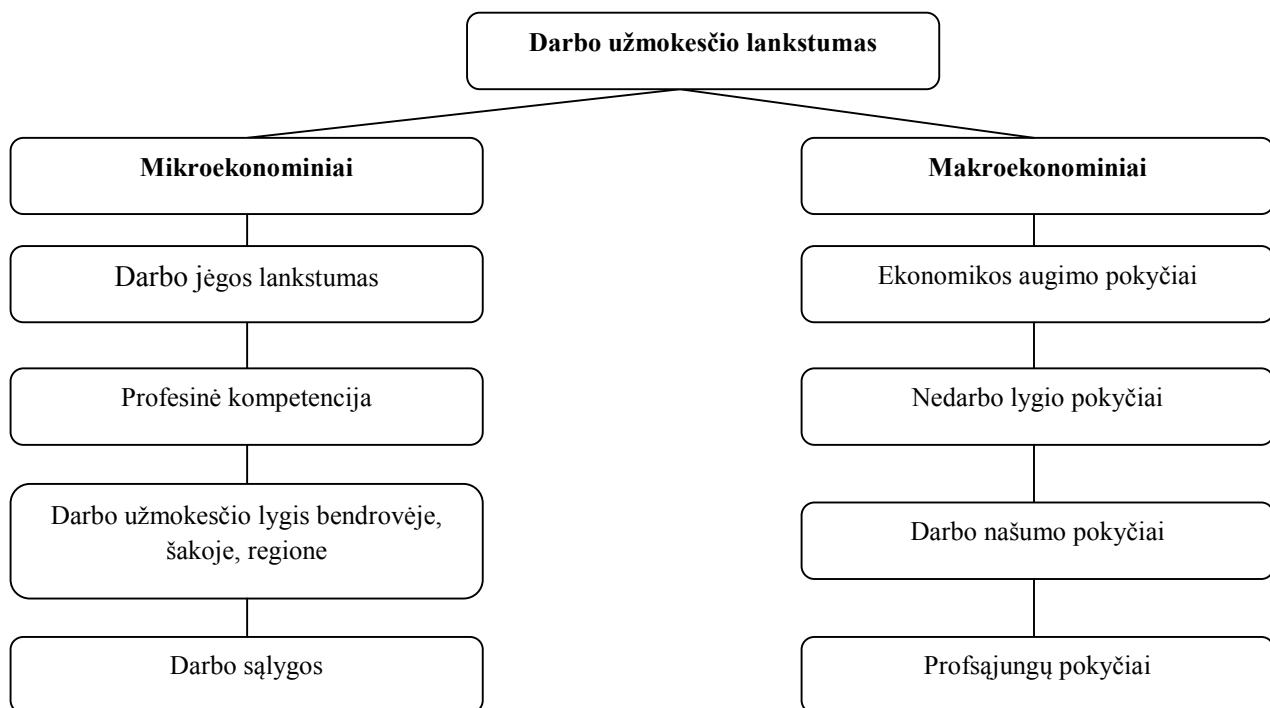
Taigi, galima teigti, kad yra du darbo užmokesčio lankstumą nusakantys požiūriai, t. y. darbo užmokesčio lankstumas ekonomikoje (makroekonominiu lygiu) bei darbo užmokesčio lankstumas įmonėje (mikroekonominiu lygiu). Darbo užmokesčio lankstumas makro lygiu gali būti nusakomas, kaip darbo užmokesčio pasikeitimas, reaguojant į pokyčius, t. y. prisitaikymas prie kintančių

rodiklių, esant skirtingoms ekonominėms sąlygoms, o mikroekonominiu lygiu – pačioje įmonėje vykstančių pokyčių įtaka darbo užmokesčio pokyčiams ir jų sugebėjimas reaguoti į aplinkybes.

1.2 Darbo užmokesčio lankstumą/nelankstumą lemiantys veiksniai

Kaip pagrindinis veiksnys matuojant darbo rinkos lankstumą yra darbo užmokestis, kadangi tai vienas iš pagrindinių pajamų šaltinių samdomiesiems darbuotojams, kuris nustato galimybes disponuoti savo pajamomis, t. y. daugiau taupyti ar daugiau leisti. Amendola, Gaffard, Saraceno (2014) teigia, kad Keinso DU lankstumo modelis yra nepakankamas, kad būtų panaikintas nedarbas. Taip yra todėl, kad užimtumas priklauso ne tik nuo to kas vyksta darbo rinkoje, kadangi tai yra sudėtingas procesas tarp kitų dalykų, pvz., produkcijos paklausos pokyčių. Taip pat jis nesukuria pusiausvyros po ekonomikos šoko. Kaip tik jis gali būti netgi žalingas, kadangi sukeliama procesai tolina ekonomiką vis toliau nuo pusiausvyros. Taigi, darbo užmokestis gali būti ir lankstus ir nelankstus.

Besivystančiose ir išsivysčiusiose šalyse yra matomi aiškūs darbo užmokesčių skirtumai, nepaisant to, kad šalys yra kaimyninės ar viena nuo kitos labai nutolusios. Tokiam darbo užmokesčio pasiskirstymui įtakos turi kiekvienos šalies esama ekonominė, socialinė, teisinė padėtis, t. y. tiek išoriniai, tiek ir vidiniai veiksniai, kurie sutapatunami su tiesiogiai darbo užmokesčio lankstumo dydį nusakančiais veiksniais. Darbo užmokesčio lankstumas matuojamas ekonominio pakilimo ir nuosmukio laikotarpiais, kadangi spręsti apie šalies esamą padėtį galima tik išanalizavus, kaip greitai DU prisitaiko prie kintančių darbo sąlygų bei jų lemiančių veiksnių. Visi veiksniai, vieni daugiau, kiti mažiau tarpusavyje yra glaudžiai susiję, taigi vienam pasikeitus, vienaip ar kitaip pasikeis ir kitas veiksnys. Daugelis autorių (Blanchard, Jaumotte, Loungani (2013), išskiria mikroekonominius ir makroekonominius veiksnius, lemiančius darbo užmokesčio lankstumą. Žr. 1.1. pav.



1.1.pav.Darbo užmokesčio lankstumą lemiantys veiksniai

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Beladi, H. (2009), Masso, J., Krillo, K. (2011), Glomb, T. ir Kammeyer – Mueller, J. (2004), Landmann, O. (2009), Vetlov, I. (2006), Wooden, M., Wilkins, R., McGuinness, S. (2007), Vasilescu, D., Aparaschivei, L. A., Cataniciu, N. (2011), Dickens, T. W., Katz, F., L. (2014) ir kt.

Remiantis sudaryta schema, galima teigti, kad tiek mikro, tiek makro veiksniai lemia darbo užmokesčio lankstumą bei tuo pačiu metu vienas kitą. Pirmasis mikroekonominis veiksnys lemiantis darbo užmokesčio lankstumą yra **darbo jėgos lankstumas**. Vetlov ir Virbickas (2006) teigia, kad ten kur darbo jėga yra mobili ji gali persikelti į tokias vietas, kur darbo užmokestis gali būti mokamas kur kas didesnis arba ten kur yra daugiau laisvų darbo vietų. Taigi darbo užmokestis yra kur kas lankstesnis ten, kur jis nevaržomai gali prisitaikyti prie rinkos sąlygų tiek nuosmukio, tiek pakilimo laikotarpiu. Antrasis, kaip darbo užmokesčio lankstumą lemiantis veiksnys tai - **profesinė kompetencija**. Ginevičius, Ginevičienė (2009) teigia, kad nuolat besikeičiančioje aplinkoje, taip pat versle visada bus pasirenkamas tas darbuotojas, kuris yra lankstesnis savo darbo atžvilgiu ir kurio dėka galima pasiekti geresnių rezultatų rinkoje, sukurti didesnę pelną, kas leistų didinti darbo užmokestį. Tai rodo, kad pagal esamą šalies būklę pvz., per ekonominę šoką įmonės vengia mažinti atlyginimus aukštos kvalifikacijos darbuotojams, bijodamos juos prarasti, todėl jų darbo užmokestis yra mažiau lankstus, esant ekonominiam šokui. Beladi (2009), Masso, Krillo (2011), Williams, Loy, Berdahl (2013) taip pat patvirtina Ginevičiaus ir Ginevičienės teiginį, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojas yra vertinamas kur kas labiau, nes tokius darbuotojus sunku pakeisti kitais, o taip pat jiems mokamas didesnis DU, o tai rodo DU nelankstumo galimybes.

Vetlov (2006) teigia, kad taip pat vienas iš veiksnių lemiančių darbo užmokesčio lankstumą yra ir pats **darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje ar regione**. Jei vienoje bendrovėje darbo užmokestis pakilimo metu nesikeičia, kai kitose didėja, kitiems veiksniams pasikeitus, negalima teigti, kad toje įmonėje darbo užmokestis nėra lankstus. Gali būti, kad jis yra kur kas lankstesnis nei tose įmonėse, kur padidėjo. Tai priklauso nuo esamos ir buvusios padėties įmonės viduje ar regione (gali būt taip, kad įmonė neuždirbo jokio pelno, o darbo užmokestis į tai atitinkamai sureagavo, t. y. nepasikeitė). Tačiau šis autorius teigia, kad ne visada yra gaunami duomenys, kad tai būtų įvertinta, t. y. ne visada pavyksta įvertinti, koks yra darbo užmokesčio sąryšis su nedarbo lygio pokyčiais pakilimo ar nuosmukio metu, kuris leidžia įvertinti darbo užmokesčio lankstumą ir jį palyginti su kitomis šalimis. Ketvirtasis veiksnys, lemiantis darbo užmokesčio lankstumą tai - **darbo rinkos sąlygos**. Prie darbo rinkos sąlygų yra priskiriama ir gyvenimo lygis, kadangi darbo sąlygos iš esmės ir nulemia kiekvieno žmogaus gyvenimo lygį. Tokie autoriai, kaip Glomb ir Kammeyer – Mueller (2004), Hubler (2009) bei Landmann (2009) teigia, kad darbo rinkos sąlygos taip pat lemia darbo užmokesčio lankstumą. Anot minėtų autorių svarbu, kaip įmonėse greitai vyksta darbo sutarčių peržiūrėjimas, darbo užmokesčio keitimas, kai rinkoje vyksta ekonominiai pokyčiai. Vetlov (2006) teigia, kad visa tai gali labai daug kainuoti. To rezultatas bus efektyvus darbo mažėjimas bei mažėjantis darbo užmokesčio lankstumas.

Norint įvardinti, kaip keičiasi šalies ekonominė padėtis į gerąją ar į blogąją pusę, o gal yra juntamas nežymus pokytis, reikia visus susijusius rodiklius kuo išsamiau išanalizuoti. Ekonominiai rodikliai turi didelę įtaką vertinant šalių darbo užmokesčio lankstumą. Tik išanalizavus plačiau, kokie veiksniai gali daryti poveikį darbo užmokesčio lankstumui, bus galima teigti, į kokio veiksnio ar kokių veiksnių poveikį darbo užmokestis reaguoja jautriausiai nagrinėjamais laikotarpiais, t. y. kai ekonomikoje juntamas šokas. Labai svarbu atkreipti dėmesį į gyventojų pajamų nelygybę, rodančią, kaip gyvenimo lygis yra pasiekiamas visiems šalies gyventojams. Autoriai teigia, kad gyvenimo lygis kiekybiškai apibūdinamas tokiais ekonominiais rodikliais, kaip BVP, tenkantis vienam gyventojui, gyventojų pajamos ir vartojimo išlaidos bei jų pasiskirstymo netolygumas, todėl tolimesnėje analizėje daugiau dėmesio bus skiriama makroekonominiams veiksniams, kurie lemia darbo užmokesčio lankstumą. Remiantis pateikta 1.1 schema galima išskirti taip pat ir makroekonominius veiksnius, kurių atžvilgiu (t. y. vertinant, pagal jų pokyčius nagrinėjamu laikotarpiu) darbo užmokestis yra lankstus arba ne. Gali būti ir tokia situacija, kad tų pačių veiksnių atžvilgiu darbo užmokesčio lankstumas yra nevienodas, pavyzdžiui kai nedarbas mažėja, darbo užmokestis didėja sparčiau, negu tada kai darbo užmokestis mažėja, o nedarbas didėja. Taip pat gali susidaryti ir tokia situacija, kai mažėjant BVP, darbo užmokestis nemažėja arba mažėjimas neatitinka BVP pokyčių. Vienas iš pagrindinių aspektų vertinant darbo užmokesčio lankstumą šalyse yra **ekonomikos augimas**. Ekonomikos augimas parodo, kaip auga gamybos apimtys,

vertinant pagal BVP rodiklio pokyčius. Didėjant BVP, didėja ir darbo užmokestis, o mažėjant BVP, mažėja ir darbo užmokestis, o tai rodo, kad darbo užmokestis yra lankstus, nes jis reaguoja į pasikeitusias sąlygas. Remiantis įvairių šalių statistika, galima teigti, kad didėjant bendrajam vidaus produktui, didėja ir realus darbo užmokestis. Kaip teigia Sabia (2015) didėjantis minimalus darbo užmokestis nuosmukio laikotarpiu yra vienas iš ekonomikos augimo/atsigavimo variklių, kuris padeda žemesnės kvalifikacijos asmenims. Autorius teigia, kad didėjantis minimalus darbo užmokestis pritraukia žemos kvalifikacijos darbuotojus, nes jie stengiasi išsaugoti turimas ir užpildo laisvas darbo vietas. Tokie darbuotojai didina sukuriamą vertę, t. y. sukuriamas didesnis BVP. LR vyriausybė (2016) teigia, kad BVP augimui įtakos turi darbo užmokesčio pajamos ir vartojimo išlaidos. Autoriai teigia, kad vidutiniu laikotarpiu augant darbo užmokesčiui gyventojų pajamos taip pat auga. Išaugusios pajamos yra skiriamos įvairioms prekėms ir paslaugoms įsigyti, tačiau tik tuomet jei nedidės infliacija. Auganti infliacija sumažintų darbo užmokesčio augimą ir vartojimą. Lietuvos bankas (2016) teigia, kad darbo užmokestis kyla ne tik dėl didinamo minimaliojo mėnesinio darbo užmokesčio, bet ir dėl darbuotojams palankios padėties darbo rinkoje. Butkevičius (2016) teigia, kad darbo užmokestis bei jo lankstumas vis tiek bus didesnis išsivysčiusiose šalyse, net jeigu ir darbuotojų užimamos pareigos bus paprastesnės. Autoriai teigia, kad jei nebus pakankamai kvalifikuotos darbo jėgos bus jaučiamas jos trūkumas. Taip pat autoriai teigia, kad jautriausiai į darbo užmokesčio pokyčius reaguoja personalo darbuotojai paslaugų sektoriuje (gaunantys minimalų darbo užmokesčių), nes jie sudaro didžiausią gamybos išlaidų dalį. Tai lemia didesnę darbo užmokesčio kilimą už darbo našumą, o tai didina vienetines darbo sąnaudas (lankstus darbo užmokestis iki tam tikros ribos). Balvočiūtė (2016) teigia, kad ekonomikos augimas yra skatinamas darbo užmokesčio didėjimo uždaresnėse šalyse, kuriose sukuriamas BVP yra apie 90 % visos ES paklausos ir sukuriamo BVP.

BVP kitimo tempas yra vienas svarbiausių makroekonominių rodiklių, atspindinčių šalies ekonomikos augimą arba smukimą per laikotarpį, ir vienas pagrindinių veiksnių, darančių įtaką **nedarbo lygiui**. Darbo užmokesčio lankstumas yra reakcija į nedarbo lygio pokyčius. Nedarbo lygis šalyje labai priklauso nuo bendrosios paklausos pokyčių. Mažėjanti įmonės produkcijos paklausa lemia gamybos sumažėjimą ir sąlygoja mažesnę darbuotojų skaičiaus poreikį. Taigi bendrosios paklausos sumažėjimas skatina ekonomikos sulėtėjimą, sudarydamas prielaidas nedarbo lygiui didėti, kuris darbo užmokesčių daro nelanksčiu. Hagen ir Traistaru (2005) teigia, kad nedarbo kaita yra svarbus darbo užmokesčio lankstumo kitimo veiksnys. Remdamiesi klasikinės ekonomikos teorija Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas (2007) teigia, kad svyravimai ūkyje kyla dėl laikino disbalanso darbo rinkoje - darbo užmokesčio lygis pakyla per aukštai ir darbo jėgos pasiūla dėl to ima viršyti paklausą, plečiasi nedarbas. Nedarbas lemia darbo užmokesčio mažėjimą, darbo jėgos paklausa padidėja, gamyba vėl ima augti ir grįžta pusiausvyra. Taigi galima teigti, kad darbo

užmokesčio lankstumas garantuoja pastovų, tik trumpam pertraukiamą visišką užimtumą. Vetlov ir Virbickas (2006) teigia, kad nedarbo lygis rodo įtampą darbo rinkoje, t. y. kuo didesnis nedarbo lygis, tuo mažesnis spaudimas didinti darbo užmokestį. Tai rodo, kad kuo mažesnis nedarbo lygio pokytis, tuo darbo užmokesčio pokytis bus taip pat mažesnis, vadinasi darbo užmokestis bus lankstus, kadangi jis atitinkamai reaguoja į vykstančius pokyčius. Amendola, Gaffard, Saraceno (2014) teigia, kad užimtumas priklauso ne tik nuo to kas vyksta darbo rinkoje, bet ir nuo kitų dalykų (pvz., produkcijos paklausos pokyčių). Tai reiškia, kad kol nedarbo lygis keičiasi nežymiai, tai gali neturėti jokios įtakos darbo užmokesčio pokyčiams, o tik pasiekus tam tikrą nedarbo lygį, darbo užmokestis pradės atitinkamai reaguoti. Taigi galima teigti, kad pasireiškia vėluojantis poveikis. Taip pat nustatyta, kad ten kur yra mažesnis DU pokytis, pats nedarbo lygis taip pat mažesnis. Darbo užmokesčio elastingumas nedarbo lygiui yra žemesnis, jei nedarbo lygis yra aukštesnis, o tai reiškia mažesnę darbo užmokesčio lankstumo laipsnį. Taigi darbo užmokestis lanksčiau reaguoja į nedarbo pokyčius ekonominės gerovės ar griežtos darbo rinkos valstybėse.

Trečiasis veiksnys - **darbo našumas**. Darbo našumas, kaip ir nedarbo lygis ar ekonomikos augimas, yra neatsiejamas nuo darbo užmokesčio lankstumo. Norint įvertinti, kokia situacija yra kiekvienoje šalyje, reikia išsiaiškinti darbo užmokesčio ir darbo našumo pokyčių tarpusavio ryšius. Didėjantis darbo našumas skatina ne tik ekonomikos augimą, bet ir didesnę darbo užmokesčio augimą, kadangi esant pakilimo laikotarpiu našiau dirbantys darbuotojai pagamins daugiau produkcijos, atitinkamai darbo užmokestis taip pat didės iki tam tikros ribos. Remiantis ekonomikos teorija Lietuvos bankas (2016) teigia, kad darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbo našumo. Jei įmonė uždirba didelį pelną, tai vadinasi darbo užmokestis atitinka ribinį darbo našumą. Tačiau išnykus šiai sąlygai ir jei darbo užmokestis bus nelankstus, tai įmonė keis darbuotojų skaičių, tol kol mokamas darbo užmokestis atitiks darbo našumą, o pelnas vėl bus maksimalus ir priešingai jei darbo užmokestis bus lankstus – jis atitinkamai sureaguos į darbo našumo pokyčius, nekeičiant darbuotojų skaičiaus. Anot Keinsio, darbo užmokestis neturėtų kilti daugiau nei kyla darbo našumas visoje ekonomikoje, kadangi pasiekus tam tikrą DU kilimo ribą, darbo užmokestis taps nelanksčiu. Tamašauskienė, Stankaitytė (2013) teigia, kad tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo pokyčių turi būti tiesioginis ryšys: daugiau uždirbantys darbuotojai nenori prarasti darbo vietos, todėl dirba produktyviau. Taip pat autorės teigia, kad didesnis darbo užmokestis padidina darbo jėgos sąnaudas. Ryšys tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo pokyčių yra labai svarbus, nes nuo to priklauso pajamų pasiskirstymas. Jei darbo užmokestis auga sparčiau nei darbo našumas darbo jėga gauna didžiąją dalį nacionalinių pajamų, todėl paskatos investuoti į kapitalą sumažėja, todėl ilgainiui mažėja ir darbo užmokestis ir darbo našumas, o tai rodo, kad DU yra lankstus (jei mažėja atitinkamomis proporcijomis). Meager ir Speckesser (2011) teigia, kad po recesijos 1990-ųjų

pradžioje darbo užmokesčio augimas viršijo našumo augimą (JAV, Danijoje, Švedijoje, Čekijos ir Slovakijos Respublikose), o tai rodo darbo užmokesčio lankstumą.

Ketvirtasis veiksnys - **profsajungų pokyčiai**. Šalyse, kuriose yra įkurtos profsajungos, galima tikėtis lankstesnio darbo užmokesčio, nei tose šalyse, kuriose jų nėra. Darbo užmokestis sudaro didelę dalį įmonių kaštuose (ypač išsivysčiusiose valstybėse). Profesinių sąjungų plėtimasis lemia lankstesnį darbo užmokestį, kadangi darbo užmokesčių nustatymas yra įtakojamas profsajungų, kurios veikia ne tik atskirų įmonių, pramonės šakų, bet ir nacionaliniuose lygmenyse. Dabartiniu metu, kai darbo užmokestis nustatomas iš anksto, bet kokį jo pokytį galima vertinti kaip tam tikrą pasiūlos „šoko“ elementą. Profsajungos visada stengiasi, kad atlyginimai kiltų visiems darbuotojams. Nausėda (2014) teigia, kad tose šalyse, kuriose profsajungų įtaka yra silpna darbdaviai gali laisviau stabdyti darbo užmokesčio didinimą, todėl tai mažina darbo užmokesčio lankstumą. Onaran ir Guschanski (2015) teigia, kad pereinant nuo nuosmukio į atsigavimo laikotarpį, kaip tvirtas pagrindas yra profesinių sąjungų ekonominės politikos formavimas, t. y. darbo užmokesčio kėlimas įvairių specialybių darbuotojams, ne tik aukštos kvalifikacijos darbuotojams, o tai rodo, kad darbo užmokestis yra lankstus.

