

DARBO RINKOS TEISINIO REGULIAVIMO POVEIKIO TIESIOGINĖMS UŽSIENIO INVESTICIJOMS VERTINIMAS NAUJOSIOSE EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE

Dovilė Ruplienė

Šiaulių universitetas

Architektų g. 1, LT-78366 Šiauliai, Lietuva

El. paštas drupliene@yahoo.com

Anotacija

Straipsnyje vertinamas darbo rinkos teisinio reguliavimo poveikis tiesioginėms užsienio investicijoms naujosiose ES šalyse. Tam tikslui šalys grupuojamos, naudojant klasterizacijos metodą, pagal du tiesioginių užsienio investicijų rodiklius – sukauptas tiesiogines užsienio investicijas ir jų metinius srautus, o tada atliekama lyginamoji šalių darbo rinkos teisinio reguliavimo analizė ir nustatomas reguliavimo lygio ryšis su šalies pritraukiamomis tiesioginėmis užsienio investicijomis.

Valstybių grupavimas, naudojant hierarchinės klasterizacijos metodą, parodė, kad visu analizuojamu laikotarpiu ryškėja keturios valstybės – Lietuva, Latvija, Lenkija ir Rumunija, kurios nuolat patenka į tą patį mažiausiai tiesioginių užsienio investicijų sulaukiančių šalių klasterį. Beveik visą laikotarpį į tą patį klasterį jungiasi ir Bulgarija. Antrąjį klasterį 2003–2004 m. sudarė 5 valstybės (Vengrija, Estija, Čekija, Slovakija ir Slovėnija), tačiau nuo 2005 m. šio klasterio dydis vis mažėjo, kol 2007 m. jame liko vienintelė Estija. 2010 m. antrąjį klasterį vėl sudarė beveik visos valstybės, jį sudariusios 2003–2004 m.

Atlikus naujųjų ES šalių darbo rinkos teisinio reguliavimo lyginamąją analizę pagal Pasaulio banko sudaromo *Doing Business* indekso duomenis ir įvertinus įdarbinimo sudėtingumą, darbo valandų nelankstumą, atleidimo iš darbo sudėtingumą, apibendrintą įdarbinimo, darbo ir atleidimo sąlygų griežtumą, atleidimo iš darbo sąnaudas, nustatyta, kad daugelyje vertinamų sričių mažiausias reguliavimo lygis yra Čekijoje. Tačiau kitų šalių rodikliai yra labai nepastovūs, sudėtinga nustatyti jų kitimo tendencijas, įvertinti, kuriose šalyse darbo rinka reguliuojama griežčiau, o kuriose – laisviau. Taip pat nenustatyta panašumų tarp šalių, kurios pagal tiesioginių užsienio investicijų rodiklius pateko į tą pačią grupę. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad negalima teigti, jog tarp teisinio darbo rinkos reguliavimo ir tiesioginių užsienio investicijų egzistuoja ryšys.

Pagrindiniai žodžiai: tiesioginės užsienio investicijos, darbo rinkos reguliavimas, Europos Sąjunga.

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Vertinant darbo rinkos veiksmų poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms, paprastai darbo rinkos veiksniai skirstomi į darbo jėgos kainos ir darbo jėgos kvalifikacijos veiksmus. Šių

veiksmų poveikio stiprumas gali priklausyti nuo daugybės aplinkybių: investicijas priimančios šalies dydžio, geografinės padėties, politinės padėties, taip pat ir nuo tiesioginių užsienio investicijų pobūdžio. Kuomet į šalį ateina vertikaliosios tiesioginės užsienio investicijos, investuotojams svarbi tampa darbo jėgos kaina. Horizontaliųjų tiesioginių užsienio investicijų atveju svarbesnė tampa darbo jėgos kvalifikacija.