Darbo užmokesčio augimą didina darbo jėgos didėjimas, mažėjantis nedarbo lygis, didėjantis minimalus darbo užmokestis, tačiau tai nereiškia, kad darbo užmokestis yra lankstus. Per didelis darbo užmokestis esant ekonominiam nuosmukiui – tai darbo užmokesčio nelankstumas. Nelankstų darbo užmokestį lemia: minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas, profsajungos, bedarbiams skiriamos pašalpos ar darbo užmokesčio, kurios skatina efektyvų darbą sistemų įvedimas ar noras išlaikyti aukštos kompetencijos darbuotojus. Pettinger (2012) teigia, kad ekonominis nuosmukis pasireiškia, tada kai sumažėja BVP. Paprastai darbo užmokestis yra priklausomas nuo recesijos. Recesijai būdingas aukštas nedarbo lygis, mažėjančios vidutinės pajamos, didesnė nelygybė ir didesnis vyriausybės skolinimasis. Recesijos poveikis priklauso nuo to, kiek jis trunka ir kokio sunkumo jis yra. Gali būti ir ne tik tokia situacija, kai didėjant BVP, didėja ir darbo užmokestis, o mažėjant BVP, mažėja ir darbo užmokestis, bet mažėjant BVP, darbo užmokestis nemažėja arba mažėjimas neatitinka BVP smukimo. Tai rodo, kad darbo užmokestis yra nelankstus. Nystrom (2014) teigia, kad BVP nuosmukiai išsivysčiusioms ekonomikos šalims yra mažesni negu naujų rinkų ekonomikos šalims, kadangi naujų rinkų ekonomikos šalys yra silpnesnės ekonomikos. Kuo yra gilesnis BVP nuosmukis, tuo darbo užmokestis yra nelankstesnis. Nausėda (2016) teigia, kad didesnis darbo užmokesčio smukimas negu BVP yra lemiamas nekvalifikuotų bei mažai uždirbančių darbuotojų atleidimo. Tačiau tada nedarbo lygis pakyla aukščiau už darbo užmokestį. Darbo užmokestis krenta, nes verslas stengiasi išsaugoti savo pelną atleidžiant darbuotojus ir tokiu būdu mažinant išlaidas, kadangi dėl darbo sutarčių, baimės prarasti produktyvumą įmonėms dažnai sunku sumažinti darbuotojo darbo užmokestį. Dėl šios priežasties, įmonės atleidžia darbuotojus,

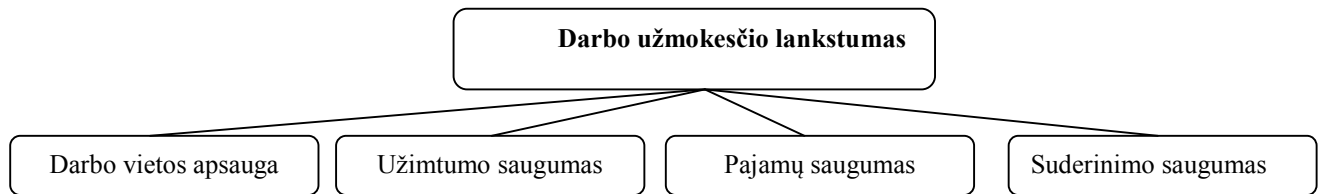
tikėdamiesi, kad bus patirti mažesni nuostoliai. Pettinger (2012) teigia, kad galimas netgi įmonių bankrutavimas, kas reikštų visų darbuotojų darbo netikimą. Siekdamos to išvengti įmonės stengiasi sumažinti išlaidas, atleidžia naujai įdarbintus darbuotojus. Nedarbo lygio padidėjimas labiausiai jaučiamas tarp jaunų žmonių, kadangi įmonės nenori patirti papildomų išlaidų juos apmokant/keliant jų kvalifikacijos laipsnį. Čekanavičius, Kasnauskienė (2009) teigia, kad problema iškyta tada, kai darbo užmokesčio augimas tampa spartesniu už darbo našumą. Taip pat autoriai teigia, kad darbo našumo didėjimas pasireiškia ilguoju periodu tada, kai darbo užmokestis gerokai didėja. Tada darbo jėga tampa palyginti brangi gamybos veiksmu, o darbdaviai ieško darbo jėgą pakeičiančių technologijų, todėl reikia aukštesnės kvalifikacijos žmonių, kuriems mokami didesni darbo užmokesčiai, o tai rodo darbo užmokesčio nelankstumą, kadangi per ekonominę šoką įmonės vengia mažinti atlyginimą aukštos kvalifikacijos darbuotojams, nes bijo juos prarasti, todėl jų darbo užmokestis yra mažiau lankstus įvykus ekonominiam šokui. Jeigu susidarys tokia situacija, kai darbo užmokestis bus mažesnis nei darbo našumas įmonės turėtų samdyti daugiau darbuotojų, kadangi tai padidintų darbo jėgą ir kartu turėtų būti didinamas darbo užmokestis, tada mažėjančios ribinės pajamos mažintų darbo našumą ir darbo užmokestis būtų vėl lankstus. Mačiulis (2016) teigia, kad jei darbo užmokestis auga sparčiau, nei darbo našumas įmonės praranda konkurencingumą bei eksporto rinkas. Ekonomistas teigia, kad 2005-2008 m. laikotarpiu darbo užmokestis augo apie du kartus daugiau nei, kad didėjo darbo našumas ir tai lėmė dar gilesnę 2009 m. krizę. Šis neatitikimas tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo pokyčių rodo darbo užmokesčio nelankstumą. Jei darbo našumas ir darbo užmokestis didės panašiu tempu, darbo užmokestis bus lankstus. Esant ekonominiam nuosmukiui gali būti nustatomas mažesnis darbo užmokestis, jei yra nepakankamas užimtumas, kai darbuotojai dirba ne pilną darbo dieną ar iš vis yra tik laikinieji darbuotojai. Felbermayrio (2015) teigia, kad darbo užmokestis yra nelankstus, kai nedarbo lygis yra didelis, o pats darbo užmokestis į tai nereaguoja arba reaguoja labai nežymiai. Viena iš priežasčių lemiančių nedarbo lygio didėjimą yra nedarbo išmokos. Lėtėjant ekonomikai darbo užmokestis auga lėčiau, todėl mažėja ir vartojimas, todėl dėl infliacijos yra nustatomas labai mažas darbo užmokesčio augimo lygis. Tai reiškia, kad nelankstus darbo užmokestis sukelia nedarbą. Darbo užmokestis didėja sparčiau nei darbo užmokestis mažėja, kai nedarbas didėja, kadangi veikia darbuotojų derybinė galia. Darbuotojų derybinė galia lemia spartesnį darbo užmokesčio augimą, kadangi naujų darbuotojų poreikis yra gana didelis, o pasiūla – maža, kadangi daug jaunų žmonių, gerų specialistų emigruoja į kitas šalis. Dar viena nelankstumo priežastis yra profsajungų įtaka. Sherk (2009) teigia, kad profesinės sąjungos yra naudingos, bet kartu ir žalingos šalių ekonomikai, kadangi esant ekonomikos nuosmukiui profsajungos mažina darbo užmokesčio lankstumą. Jos stengiasi, kad darbo užmokestis nebūtų mažinamas nors ir ekonomika yra prastoje padėtyje. Darbo užmokesčio lygis yra nustatomas darbo sutartyse, tačiau labai priklausomas nuo

darbuotojų ir profsajungų aktyvumo bei įvairių įstatymų. Taip pat darbo užmokesčio pokyčius lemia ankstesnio laikotarpio darbo užmokesčio kilimo tempai, praėjusiojo ir būsimojo laikotarpio infliacijos tempai. Esant ekonominiam nuosmukiui darbo užmokestį nelankstesniu daro pasirašytos darbo sutartys, kadangi jų negalima greitai pakeisti, kadangi tiek darbuotojas tiek darbdavys turi sutikti su keičiamomis sąlygomis. Tai gali užimti daug laiko, o nesusitarus darbuotojai gali būti atleidžiami.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo užmokesčio lankstumas yra darbo užmokesčio pokyčiai, reaguojant į pasikeitusias rinkos sąlygas. Pasikeitusios rinkos sąlygos tai - makroekonominių veiksnių (nedarbo lygio, ekonomikos augimo, profsajungų tankumo bei darbo našumo) pokyčiai. Vienose šalyse jie turi stipresnį poveikį, kitose mažesnį. Skirtingas poveikis gali atsirasti dėl nevienodo šalies išsivystymo lygio, demografinių veiksnių, regioninių skirtumų ar dėl pačios darbo rinkos. Kadangi darbo užmokesčio lankstumas yra reakcija į nedarbo lygio, darbo našumo, profesinių sąjungų ar BVP pokyčius, tai kol šie rodikliai keičiasi nežymiai, tai gali neturėti jokios įtakos darbo užmokesčiui, o poveikis atsiras tik pasiekus tam tikrą lygį, kai į šiuos pokyčius pradės reaguoti darbo užmokestis. Todėl vienoje šalyse toks poveikis gali pasireikšti iš karto ir būti kur kas stipresnis, o kitose šalyse pasireikšti tik po tam tikro laiko. Taigi gavus stiprų ryšį tarp darbo užmokesčio ir makroekonominių veiksnių, negalima teigti, kad darbo užmokestis jau yra lankstus, nes reikia ištirti, koks yra poveikis per įvairias ekonominio ciklo fazes.

1.3 Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema

Taigi būtų tikslinga išskirti ne tik kas yra darbo užmokesčio lankstumas, bet taip pat ir kas yra darbo užmokesčio saugumas, kadangi visoje ES galioja darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema (angl. flexicurity). Kaip teigiama Lisabonos strategijoje, norint Europai prisitaikyti prie nuolat vykstančių pokyčių rinkoje reikia sukurti dar daugiau naujų ir gerų darbo vietų, didinti integraciją, tobulinti įgūdžius bei mažinti pavojų darbe. Wiltthagenas (1998), Trosas (2004) ir Lieshoutas (2003) darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemoje išskiria dvi pagrindines socialinio saugumo formas, atsižvelgiant į atskiras darbo rinkos lankstumo situacijas, t. y. darbo vietos saugumą bei užimtumo saugumą. Darbo vietos saugumas apima pačios darbo vietos išsaugojimą, o užimtumo saugumas – išlikimą darbo rinkoje. Tangianas (2006) rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemoje išskiria dar ir pajamų saugumą bei kombinuotą apsaugą. Autorius pajamų saugumą aiškina, remdamasis mokamu minimaliu darbo užmokesčiu, apsirūpinimu senatvėje, o kombinuotą apsaugą aiškino, kaip galimybę derinti darbą ir šeimą, lanksčias darbo sąlygas ir pan. Wiltthagenas (1998) ir Trosas (2004) lankstumą ir saugumą derino darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo matricoje. Remiantis šia matrica galima apibūdinti darbo užmokesčio lankstumą ir saugumą. Žr. 1.2 pav.



1.2.pav. Darbo užmokesčio lankstumas

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Wilthagen, T. (1998), Tros, F. (2004)

Remiantis pateikta schema, galima teigti, kad darbo užmokesčio lankstumas apima lankstų darbo organizavimą, tačiau tik tuomet kai jis yra derinamas su saugumu. Saugumas apima svarbiausius darbo rinkos elementus, t. y. pačią darbo vietą, užimtumą, pajamų saugumą bei suderinamumo saugumą. Darbo vietos apsauga yra aiškinama, kaip lokalinis darbo užmokesčio reguliavimas bei socialinių draudimo įmokų sumažinimas. Kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nuostatuose lokalinis darbo užmokesčio reguliavimas yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei valstybinis reguliavimas, kadangi kolektyvinės darbo sutartys yra dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus atskirose šakose bei įmonėse. Tai leidžia sutartyse siekti geresnių darbo apmokėjimo sąlygų, nei numato įstatymai. Socialinių draudimo įmokų sumažinimas padeda tada, kai darbo užmokestis auga lėtai, nes tada mažos soc. draudimo įmokos kompensuoja lėtai augantį DU. Kitas darbo užmokesčio lankstumo saugumo komponentas yra užimtumo saugumas. Užimtumo saugumas apima pokyčius socialinės apsaugos išmokose, įdarbinimą subsidijuojant, taip pat darbo naudą. Visa tai galima apibūdinti, kaip stengimąsi išsaugoti darbo vietą. Anot Lietuvos darbo biržos (2016) subsidijuojant įdarbinimą siekiama padėti bedarbiams ar perspėtiems darbuotojams, kurie bus atleisti iš darbo, mokant darbdaviams subsidijas darbo užmokesčiui. Dar viena saugumo forma -pajamų saugumas. Šis saugumas apibūdinamas, kaip kolektyviniai susitarimai dėl darbo užmokesčio. Ir paskutinioji išskiriama saugumo forma, tai suderinimo saugumas, t. y. savanoriškas darbo laiko organizavimas.

Apibendrinant galima teigti, kad norint, jog sklandžiai funkcionuotų darbo rinkos politika, kad būtų užtikrinta lankstumo ir užimtumo garantija reikia, kad visos ES šalys, kuriose ši sistema (darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo) yra įdiegta jos laikytųsi. Tik laikantis šios sistemos reikalavimų žmogus galės laisvai keisti darbą, kelti kvalifikaciją ir siekti geresnių rezultatų darbe. Viso to pasekmė bus mažesnis nedarbo lygis, didesnis darbo našumas, taip pat susidarys palankesnės sąlygos didinti darbo užmokestį.

1.4 Darbo užmokesčio lankstumo mokslinių tyrimų rezultatų apibendrinimas

Yra atlikta nemažai tyrimų, kuriuose mokslininkai analizuoja darbo rinkos lankstumą, tačiau pagrindiniu aspektu pasirenkant darbo užmokestį. Dažniausiai yra analizuojamas darbo užmokesčio lankstumas vienoje konkrečioje šalyje, bet ne visų šalių atžvilgiu. Remiantis įvairias moksliniais straipsniais sudaryta lentelė, kurioje apibendrinti tyrimų rezultatai (žr. 1.2 lentelę).

1.2 lentelė

Darbo užmokesčio lankstumo vertinimas

Autorius, metai	Veiksniai	Rezultatai
Calistri, A. D., ir Galbraith, J. K., 2001 Schweitzer, M. E., 2007 Monastiriotis, V., 2009 Vetlov I., Virbickas E., 2006	Nedarbo lygis	Atviroje ekonomikoje darbo užmokesčio lankstumui įtakos turi vidaus ir išorės sukrėtimai. Nustatyta, kad šalyse, kuriose yra aukštas darbo užmokestis, nedarbo lygis yra žemas.
Pessoa, P. J., Reenen, V. Jh., 2013 Vergeer, R., Kleinknecht, A., 2007	BVP	DU lankstumas mažėja, jei mažėja BVP. Esant žemam BVP lygiui ir santykinai mažai darbuotojams tenkančiai BVP daliai, automatiškai yra numatomos tam tikros problemos darbo rinkoje, viena iš jų darbo užmokesčio lankstumo mažėjimas arba nelankstumas.
Vergeer, R., Kleinknecht, A., 2007 Peeters, M., ir Reijer, A. D., 2011	Darbo našumas	Nustatyta, kad tiek darbo našumas didina darbo užmokestį, tiek darbo užmokesčio augimas didina darbo našumą, nes veikia atgalinis ryšys. Didesnis darbo užmokesčio kilimas už darbo našumo kilimą, didina DU lankstumą.
Pollan, W., 2008 Blanchlower, D., Bryson, A., 2010 Todate, M., 2010	Profesijų sąjungos	Profesijų sąjungos turi didelę įtaką darbo užmokesčiui, kadangi jos priklauso nuo ekonomikos laikotarpio. Vyraujant nuosmukio laikotarpiui, profesinės sąjungos prieštarauja, kad būtų mažinamas darbo užmokestis.

Autoriai akcentuoja įvairius veiksnius lemiančius DU lankstumą, vieni išskiria nedarbo lygį (Calistri, Galbraith, Schweitzer, Monastiriotis, Vetlov ir Virbickas), kiti BVP (Pessoa, Reenen, Vergeer, Kleinknecht), o kiti darbo našumą (Vergeer, Kleinknecht, Peeters ir Reijer). Vetlov ir Virbickas (2006) analizavo Lietuvos darbo rinkos lankstumą, vertinant darbo užmokesčio ir nedarbo reakciją į ekonominę šoką, institucinę darbo rinkos aplinką, darbo jėgos funkcinį lankstumą ir geografinį judrumą. Savo darbe autoriai pagrindiniu elementu pasirinko darbo užmokestį, nes tai

vienas iš pagrindinių svarbiausių darbo rinkos sąlygų aspektų. Gauti rezultatai parodė, kad įtampa darbo rinkoje yra reikšminga, kai norima nustatyti darbo užmokestį ilguoju laikotarpiu. Taip pat nustatyta, kad realusis darbo užmokestis yra atkuriamas labai greitai, kai jis nukrypsta nuo pusiausvyros. Taigi autoriai teigia, kad Lietuvos darbo rinka yra gana lanksti, nes darbo užmokestis bei liberali institucinė darbo rinkos aplinka yra lankstūs taip pat. Pischke (2016) taip pat analizavo darbo užmokesčio lankstumą, kaip pagrindinius veiksnius naudojant nedarbo lygį, dirbtų valandų skaičių. Taip pat Schweitzer (2007) analizavo D. Britanijos darbo užmokesčio lankstumą, tačiau 1975 – 2000 m. laikotarpiu. Abu autoriai teigia, kad darbo užmokesčio pokyčiai turi sąryšį su nedarbo lygio pokyčiais. Schweitzer (2007) teigia, kad tarp darbo užmokesčio ir nedarbo lygio santykiai pasikeitė, darbo užmokesčio reakcija į nedarbo pokyčius sumažėjo būtent tuo nagrinėjamu laikotarpiu. Skirtingai nuo kitų išvadų, šie rezultatai rodo, kad darbo užmokestis tapo mažiau lankstus. Monastiriotis (2009) teigia, kad darbo užmokesčio lankstumas yra susijęs su žemesniu nedarbo lygiu su žemesne darbo rinka (t. y. mažesnė darbo jėgos kaina ir vertė, žemesnės kvalifikacijos darbuotojai), kur nedarbo lygis yra jau gana mažas, o tai rodo didesnę darbo užmokesčio lankstumą.

Kiti mokslininkai analizavo, kokią įtaką darbo užmokesčio lankstumui turi BVP. Vergeer ir Kleinknecht (2007) nustatė, kad mažėjant BVP, darbo užmokesčio lankstumas taip pat mažėja. Pessoa, Reenen (2013) analizavo Anglijos darbo užmokesčio lankstumą. Autoriai savo darbe nagrinėjo, kaip per pastaruosius metus keitėsi darbo užmokesčio lankstumas. Nustatyta, kad BVP vienam gyventojui nukrito per penkerius metus po 2008 m. (2008 m. lyginant su 2009, 2010, 2011, 2012 ir 2013 m.). Autoriai nustatė, kad mažesnę BVP vienam gyventojui lėmė kainų pokyčiai, nes realusis darbo užmokestis smarkiai sumažėjo. Autoriai teigia, kad ankstesniais metais per nuosmukio laikotarpius realusis darbo užmokestis nemažėjo, dėl profsajungų veiklos ir gerovės, o darbo užmokestis tapo jautresniu neigiamiems paklausos šokams (sukrėtimams). Neigiamą paklausos šoką gali sukelti nelankstus darbo užmokestis trumpuoju laikotarpiu. Toks darbo užmokesčio jautrumas yra reikalingas, nes taip yra mažinama ilgalaikio nedarbo didėjimo rizika. Taip pat kiti mokslininkai analizavo, kokią įtaką darbo užmokesčio pokyčiams turi darbo našumas. Vergeer, Kleinknecht (2007), Peeters ir Reijer (2011) teigia, kad darbo našumas tiesiogiai veikia darbo užmokestį (jo pokyčius) esant tiek pakilimo, tiek nuosmukio laikotarpiams. Čekanavičius, Kasnauskienė (2009) savo tyrime nustatė, kad 2006 – 2008 metų laikotarpiu darbo našumas augo apie 4 proc. punktus lėčiau nei vidutinis šalies bruto darbo užmokestis.

Apibendrinant mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad darbo užmokesčio lankstumą yra svarbu analizuoti, tam, kad būtų galima nustatyti ar yra pasikartojančių tendencijų, kaip įvairių veiksnių pokyčiai daro įtaką nagrinėjam objektui, esant skirtingoms ekonomikos ciklo fazėms, t. y. atlikti analizę nuo tada, kai Europos Sąjungą sudarė 28 šalys iki šių dienų ir vėlesniais metais,

praėjus tam tikram laikui, kad būtų galima nustatyti ar būtų pasikartojantys dėsningumai, jei šalis ištikėtų ekonomikos šokas. Autoriai savo moksliniuose tyrimuose išskiria tuos pačius veiksnius, lemiančius darbo užmokesčio lankstumą/nelankstumą, ekonominių veiksnių atžvilgiu tik skirtingais laikotarpiais. Tačiau išanalizavus jų darbus negalima numatyti ilgalaikės perspektyvos, kadangi bėgant laikui, tobulėja pati visuomenė, sukuriama įrengimai pakeičiantys žmogaus darbą.

2. ES ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO LANKSTUMO EMPIRINIS TYRIMAS

2.1 Tyrimo metodika

Tyrimo naudojami darbo užmokesčio lankstumui įvertinti rodikliai surinkti iš Eurostato, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD), Pasaulio banko duomenų bazių. Skaičiavimai atlikti GRETL ir MS Excel programomis. GRETL programa, naudojama atliekant daugialypę tiesinę regresiją, o Microsoft Excel programa, naudojama atliekant dinaminę analizę bei tarpinius skaičiavimus, paruošiant duomenis naudojimui su GRETL programa. Darbo užmokesčio lankstumas vertinamas visose ES šalyse, išskyrus tokias šalis, kurioms tam tikro laikotarpio duomenų nebuvo rasta. Tyrimo laikotarpis apima nuo 2004 iki 2014 m.

Norint paaiškinti, kodėl darbo užmokestis vienoje šalyje yra lankstus, o kitose ne arba kodėl vienoje šalyje jis yra mažiau lankstus nei kitose, visų pirma reikia nustatyti ekonominio pakilimo/nuosmukio laikotarpius, tam, kad būtų įvertinta, kaip greitai darbo užmokestis gali prisitaikyti prie kintančių sąlygų. Norint tai nustatyti pirmiausia reikia palyginti darbo užmokesčio ir BVP, nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų pokyčius tyrimo laikotarpiu, todėl tam naudojama:

- dinaminė ES šalių bendrojo vidaus produkto, darbo našumo, nedarbo lygio 2004 – 2014 m. ir profsąjungų 2004 – 2013 m. tankumo pokyčių analizė.

Dinaminėje analizėje naudojami santykiniai ir absoliutūs dydžiai, kurie lyginami su praėjusio laikotarpio duomenimis – grandininio arba baziniu būdu. Taip pat nagrinėjant dinamiką naudojama vidutinių kitimo tempų šalyje, padidėjimo/sumažėjimo tempų analizė, kurių dėka bus atskleistos darbo užmokesčio lankstumo tendencijos, pavyzdžiui: kaip per analizuojamą laikotarpį pasikeitė BVP, nedarbo lygis, darbo našumas, profsąjungų dydis analizuojamose šalyse ir leis nustatyti, kaip į tai sureagavo darbo užmokestis, vertinant 2004 – 2014 m. laikotarpiu. Atliekama analize siekiama nustatyti darbo užmokesčio lankstumą bendrai visoje Europos Sąjungoje, bet ne konkrečioje šalyje atskirai, ir kas tai lemia nuosmukio bei atsigavimo laikotarpiais. Estijoje, Kroatijoje, Maltoje, Slovakijoje ir Kipre analizė neatliekama dėl duomenų trūkumo.

Norint, nustatyti ar darbo užmokestis yra lankstus ar ne, kaip jis reaguoja į ekonominių fazių pokyčius analizuojama profsąjungų tankumo šalyje, nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčių įtaka darbo užmokesčiui, taikant regresinę analizę (2004 – 2014 m. laikotarpiu). Šios analizės metu yra nustatomas ryšys tarp priklausomojo ir nepriklausomųjų kintamųjų bei, kaip ekonomikos augimas skirtingose ekonomikos ciklo fazėse, esant skirtingiems veiksmų pokyčiams yra veikiamas darbo

užmokestis. Norint, nustatyti, kokią įtaką priklausomajam kintamajam daro visi nepriklausomi kintamieji reikia įvertinti ar visi veiksniai modelyje yra reikalingi, ar yra statiškai reikšmingi. Kad būtų galima sudaryti regresinės analizės modelį, turi būti patenkintos visos Gauso – Markovo prielaidos:

I-oji prielaida - paklaidų pasiskirstymas. Paklaidų normalumui tikrinti bus naudojama grafinė analizė.

II-oji prielaida - autokoreliacija. Autokoreliacijai tikrinti naudojamos vėluojančios paklaidos. Jei p reikšmė $> 0,05$ tai modelyje autokoreliacijos nėra.

III-oji prielaida - multikolinearumas. Multikolinearumas bus tikrinamas pagal VIF statistikos rezultatus ($VIF < 4$). Multikolinearumo nėra, jei VIF reikšmė yra mažesnė už 4.

IV-oji prielaida - heteroskedastiškumas. Heteroskedastiškumas bus tikrinamas, remiantis White testu, kadangi tyrimo imtis yra didesnė nei 50. Jei p reikšmė $> 0,05$, H_0 hipotezės atmesti neturime pagrindo, t. y. paklaidų sklaida nėra heteroskedastiška.

Modelyje yra naudojami paneliniai duomenys. Taip pat modelyje bus naudojami transformuoti ir logaritmuoti duomenys, kurie leis įvertinti skirtingų šalių nepriklausomų kintamųjų poveikį darbo užmokesčiui. Taip pat siekiant išvengti duomenų nestacionarumo ir netikrumo problemų analizuojant veiksmų įtaką visi kintamieji yra logaritmuojami ir pertvarkomi. Logaritmavimas leidžia išvengti heteroskedastiškumo problemos. Pateikta sudarytos teorinio modelio išraiškos matematinėmis formulėmis:

- (1) modelis

$$\begin{aligned} \Delta \ln (darbo_užm)_{i,t} \\ = \alpha_0 + \delta_3 d6t + \dots + \delta_{10} d14t + \beta_1 \Delta (darbo_naš)_{i,t} + \beta_2 \Delta \ln (nedarb_lyg)_{i,t} \\ + u \end{aligned}$$

- (2) modelis

$$\begin{aligned} \Delta \ln (darbo_užm)_{i,t} \\ = \alpha_0 + \delta_3 d6t + \dots + \delta_{10} d14t + \beta_1 \Delta (darbo_naš)_{i,t} + \beta_2 \Delta \ln (nedarb_lyg)_{i,t} \\ + \beta_3 \Delta \ln (profs)_{i,t} + u \end{aligned}$$

- kur t žymi laiką, i – laikotarpį, darbo_ užm – darbo užmokestį, darbo_ naš – darbo našumą, nedarb_lyg – nedarbo lygį, profs – profsajungų tankumą.

Ši analizė naudojama norint nustatyti, kaip darbo užmokestis priklauso nuo nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo šalyje pokyčių. Šie kintamieji buvo pasirinkti remiantis teorijoje pateikta informacija (žr. 18, 19, 20 psl.). Analizėje buvo pasirinktas darbo našumas, o ne BVP, todėl, kad pagal bendrąjį vidaus produktą yra suskirstytos Europos Sąjungos šalys, kuriose buvo ekonominis pakilimas ir kuriose nuosmukis. Analizėje pirmas modelis yra pateikiamas be profesinių sąjungų tam, kada išanalizuoti koks yra dviejų veiksnių poveikis esant ekonominiam pakilimui/nuosmukiui. Vėliau, kaip dar vienas nepriklausomas kintamasis yra įtraukiama profsajungos tam, kad būtų galima nustatyti, kaip keičiasi situacija: kokį dabar poveikį daro darbo našumas ir nedarbo lygis DU ir kokia yra profsajungų įtaka. Atlikus analizę yra nustatyta, kuris iš nepriklausomų kintamųjų daro didžiausią poveikį ir į kurio pokytį jautriausiai reaguoja darbo užmokestis, taip pat yra nustatoma ar skiriasi poveikis pakilimo ir nuosmukio laikotarpiais. Tyrime nuosmukio/pakilimo laikotarpis yra sukurtas vertinant pagal BVP vienam gyventojui. Jei šalyje šis rodiklis didėjo lyginant su prieš tai buvusiais metais, vadinasi šalyje yra pakilimo/atsigavimo laikotarpis, jei BVP mažėjantis - nuosmukis.

Modelyje, kaip priklausomas kintamasis pasirinktas bruto darbo užmokestis, nes tai yra iki mokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomajam darbuotojui, kol dar nėra atskaityti fizinių asmenų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčiai, kuriuos turi mokėti pats darbuotojas. Analizėje pasirenkamas bruto darbo užmokestis, kadangi jis parodo, kaip darbo užmokestis reaguoja į rinkos veiksnius, o ne valstybės reguliavimą per mokesčius. Kadangi lyginama daug šalių, tikslesnės išvados, kaip ir kodėl keitėsi darbo užmokesčio dydis šalyse įvairiomis ekonominio ciklo fazėmis gaunamos naudojant bruto darbo užmokesčių, nes tada galima vertinti darbo užmokesčio lankstumą, kaip jis keitėsi per nagrinėjamą laikotarpį, kai tam įtakos nedaro skirtingi mokesčių dydžiai šalyse. Šio rodiklio duomenys pateikiami eurai.

Nedarbo lygis parodo nedirbančių asmenų, kurie galėtų ir norėtų dirbti, tačiau neturi tokios galimybės, santykį su darbo jėga. Tyrime rodiklis yra matuojamas procentais, bedarbių skaičius padalintas iš visų dirbančiųjų.

Darbo našumo duomenys yra pateikti eurai. Šis rodiklis yra apskaičiuojamas, kaip BVP ir bendro užimtųjų skaičiaus santykis. Darbo našumas parodo, kaip efektyviai yra panaudojama darbo jėga. Našumo augimas leidžia įmonėms didinti darbo užmokesčių ir nekelti kainų ar nemažinti gaunamo/sukuriamo pelno. Pasirinktas BVP rodiklis yra skaičiuojamas eurai vienam gyventojui, kadangi tai leidžia lyginti skirtingo dydžio valstybes.

Darbe naudojami procentiniai profsajungų tankumo ES šalyse duomenys. Profsajungų tankumas parodo santykį tarp profsajungoms priklausančių darbuotojų darbo užmokesčio ir visų

dirbančiųjų. Darbuotojai, priklausantys profesinėms sąjungoms, gali tikėtis didesnio darbo užmokesčio.

Sudarant regresijos modelį buvo naudojami tokie veiksniai: darbo našumas, nedarbo lygis ir profsąjungų tankumas. Norint nustatyti, kokį poveikį darbo užmokesčiui daro kiekvienas iš veiksnių, buvo sudarytas vienas modelis, kuriame priklausomas kintamasis – darbo užmokestis, o nepriklausomieji kintamieji – nedarbo lygis, darbo našumas ir profsąjungų tankumas.

Darbe naudojami sąvokų trumpiniai: DU –darbo užmokestis, ES – Europos Sąjunga bei šalių pavadinimų trumpiniai: Airija - IE, Austrija - AT, Belgija - BE, Bulgarija - BG, Čekija - CZ, Danija - DK, Estija - EE, Graikija - GR, Ispanija - ES, Italija - IT, Kipras - CY, Latvija - LV, Lenkija - PL, Lietuva - LT, Liuksemburgas - LU, Malta - MT, Nyderlandai - NL, Portugalija - PT, Prancūzija - FR, Rumunija - RO, Slovakija - SK, Slovėnija - SI, Suomija - FI, Švedija - SE, Vengrija - HU, Vokietija – DE, Jungtinė Karalystė – UK, Kroatija – CR.

2.2 Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių pokyčių 2004 - 2014 m. laikotarpiu vertinimas

Šioje darbo dalyje yra nagrinėjama darbo užmokesčio bei nedarbo lygio, darbo našumo, profsąjungų tankumo rodiklių pokyčiai 2004 – 2014 m. laikotarpiu. Taip pat yra lyginama ir ieškoma priežasčių, kodėl susidaro tokios situacijos, kai nagrinėjamų veiksnių pokyčiai neatitinka darbo užmokesčio pokyčių esant tiek ekonominiam pakilimui, tiek ekonominiam nuosmukiui. Taip pat yra nustatyta, kuriuo metu iš viso tyrimo laikotarpio yra didžiausi veiksnių pokyčiai darbo užmokesčiui (nustatytas 2008- 2009 m. laikotarpis) bei analizuojama, kur ir kodėl būtent šiuo laikotarpiu yra didžiausi neatitikimai tarp darbo užmokesčio ir nagrinėjamo veiksnio pokyčių.

2.2.1 Darbo užmokesčio pokyčių vertinimas

2.1 lentelėje pateikti darbo užmokesčio kitimo tendencijas apibūdinantys rodikliai.

2.1 lentelė

Europos sąjungos šalių darbo užmokestis ir jo pokyčiai, 2004—2014 m. laikotarpiu

Darbo užmokestis, EUR/mėn						Darbo užmokesčio metinis pokytis, %	
Šalys	2004	2014	Pokytis, %	Min	Max	2004-2014 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Belgija	2975,33	3870,92	30,10	2975,3 (2004)	3870,92(2014)	2,71	3,07

Lentelė perkelta į 32 psl

Darbo užmokestis, EUR/mėn						Darbo užmokesčio metinis pokytis, %	
Šalys	2004	2014	Pokytis, %	Min	Max	2004-2014 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Bulgarija	135,80	423,36	211,76	135,80(2004)	423,36(2014)	12,32	8,37
Čekija	546,34	944,47	72,87	546,34(2004)	995,47(2012)	5,89	7,91
Danija	3545,07	4443,26	25,34	3545,07(2004)	4443,26 (2014)	2,29	1,37
Vokietija	3175,00	3808,33	19,95	3175,00 (2004)	3808,33 (2014)	1,84	1,35
Airija	3027,67	2848,17	-5,93	2688,67 (2011)	3374,87(2008)	-0,37	7,00
Graikija	1816,83	1534,25	-15,55	1517,42(2013)	1894,08 (2009)	-1,61	3,72
Ispanija	1670,45	2182,57	30,66	1670,45 (2004)	2182,57 (2014)	2,72	1,56
Prancūzija	2467,33	3108,93	26,00	2467,33 (2004)	3108,93 (2014)	2,34	1,01
Italija	1931,92	2533,33	31,13	1931,92 (2004)	2533,33 (2014)	2,79	2,94
Latvija	317,15	819,15	158,29	317,15 (2004)	819,15(2014)	10,36	10,15
Lietuva	330,62	676,35	104,57	330,62 (2004)	676,35(2014)	7,77	9,21
Liuksemburgas	3381,25	4576,67	35,35	3381,25(2004)	4576,67 (2014)	3,08	0,69
Vengrija	562,02	812,33	44,54	562,02(2004)	818,12 (2013)	3,89	5,61
Nyderlandai	3154,25	4096,27	29,86	3154,25(2004)	4096,27 (2014)	2,65	1,14
Austrija	2862,33	3567,80	24,65	2862,33(2004)	3567,80(2014)	2,25	2,02
Lenkija	497,02	843,63	69,74	497,02(2004)	843,63 (2014)	5,84	9,40
Portugalija	1141,63	1450,91	27,09	1141,63(2004)	1471,05 (2013)	2,48	3,43
Rumunija	201,03	518,49	157,92	201,03(2004)	518,49(2014)	10,62	13,02
Slovėnija	1467,54	1495,67	1,92	1081,77 (2005)	1495,67(2014)	0,75	10,47
Suomija	2618,00	3586,24	36,98	2618,00 (2004)	3586,24(2014)	3,21	1,47
Švedija	2792,29	3736,65	33,82	2792,29(2004)	3775,74 (2014)	3,09	5,44
Jungtinė Karalystė	3599,25	3683,55	2,34	3123,20 (2009)	4044,77 (2007)	0,54	8,14

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2004 -2014 m.) .

Remiantis atlikta analize galima teigti, kad darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį išaugo visose šalyse, išskyrus Graikiją ir Airiją. Nagrinėjamu laikotarpiu darbo užmokestis tik tam tikrais periodais turėjo tendenciją mažėti. Tyrimo laikotarpiu darbo užmokestis nemažėjo tik Belgijoje, Bulgarijoje, Danijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose ir Suomijoje. Atlikus analizę nustatyta, kad mažiausias darbo užmokestis daugelyje šalių buvo 2004 m., tačiau Airijoje, Graikijoje ir Jungtinėje Karalystėje dėl ekonominės krizės poveikio darbo užmokestis 2009 m. ar vėlesniais metais buvo nukritęs žemiau 2004 m. lygio. Nustatyta, kad per visą analizuojamą laikotarpį darbo užmokestis labiausiai padidėjo Bulgarijoje (211,76 %). Didesnį augimo tempą sąlygojo maža pradinė darbo užmokesčio reikšmė, tačiau nepaisant sparčiausio augimo tempo, Bulgarijoje darbo užmokestis 2014 m. išliko pats mažiausias ES. Taip pat darbo užmokestis daugiau nei 100 % padidėjo Latvijoje (158,29 %), Lietuvoje (104,57 %) ir Rumunijoje

(157,92 %). Šiose šalyse užfiksuotas didesnis darbo užmokesčio augimo tempas, kadangi tam įtakos turėjo minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas. Minimalus darbo užmokestis šiose šalyse 2004 – 2014 m. laikotarpiu taip pat išaugo virš 100 %, kai kitose šalyse augo vidutiniškai apie 47 %. Nors šiose šalyse, nustatytas didžiausias teigiamas pokytis, tačiau užmokesčio dydis vis tiek liko mažiausias lyginant su kitomis ES šalimis. Atlikus analizę nustatyta, kad didžiausi darbo užmokesčiai yra senosiose ES šalyse, t. y. Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Austrijoje, Suomijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Šiose šalyse mėnesinis darbo užmokestis svyruoja intervale 3567,80 – 4443,26 Eur/ mėn. Naujosiose ES šalyse darbo užmokesčiai yra patys mažiausi, t. y. svyruoja tarp 423,36 – 1708,33 Eur/ mėn. Viena iš priežasčių, kodėl darbo užmokestis yra palyginti mažas gali būti tai, kad verslas yra suinteresuotas dirbti kiek galima mažesnėmis darbo sąnaudomis, todėl naudoja pigią darbo jėgą. Kita mažų darbo užmokesčių priežastis yra žemas darbo našumas. Išanalizavus darbo našumo kitimo tendencijas naujosiose ir senosiose Europos Sąjungos šalyse nustatyta, kad naujosiose ES šalyse darbo našumas buvo vidutiniškai apie 27, o senosiose apie 72 %. Naujosiose ES šalyse darbo našumas kito intervale 10 – 30 %, kai tuo tarpu senosiose – 48 – 112 %. Vilniaus universiteto profesorius Boguslavas Gruževskis (2015) teigia, kad darbo užmokesčiui išaugti naujosiose ES šalyse taip, kaip senosiose neleidžia tai, kad darbo užmokestis BVP dalyje sudaro labai mažą dalį, todėl nors ir BVP auga sparčiai darbo užmokestis taip greit neauga, nes augantį BVP vyriausybė perskirto kitiems tikslams, o ne darbo užmokesčio didinimui. Toks paskirstymas ir lemia mažesnę darbo užmokesčių šalyse. Atlikus analizę nustatyta, kad 2004 – 2007 m. laikotarpiu šalių išsidėstymas pagal darbo užmokesčio dydžius nesikeitė, t. y. Jungtinė Karalystė, Danija, Liuksemburgas, Vokietija, Nyderlandai, Airija, Belgija, Austrija, Švedija, Suomija, Prancūzija, Italija, Ispanija, Slovėnija ir t. t. Tačiau 2008 m. situacija bei šalių eiliškumas pagal darbo užmokesčio dydį pasikeitė. Darbo užmokestis Danijoje, Liuksemburge ir Nyderlanduose tapo didesnis nei Jungtinėje Karalystėje, nors iki pat 2008 m. būtent šioje šalyje darbo užmokestis buvo didžiausias. 2008 m. darbo užmokestis Jungtinėje Karalystėje nukrito į 4 vietą, vertinant pagal didžiausius darbo užmokesčius šalyse. Viena iš priežasčių, kodėl būtent šioje šalyje sumažėjo darbo užmokestis buvo stagfiliacija. Kaip teigiama Jungtinės Karalystės ekonomikos apžvalgoje (2011) didžiausias nuosmukis šioje šalyje prasidėjo 2008 m. pavasarį ir tęsėsi iki 2009 m. rudens, todėl viena iš priežasčių lėmusių darbo užmokesčio kritimą ir yra recesija. Nors teigiama, kad vėliau šalyje situacija pradėjo gerėti, tačiau ekonominis našumas vis tiek nepasiekia tokio lygio iki pat 2013 m. kaip prieš recesiją. Taip pat dar viena priežastis, kodėl kitos ES šalys aplenkė Graikiją yra valstybės skolos. Šioje šalyje valstybės skolos siekia 65 % BVP. Atlikus analizę nustatyta, kad 2013 m. Liuksemburge darbo užmokesčio dydis pralenkė Danijos darbo užmokesčių (Liuksemburge – 4469,17 Eur/ mėn, Danijoje – 4421,73 Eur/ mėn.). Tai galėjo lemti minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas Liuksemburge.

Danijoje minimalaus atlyginimo nėra. Taip pat nustatyta, kad 2006 m. Latvija aplenkė Lietuvą pagal darbo užmokesčio didėjimą. Latvijoje metinis darbo užmokestis 2006 m. buvo 5211,15 Eur., o Lietuvoje – 5146,84 Eur. Per paskutinį ketvirtį darbo užmokestis Latvijoje vidutiniškai augo 29,8 %. Lyginant 2004 – 2014 m. laikotarpio šalių išsidėstymą pagal darbo užmokestį, nustatyta, kad 2014 palyginus su 2004 m. į viršų per 1 - 2 vietas pakilo Liuksemburgas, Nyderlandai, Belgija ir Švedija, o nukrito Jungtinė Karalystė. Daugiau jokių ryškesnių darbo užmokesčio pokyčių nagrinėjamu laikotarpiu nenustatyta, šalių eiliškumo didelių šuolių taip pat neužfiksuota. Per visą analizuojamą laikotarpį tik Graikijoje ir Airijoje darbo užmokestis 2014 m. buvo mažesnis, nei 2004 m. Šiose šalyse darbo užmokestis 2014 m. palyginus su 2004 m. sumažėjo atitinkamai 15,55 ir 5,93 %. Viena iš priežasčių lėmusių tokį sumažėjimą yra bloga ekonominė padėtis, kuri mažino vidutinį darbo užmokestį, o to pasekmė – vyriausybės reakcija į vykstančius pokyčius ekonomikoje - minimalaus darbo užmokesčio mažinimas. Lyginant 2004 bei 2014 m. minimalius darbo užmokesčius (išreikštus nacionaline valiuta) nustatyta, kad rodiklis visose ES šalyse kilo išskyrus Airiją ir Graikiją. Airijoje minimalus darbo užmokestis nekito, o Graikijoje nukrito apie 14 %.

Nustatyta, kad darbo užmokesčio pokyčiai siejasi su BVP kitimo tempu, tačiau ne visose ES šalyse. Atlikus darbo užmokesčio pokyčių analizę ir palyginus su BVP buvo rasta neatitikimų tarp šių rodiklių: kai BVP mažėjo darbo užmokestis didėjo: 2011 – 2013 m. Ispanijoje bei 2013 m. Italijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Suomijoje ir Švedijoje. Atlikus darbo užmokesčio pokyčių dinaminę analizę nustatyta, kad senosiose ES šalyse vyrauja didesni darbo užmokesčių dydžiai nei, kad senosiose. Tačiau norint įvertinti, kaip ir kodėl keičiasi darbo užmokesčio lankstumas reikia atlikti taip pat ir veiksmų darančių poveikį darbo užmokesčio dydžiui dinaminę analizę.

2.2.2 Bendrojo vidaus produkto pokyčių vertinimas

Kadangi darbo užmokesčio lankstumas – tai sugebėjimas prisitaikyti prie kintančių sąlygų bei atsigausti po patirto ekonominio šoko (nuosmukio), tai tyrimo laikotarpis yra 2004 – 2014 m. Analizuojant šį laikotarpį nustatyta, kad reikšmingiausi ir vieni svarbiausių metų yra 2008 m., kadangi kai kuriose šalyse krizė prasidėjo anksčiau nei kitose; taip pat 2009 m., kadangi tuo metu finansinė krizė prasidėjo likusiose šalyse; bei vėlesni metai už 2009 m., nes ekonominis atsigavimas taip pat turi įtakos darbo užmokesčio lankstumui/nelankstumui vertinti (žr. 2.2 lentelę).