Teisinis darbo rinkos reguliavimas taip pat svarbus darbo rinkos veiksnys, pritraukiant tiesiogines užsienio investicijas, kadangi jis veikia tiek darbo jėgos kainą, tiek jos kvalifikaciją. Pavyzdžiui, didelės priėmimo į darbą ar atleidimo sąnaudos, darbdavių mokami su darbuotojų išlaikymu susiję mokesčiai didina bendrąją darbo jėgos kainą. Teisinio darbo rinkos reguliavimo poveikis darbo jėgos kvalifikacijai nėra tiesioginis, tačiau jis pasireiškia per darbo jėgos kaip gamybos veiksmo sąnaudų ir įmonių galimybių investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ryšį. Galima išvelgti ir į ryšį tarp darbo jėgos mokamų mokesčių atskaitymų, jeigu asmuo pats investuoja į savo kvalifikacijos kėlimą (studijos, kursai), ir paskatų investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Teisinis darbo rinkos reguliavimas gali būti laikomas ir savarankišku darbo rinkos veiksmu, veikiančiu tiesiogines užsienio investicijas, kadangi bet kokie valstybės institucijų nustatyti apribojimai, samdant ar atleidžiant darbuotojus, investuotojų suvokiami kaip papildomos kliūtys įmonės veiklai. Todėl neretai laikomasi išankstinės nuostatos, kad investuotojas, rinkdamasis iš dviejų visais požiūriais panašių valstybių, tačiau pasižyminčių skirtingu teisinio darbo rinkos reguliavimo lygiu, bus linkęs rinktis valstybę su mažesniu reguliavimo lygiu.

Taigi teisinis darbo rinkos reguliavimas yra svarbus veiksnys, analizuojant darbo rinkos poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms, todėl netikslinga šį veiksmą ignoruoti, apsiribojant tik darbo jėgos kaina ir / ar kvalifikacija. Tačiau šio aspekto vertinimas, visų pirma, yra susijęs su vieningos rodiklių sistemos, statistinių duomenų trūkumu. Antra, daugelis rodiklių yra kokybinio pobūdžio, jų neįmanoma įtraukti į kie-

kybinius ekonometrinius modelius. Todėl tikslinga šią sritį įvertinti atskirai ir vėliau, sudarant kitų sričių poveikio vertinimo kiekybinių modelių, atsižvelgti ir į šalių darbo rinkų teisinio reguliavimo specifiką.

Šios straipsnio *tikslas* – įvertinti teisinio darbo rinkos reguliavimo poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms naujosiose Europos Sąjungos (toliau – ES) šalyse.

Tyrimo uždaviniai:

1. apžvelgti darbo rinkos teisinio reguliavimo poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms vertinančius empirinius tyrimus, išskiriant pagrindines vertinimo sritis, apibendrinant gautus rezultatus;
2. sugrupuoti naująsias ES šalis į klasterius pagal du tiesioginių užsienio investicijų rodiklius – sukauptas tiesiogines užsienio investicijas ir jų metinius srautus;
3. išanalizuoti naujųjų ES šalių darbo rinkos teisinį reguliavimą ir nustatyti jo ryšį su šalies pritraukiamomis tiesioginėmis užsienio investicijomis.

Tyrimo metodai: analizė, sintezė, lyginimas, grupavimas, detalizavimas, apibendrinimas, klasterinė analizė.

Empirinių tyrimų, skirtų darbo rinkos teisinio reguliavimo poveikio tiesioginėms užsienio investicijoms vertinti, apžvalga

Tyrimų, skirtų darbo rinkos teisinio reguliavimo įtakai tiesioginėms užsienio investicijoms, yra gana daug. Pavyzdžiui, šį aspektą įvairiais būdais vertino Nunnenkamp (2002), Botero, Djankov, La Porta, Lopez-de-Silanes, Shleifer (2003), Smarzynska Javorcik ir Spatareanu (2004), Görg (2005), Whyman ir Baimbridge (2006), Haaland ir Wooton (2007), Leibrecht ir Scharler (2007), Benassy-Quere, Coupet ir Mayer (2007), Gross ir Ryan (2008), Leibrecht ir Bellak (2009), Dewitt, Görg ir Montana (2009), Busse, Nunnenkamp ir Spatareanu (2010) ir kt.

Nepaisant tyrimų gausos, gana sudėtinga atlikti lyginamąją tyrimų analizę, kadangi šios srities darbai pasižymi nemažais skirtumais tiek vertinamų sričių, tiek analizuojamų rodiklių požiūriu. Kaip pagrindinę to priežastį galima minėti šią: beveik neįmanoma išskirti vieno ar kelių svarbiausių šios srities veiksmų, labiausiai veikiančių tiesiogines užsienio investicijas, nes neįmanoma rasti tiesioginių ar netiesioginių sąsajų su dauguma iš jų. Be to, sudėtinga rasti statistinių duomenų, apimančių daug šalių, kadangi valstybinės statistikos tarnybos paprastai darbo rinkos teisinio reguliavimo rodiklių neskaiciuoja. Apibendrintą informaciją apie šios srities reguliavimą galima rasti arba tam tikrų tarpvalstybinių organizacijų, arba specializuotų institutų duomenų bazėse, tačiau ji neretai pasižymi trumpomis laiko eilutėmis, epizodiškais atskirų sričių vertinimais.