Europos sąjungos šalių bendrasis vidaus produktas ir jo pokyčiai, 2004—2014 m. laikotarpiu

Šalys	BVP, mlrd. Eur					BVP metinis pokytis, %	
	2004	2014	Pokytis %	Min	Max	2004-2014 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Belgija	280,49	363	29,42	280,49(2004)	363(2014)	2,65	2,98
Bulgarija	59,97	92,50	54,25	59,97(2004)	92,50(2014)	4,55	5,40
Čekija	180,12	244,25	35,60	180,12(2004)	244,25(2014)	3,16	3,94
Danija	150,78	193,15	28,10	150,78(2004)	193,15(2014)	2,57	3,64
Vokietija	2.132	2795,71	31,13	2132(2004)	2795,71(2014)	2,83	4,22
Estija	16,82	27,53	63,66	16,82(2004)	27,53(2014)	5,36	8,23
Airija	130,69	169,65	29,81	130,69(2004)	169,65(2014)	2,81	6,04
Graikija	234,46	217,18	-7,37	216,50(2013)	269,65(2008)	-0,65	4,99
Ispanija	955,18	1163,01	21,76	955,18(2004)	1210,79(2008)	2,08	4,65
Prancūzija	1532,14	1937,81	26,48	1532,14(2004)	1937,81(2014)	2,42	2,97
Kroatija	54,71	68,23	24,71	54,71(2004)	70,89(2008)	2,36	5,28
Italija	1397,01	1602,16	14,68	1397,01(2004)	1616,61(2014)	1,43	3,45
Kipras	15,72	19,09	21,43	15,72(2004)	21,54(2010)	2,11	5,78
Latvija	23,83	34,94	46,58	23,83(2004)	34,94(2014)	4,32	9,44
Lietuva	37,67	60,41	60,37	37,67(2004)	60,41(2014)	5,15	8,12
Liuksemburgas	25,24	40,76	61,51	25,24(2004)	40,76(2014)	5,06	5,80
Vengrija	140,05	183,99	31,37	140,05(2004)	183,99(2014)	2,80	2,62
Malta	7,21	10,07	39,59	7,21(2004)	10,07(2014)	3,42	2,37
Nyderlandai	485,19	605,56	24,81	485,19(2004)	605,56(2014)	2,31	3,88
Austrija	232,50	303,22	30,41	232,50(2004)	303,22(2014)	2,73	3,05
Lenkija	419,41	714,55	70,37	419,41(2004)	714,55(2014)	5,52	3,27
Portugalija	179,12	222,59	24,27	179,12(2004)	222,59(2014)	2,25	3,63
Rumunija	160,92	301,80	87,55	160,92(2004)	301,80(2014)	6,67	6,51
Slovėnija	38,14	46,65	22,31	38,14(2004)	46,73(2014)	2,14	4,79
Slovakija	67,78	114,22	68,51	67,78(2004)	114,22(2014)	5,49	5,60
Suomija	136,80	165,38	20,90	136,80(2004)	165,58(2014)	2,01	4,58
Švedija	259,36	326,82	26,01	259,36(2004)	326,82(2014)	2,45	4,89
Jungtinė Karalystė	1670,48	1933,62	15,75	1670,48(2004)	1933,62(2014)	1,53	3,55

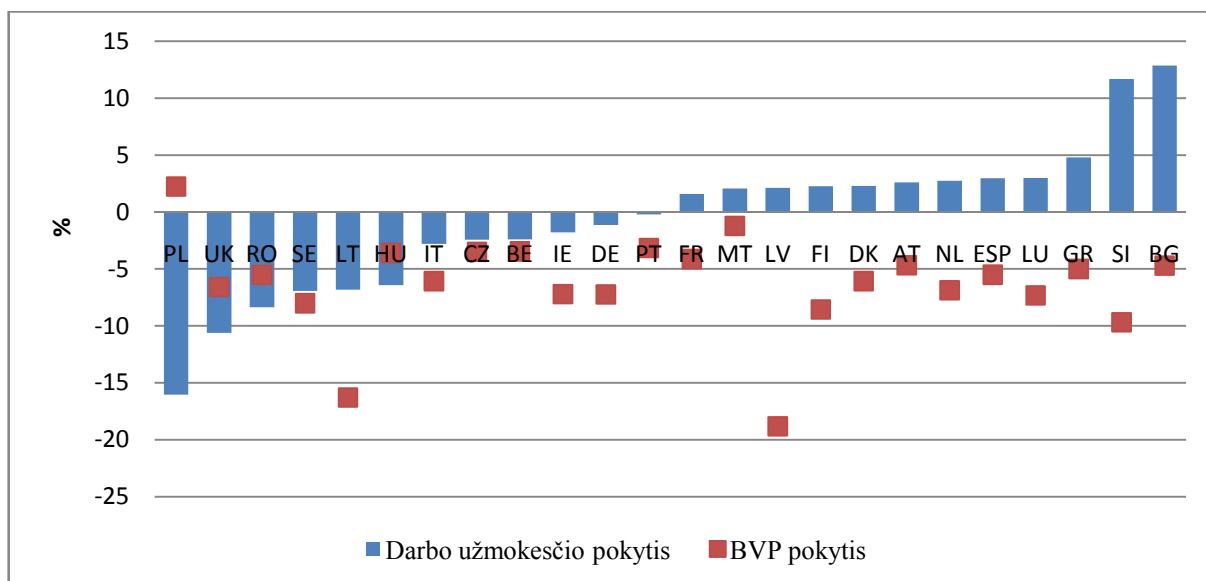
Remiantis atlikta analize galima teigti, kad bendrasis vidaus produktas per visą analizuojamą laikotarpį išaugo visose šalyse, išskyrus Graikiją. Analizuojamu laikotarpiu BVP taip pat, kaip ir darbo užmokestis tik tam tikrais periodais turėjo tendenciją mažėti. Atlikus analizę nustatyta, kad mažiausiais BVP daugelyje šalių buvo 2004 m., tačiau Čekijoje ir Airijoje dėl ekonominės krizės poveikio BVP 2008 m. buvo sumažėjęs lyginant su prieš tai buvusiais metais. Nustatyta, kad per

visą analizuojamą laikotarpį BVP labiausiai padidėjo Rumunijoje (87,55 %), Lenkijoje (70,37 %), Slovakijoje (68,51 %). Norint paaiškinti, kodėl būtent šiose šalyse BVP padidėjo daugiausiai buvo apskaičiuota vidutinis BVP didėjimo tempas ES šalyse. Apskaičiavus buvo gauta, kad Europos Sąjungos šalyse BVP rodiklis didėjo apie 0,9 %. Nors finansų ir ekonomikos krizės padariniai pablogino bendruosius ES valstybių narių ekonomikos rezultatus, tačiau didesnę BVP augimo tempą Rumunijoje, Lenkijoje ir Slovakijoje būtent ir sąlygojo tai, kad šiose šalyse BVP augo daugiau nei 0,9 %. Šiose šalyse BVP turėjo stiprią tendenciją didėti analizuojamu laikotarpiu, taip pat tai nebuvo vieni iš mažiausių BVP rodiklių 2004 – 2014 m. laikotarpiu ES šalyse. Atlikus analizę nustatyta, kad visose ES šalyse 2009 m., išskyrus Lenkiją BVP sumažėjo ir beveik visose šalyse, išskyrus Graikiją tais metais buvo fiksuotas didžiausias BVP smukimas. Graikija yra vienintelė šalis, kurioje 2014 m. BVP buvo mažesnis nei 2004 m. 2009 m. BVP nuosmukis buvo didžiausias Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje, kai tuo tarpu kitose ES šalyse šis rodiklis mažėjo vidutiniškai apie 6,54 % ir ne daugiau kaip 10 %.

Atlikus analizę taip pat buvo nustatyta, kad po 2009 m. BVP Čekijoje, Danijoje, Vokietijoje, Estijoje, Airijoje, Prancūzijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Vengrijoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovakijoje ir Jungtinėje Karalystėje nebemažėjo. BVP didėjimą lėmė atsigauanti pasaulio ekonomika, eksportas, išaugusi mažmeninė prekyba taip pat nuolat didėjantis vartotojų pasitikėjimas, augantis gamybinių pajėgumų panaudojimas ar mažėjantis nedarbas. Per analizuojamą laikotarpį BVP rodiklio kitimo tendencijos buvo labai ryškios Graikijoje. Šis rodiklis buvo didžiausias 2008 m., t. y. 269,65 mlrd. Eur. Tačiau jį palyginus su 2014 m. nustatyta, kad jis sumažėjo 52,47 mlrd. Eur. Europos komisija (2013) teigia, kad tam įtakos turėjo didelės valstybės skolos, t. y. valdžios sektoriaus skolos ir BVP santykis. Dėl mažo BVP augimo tempo didėja skolos ir BVP santykis, o tai lėtina ekonomikos atsigavimą: atsiranda susirūpinimas dėl skolos išmokėjimo galimybių, didėjančios palūkaų normos, todėl atsiranda didesni mokesčiai, kurie turėtų mažinti valstybės skolą. Atlikus analizę nustatyta kada prasidėjo atsigavimas, tam, kad būtų galima matyti, kaip keitėsi pats darbo užmokestis bei kaip greitai jis atsigavo po patirto ekonomikos šoko. Nustatyta, kad net 15 – oje ES šalių būtent 2007 m. BVP augimo tempas buvo didžiausias. Tai rodo, kad šiuo laikotarpiu ekonomikoje buvo pasiekta verslo ciklo viršūnės stadija. Atlikus analizę taip pat galima teigti, kad ir 2010 m. BVP rodiklio didėjimas taip pat rodo ekonomikos atsigavimo ženklus. Tai rodo, kad auga investicijos, paslaugų eksportas bei vartotojų išlaidos ir taip yra stabdomas prekių eksporto mažėjimas.

Kadangi 2009 m. beveik visos ES šalys patyrė didžiausią BVP nuosmukį, todėl toliau bus analizuojamas BVP ir darbo užmokesčio ryšys (žr. 2.1 pav.), tam kad būtų galima nustatyti, kuriose ES šalyse darbo užmokestis yra lankstus, o kuriose ne, bei kaip jautriai darbo užmokestis reaguoja į

ekonomikos pokyčius. Dėl duomenų trūkumo Kipre ir Kroatijoje sąryšis tarp BVP ir darbo užmokesčio nebus analizuojamas.



2.1 pav. BVP ir bruto darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2008-2009 m.).

Atlikus analizę nustatyta, kad buvo ir tokių atvejų, kai BVP didėjant, darbo užmokestis mažėjo (Lenkija) ir tokių atvejų, kai smunkant BVP smuko ir darbo užmokestis. Taip pat buvo aptikta ir neatitikimų, kai darbo užmokestis augo nepaisant to, kad BVP smuko. Nepaisant to, kad beveik visose ES šalyse BVP 2009 m. sumažėjo, darbo užmokestis mažėjo ne visose šalyse, o kai kuriose augimas net viršijo 10 proc. Išsiskiria ir Lenkijos situacija, kur nepaisant BVP augimo, darbo užmokestis sumažėjo daugiausiai visoje ES. Tam įtakos galėjo turėti sumažėjęs minimalus darbo užmokestis. Kita priežastis lėmusi tokį didelį darbo užmokesčio sumažėjimą yra prarastos darbo vietos, lėtėjant ekonomikai ir prastėjant darbo rinkos padėčiai. Taip pat šioje šalyje buvo nustatytas vienas iš didžiausių bedarbystės lygių. Prancūzijoje, Latvijoje, Suomijoje, Danijoje, Austrijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje, Liuksemburge, Graikijoje, Slovėnijoje ir Bulgarijoje nepaisant to, kad BVP mažėjo darbo užmokestis augo, o tai rodo jo nelankstumą, reaguojant į rinkos sąlygas. Didžiausias neatitikimas tarp darbo užmokesčio išaugimo ir BVP rodiklio sumažėjimo nustatytas Latvijoje (DU didėjo 2,11 %, o BVP mažėjo 18,81 %), Slovėnijoje (DU didėjo 11,68 %, o BVP mažėjo 9,68 %) ir Bulgarijoje (DU didėjo 11,68 %, o BVP mažėjo 9,68 %), o didžiausias neatitikimas tarp darbo užmokesčio sumažėjimo ir BVP rodiklio padidėjimo nustatytas Lenkijoje (DU mažėjo 16,03 %, o BVP didėjo 2,21 %).

2.2.3 Darbo našumo pokyčių vertinimas

Darbo našumas atspindi darbo našumo kitimo tendencijas ekonomikoje skirtingais laikotarpiais. Norint įvertinti darbo našumo kitimo tendencijas sudaryta 2.3 lentelė.

2.3 lentelė

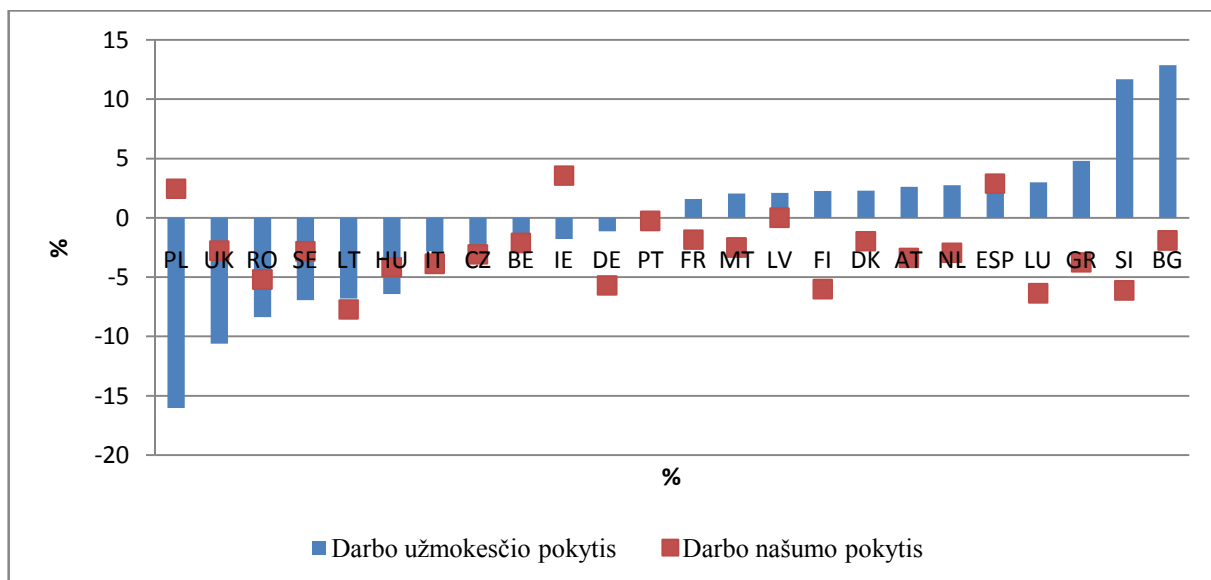
Europos sąjungos šalių darbo našumas ir jo pokyčiai, 2004 - 2014 m. laikotarpiu

Šalys	Darbo našumas, Eur					Darbo našumo pokytis, proc. punkt.	
	2004	2014	Pokytis (%)	Min	Max	2004-2014 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Belgija	79,57	83,10	4,45	79,57(2004)	83,10(2014)	0,44	1,29
Bulgarija	8,82	11,60	31,43	8,82(2004)	11,60(2014)	2,79	2,15
Čekija	26,98	31,66	17,34	26,98(2004)	31,66(2014)	1,65	2,72
Danija	86,57	91,67	5,89	84,56(2009)	91,67(2014)	0,59	1,85
Vokietija	61,25	64,32	5,00	60,62(2009)	64,44(2014)	0,52	2,61
Estija	22,93	28,44	24,03	22,93(2004)	28,44(2014)	2,28	4,74
Airija	82,56	93,36	13,08	80,61(2008)	93,36(2014)	1,29	3,33
Graikija	49,61	46,65	-5,96	46,38(2012)	52,29(2007)	-0,59	2,29
Ispanija	52,11	57,62	10,58	51,83(2006)	57,62(2014)	1,01	0,99
Prancūzija	72,26	75,51	4,51	72,26(2004)	75,51(2014)	0,45	1,05
Kroatija	28,23	27,44	-2,81	25,91(2009)	29,46(2006)	-0,23	3,50
Italija	66,27	63,36	-4,39	63,30(2009)	66,70(2007)	-0,43	1,73
Kipras	46,47	48,42	4,20	46,47(2004)	48,75(2008)	0,42	1,12
Latvija	17,12	23,55	37,58	17,12(2004)	23,55(2014)	3,30	3,53
Lietuva	17,40	25,09	44,16	17,40(2004)	25,09(2014)	3,83	4,84
Liuksemburgas	114,33	112,38	-1,71	106,98(2009)	120,70(2007)	-0,11	3,60
Vengrija	22,73	24,66	8,53	22,73(2004)	25,40(2008)	0,85	2,61
Malta	38,52	39,63	2,88	38,52(2004)	40,60(2008)	0,30	1,59
Nyderlandai	70,05	73,82	5,37	70,05(2004)	73,82(2014)	0,53	1,48
Austrija	70,66	72,13	2,09	70,66(2004)	73,72(2007)	0,22	1,52
Lenkija	20,13	25,70	27,67	20,13(2004)	25,70(2014)	2,49	1,77
Portugalija	34,20	37,47	9,57	34,20(2004)	37,66(2013)	0,93	1,31
Rumunija	11,20	15,93	42,21	11,20(2004)	15,93(2014)	3,66	4,15
Slovėnija	34,25	38,90	13,56	34,25(2004)	38,90(2014)	1,33	3,27
Slovakija	24,42	33,07	35,44	24,42(2004)	33,07(2014)	3,13	3,52
Suomija	73,64	74,34	0,96	72,64(2009)	78,43(2007)	0,13	2,87
Švedija	76,50	82,85	8,29	76,50(2004)	82,85(2014)	0,82	2,29
Jungtinė Karalystė	61,25	64,39	5,12	61,25(2004)	64,39(2014)	0,51	1,51

Atlikus darbo našumo analizę 2004 – 2014 m. nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu darbo našumas augo beveik visose ES šalyse. Darbo našumo didėjimui įtakos galėjo turėti tai, kad nuolat

yra atnaujinamos technologijos, naudojamos tiek gamyboje tiek kituose sektoriuose, kurios palengvina darbuotojų darbą ir jie per tą patį laiką gali pagaminti/sukurti daugiau produkcijos. Kadangi viskas nuolat tobulėja, todėl gamybos sąnaudos taip pat yra mažinamos, tačiau gali būti didinamos pardavimų kainos. Kita priežastis darbo našumą darantį spartesniu yra kvalifikuota darbo jėga. Aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai yra labiau motyvuoti ir orientuoti į geresnį bei greitesnį rezultatą. Nors darbo našumo didėjimas yra užfiksuotas beveik visose ES šalyse šis rodiklis vis dėl to sumažėjo 2014 m. palyginus su 2004 m. Graikijoje, Kroatijoje, Italijoje ir Liuksemburge. Nors šiose šalyse darbo našumas ir sumažėjo (iki 5 %), tačiau analizuojamu laikotarpiu šiose šalyse buvo nustatyti vieni didžiausių darbo našumo rodiklių. Remiantis pateikta 2.3 lentelė galima teigti, kad 2004 – 2014 m. laikotarpiu darbo našumas labiausiai išaugo Lietuvoje (44,16 %), Rumunijoje (42,21 %) ir Latvijoje (37,58 %). Remiantis statistikos departamentu (2015), galima teigti, kad tam įtakos galėjo turėti padidėjusi namų ūkių veikla. Vyriausia DNB ekonomistė Baltijos šalims Jekaterina Rojaka (2015) teigia, kad namų ūkių veikla - tai dirbantys pagal individualią veiklą. Šalyje atsiranda labai daug dirbančių pagal individualias veiklos pažymas, tam kad išvengti darbo santykių, o tai didina verslumą. Iparraguirre (2007) teigia, kad darbo našumą didina darbuotojo turimi įgūdžiai, inovatyvumas, verslumas, nuolatinis investavimas bei konkurencija. Lietuvoje darbo našumas labai išaugo nekilnojamo turto bei telekomunikacijų sektoriuje, o tai didino bendrą darbo našumo rodiklį. Taip pat atlikta analizė parodė, kad naujosiose ES šalyse darbo našumas yra mažesnis nei kad senosiose ES šalyse. Nustatyta, kad dėl pasaulinės ekonominės krizės, darbo našumo augimo tempai sumažėjo, 2009 m. buvo mažesni palyginus juos su 2008 m., skirtumai Europos Sąjungos šalių grupėse taip pat buvo matomi. Senosiose ES šalyse darbo našumas per metus siekia apie 50 – 120 mln. Eur., o senosiose šalyse ne daugiau, kaip 50 mln. Eur. Taip pat atlikus analizę nustatyta, kad daugumoje ES šalių darbo našumo 2014 m. viršijo 2004 m. rodiklius. Atlikus analizę taip pat buvo nustatyta, kad 2009 m. darbo našumo rodiklis visose ES šalyse sumažėjo. Didžiausias neigiamas pokytis nustatytas Lietuvoje (7,72 %). Tokiam sumažėjimui įtakos turėjo finansų krizė. Kadangi Lietuva yra pigios darbo jėgos tiekėja ir joje gaminama pigi produkcija, darbo našumas yra žemas (Jockus, 2011). The economist (2014) teigia, kad tuo metu, kai Lietuvą ištiko finansų krizė, per kurią mažėjo BVP, didėjo nedarbo lygis buvo imtasi griežto taupymo, sumažinant išlaidas, tam, kad visa tai pristabdyti. Mažiausias neigiamas pokytis nustatytas Portugalijoje (0,26 %). Tuo metu, t. y. 2009 m. kai visose šalyse darbo našumas mažėjo Airijoje, Ispanijoje ir Lenkijoje darbo našumas augo. Tam įtakos galėjo turėti, tai, kad Airijoje šis rodiklis mažėjo 2008 m., o Ispanijoje ir Lenkijoje nemažėjo per visą analizuojamą laikotarpį.

Atlikus darbo našumo dinaminę analizę nustatyta, kad daugumoje ES šalių darbo našumo rodiklis mažėti didžiausią tendenciją turėjo 2009 m. palyginus su 2008 m., todėl toliau bus analizuojamas darbo našumo ir darbo užmokesčio ryšys būtent šiuo laikotarpiu (žr. 2.2 pav.).



2.2 pav. Darbo našumo ir darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2008-2009 m.).

Atlikus analizę nustatyta, kaip į darbo našumo pokyčius reagavo darbo užmokestis. Atlikus analizę nustatyta, kad darbo našumas 2009 m. palyginus su 2008 m. mažėjo visose šalyse išskyrus Lenkijoje, Airijoje ir Ispanijoje. Nors šiose trijose šalyse darbo našumas nemažėjo darbo užmokestis mažėjo. Taip pat atlikus analizę nustatyta, kad buvo ir tokių neatitikimų: mažėjant darbo našumui darbo užmokestis didėja, pavyzdžiui: Liuksemburge, Graikijoje, Slovėnijoje, Bulgarijoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Danijoje ir Suomijoje ir kt. šalyse. Taigi galima teigti, kad šiose šalyse darbo užmokestis nėra lankstus, kadangi didėjant darbo našumui darbo užmokestis mažėja ir atvirkščiai. Taip pat atlikus analizę buvo aptikta ir neatitikimų, kai darbo užmokestis augo nepaisant to, kad BVP smuko arba atvirkščiai - didėjo. Nepaisant to, kad beveik visose šalyse darbo našumas 2009 m. sumažėjo, darbo užmokestis ne tik mažėjo, o kai kuriose šalyse augimas buvo virš 10 proc. Atliekant analizę išsiskiria Lenkijos, Slovėnijos ir Bulgarijos situacija. Tam įtakos gali turėti tai, kad darbo užmokesčio didinimas darbo našumą didina tam tikrą laiką, kol pasiekiami tam tikra riba. Tada pradeda didėti nedarbas, o darbo užmokestis kartu su našumu sumažėja.

2.2.4 Nedarbo lygio pokyčių vertinimas

Kadangi darbo rinkos sąlygos yra skirtingos, tai skirtumai neįsivertins visoms šalims ar šalyje esančioms įmonėms nustatyti vienodus darbo užmokesčius, kadangi esant dideliame nedarbo lygiui bus nustatomas mažesnis DU, nei tose šalyse, kuriose situacija yra priešinga. Taigi esant dideliame nedarbui įmonėms yra lengviau pakeisti darbuotoją negu darbuotojui rasti naują darbą, todėl

darbuotojai, turėdami silpnesnę derybų poziciją, gali neturėti kito pasirinkimo, tik sutikti dirbti už mažesnę darbo užmokestį. 2.4 lentelėje yra pateiktos nedarbo lygio kitimo tendencijos.

2.4 lentelė

Europos sąjungos šalių nedarbo lygis ir jo pokyčiai, 2004—2014 m. laikotarpiu

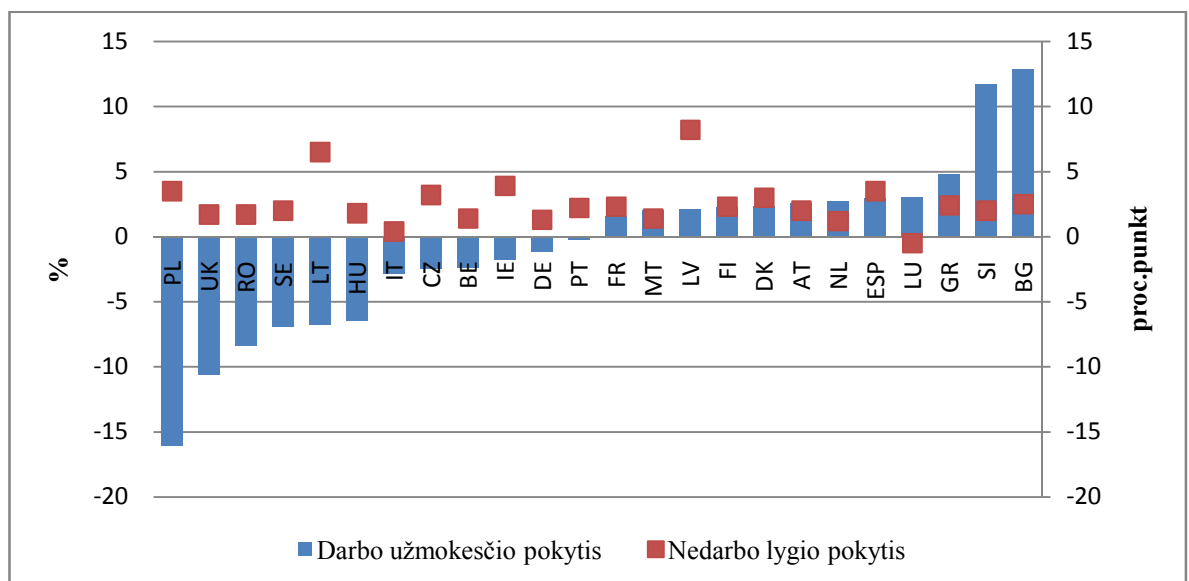
Šalys	Nedarbo lygis, %					Nedarbo lygio metinis pokytis, proc. punkt	
	2004	2014	Pokytis, proc.punkt.	Min (%)	Max (%)	2004-2014 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Belgija	8,40	8,50	0,10	7(2008)	8,5(2014)	0,11	0,75
Bulgarija	12,10	11,40	-0,70	5,6(2008)	13(2013)	-0,07	1,83
Čekija	8,30	6,10	-2,20	4,4(2008)	8,3(2004)	-0,22	1,12
Danija	5,50	6,60	1,10	3,4(2008)	7,6(2011)	0,11	1,09
Vokietija	10,40	5,00	-5,40	5(2014)	11,2(2005)	-0,54	0,73
Estija	10,1	7,40	-2,70	4,6(2007)	16,7(2010)	-0,27	3,54
Airija	4,50	11,30	6,80	4,4(2005)	14,7(2012)	0,68	2,10
Graikija	10,60	26,50	15,90	7,8(2008)	27,5(2013)	1,59	2,79
Ispanija	11,00	24,50	13,50	8,2(2007)	26,1(2013)	1,35	2,60
Prancūzija	8,90	10,30	1,40	7,4(2008)	10,3(2013)	0,14	0,70
Kroatija	13,9	17,30	3,40	8,6(2008)	17,3(2013)	0,34	1,63
Italija	8,00	12,70	4,70	6,1(2007)	12,7(2014)	0,47	0,98
Kipras	4,6	16,1	11,50	3,7(2008)	16,1(2014)	1,15	1,72
Latvija	11,70	10,80	-0,90	6,1(2007)	19,5(2010)	-0,09	3,92
Lietuva	10,90	10,70	-0,20	4,3(2007)	17,8(2010)	-0,02	3,51
Liuksemburgas	5,00	6,00	1,00	4,2(2007)	6(2014)	0,10	0,44
Vengrija	6,10	7,70	1,60	6,1(2004)	11,2(2010)	0,16	1,27
Malta	7,2	5,80	-1,40	5,8(2014)	7,2(2004)	-0,14	0,43
Nyderlandai	5,70	7,40	1,70	3,7(2008)	7,4(2014)	0,17	0,76
Austrija	5,50	5,60	0,10	4,1(2008)	5,6(2014)	0,01	0,58
Lenkija	19,10	9,00	-10,10	7,1(2008)	19,1(2004)	-1,01	2,04
Portugalija	7,80	14,10	6,30	7,8(2004)	16,4(2013)	0,63	1,39
Rumunija	8,00	6,80	-1,20	5,6(2008)	8(2004)	-0,12	0,61
Slovėnija	6,30	9,70	3,40	4,4(2008)	10,1(2013)	0,34	0,93
Slovakija	18,4	13,20	-5,20	9,6(2008)	18,4(2004)	-0,52	1,87
Suomija	8,80	8,70	-0,10	6,4(2008)	8,8(2004)	-0,01	0,80
Švedija	7,40	7,90	0,50	6,1(2007)	8,6(2010)	0,05	0,86
Jungtinė Karalystė	4,70	6,10	1,40	4,7(2004)	8,1(2011)	0,14	0,87

Nagrinėjau laikotarpiu nedarbo lygis turėjo ir mažėjimo ir didėjimo tendencijas tam tikrais periodais. Remiantis atlikta analize galima teigti, kad nedarbo lygis net 16 – oje ES šalių (Belgijoje,

Danijoje, Airijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Italijoje, Kipre, Liuksemburge, Vengrijoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje) per visą analizuojamą laikotarpį išaugo. Monetaristai nedarbo lygio didėjimą sieja su infliacija, ją išskirdami į dvi rūšis: laukiamą ir nenumatytą. Jie teigia, kad nenumatyta infliacija didina nedarbą, kadangi augant kainoms didėja ir bedarbių skaičius. Lukošius (2016) teigia, kad infliacija gali skirtis skirtingo išsivystymo lygio šalyse. Išsivysčiusios rinkos šalyse infliacijos metinės normos prieaugis bus normalus, jei neviršys 1 – 3 %, o besivystančiose rinkose metinis kainų prieaugis laikomas normaliu jei neviršys 2 – 8 %. Remiantis pateikta lentele galima teigti, kad 2004 – 2014 m. laikotarpiu nedarbo lygis labiausiai išaugo Graikijoje, t. y. 15,90 procentinio punkto. Tam įtakos galėjo turėti tai, kad Graikija buvo užstingusi recesijoje. Todėl BVP rodiklis, esant recesijai mažėja kurį laiką iš eilės, dėl to nuvertėja valiuta, susitraukia ekonomika, krinta infliacija, patiriamas gamybos nuosmukis, patiriami bendrovių bankrotai. Kadangi Graikija yra viena labiausiai įsiskolinusių šalių jos vriausybė yra priversta apkarpyti išlaidas vien tam, kad sumažėtų valstybės skola. Nikos Magginas (2014) teigia, kad tuo metu Graikijos recesija buvo pačiame dugne, t. y. darbo rinka daug lėčiau reaguoja į kitus teigiamus ekonomikos rodiklius. Analizuojamu laikotarpiu nedarbo lygis taip pat labai stirpiausiai išaugo ir Ispanijoje (13,50 procentinio punkto) bei Kipre (11,50 procentinio punkto). Pasak Europos Komisijos vadovo Jeano Claudio Junckerio (2015) aukštą nedarbo lygį galima paaikškinti remiantis tuo, kad būtent tuo laikotarpiu buvo labai aukštas nedarbo lygis jaunimo tarpe. Eubusiness (2015) teigia, kad kita priežastis lėmusi aukštą nedarbo lygį buvo 2008 m. sprogęs nekilnojamojo turto kainų burbulas. Šis kainų burbulas sukėlė paniką šalyje ir būtent dėl to buvo prarasta daugiau, kaip milijonas darbo vietų. Atlikus analizę nustatyta, kad mažiausiais nedarbo lygis tarp ES šalių buvo 2008 m. Danijoje (3,4 %), Nyderlanduose (3,7 %) ir Kipre (3,7 %). Tam įtakos galėjo turėti tai, kad šios šalys nuosmukio periodu gyveno pagal savo galimybes, kuriose buvo biudžeto perteklius arba menkas deficitas. Europos komisija (2014) teigia, kad kita priežastis lėmusi mažesnį nedarbo lygį buvo ilgalaikių bedarbių sumažėjimas, t. y. sumažėjo asmenų, ieškančių darbo metus arba daugiau kaip metus. Per visą analizuojamą laikotarpį vieni mažiausių nedarbo rodiklių buvo Čekijoje, Danijoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Rumunijoje ir Jungtinėje Karalystėje, nedarbo lygis vidutiniškai per visą analizuojamą laikotarpį didėjo nuo 4,98 – 6,77 %. Daugelyje šalių nedarbo lygis buvo kur kas mažesnis 2008 m. nei kitais metais. Tam įtakos galėjo turėti atsivėrusios naujų rinkų galimybės, t. y. daugelis žmonių ieškodami geresnio gyvenimo emigravo į kitas šalis. Atlikus analizę taip pat galima teigti, kad nuosmukio laikotarpiu daugelyje ES šalių nedarbo lygis buvo vidutiniškai 6,39 %. Taip pat pastebima tendencija, kad ekonomiškai stipresnės šalys atsigauna greičiau išgyvenusios nuosmukio laikotarpį nei silpnesnės ekonomikos šalys. Atlikus analizę nustatyta, kad nedarbo lygis daugiausiai išaugo 2009 m., t. y. net 16 - oje ES šalių

(Čekijoje, Danijoje, Vokietijoje, Estijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Vengrijoje, Maltoje, Austrijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje, Suomijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje) nors 2008 m. buvo užfiksuoti gana maži nedarbo lygio rodikliai. Atlikus analizę nustatyta, kad 2004 – 2014 m. laikotarpiu nedarbo lygis ES šalyse vidutiniškai augo 2,53 proc. punkto. Remiantis atlikta analize galima teigti, kad visose ES šalyse išskyrus Airiją, Ispaniją, Estiją, Lietuvą ir Latviją nedarbo lygio augimas buvo mažesnis už vidutinį ES nedarbo lygio augimą.

Atlikus nedarbo lygio dinaminę analizę toliau analizuojama nedarbo lygio ir darbo užmokesčio ryšys (žr. 2.3 pav.), kadangi daugumoje ES šalių nedarbo lygis mažėti didžiausią tendenciją turėjo 2009 m.



2.3 pav. Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio rodiklių pokyčiai 2009 lyginant su 2008 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2008-2009 m.).

Atlikus analizę nustatyta, kad nagrinėjamu laikotarpiu nedarbo lygis išaugo visose šalyse, išskyrus Liuksemburgą. Taip pat nustatyta, kad nedarbo lygis didėjo nepaisant to, kad darbo užmokestis turėjo tendenciją ir didėti, net gi iki 10 % ir mažėti iki 17 %. Vėlgi šiuo analizuojamu laikotarpiu išsiskiria Lenkijos situacija, kur nepaisant išaugusio nedarbo lygio 3,5 procentinio punkto, darbo užmokestis sumažėjo apie 16 %. Šiuo analizuojamu laikotarpiu vieninteliame iš 24 analizuojamų ES šalių - Liuksemburge mažėjant nedarbo lygiui, darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti. Europos komisija (2013) teigia, kad nedarbo lygio mažėjimą lemia mažėjantis atleidimo iš darbo rodiklis, didėjančios įsidarbinimo galimybės. Remiantis 2.3 pav. galima teigti, kad šalis galima suskirstyti į dvi grupes:

- 1) šalys, kuriose nedarbo lygiui didėjant, darbo užmokestis taip pat didėjo;
- 2) šalys, kuriose nedarbo lygiui didėjant, darbo užmokestis mažėjo.

Pirmajai šalių grupei galima priskirti Prancūziją, Malta, Latviją, Suomiją, Daniją, Austriją, Nyderlandus, Ispaniją, Graikiją, Slovėniją ir Bulgariją. Taigi galima teigti, kad šiai grupei priklausančius šalių yra daugiau išsivysčiusios. Antrajai šalių grupei priskiriama likusios ES šalys, t. y. Lenkija, Jungtinė Karalystė, Rumunija, Švedija, Lietuva, Vengrija, Italija, Čekija, Belgija, Airija, Vokietija ir Portugalija. Dauguma šios grupės šalių yra besivystančios. Taigi galima teigti, kad šiose šalyse lyginant darbo užmokesčio pokyčius su nedarbo lygio pokyčiais 2008 – 2009 m. laikotarpiu darbo užmokestis yra nelankstus, kadangi didėjant nedarbo lygiui darbo užmokestis turėtų mažėti. Taip pat atlikus analizę teigti, kad darbo užmokestis yra lankstus visose šalyse, kuriose didėjant nedarbo lygiui darbo užmokestis mažėjo teigti negalima, kadangi tarp darbo užmokesčio ir nedarbo lygio pokyčio turi būti tam tikras santykis, t. y. negali nedarbo lygis augti 4 procentiniais punktais, o darbo užmokestis mažėti 16 %.

2.2.5 Profsajungų tankumo pokyčių vertinimas

Darbuotojai, priklausantys profesinėms sąjungoms, gali tikėtis didesnio darbo užmokesčio nei kiti darbuotojai, kurie joms nepriklauso. Dirbdami pavieniui ir nepriklausydami jokioms sąjungoms, darbuotojai gauna mažesnę DU ir yra mažiau motyvuoti dirbti, kadangi žino, jog tą patį dirbdamas žmogus gali uždirbti daugiau. Tose šalyje, kuriose yra silpna profsajungų įtaka, arba jei jų nėra iš vis darbdaviai gali laisviau stabdyti darbo užmokesčio didinimą, todėl tai mažina darbo užmokesčio lankstumą. Profesinių sąjungų tankumas rodo profesinėms sąjungoms priklausančių ir visų dirbančiųjų darbo užmokestį santykį. 2.5 lentelė pateikia profsajungų tankumo kitimo tendencijas. Dėl duomenų trūkumo nagrinėjamu laikotarpiu Bulgarijoje, Kroatijoje, Kipre, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje ir Rumunijoje analizė neatliekama.

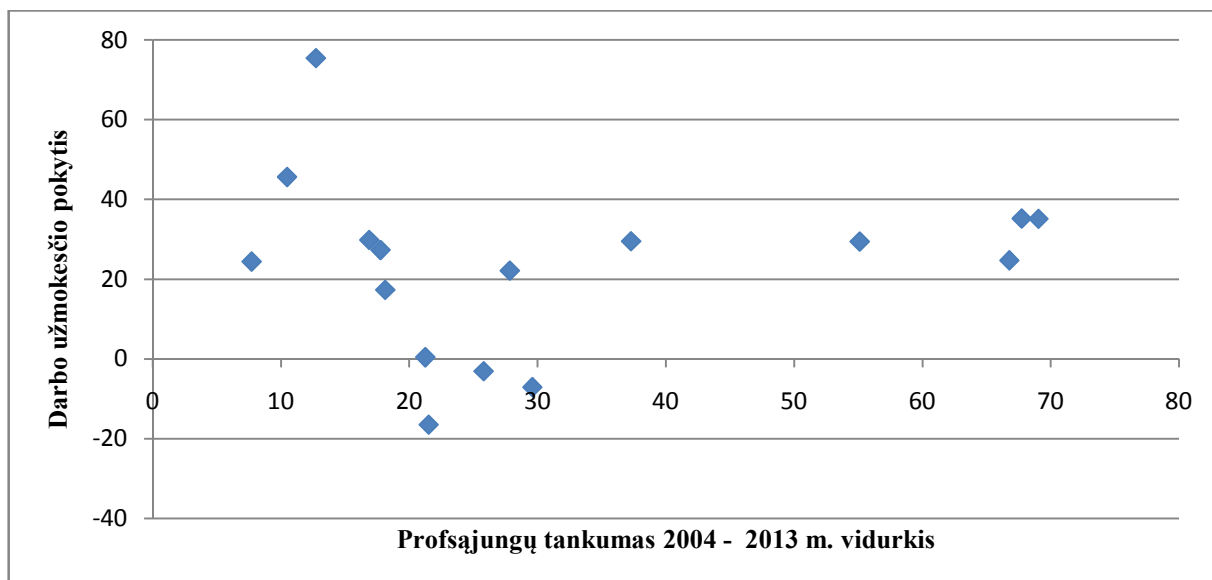
**Europos sąjungos šalių profsąjungų tankumas ir jų pokyčiai, 2004—2014 m.
laikotarpiu**

Šalys	Profsąjungų tankumas, %					Profsąjungų tankumo metinis pokytis, proc.punkt	
	2004	2013	Pokytis (proc.punkt)	Min (%)	Max (%)	2004-2003 vidurkis	Standartinis nuokrypis
Belgija	53,99	55,11	1,12	53,68(2005)	55,11(2013)	0,12	0,76
Čekija	20,99	12,72	-8,26	12,72(2013)	20,99(2004)	-0,92	0,47
Danija	70,37	66,77	-3,60	66,34(2008)	70,67(2005)	-0,40	1,13
Vokietija	22,17	18,13	-4,04	18,13(2013)	22,17(2004)	-0,45	0,33
Estija	10,99	5,65	-5,34	5,65(2013)	10,99(2004)	-0,59	0,98
Airija	35,50	29,59	-5,91	29,59(2013)	35,50(2004)	-0,66	1,01
Graikija	23,96	21,52	-2,45	21,52(2013)	24,08(2005)	-0,27	0,59
Ispanija	15,40	16,88	1,48	14,34(2006)	17,61(2009)	0,16	0,80
Prancūzija	7,73	7,72	-0,01	7,55(2007)	7,75(2012)	0,00	0,06
Italija	34,10	37,29	3,18	33,58(2006)	37,29(2013)	0,35	0,53
Vengrija	17,86	10,48	-7,38	10,48(2013)	17,86(2004)	-0,82	0,38
Nyderlandai	20,80	17,76	-3,04	17,76(2013)	20,80(2004)	-0,34	0,28
Austrija	34,90	27,84	-7,06	27,84(2012)	34,90(2004)	-0,78	0,64
Slovėnija	40,10	21,25	-18,85	21,25(2013)	40,10(2004)	-2,09	1,61
Slovakija	23,61	13,29	-10,32	13,29(2013)	23,61(2004)	-1,15	0,62
Suomija	71,45	69,04	-2,42	68,61(2010)	71,45(2004)	-0,27	0,59
Švedija	78,05	67,73	-10,32	67,50(2011)	78,05(2004)	-1,15	1,51
Jungtinė Karalystė	28,96	25,80	-3,16	25,80(2013)	28,96(2004)	-0,35	0,36

Remiantis atlikta analize galima teigti, kad profsąjungų tankumas ES šalyse per visą analizuojamą laikotarpį sumažėjo. Atlikus analizę nustatyta, kad tam tikrais periodais profsąjungų tankumas, kaip ir darbo užmokestis ir kiti nagrinėjami rodikliai turėjo tendenciją tiek didėti tiek mažėti. Nustatyta, kad 2004 – 2013 m. laikotarpiu profsąjungų tankumas nors ir nedaug, tačiau nuolat mažėjo Čekijoje, Vokietijoje, Liuksemburge, Vengrijoje, Austrijoje, Lenkijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje. Lietuvos laisvosios rinkos institutas teigia (2016), kad profsąjungų mažėjimui įtakos galėjo turėti darbuotojų, kurie dirba tą patį darbą mažėjimas. Anot laisvosios rinkos instituto prezidento Žilvino Šilėno (2016) profsąjungos turi monopolinę galią atstovaujant darbuotojus, todėl žmonėms labai sunku susikalbėti su savo tiesioginiu darbdaviu, nes nuolat į šiuos santykius kišasi profsąjungos. Kadangi darbuotojų poreikiai nuolat auga, atsiranda noras tobulėti, nenoras dirbti nemėgstamo darbo arba jei savo darbe nemato jokių tolimesnių perspektyvų darbuotojai išeina iš

darbo, o to pasekmė – neefektyvi profsąjungų veikla. Atlikus analizę nustatyta, kad didžiausias profsąjungų tankumas užfiksuotas 2013 m. Nustatyta, kad per visą analizuojamą laikotarpį didžiausias profsąjungų tankumas buvo Švedijoje (78,05 %) ir Danijoje (70,67 %) atitinkamai 2005 ir 2004 m. Tam įtakos galėjo turėti, tai kad šiose šalyse nėra nustatyto minimalaus darbo užmokesčio, todėl darbo rinkoje darbo sąlygos, darbo užmokestis yra nustatomi būtent pagal kolektyvines sutartis, t. y. priklausymą profsąjungoms. Atlikus 2004 – 2013 m. analizę galima teigti, kad Skandinavijos šalyse yra ypač aktyviai dalyvaujama profsąjungų veikloje, šiose šalyse rodiklis siekė virš 60 %. Atlikus analizę nustatyta, kad mažiausias darbuotojų aktyvumas profsąjungose yra Prancūzijoje, Estijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose ir Slovakijoje, kur šis rodiklis siekė vos iki 20 %. Ne visose, tačiau daugumoje šalių, kuriose yra mažas profsąjungų tankumas darbo užmokestis taip pat yra mažesnis, tačiau todėl, kad šios sąjungos yra per silpnos, jog pasiektų didesnę darbo užmokesčio nustatymą. Profesinių sąjungų silpnumą lemia tai, kad patys darbuotojai nesijungia į profesines sąjungas, nerodo jokios iniciatyvos. Kita priežastis mažinanti profesines sąjungas ar jų stiprumą yra pačių profsąjungų per didelis kišimasis į darbuotojo ir darbdavio santykius, kai darbuotojas pats nebegali tiesiogiai kalbėtis su darbdaviu, todėl dalis žmonių profsąjungas palieka taip pat. Atlikus analizę nustatyta, kad visu analizuojamu laikotarpiu tik Belgijoje, Ispanijoje ir Italijoje 2013 m. profsąjungų tankumas viršijo 2004 m. rodiklius. Tai galėjo lemti didesnis darbingo amžiaus žmonių skaičius bei didesnis jų noras prisijungti prie profesinių sąjungų. Likusiose šalyse profsąjungų tankumas per analizuojamą laikotarpį sumažėjo per keletą procentinių punktų. Didžiausias sumažėjimas per 10 procentinių punktų nustatytas Slovėnijoje. Tai galėjo lemti, tai kad nuolat yra steigiamos mažesnės įmonės su nedideliu darbuotojų skaičiumi, todėl nebereikia didžiulių fabrikų, kuriuose būtų daug darbuotojų, kuriuos vienytų tos pačios problemos.

Norint įvertinti, kaip darbo užmokestį veikia priklausymas profsąjungoms buvo sudaryta trys grafikai, kurie parodo profsąjungų tankumo (2004 ir 2013 m., 2008 ir 2009 m. bei 2006 ir 2007 m.) ir darbo užmokesčio pokyčio (2004 - 2013 m., 2006- 2007 m. ir 2008 – 2009 m. laikotarpiu) ryšį. Dėl duomenų trūkumo analizuojamu laikotarpiu Bulgarija, Kroatija, Kipras, Lietuva, Latvija, Liuksemburgas, Malta, Lenkija, Portugalija, Rumunija neanalizuojamos. Šie trys laikotarpiai buvo pasirinkti, tam, kad matyti, kokią įtaką kiekvienu laikotarpiu, t. y. per visą analizuojamą laikotarpį, per nuosmukio periodą bei per atsigavimo laikotarpį turėjo priklausymas profsąjungoms. Visi šie periodai buvo nustatyti remiantis pagal BVP didėjimo/mažėjimo tempus. 2.4 pav. pateikta darbo užmokesčio pokyčio 2004 – 2013 m. laikotarpiu bei profsąjungų tankumo grafinė analizė.

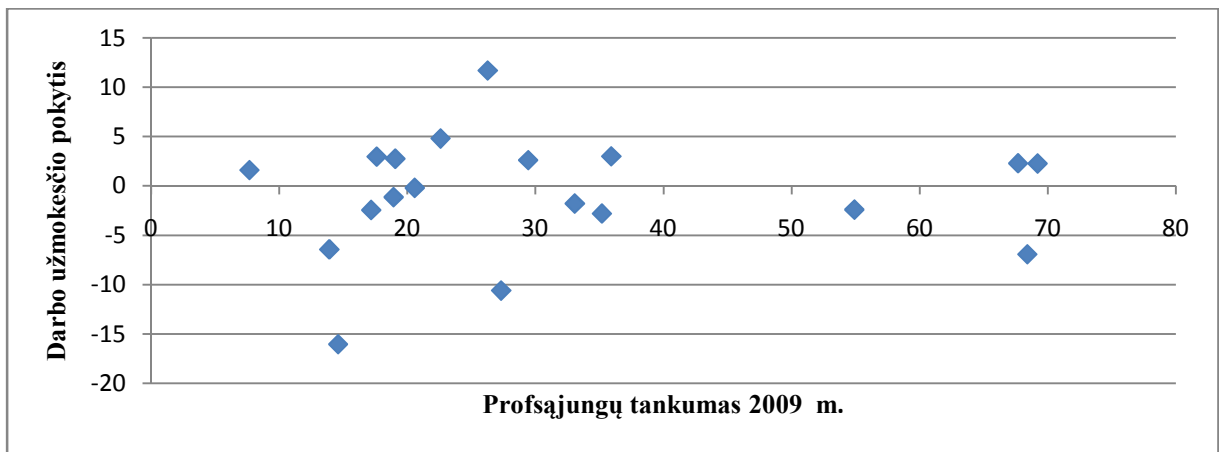


2.4 pav. Darbo užmokesčio pokyčio ir profesajungų tankumo ryšys 2004 – 2013 m. laikotarpiu

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2004-2013 m.).

Remiantis pateiktu 2.4 pav. galima teigti, kad profesajungų tankumo sklaida šalyse yra gana didelė, vertinat pagal darbo užmokesčio pokyčius. Atlikus analizę 2004 – 2013 m. laikotarpiu ryškiausias skirtumas matomas Čekijoje, darbo užmokesčiui padidėjus net 75 % profesajungų tankumas buvo tik 12,72 %. Tai rodo, kad šioje šalyje profesinės sąjungos labai didelės įtakos darbo užmokesčiui neturi. Tačiau teigti, kad profesinės sąjungos šioje šalyje yra gana silpnos negalime, kadangi gali būti taip, kad nors jų yra ir mažai, tačiau jos yra pakankamai stiprios. Atlikus analizę galima teigti, kad didžiausia šalių grupė priklauso ten, kur darbo užmokesčio pokytis siekė iki 40 % per visą analizuojamą laikotarpį, o profesajungų tankumas siekė nuo 7 iki 37 %, t. y. Jungtinė Karalystė, Vengrija, Italija, Čekija, Airija, Vokietija, Prancūzija, Austrija, Nyderlandai, Ispanija. Taip pat remiantis pateiktu grafiku galime teigti, kad darbo užmokesčiui pasikeitus per visą analizuojamą laikotarpį apie 20 – 40 % Švedijoje, Danijoje ir Suomijoje profesajungų tankumas buvo apie 70 %. Tai rodo ne tik, kad čia aktyviai veikia profesajungos, bet ir tai, kad darbo užmokesčiai šiose šalyse yra vieni didžiausių ES šalių. Taip pat buvo gauta ir neatitikimų tarp darbo užmokesčio pokyčių ir profesajungų. Nustatyta, kad kai kuriose šalyse darbo užmokesčiui sumažėjus maždaug iki 20 %, profesajungų tankumas buvo 21 – 29 %. Tai rodo, kad darbo užmokestis atitinkamai reagavo į rinkoje vykstančius pokyčius, mažėjant profesajungų tankumui šalyje, mažėjo ir darbo užmokestis. Darbo užmokestis taip pat, kaip ir profesajungų tankumas buvo mažesnis 2013 m. už 2004 m.

Toliau darbe yra analizuojama darbo užmokesčio pokyčio ir profesajungų tankumo ryšis 2009 m. (2009 lyginant su 2008 m.). Žr. 2.5 pav.

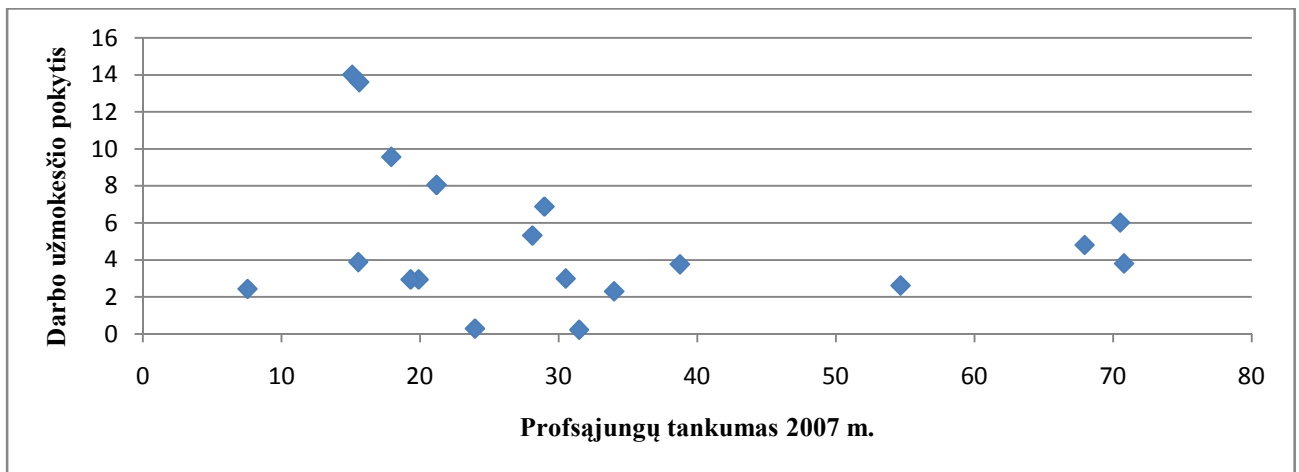


2.5 pav. Darbo užmokesčio pokyčio (2009 lyginant su 2008 m.) ir profesajungų tankumo ryšys

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2008-2009 m.).

Remiantis pateiktu 2.5 pav. galima teigti, kad profesajungų tankumas šalyse 2008 – 2009 m. yra išsidėstęs panašia linkme, kaip ir per visą analizuojamą laikotarpį, skirtumai yra matomi tik vertinant pagal darbo užmokesčio pokyčius. Atlikus analizę galima teigti, kad šiuo laikotarpiu atsirado daugiau šalių, kuriose yra užfiksuotas neigiamas darbo užmokesčio pokytis 2009 m. palyginus su 2008 m. Tam įtakos turėjo ekonominė krizė. Žiūrint, kaip tam įtakos turėjo profesinės sąjungos galima teigti, kad profesajungų tankumas tuo metu šalyje buvo apie 13 - 30 %. Dar vieni ryškesnių pokyčių yra matomi Belgijoje ir Švedijoje, kai darbo užmokestis mažėjo iki 7 % profesajungų tankumas šalyje palyginti buvo vieni aukščiausių ES šalių atžvilgiu, tai rodo, kad profesinės sąjungos nebuvo pakankamai stiprios, kad išsaugotų tokius pat darbo užmokesčius krizės laikotarpio metais. Kitose šalyse profesajungų tankumas buvo iki 40 %, kai tuo tarpu darbo užmokestis turėjo tendencijas didėti iki 6 %.

Atlikus viso bei nuosmukio laikotarpio darbo užmokesčio pokyčio ir profesajungų tankumo ryšio analizes toliau bus atliekama, 2006 – 2007 m. analizė, tam, kad nustatyti, koks buvo profesajungų tankumas, kai darbo užmokestis didėjo visose šalyse (žr. 2.6 pav.).



2.6 pav. Darbo užmokesčio pokyčio (2007 lyginant su 2006 m.) ir profesajungų tankumo ryšys

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis (2006 - 2007 m.).

Remiantis pateiktu 2.6 pav. galima teigti, kad profesajungų tankumas šalyse išlieka toks pat arba labai panašus, kaip ir ankstesniuose grafikuose. Šiuo laikotarpiu darbo užmokestis turėjo tendenciją tik didėti, didėjo netgi iki 14 %, tačiau daugumoje šalių šis didėjimas siekė iki 10 %. Profesajungų tankumas šalyse beveik nieko nepasikeitė nei, kad prieš tai atliktose analizėse. Čekijoje, Danijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje, Suomijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje profesajungų tankumas šiuo laikotarpiu buvo didesnis nei 2009 ar 2013 m. Tai rodo, kad esant didesniai profesajungų tankumui darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti.

Taigi galima teigti, kad ryškiausi skirtumai yra pastebimi analizuojant visą periodą, t. y. 2004 – 2013 m. Kadangi profesajungų tankumas per visą analizuojamą laikotarpį didėjo labai nežymiai, tai vienus metus palyginus su prieš tai buvusiais tas pokytis nelabai pastebimas. Remiantis pateiktais grafikais (2.4 ir 2.5 pav.) galima teigti, kad 2004 – 2013 m. ir 2008 -2009 m. laikotarpiu darbo užmokestis turėjo tendenciją mažėti. Mažėjant darbo užmokesčiui, profesajungų tankumas šalyje, taip pat mažėjo, nors ir nežymiai, ir priešingai ten kur profesajungų tankumas padidėjo darbo užmokestis taip pat turėjo tendenciją augti. Remiantis 2.6 pateiktu grafiku galima teigti, kad analizuojant 2006 – 2007 m. laikotarpio darbo užmokesčio ir profesajungų tankumo šalyje ryšį nustatyta, kad tiek vienas tiek kitas rodiklis turėjo tendencijas didėti.

Atlikus dinaminę analizę galima teigti, kad prasidėjus nuosmukiui 2009 m. darbo užmokestis atitinkamai taip pat pradėjo mažėti ES šalyse, tačiau ne visose, t. y. Belgijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Italijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje. Taip pat darbo užmokesčio sumažėjimas pastebimas 2010 m. (Graikijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Austrijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje), kai ekonomikoje jau buvo fiksuojamas BVP augimas. Nors BVP 2010 m.

didėjo beveik visose ES šalyse, išskyrus Airiją, Graikiją, Ispaniją, Kiprą ir Latviją, darbo užmokestis mažėjo Graikijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Austrijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje.

2.3 Darbo užmokesčio reakcijos į darbo našumo, nedarbo lygio ir profsąjungų tankumo pokyčius vertinimas

Šioje darbo dalyje yra nagrinėjama nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų tankumo pokyčių poveikis vidutiniam darbo užmokesčiui, lyginama ar skiriasi poveikis esant skirtingai ekonominei situacijai šalyse, t. y. atsižvelgiant į tai ar yra pakilimo ar nuosmukio laikotarpis. Norint nustatyti, kokį poveikį darbo užmokesčiui daro kiekvienas iš veiksnių, buvo sudaryti du modeliai. Pirmame modelyje nagrinėjama, kaip darbo užmokestis reaguoja į nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčius, o antrajame, kaip darbo užmokestis reaguoja į profsąjungų tankumo ir taip pat nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčius esant ekonominiam pakilimui ir nuosmukiui. 2.6 lentelėje pateikti darbo užmokesčio lankstumui įvertinti pradinio modelio rezultatai.

2.6 Lentelė

Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas

	(1)	(2)
α	0,060*** (0,11)	0,051*** (0,010)
dt 2006	-0,017 (0,014)	-0,013 (0,014)
...		...
dt2014	-0,056*** (0,015)	-0,049 (0,014)
$\Delta \ln(\text{prof}_{i,t})$		-0,130 (0,085)
$\Delta \ln(\text{darb_naš}_{i,t})$	0,808*** (0,150)	0,408** (0,171)
$\Delta \ln(\text{nedarb}_{i,t})$	-0,189*** (0,024)	-0,174*** (0,028)
Koreguotas R^2	0,524	0,508

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais GRETL programos duomenimis.

Remiantis atlikta analize buvo nustatyta, kad tiek darbo našumas tiek nedarbo lygis turi poveikį darbo užmokesčiui. Pagal 1 – ojo modelio gautus rezultatus galima teigti, kad darbo našumui padidėjus 1 % darbo užmokestis padidėja 0,808 %, o nedarbo lygiui padidėjus 1 %, darbo užmokestis sumažėja 0,189 %. Pagal gautus 2 – ojo modelio rezultatus galima teigti, kad darbo našumui padidėjus 1 % darbo užmokestis padidėja 0,408 %, o nedarbo lygiui padidėjus 1 %, darbo užmokestis sumažėja 0,174 %. Kito veiksnio – profsąjungų tankumo – pokyčio poveikis yra statistiškai nereikšmingas ir šie rezultatai nesutampa su teorija. Norint išsiaiškinti darbo užmokesčio

reakciją į darbo našumą, nedarbo lygį ir profsąjungų tankumą toliau sudaromi du atskiri modeliai nuosmukio ir pakilimo laikotarpiais (žr. 2.7 lentelę).

2.7 Lentelė

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsąjungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas nuosmukio ir pakilimo laikotarpiais**

	(1)		(2)	
	Nuosmukio laikotarpis	Pakilimo laikotarpis	Nuosmukio laikotarpis	Pakilimo laikotarpis
α	0,004 (0,032)	0,051*** (0,001)	0,008 (0,026)	0,044*** (0,009)
dt 2006	-0,011 (0,053)	-0,016 (0,001)	0,017 (0,053)	-0,020* (0,012)
dt 2010			0,001 (0,034)	
...	...			
dt2014		-0,043** (0,019)		-0,037 (0,016)
$\Delta \ln(\text{prof}_{i,t})$			0,787 (0,709)	-0,053 (0,109)
$\Delta \ln(\text{darb_naš}_{i,t})$	-0,321 (0,829)	1,316*** (0,175)	-0,133 (0,890)	0,894*** (0,247)
$\Delta \ln(\text{nedarb}_{i,t})$	-0,266*** (0,089)***	-0,168*** (0,035)	-0,138 (0,122)	-0,204*** (0,039)
Koreguotas R^2	0,225	0,546	0,177	0,587

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais GRETL programos duomenimis.

Remiantis atlikta analize buvo nustatyta, kad tiek darbo našumas tiek nedarbo lygis turi didesnę poveikį darbo užmokesčiui esant ekonominiam pakilimui nei nuosmukiui. Profsąjungų tankumas šalyje buvo įtraukas todėl, kad būtų galima nustatyti, kaip keičiasi vertinama situacija: kas keičiasi ir kokia yra profsąjungų įtaka pakilimo/nuosmukio laikotarpiu. Atlikus analizę remiantis gautais 2.7 lenteles rezultatais galima teigti, kad nedarbo lygio įtaka darbo užmokesčiui yra stipresnė tada, kai profsąjungų tankumas nėra vertinamas. Nuosmukio metu darbo užmokestis mažiau reaguoja į nedarbo lygio pokyčius, negu kad pakilimo laikotarpiu. Tai galima paaiškinti remiantis neoklasikine ekonomikos teorija, t. y. kad darbo užmokesčio dydis yra nustatomas atsižvelgiant į darbo našumą. Kadangi didėjant darbo našumui pakilimo laikotarpiu, kai atsigauna ir auga šalių ekonomikos, mažėja nedarbas, taip pat yra įsteigiama daugiau naujų įmonių. Taigi didėjant įmonių skaičiui didėja ir įmonių konkurencingumas, todėl siekiant išsaugoti darbuotojus yra didinamas darbo užmokestis. Didesnis nedarbas reiškia blogą ekonominę situaciją, blogesnius įmonių rezultatus, dėl to mažėja darbo užmokestis. Taip pat esant dideliame nedarbo lygiui, didėja tikimybė prarasti savo darbo vietą, todėl darbuotojams papildomos motyvacijos geriau dirbti

nereikia, nes jie ir taip stengiasi išsaugoti savo turimas darbo vietas, kadangi jas praradus būtų sudėtinga susirasti naujas darbo vietas. Font, Izquierdo, Puente (2014) teigia, kad nuosmukio metu tam tikroms žmonių grupėms darbo užmokestis mažiau reaguoja į nedarbo lygio pokyčius, negu kad pakilimo laikotarpiu, t. y. tiems, kurie daugiau uždirba, darbo sutartys yra neterminuotos ir vyresnio amžiaus žmonėms. Autoriai teigia, kad tokie darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo darbo užmokesčio dydžio keitimo ekonominio nuosmukio metu. Darbo rinkoje esant pakilimo laikotarpiui, darbuotojus reikia labiau motyvuoti geriau atlikti darbą negu nuosmukio laikotarpiu, nes darbuotojai žino, kad darbdavys turėdamas geras darbo sąlygas galės mokėti aukštesnį darbo užmokestį, negu tuo metu vyraujančią rinkoje jei bus matomos jų pastangos ir tai atsispindės rezultatuose. Taigi galima teigti, kad kuo lanksčiau darbo užmokestis reaguoja į nedarbo lygį, tuo lanksesnė bus ir pati darbo rinka. Pagal gautus rezultatus (pirmasis modelis) galima teigti, kad darbo užmokestis auga sparčiau nei darbo našumas esant pakilimo laikotarpiui. Darbo našumui padidėjus 1 % darbo užmokestis padidėja 1,316 %. Rivkin (2015), Sherk (2013) teigia, kad iki 1970 m. darbo našumas ir darbo užmokestis augo panašiu tempu, tačiau vėliau atsirado skirtumas. Tokį didėjimą galėjo lemti naujų technologijų įdiegimas, inovacijos. Autoriai teigia, kad dėl šito proceso, kai našumas auga sparčiau nei darbo užmokestis, daugiausiai išlošia kompanijos ir jų vadovai, nes augančio darbo našumo naudą patiria ne darbuotojai, o jų vadovai, kadangi darbuotojai per tą patį laiką padaro žymiai daugiau, tai padidina įmonės pelną, bet darbo užmokestis turi nebūtinai augti. Antrasis modelis rodo, kad darbo našumui padidėjus 1 % darbo užmokestis padidėja 0,894 %. Tai galima paaiškinti remiantis efektyvaus darbo užmokesčio modeliu. Šis modelis teigia, kad augantis darbo užmokestis skatina darbo našumo augimą. Taip pat modelis be profsąjungų tankumo rodo, kad darbo užmokestis auga sparčiau nei darbo našumas, tai galima paaiškinti taip, kad darbdaviams pavyksta įtikinti profsąjungas, kad darbo užmokestis negali didėti sparčiau nei našumas. Todėl ten kur yra tankesnės profsąjungos, darbo užmokestis neauga sparčiau nei darbo našumas (patikrinta pagal darbo našumo ir darbo užmokesčio statistinius duomenis, pavyzdžiui: Suomija, Švedija, Vokietija). Vertinant nuosmukio laikotarpį nustatyta, kad nuosmukio metu darbo užmokestis turi tendenciją mažėti nepaisant to, kad darbo našumas auga, tačiau statistiškai reikšmingos įtakos nepavyko nustatyti, nes stebėjimų skaičius nėra didelis. Taip pat nustatyta, kad pakilimo metu darbo užmokestis auga mažiau ten, kur yra didesnis profsąjungų tankumas. Rosenfeld, Denice, Laird (2016) teigia, kad kolektyvinės derybos gali užtrukti ilgą laiką, todėl esant gerai ekonominei situacijai asmenims nepriklausantiems profesinėms sąjungoms yra lengviau susitarti dėl darbo užmokesčio padidinimo. Rosenfeld, Denice, Laird (2016) teigia, kad įmonės, kuriose profsąjungų nėra, kelia algas darbuotojams, kad jie neišeitų kitur, todėl darbo užmokestis sparčiau auga ten, kur nėra profsąjungų.

Atlikus analizę buvo patvirtinta hipotezė, kad darbo užmokesčio lankstumas yra didesnis esant ekonominiam pakilimui negu nuosmukiui. Remiantis 2.6 lentelės duomenimis pataisytais determinacijos koeficientas nuosmukio laikotarpiu yra mažesnis nei pakilimo metu. Pakilimo metu determinacijos koeficientas rodo, kad regresijos modelis paaiškina 54,6 % ir įtraukus papildomą veiksnį 58,7 % darbo užmokesčio kitimą, t. y. jo kitimą tokia dalimi lemia nedarbo lygio ir darbo našumo ir atitinkamai nedarbo lygio ir darbo našumo kartu su profsąjungų tankumu pokyčiai, o nuosmukio laikotarpiu atitinkamai – 22,5 % bei 17,7 %.

Taigi, apibendrinant atliktos regresinės analizės rezultatus galima teigti, jog ekonominių veiksnių pokyčiai turi poveikį darbo užmokesčio dydžiui. Lyginant su kitų autorių atliktais tyrimais, nagrinėjant darbo užmokesčio pokyčių skirtumus, nustatyta, kad pasirinktų veiksnių pokyčiai daro tam tikrą poveikį darbo užmokesčiui. Taip pat galima teigti, kad esant skirtingoms ekonomikos ciklo fazėms Europos Sąjungos šalių grupėje, prielaida, jog nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčių poveikis darbo užmokesčiui priklauso nuo šalyje esančios ekonominės padėties, pasitvirtino. Nustatyta, kad esant ekonominiam pakilimui darbo našumo ir nedarbo lygio pokyčiai teigiamai veikia ir turi stipresnį poveikį darbo užmokesčio lankstumui, negu esant nuosmukio laikotarpiui. Nuosmukio laikotarpiu darbo našumas taip pat turi teigiamą poveikį, vertinant darbo užmokesčio lankstumą, tačiau mažesnę nei pakilimo laikotarpiu.

IŠVADOS

Darbo užmokesčio lankstumas apima labai platų kontekstą, kadangi jis gali būti nagrinėjamas tiek mikroekonominiu, tiek makroekonominiu aspektu. Teigti, jog darbo užmokestis yra lankstus galima tik tada, kai darbo užmokestis turi atsaką į pokyčius ekonomikoje. Norint išvengti nelankstaus darbo užmokesčio, kuris atsiranda dėl netinkamos vykdomos darbo politikos, siekiant užtikrinti Europos Sąjungos šalių prisitaikymą prie nuolat vykstančių pokyčių rinkoje yra sukurta darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema, kuri galioja visoje ES. Ši sistema didina ne tik darbo užmokesčio lankstumą, tačiau ir pačius darbo santykius daro efektyvesniais, t. y. yra sukuriama daugiau naujų darbo vietų, darbuotojams sudaromos palankesnės sąlygos kelti kvalifikaciją, stiprinama užimtumo saugumo ir socialinė apsauga, labiau pažeidžiamoms grupėms darbo rinkoje. Visa tai leidžia išlaikyti aukštesnį užimtumo ir mažinti nedarbo lygį, o tai yra labai svarbu kiekvienoje valstybėje.

Darbo užmokesčio lankstumas nėra vertinamas tiesiogiai, t. y. darbo našumas, bendrasis vidaus produktas ir nedarbo lygis, tai nėra lankstumą lemiantys veiksniai. Profsąjungos yra vienintelis DU lankstumą lemiantis veiksnys. Darbo užmokesčio lankstumas – darbo užmokesčio reakcija į darbo našumą, bendrąjį vidaus produktą ir nedarbo lygį. Taip pat galima teigti, kad tyrimo rezultatams labai didelės įtakios turi ir pasirinktas laikotarpis bei tuo metu vykstantys pokyčiai. Daugelis autorių teigia, kad nelankstų darbo užmokestį lemia minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas, profsąjungos, bedarbiams skiriamos pašalpos, darbo efektyvumo skatinimo sistemų įvedimas ar noras išlaikyti aukštos kompetencijos darbuotojus. Nelankstaus darbo užmokesčio pasekmės, tai didėjantis nedarbo lygis, mažėjančios vidutinės pajamos, didesnė nelygybė ir kt.

Atlikus vidutinio darbo užmokesčio, nedarbo lygio, darbo našumo, BVP ir profsąjungų tankumo dinaminę analizę, buvo nustatyta, kad visi rodikliai labiau padidėjo per 2004 – 2014 metų laikotarpį. Taip pat buvo gauta ir neatitikimų, pavyzdžiui: didėjant nedarbo lygiui, lyginant einamuosius metus su prieš tai buvusiais metais darbo užmokestis taip pat padidėja, kas vis dėl to rodo darbo užmokesčio nelankstumą. Atlikus darbo užmokesčio dinaminę analizę buvo nustatyta, kad 2004 – 2014 m. laikotarpiu – 2009 m. prasidėjus ekonominiam nuosmukiui darbo užmokestis atitinkamai taip pat pradėjo mažėti: Belgijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Italijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje.

Atlikus darbo užmokesčio pokyčių dinaminę analizę nustatyta, kad senosiose ES šalyse vyrauja didesni darbo užmokesčių dydžiai nei, kad naujosiose. Taip pat buvo gauta, kad BVP atžvilgiu Prancūzijoje, Latvijoje, Suomijoje, Danijoje, Austrijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje,

Liuksemburge, Graikijoje, Slovėnijoje ir Bulgarijoje darbo užmokestis yra nelankstus, t. y. nesureagavo į BVP mažėjimą. Nepaisant to, kad BVP mažėjo, darbo užmokestis šiose šalyse augo. Nors darbo našumas ir BVP nuosmukio metu sumažėjo, darbo užmokestis kai kuriose šalyse toliau didėjo, o Slovėnijoje ir Bulgarijoje augimas viršijo netgi 10 proc. Atlikus analizę buvo gauta, kad tose šalyse, kuriose profsąjungų tankumas yra didesnis darbo užmokestis taip pat yra didesnis nei tose šalyse, kuriose profsąjungų yra mažiau.

Atlikus Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčio lankstumo vertinimo regresinę analizę nustatyta, kad nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčių poveikis darbo užmokesčiui priklauso nuo šalyje esančios ekonominės padėties. Buvo nustatyta, kad nedarbo lygio ir darbo našumo pokyčiai pakilimo metu paaiškina 54,6 % darbo užmokesčio kitimą, o nuosmukio laikotarpiu - 22,5 %.

Taip pat atlikus regresinę analizę, esant skirtingoms ekonominėms situacijoms Europos Sąjungos šalyse buvo patvirtinta hipotezė, kad darbo užmokesčio lankstumas yra didesnis esant ekonominiam pakilimui negu nuosmukiui. Darbo rinkoje esant pakilimo laikotarpiui, darbuotojus reikia labiau motyvuoti geriau atlikti darbą negu nuosmukio laikotarpiu, dėl didesnių įsidarbinimo galimybių. Atlikus analizę nustatyta, kad nuosmukio metu darbo užmokestis mažiau reaguoja į nedarbo lygio pokyčius, negu kad pakilimo laikotarpiu, todėl tiek darbo našumas tiek nedarbo lygis turi didesnę poveikį esant ekonominiam pakilimui. Taip pat nustatyta, kad pakilimo metu darbo užmokestis auga mažiau ten, kur yra didesnis profsąjungų tankumas, tačiau ten kur yra tankesnės profsąjungos, darbo užmokestis neauga sparčiau nei darbo našumas, pavyzdžiui: Suomija, Švedija, Vokietija.

DISKUSIJOS IR REKOMENDACIJOS

Šiame magistro baigiamajame darbe nagrinėta darbo užmokesčio reakcija į rodiklių pokyčius, t. y. darbo užmokesčio lankstumas. Darbo užmokesčio lankstumas nėra viena iš labiausiai diskutuojamų temų, kadangi daugelis autorių nagrinėja darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių temas, todėl labai svarbu nesusimaišyti analizuojant jau atliktus tyrimus ir jokių būdu jų nesutapatinti. Autoriai sutinka, kad ekonomikoje nėra nustatytų veiksnių, kurie leistų išsiaiškinti ar šalyje darbo užmokestis yra lankstus ar ne, todėl labai svarbu tinkamai išanalizuoti, kokia yra darbo užmokesčio reakcija į rodiklių pokyčius, todėl, kad pernelyg dideli darbo užmokesčio lankstumo skirtumai vienais ar kitais metais vertinami neigiamai. Priežasčių, kodėl reikia susirūpinti dėl didėjančio nelankstaus darbo užmokesčio yra daug, bet viena svarbiausių yra ekonominė padėtis, kadangi neigiamas poveikis šalies ekonomikos augimui, rodo būtent nelankstesnį darbo užmokestį. Pagrindinė tyrimo problema yra tai, kad darbo užmokesčio reakcija į besikeičiančias ekonomikos ciklo fazes yra gana sudėtingas, kadangi jis gali pasireikšti ir per kelėta veiksnių, gali būti taikomi kiti tyrimo metodai ar naudojami skirtingi matavimo rodikliai. Taigi, pagrindinės problemos su kuriomis buvo susidurta, siekiant iširti iškeltus darbo uždavinius buvo mokslinės literatūros lietuvių kalba trūkumas, dėl to gali būti neatitikimų tarp sąvokų verčiant iš užsienio kalbos. Atliekant ES šalių darbo užmokesčio lankstumo vertinimo analizę, nepavyko rasti visų statistinių duomenų analizuojamu laikotarpiu, todėl kai kurių šalių darbo užmokesčio ir kitų rodiklių analizė nebuvo atlikta. Taip pat kai kurių šalių, dėl tam tikrų duomenų trūkumo nepavyko išanalizuoti norimu laikotarpiu, todėl atlikta analizė nėra pilna, vertinat visų šalių atžvilgiu. Tačiau nepaisant to, gauti rezultatai parodo ir paaiškina, kaip ir kodėl DU lankstumas skiriasi ES šalyse bei atskleidžia kaip darbo užmokestis reaguoja į ekonominį pakilimą ar nuosmukį.

Taigi, kadangi šiame tyrime pagrindinė problema buvo išsiaiškinti, kaip darbo užmokestis reaguoja į šalyje esančią ekonominę padėtį, todėl tolimesniuose darbuose būtų galima išsikelti kitą pagrindinį aspektą, pavyzdžiui ar darbo užmokesčio lankstumas priklauso nuo šalies išsivystymo lygio, nes atlikus šią analizę negalima teigti, kad kuo labiau šalis yra išsivysčiusi ekonomiškai, tuo jos darbo užmokesčio lankstumas kitų šalių atžvilgiu yra didesnis. Taip pat būtų galima lyginti ne tik ES šalis, bet ir pasaulio. Kadangi darbo užmokestis turi tendenciją didėti, todėl tolesnė DU lankstumo analizė yra galima, nes skiriantis laikotarpiams skiriasi ir veiksniai bei jų darbo užmokesčio reakcija į rodiklius, kurie lemia darbo užmokesčio lankstumą. Todėl, tai ko nepavyko atlikti dabar bus galima išanalizuoti praėjus tam tikram laikotarpiui.

LITERATŪRA

1. Amendola, M., Gaffard, M. L., Saraceno, F. (2014). Wage flexibility and unemployment : the Keynesian perspective revisited. Prieiga per internetą: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01064972/document>.
2. Annual gross earnings. (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
3. Arpaia, A., Pichelmann, K. (2007). Nominal and real wage flexibility in EMU. Economic and Financial Affairs.
4. Babecky, J., Dybczak, J. (2012). Real Wage Flexibility in the European Union: New Evidence from the Labour Cost Data. CZECH national bank.
5. Beladi, H., Chakrabarti, A., Marjit, S.(2009). Skilled – unskilled wage inequality and urban unemployment. Economic inquiry. Vol. 48. Nr. 4. P. 997–1007.
6. Blanchard, O., Jaumotte, F., Loungani, P. (2013). Labor Market Policies and IMF Advice in During the Great Recession. International monetary fund research department.
7. Bredgaard, Th., Larsen, F. (2007). Comparing flexicurity in Denmark and Japan. Denmark: Centre for Labour Market Research at Aalborg University.
8. Bredgaard, Th., Larsen, F., Madsen, K. (2005). The flexible danish labour market. Prieiga per internetą: http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard4.pdf
9. Caju, P., Fuss, C., Wintr, L. (2009). Understanding sectoral differences in downward real wage rigidity workforce composition, institutions, technology and competition. European central bank. Working paper series nr 1006.
10. Chand, S. (2016). Criteria of wage rate flexibility to solve unemployment problem. Prieiga per internetą: <http://www.yourarticlelibrary.com/unemployment/criteria-of-wage-rate-flexibility-to-solve-unemployment-problem/24854/>.
11. Coen, A. D., Forrier, A., Sels, L. (2011). Job search intensity and wage flexibility. Lessius University College, Department of Business Studies, Katholieke Universiteit Leuven, Faculty of Business & Economics.
12. Doris, A., O'Neill, D., Sweetman, O. (2013). Wage flexibility and the great recession: The response of the irishlabour market. National university of Ireland Maynooth.
13. Employment, domestic concept - annual data. (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tipsna60&language=en>
14. Fallick, B., Lettau, M., Wascher, W. (2016). Downward Nominal Wage Rigidity in the United States during and after the Great Recession. Federal reserve bank of Cleveland.

15. Farlex Financial Dictionary. (2012). Wage flexibility. Prieiga per internetą: <http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Wage+Flexibility>.
16. Report by the European Expert Group on Flexicurity. (2007). Flexicurity Pathways turning hurdles into stepping stones. Prieiga per internetą: [file:///C:/Users/Irma/Downloads/flexi_pathways_en%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Irma/Downloads/flexi_pathways_en%20(1).pdf).
17. Font, P., Izquierdo, M., Puente, S. (2014). Real wage responsiveness to unemployment in Spain: asymmetries along the business cycle. Prieiga per internetą: <https://izajoels.springeropen.com/articles/10.1186/s40174-015-0038-x>.
18. GDP and main components (output, expenditure and income). (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_gdp&lang=en
19. Glomb, T., Kammeyer-Mueller, J. (2004). Emotional labor demands and compensating wage differentials. *Journal of applied psychology*.
20. Gobbi, S. M., Nesporova, A. (2005). Towards a new balance between labour market flexibility and employment security for Egypt. Employment Policies Unit Employment Strategy Department.
21. Gruževskis, B. (2015). Euras apnuogino Lietuvą: vidutine alga ES lenkiamė tik Vengriją, Bulgariją ir Rumuniją. Prieiga per internetą: <http://m.technologijos.lt/cat/373/article/S-46377/comments/1>.
22. Guriev, S., Speciale, B., Tuccio, M. (2016). Wage stickiness and unemployment in regulated and unregulated labour markets: Italian evidence. Prieiga per internetą: <http://voxeu.org/article/wage-stickiness-and-unemployment-regulated-and-unregulated-labour-markets-italian-evidence>.
23. Haltom, R. (2013). Sticky wage. Jargon alert. Prieiga per internetą: https://www.richmondfed.org/~media/richmondfedorg/publications/research/econ_focus/2013/q1/pdf/jargon_alert.pdf
24. HM treasury. (2003). EMU and labour market flexibility. Prieiga per internetą: <http://news.bbc.co.uk/2/shared/spl/hi/europe/03/euro/pdf/8.pdf>
25. Hubler, D., Hubler, O. (2010). The link between job security and wages. *Schmalenbach business review*. Nr. 62. P. 45–67.
26. Iparraguirre, D. J. L. (2007). Perspectives on Irish Productivity. Prieiga per internetą: http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/71443/productivity_chapter4.pdf?sequence=1
27. Jungtinės Karalystės ekonomikos apžvalga. (2011). Jungtinė Karalystė. Prieiga per internetą: http://old2.verslilietuva.lt/uploads/file/Jungtine_Karalyste.pdf.
28. Kahanec, M., Zimmermann, K. F. (2016). Labour migration, EU enlargement and the great recession.

29. Landmann, O. (2009). Discussion of the link between job security and wages. Schmalenbach business review. Nr. 62. P. 68–72
30. Lukošius, R. (2016). Infliacija. Prieiga per internetą: <http://www.finansistas.net/infliacija.html>.
31. Masso, J., Krillo, K. (2011). Labour markets in the Baltic states during the crisis 2008–2009. University of Tartu.
32. Minimum wages. (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1>.
33. Monastiriotis, V. (2009). Labour market flexibility and unemployment in the UK regions: thesize, type and mix of flexibility matters. European Institute, London School of Economics.
34. Neumark, D., Wascher, W. (2006). Minimum wages and employment: A Review of evidence from the new minimum wage. National bureau of economic research. NBER Working Paper No. 12663.
35. Paas, T., Eamets, R., Masso, J., Room, M. (2003). Labour market flexibility and migrationin the baltic states: macro evidences. Prieiga per internetą: <http://www.mtk.ut.ee/sites/default/files/mtk/toimetised/febawb16.pdf>
36. Pawel, B. (2015). What is the difference between sticky and flexible wages? Prieiga per internetą: <https://socratic.org/macroeconomics/aggregate-supply/sticky-versus-flexible-wages-and-prices>.
37. Pessoa, P. J., Reenen, V. Jh. (2013). The UK productivity and jobs puzzle: does the answer lie in labour market flexibility. Centre for economic performance special paper, p.1-37.
38. Pettinger, T. (2012). Flexible Wages Definition. Prieiga per internetą: <http://www.economicshelp.org/blog/glossary/flexible-wages/>.
39. Pischke, J. S. (2016). Wage Flexibility and Employment Fluctuations: Evidence from the Housing Sector. Centre for Economic Performance.
40. Ramos, R., Dreger, Ch., Clar, M. (2007). Wage flexibility and labour market institutions: a meta analysis. University of Barselona.
41. Real GDP per capita, growth rate and totals. (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_gdp&lang=en.
42. Rivkin, W. J. (2015). Why the gap between worker pay and productivity is so problematic. Prieiga per internetą: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2015/02/why-the-gap-between-worker-pay-and-productivity-is-so-problematic/385931/>.

43. Sabia, J. J. (2015). Do minimum wage stimulate productivity and growth? San Diego state university. Prieiga per internetą: <http://wol.iza.org/articles/do-minimum-wages-stimulate-productivity-and-growth.pdf>
44. Schweitzer, M. E. (2007). Wage flexibility in Britain: some micro and evidence. Federal Reserve Bank of Cleveland, Research Department.
45. Sherk, J.(2016). What unions do: How labor unions affect jobs and the economy. Prieiga per internetą: <http://www.heritage.org/research/reports/2009/05/what-unions-do-how-labor-unions-affect-jobs-and-the-economy>
46. Sherk, J. (2013). Productivity and compensation: growing together. Prieiga per internetą: <http://www.heritage.org/research/reports/2013/07/productivity-and-compensation-growing-together>.
47. Stockhammer, E. (2008). Wage flexibility or Wage Coordination? Economic Policy Implications of the Wage-Led Demand Regime in the Euro Area. Political economy research institute, University of Massachusetts Amherst.
48. The minimum wage and labour market flexibility. (2006). Montreal economic institute. Prieiga per internetą: http://www.iedm.org/files/dec06_en.pdf.
49. Trade union density. (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN.
50. Unemployment rates by sex, age and nationality (%). (2016). Eurostat. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en
51. Vetlov, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Prieiga per internetą: http://www.lb.lt/Vetlov_6.
52. Williams, J., Loy, M. B., Berdahl, J. (2013). The flexibility stigma: work devotion vs family devotion. Rotman Magazine Winter.

PRIEDAI

1 Priedas

Vidutinis darbo užmokestis, eurai

	BE	BG	CZ	DK	DE	IE	GR	ESP	AT
2004	35704,0	1629,6	6556,1	42540,9	38100,0	36332,0	21802,0	20045,4	34348,0
2005	36672,7	1974,1	7355,1	42982,9	38700,0	39206,0	21854,0	20616,3	35505,0
2006	37674,0	2195,0	8241,5	44361,9	39149,0	39389,0	22011,0	21167,8	36690,4
2007	38659,0	2594,3	9029,4	46492,9	40300,0	39478,0	22075,0	21989,3	37789,0
2008	40698,0	3339,8	10929,7	48189,4	41400,0	40498,5	21688,0	23251,9	38843,2
2009	39722,8	3769,3	10663,4	49293,7	40929,4	39771,9	22729,0	23943,2	39855,7
2010	43423,0	3883,3	11363,7	50497,9	41736,0	32308,0	21028,0	24785,9	38503,8
2011	44636,0	4332,8	11813,0	51385,2	43300,0	32264,0	20015,0	25515,3	39692,6
2012	45886,0	4590,5	11945,6	52723,3	44300,0	32479,0	19211,0	25894,2	40708,4
2013	46197,0	4973,4	11500,0	53060,8	44700,0	33754,0	18209,0	26026,7	41940,3
2014	46451,0	5080,3	11333,7	53319,2	45700,0	34178,0	18411,0	26190,8	42813,7
	FR	IT	LV	LT	LU	HU	MT	NL	PL
2004	29608,0	23183,0	3805,8	3967,4	40575,0	6744,3	:	37851,0	5964,3
2005	30192,0	23863,0	4245,9	4382,2	42135,0	7330,6	6284,0	38700,0	6932,4
2006	30992,0	24649,0	5211,2	5146,8	43621,0	7525,4	6517,0	40800,0	7513,3
2007	31745,2	25216,0	6690,5	6322,4	45261,0	8578,4	6669,0	42000,0	8534,6
2008	32545,9	26935,0	8108,5	7397,8	47036,0	9288,4	16775,0	43417,7	9598,5
2009	33065,2	26180,6	8279,8	6894,6	48445,2	8691,2	17120,0	44610,8	8059,4
2010	34693,0	28243,0	8212,9	6767,0	49386,6	9118,1	17947,0	45215,0	9042,2
2011	35497,0	28872,0	8567,7	6949,1	50674,3	9392,9	19705,0	46287,0	9357,1
2012	36232,4	29440,0	9065,1	7268,9	51964,2	9505,9	20451,0	47407,8	9298,2
2013	36841,5	30013,0	9317,4	7707,4	53630,0	9817,5	21048,0	48194,0	9873,1
2014	37307,1	30400,0	9829,8	8116,2	54920,0	9747,9	20500,0	49155,2	10123,6
	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK		
2004	13699,6	2412,3	17610,5		31416,0	33507,5	43191,0		
2005	14041,8	3151,7	12981,2		32788,0	33988,9	44360,9		
2006	14892,5	3713,2	13684,2		33543,0	35077,2	46087,2		
2007	16091,0	4821,2	14625,2	7997,0	35559,0	36412,4	48537,3		
2008	16690,6	5454,8	15768,7		37372,0	36657,6	41922,4		
2009	16656,7	4998,2	17610,5	8947,0	38219,1	34116,9	37478,4		
2010	16542,0	5572,4	16914,7	9324,8	39395,0	38607,2	39980,7		
2011	16208,0	5959,0	17372,6	9592,0	40243,0	41576,5	39505,5		
2012	17040,0	5635,0	17538,0	9810,0	41413,0	44495,6	44252,6		
2013	17652,6	5843,9	17673,0	10001,0	42447,0	45308,9	41858,1		
2014	17410,9	6221,8	17948,0	10422,4	43034,9	44839,8	44202,7		

Darbo našumas, %

	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	GR	ESP	FR
2004	79,57	8,82	26,98	86,57	61,25	22,93	82,56	49,61	52,11	72,26
2005	80,08	9,21	28,17	87,37	61,70	24,53	83,23	49,45	51,83	72,91
2006	81,17	9,52	29,71	88,85	63,49	25,79	84,22	51,31	51,83	73,83
2007	82,57	9,90	30,71	87,70	64,44	27,73	83,76	52,29	52,08	74,53
2008	81,71	10,26	30,87	86,26	64,29	26,28	80,61	51,45	52,56	74,33
2009	79,97	10,06	29,91	84,56	60,62	24,96	83,47	49,52	54,07	72,96
2010	81,61	10,61	30,92	88,17	62,90	26,85	88,77	48,04	55,04	74,30
2011	81,95	11,05	31,63	89,41	64,33	27,11	89,22	46,87	55,99	75,26
2012	81,77	11,34	31,24	90,14	63,90	27,83	88,75	46,38	56,65	75,15
2013	82,03	11,49	30,99	90,88	63,81	27,88	87,53	46,55	57,37	75,39
2014	83,10	11,60	31,66	91,67	64,32	28,44	93,36	46,65	57,62	75,51
	CR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
2004	28,23	66,27	46,47	17,12	17,40	114,33	22,73	38,52	70,05	70,66
2005	29,20	66,52	46,51	18,78	18,61	114,84	23,79	39,48	71,09	71,32
2006	29,46	66,55	47,78	19,87	20,05	116,26	24,60	39,61	72,03	72,45
2007	28,25	66,70	48,12	21,04	21,83	120,70	24,68	40,29	72,55	73,72
2008	27,77	65,86	48,75	20,46	22,70	114,24	25,40	40,60	72,60	73,46
2009	25,91	63,30	47,96	20,46	20,95	106,98	24,34	39,59	70,47	70,97
2010	26,47	64,79	48,09	21,09	22,48	111,14	24,57	40,29	71,94	71,82
2011	27,46	64,96	48,00	22,07	23,73	110,12	24,99	39,85	72,51	72,71
2012	27,85	63,33	48,02	22,62	24,21	107,52	24,56	39,99	71,89	72,49
2013	28,33	63,36	48,03	22,75	24,73	110,02	24,84	40,27	72,61	72,34
2014	27,44	63,36	48,42	23,55	25,09	112,38	24,66	39,63	73,82	72,13
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK		
2004	20,13	34,20	11,20	34,25	24,42	73,64	76,50	61,25		
2005	20,39	34,62	11,85	35,80	25,65	74,52	78,45	62,37		
2006	20,99	35,02	12,71	37,24	27,26	76,16	80,76	63,30		
2007	21,50	35,89	13,54	38,53	29,58	78,43	81,63	64,39		
2008	21,59	35,83	14,68	38,81	30,27	77,28	80,45	63,45		
2009	22,12	35,73	13,92	36,43	29,20	72,64	78,17	61,69		
2010	23,54	36,94	13,84	37,68	31,14	75,33	82,06	62,72		
2011	24,58	36,98	14,10	38,57	31,46	76,29	82,49	63,34		
2012	24,95	37,00	14,91	37,88	31,97	74,55	81,65	63,48		
2013	25,31	37,66	15,57	37,89	32,70	74,51	81,88	63,95		
2014	25,70	37,47	15,93	38,90	33,07	74,34	82,85	64,39		

Profesijų tankumas, %

	BE	CZ	DK	DE	EE	IE	GR
2004	53,99	20,99	70,37	22,17	10,99	35,50	23,96
2005	53,68	19,70	70,67	21,68	9,73	33,96	24,08
2006	54,85	18,70	68,42	20,72	8,40	32,35	24,07
2007	54,65	17,91	67,94	19,89	7,64	31,47	23,95
2008	54,44	17,42	66,34	19,13	6,24	31,93	23,54
2009	54,91	17,18	67,69	18,93	7,65	33,08	22,60
2010	53,77	16,63	67,00	18,56	8,23	32,69	22,06
2011	55,07	15,83	66,36	18,49	7,00	32,60	22,72
2012	55,02	14,35	67,20	18,30	6,06	31,23	22,80
2013	55,11	12,72	66,77	18,13	5,65	29,59	21,52
	ESP	FR	IT	LU	HU	NL	AT
2004	15,40	7,73	34,10	42,26	17,86	20,80	34,90
2005	14,62	7,67	33,81	41,39	17,47	20,56	33,88
2006	14,34	7,59	33,58	40,12	16,10	19,98	31,64
2007	15,53	7,55	33,99	38,74	15,09	19,31	30,50
2008	17,17	7,57	33,88	36,48	14,56	18,82	29,70
2009	17,61	7,68	35,20	35,93	13,91	19,06	29,44
2010	17,29	7,74	36,04	35,06	12,90	18,63	28,96
2011	16,89	7,73	36,33	33,88	11,82	18,37	28,38
2012	17,08	7,75	36,86	32,81	10,71	17,87	28,04
2013	16,88	7,72	37,29		10,48	17,76	27,84
	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
2004	19,00	21,75	40,10	23,61	71,45	78,05	28,96
2005	18,13	21,63	37,12	22,77	70,65	76,52	28,55
2006	16,32	21,23	31,41	20,56	70,36	75,15	28,22
2007	15,60	21,18	28,96	18,76	70,50	70,77	28,09
2008	15,11	20,90	26,60	17,17	69,76	68,31	27,32
2009	14,60	20,58	26,28	16,02	69,21	68,41	27,33
2010	14,58	19,76	25,02	15,22	68,61	68,22	26,60
2011	13,62	18,82	23,12	14,06	69,55	67,50	25,82
2012	12,73	18,93	21,97	13,59	69,79	67,51	26,04
2013			21,25	13,29	69,04	67,73	25,80

Nedarbo lygis, %

	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	GR	ESP	FR
2004	7,4	12,1	8,3	5,5	10,4	10,1	4,5	10,6	11,0	8,9
2005	8,5	10,1	7,9	4,8	11,2	8,0	4,4	10,0	9,2	8,9
2006	8,3	9,0	7,1	3,9	10,1	5,9	4,5	9,0	8,5	8,8
2007	7,5	6,9	5,3	3,8	8,5	4,6	4,7	8,4	8,2	8,0
2008	7,0	5,6	4,4	3,4	7,4	5,5	6,4	7,8	11,3	7,4
2009	7,9	6,8	6,7	6,0	7,6	13,5	12,0	9,6	17,9	9,1
2010	8,3	10,3	7,3	7,5	7,0	16,7	13,9	12,7	19,9	9,3
2011	7,2	11,3	6,7	7,6	5,8	12,3	14,7	17,9	21,4	9,2
2012	7,6	12,3	7,0	7,5	5,4	10,0	14,7	24,5	24,8	9,8
2013	8,4	13,0	7,0	7,0	5,2	8,6	13,1	27,5	26,1	10,3
2014	8,5	11,4	6,1	6,6	5,0	7,4	11,3	26,5	24,5	10,3
	CR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
2004	13,9	8,0	4,6	11,7	10,9	5,0	6,1	7,2	5,7	5,5
2005	13,0	7,7	5,3	10,0	8,3	4,6	7,2	6,9	5,9	5,6
2006	11,6	6,8	4,6	7,0	5,8	4,6	7,5	6,8	5,0	5,3
2007	9,9	6,1	3,9	6,1	4,3	4,2	7,4	6,5	4,2	4,9
2008	8,6	6,7	3,7	7,7	5,8	4,9	7,8	6,0	3,7	4,1
2009	9,2	7,7	5,4	17,5	13,8	5,1	10,0	6,9	4,4	5,3
2010	11,7	8,4	6,3	19,5	17,8	4,6	11,2	6,9	5	4,8
2011	13,7	8,4	7,9	16,2	15,4	4,8	11,0	6,4	5	4,6
2012	16,0	10,7	11,9	15,0	13,4	5,1	11,0	6,3	5,8	4,9
2013	17,3	12,1	15,9	11,9	11,8	5,9	10,2	6,4	7,3	5,4
2014	17,3	12,7	16,1	10,8	10,7	6	7,7	5,8	7,4	5,6
	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK		
2004	19,1	7,8	8,0	6,3	18,4	8,8	7,4	4,7		
2005	17,9	8,8	7,1	6,5	16,4	8,4	7,7	4,8		
2006	13,9	8,9	7,2	6,0	13,5	7,7	7,1	5,4		
2007	9,6	9,1	6,4	4,9	11,2	6,9	6,1	5,3		
2008	7,1	8,8	5,6	4,4	9,6	6,4	6,2	5,6		
2009	8,1	10,7	6,5	5,9	12,1	8,2	8,3	7,6		
2010	9,7	12,0	7,0	7,3	14,5	8,4	8,6	7,8		
2011	9,7	12,9	7,2	8,2	13,7	7,8	7,8	8,1		
2012	10,1	15,8	6,8	8,9	14,0	7,7	8,0	7,9		
2013	10,3	16,4	7,1	10,1	14,2	8,2	8,0	7,6		
2014	9,0	14,1	6,8	9,7	13,2	8,7	7,9	6,1		

Bendrasis vidaus produktas, eurai

	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE
2004	280487,7	59966,9	180118,8	150778,3	2131997,5	16818,9	130688,4
2005	289733,6	65569,9	190431,1	154550,4	2221014,5	18774,1	140795,1
2006	301101,5	71694,5	203350,8	164484,9	2325960,0	21156,1	152925,2
2007	315388,2	81546,7	222963,0	171371,3	2455045,4	23755,0	166819,4
2008	316630,7	87410,8	219927,4	175250,8	2465463,6	23509,8	153964,5
2009	305645,3	83286,3	212215,5	164595,6	2286803,1	20287,0	142852,5
2010	329157,1	85074,2	216227,3	176994,1	2472055,9	21438,0	150404,1
2011	341500,0	86494,8	226490,2	182020,7	2600479,1	23988,4	157695,7
2012	352885,6	88950,8	228374,4	187119,2	2652117,0	25931,0	159800,6
2013	355377,3	88862,9	233128,2	189297,6	2678281,8	26427,6	161535,1
2014	362996,6	92498,2	244249,6	193153,6	2795713,9	27525,7	169646,8
	GR	ESP	FR	CR	IT	CY	LV
2004	234459,8	955179,5	1532142,8	54714,6	1397008,7	15724,8	23833,8
2005	233495,9	1018016,7	1605896,2	57745,9	1438403,2	16935,8	26450,9
2006	253602,8	1115200,5	1670904,5	61469,2	1512210,6	18206,0	29981,6
2007	262727,8	1203828,7	1767907,0	68108,2	1598568,6	19827,7	33961,5
2008	269654,8	1210789,0	1767161,6	70889,3	1616198,9	21460,3	33803,2
2009	256133,9	1143954,6	1693967,6	64620,2	1517943,9	20788,8	27444,1
2010	245797,0	1149875,6	1779860,7	63950,6	1569284,1	21541,4	27849,0
2011	223059,5	1147075,5	1839894,9	66429,3	1606820,9	21237,2	30223,2
2012	217027,6	1140352,8	1860372,8	67832,7	1616614,6	20919,7	32499,0
2013	216499,4	1129985,3	1907709,0	67343,7	1587334,7	19399,0	33508,3
2014	217176,8	1163005,8	1937814,9	68233,7	1602158,9	19094,5	34935,8
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL
2004	37669,1	25236,5	140051,7	7214,1	485187,1	232504,8	419407,6
2005	40819,6	26110,6	146148,3	7592,5	509467,4	238848,0	440944,0
2006	44524,0	29737,3	152904,2	7801,1	543035,0	253229,1	470127,0
2007	50543,8	32266,8	157782,3	8226,8	580339,9	264092,8	522453,0
2008	51956,7	32451,3	163184,0	8545,2	592739,6	267499,6	537448,7
2009	43493,2	30074,4	157295,2	8439,0	552005,9	254972,1	549352,4
2010	47440,8	32702,7	164545,0	9033,4	567330,0	267189,8	605852,0
2011	51493,3	35612,6	170033,0	9096,4	584167,6	278685,5	646645,5
2012	55307,1	36457,6	170329,1	9392,3	588610,3	292384,4	679358,1
2013	57869,0	38468,2	175501,6	9717,7	594726,7	296727,7	687643,6
2014	60411,2	40758,8	183988,9	10070,0	605557,0	303218,8	714545,3
	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK
2004	179120,7	160919,4	38140,1	67779,7	136795,0	259355,8	1670478,0
2005	193999,2	170820,5	39987,9	74297,6	140762,8	259411,3	1749972,0
2006	204452,8	196999,2	42256,3	82265,4	147891,1	277685,5	1826795,8
2007	215766,9	224384,9	45324,1	93499,4	160949,6	301084,2	1866113,4
2008	215225,7	256525,1	46734,0	100196,3	164899,7	301621,3	1823838,9
2009	208381,4	242337,5	42208,5	93902,4	150760,8	277424,7	1703637,6

2010	217244,1	255999,1	43130,4	100797,0	156744,8	298631,0	1717420,0
2011	214502,2	267874,4	44156,9	102493,4	163614,4	311574,6	1746139,7
2012	215716,5	286877,0	44314,1	106710,3	165580,7	319911,1	1810018,1
2013	215553,2	288662,4	44236,3	109524,2	164381,3	319313,3	1851040,7
2014	222590,1	301802,2	46648,3	114215,1	165378,7	326824,3	1933622,6

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas pakilimo laikotarpiu**

	<i>Koeficientas</i>	<i>Paklaida</i>	<i>t</i>	<i>p-reikšmė</i>	
konstatnta	0,0436409	0,00850622	5,1305	<0,0001	***
ld_darb_nas	0,893759	0,246998	3,6185	0,0005	***
ld_nedarb_lyg	-0,204553	0,0394845	-5,1806	<0,0001	***
dt_3	-0,0163345	0,0109391	-1,4932	0,1389	
dt_4	-0,00574997	0,0113846	-0,5051	0,6148	
dt_5	0,0167844	0,0144296	1,1632	0,2479	
dt_6	-0,215685	0,0358778	-6,0117	<0,0001	***
dt_7	0,0734879	0,0381622	1,9257	0,0573	*
dt_8	-0,0336945	0,0116167	-2,9005	0,0047	***
dt_9	-0,00981873	0,0163811	-0,5994	0,5504	
dt_10	-0,0428984	0,0190813	-2,2482	0,0270	**
ld_profs_proc	-0,0532877	0,109413	-0,4870	0,6274	

Mean dependent var	0,063163	S.D. dependent var	0,053695
Sum squared resid	0,106030	S.E. of regression	0,034516
R-squared	0,632236	Adjusted R-squared	0,586782
F(11, 89)	13,90938	P-value(F)	4,10e-15
Log-likelihood	203,0744	Akaike criterion	-382,1488
Schwarz criterion	-350,7673	Hannan-Quinn	-369,4446
rho	0,247185	Durbin-Watson	1,087688

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas pakilimo laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas)**

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 35,8633

with p-value = $P(\text{Chi-square}(35) > 35,8633) = 0,427801$

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas pakilimo laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas)**

ld_darb_nas 1,722
 ld_nedarb_lyg 1,543
 dt_3 1,671
 dt_4 1,810
 dt_5 1,575
 dt_6 1,070
 dt_7 1,210
 dt_8 1,525
 dt_9 1,271
 dt_10 1,174
 ld_profs_proc 1,668

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas nuosmukio laikotarpiu**

	<i>Koeficientas</i>	<i>Paklaida</i>	<i>t</i>	<i>p-reikšmė</i>	
konstanta	0,00820075	0,0264529	0,3100	0,7615	
ld_darb_nas	-0,13279	0,890077	-0,1492	0,8837	
ld_nedarb_lyg	-0,137739	0,121756	-1,1313	0,2784	
dt_3	-0,0109103	0,0530288	-0,2057	0,8402	
dt_4	0,00526512	0,0569731	0,0924	0,9278	
dt_5	0,00259542	0,0580059	0,0447	0,9650	
dt_6	-0,0374387	0,0372033	-1,0063	0,3326	
ld_profs_proc	0,786608	0,709214	1,1091	0,2875	

Mean dependent var	-0,029453	S.D. dependent var	0,047781
Sum squared resid	0,034927	S.E. of regression	0,051833
R-squared	0,235072	Adjusted R-squared	-0,176812
F(7, 13)	0,570725	P-value(F)	0,767494
Log-likelihood	37,39206	Akaike criterion	-58,78412
Schwarz criterion	-50,42794	Hannan-Quinn	-56,97062
rho	0,186341	Durbin-Watson	0,846303

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas nuosmukio laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas)**

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 11,9428

with p-value = $P(\text{Chi-square}(10) > 11,9428) = 0,2889$

**Nedarbo lygio, darbo našumo ir profsajungų tankumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas nuosmukio laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas)**

ld_darb_nas 1,383

ld_nedarb_lyg 3,140

ld_profs_proc 2,763

Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu

	<i>Koeficientas</i>	<i>Paklaida</i>	<i>t</i>	<i>p-reikšmė</i>	
konstanta	0,0044362	0,0315866	0,1404	0,8894	
ld_darb_nas	-0,321454	0,829101	-0,3877	0,7015	
ld_nedarb_lyg	-0,26553	0,0890207	-2,9828	0,0063	***
dt_3	0,0168086	0,0536611	0,3132	0,7567	
dt_4	-0,00181109	0,0451572	-0,0401	0,9683	
dt_5	0,0401832	0,0551138	0,7291	0,4727	
dt_6	0,00455608	0,0462785	0,0984	0,9224	
dt_7	0,00091211	0,0383745	0,0238	0,9812	

Mean dependent var	-0,036065	S.D. dependent var	0,071408
Sum squared resid	0,098725	S.E. of regression	0,062841
R-squared	0,394956	Adjusted R-squared	0,225544
F(7, 25)	2,331333	P-value(F)	0,056183
Log-likelihood	49,07171	Akaike criterion	-82,14342
Schwarz criterion	-70,17136	Hannan-Quinn	-78,11519
rho	0,255886	Durbin-Watson	0,949477

Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (heteroskedastiškumo tikrinimas)

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 29,8483

with p-value = $P(\text{Chi-square}(20) > 29,8483) = 0,0723494$

Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas nuosmukio laikotarpiu (multikolinearumo tikrinimas)

ld_darb_nas 1,388

ld_nedarb_lyg 1,611

Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu

	<i>Koeficientas</i>	<i>Paklaida</i>	<i>t</i>	<i>p-reikšmė</i>	
konstanta	0,0510767	0,00955932	5,3431	<0,0001	***
ld_darb_nas	1,31639	0,174883	7,5273	<0,0001	***
ld_nedarb_lyg	-0,167787	0,0349639	-4,7989	<0,0001	***
dt 3	-0,020456	0,0122032	-1,6763	0,0959	*
dt 4	-0,00456283	0,0124221	-0,3673	0,7139	
dt 5	0,0194312	0,0144855	1,3414	0,1819	
dt 6	-0,236356	0,0449068	-5,2633	<0,0001	***
dt 7	0,0331396	0,0459173	0,7217	0,4717	
dt 8	-0,0419096	0,0132949	-3,1523	0,0020	***
dt 9	-0,0269136	0,0157878	-1,7047	0,0905	*
dt 10	-0,0373703	0,0163914	-2,2799	0,0241	**
dt 11	-0,0411624	0,0142477	-2,8891	0,0045	***

Mean dependent var	0,074581	S.D. dependent var	0,064871
Sum squared resid	0,269132	S.E. of regression	0,043689
R-squared	0,579259	Adjusted R-squared	0,546435
F(11, 141)	17,64753	P-value(F)	1,31e-21
Log-likelihood	268,1413	Akaike criterion	-512,2826
Schwarz criterion	-475,9174	Hannan-Quinn	-497,5105
rho	0,391461	Durbin-Watson	0,818863

**Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu
(heteroskedastiškumo patikrinimas)**

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 18,5552

with p-value = $P(\text{Chi-square}(28) > 18,5552) = 0,911296$

**Nedarbo lygio ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui vertinimas pakilimo laikotarpiu
(multikolinearumo patikrinimas)**

ld_darb_nas 1,161

ld_nedarb_lyg 1,256

dt_3 1,731

dt_4 1,804

dt_5 1,511

dt_6 1,048

dt_7 1,092

dt_8 1,521

dt_9 1,321

dt_10 1,303

dt_11 1,503

**Nedarbo lygio, profsąjungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas**

	<i>Koeficientas</i>	<i>Paklaida</i>	<i>t</i>	<i>p-reikšmė</i>	
konstanta	0,051072	0,0102746	4,9707	<0,0001	***
ld_darb_nas	0,408084	0,170804	2,3892	0,0180	**
ld_nedarb_lyg	-0,174465	0,0281747	-6,1922	<0,0001	***
ld_profs_proc	-0,129512	0,0846113	-1,5307	0,1277	
dt_3	-0,0130886	0,0136922	-0,9559	0,3404	
dt_4	-0,00156039	0,0138515	-0,1127	0,9104	
dt_5	0,00658862	0,014341	0,4594	0,6465	
dt_6	-0,0252879	0,0171229	-1,4768	0,1415	
dt_7	-0,0260842	0,0141007	-1,8499	0,0660	*
dt_8	-0,0409394	0,013632	-3,0032	0,0031	***
dt_9	-0,032459	0,0141954	-2,2866	0,0234	**
dt_10	-0,0489583	0,014367	-3,4077	0,0008	***

Mean dependent var	0,033725	S.D. dependent var	0,062668
Sum squared resid	0,335749	S.E. of regression	0,043927
R-squared	0,537886	Adjusted R-squared	0,508672
F(11, 174)	18,41184	P-value(F)	5,13e-24
Log-likelihood	323,5713	Akaike criterion	-623,1426
Schwarz criterion	-584,4336	Hannan-Quinn	-607,4563
rho	0,129950	Durbin-Watson	1,602576

**Nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas (heteroskedastiškumo tikrinimas)**

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 55,8934

with p-value = $P(\text{Chi-square}(41) > 55,8934) = 0,0604414$

**Nedarbo lygio, profsajungų tankumo ir darbo našumo poveikio darbo užmokesčiui
vertinimas (multikolinearumo tikrinimas)**

ld_darb_nas 1,936
 ld_nedarb_lyg 2,207
 ld_profs_proc 1,339
 dt_3 1,810
 dt_4 1,852
 dt_5 1,986
 dt_6 2,831
 dt_7 1,920
 dt_8 1,794
 dt_9 1,945
 dt_10 1,739