Dėl duomenų trūkumo ir darbo rinkos teisinio reguliavimo vertinimo specifiškumo susiklostė situacija, kai bene kiekvienas autorius siūlo savo rodiklių sistemą, todėl tyrimų rezultatai yra sunkiai palyginami. Pavyzdžiui, Busse, Nunnenkamp, Spatareanu (2010) darbe vertinama tiesioginių užsienio investicijų priklausomybė nuo šalies darbuotojų teisių, o Leibrecht, Bellak (2009) tyrime – nuo darbo rinkos apsaugos lygio, kuris paremtas Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) skaičiuojamu darbo rinkos reguliavimo indeksu, vertinančiu tiek nuolatinio, tiek terminuoto įdarbinimo sąlygas. Benassy-Quere, Coupet ir Mayer (2007) naudoja *Fraser Institute* skaičiuojamus darbo rinkos reguliavimo rodiklius. Smarzynska Javorcik, Spatareanu (2004) vertina individualių ir kolektyvinių sutarčių sudarymo lankstumo, laikotarpio nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo iki atleidimo, atleidimo išmokos dydžio poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms. Leibrecht, Scharler (2007) vertina, ar užsienio investuotojų sprendimams daro įtaką bendras darbo rinkos apsaugos lygis, apsauga nuo kolektyvinių atleidimų, terminuotų darbo sutarčių reguliavimas, nuolatinio darbo sutarčių reguliavimas. Görg (2005) svarbiausiu darbo rinkos teisinio reguliavimo rodikliu laiko darbuotojų atleidimo sąnaudas. Whyman ir Baimbridge (2006) esminiais rodikliais pasirenka darbo laiką, darbo užmokestį, atleidimo iš darbo lankstumą.

Pažymėtina, kad mokslinėje literatūroje netgi nėra aiškiai apibrėžta, kas yra darbo rinkos teisinis reguliavimas, neretai tomis pačiomis sąvokomis apibūdinami gana skirtingi reiškiniai. Pavyzdžiui, darbo rinkos apsaugos lygis skirtinguose tyrimuose gali būti traktuojamas ir kaip darbo sutarčių sudarymo taisyklės, ir kaip atleidimo iš darbo išmokos dydis, ir kaip darbo laiko reguliavimas. Galima pastebėti, kad sąvokos *darbo rinkos teisinis reguliavimas* ir *darbo rinkos apsaugos lygis* dažnai laikomi sinonimais.

Nors empiriniuose tyrimuose, kaip jau minėta, naudojami skirtingi statistiniai darbo rinkos teisinio reguliavimo rodikliai, vis dėlto galima išskirti tam tikrą didelės dalies darbų rezultatų bendrumą. Dažniausia nustatoma, kad darbo rinkos reguliavimo griežtumas su tiesioginėmis užsienio investicijomis yra susijęs atvirkštine priklausomybe. Tai patvirtina Smarzynska Javorcik, Spatareanu (2004), Görg (2005), Whyman, Baimbridge (2006), Haaland ir Wooton (2007), Gross, Ryan (2008), Dewitt, Görg, Montana (2009), Leibrecht, Bellak (2009) darbai. Tyrimų, kurie nerodytų ryšio tarp darbo rinkos reguliavimo masto ir tiesioginių užsienio investicijų arba rodytų tiesioginį ryšį, yra nedaug. Prie pirmųjų galima priskirti Nunnenkamp (2002) ir Leibrecht, Scharler (2007), o prie tyrimų, kurie nustatė tiesioginį ryšį – Benassy-Quere, Coupet, Mayer (2007). Minėtų tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad silpnas darbo rinkos reguliavimas mažina ateinan-

čias tiesiogines užsienio investicijas. Busse, Nunnenkamp, Spatareanu (2010) nustatė, kad darbuotojų teisės susijusios stipriai statistiškai patikimu tiesioginiu ryšiu su tiesioginėmis užsienio investicijomis.

Vis dėlto reikia paminėti, jog daugelyje tyrimų, skirtų darbo rinkos teisinio reguliavimo poveikio tiesioginėms užsienio investicijoms vertinti, neanalizuojamos naujosios ES šalys. Yra tyrimų, kuriuose vertinama daugelis šalių (pvz.: Nunnenkamp, 2002; Görg, 2005; Busse, Nunnenkamp, Spatareanu, 2010), tačiau nė vienas jų neapima visų šiame straipsnyje vertinamų valstybių. Tas pats pasakytina ir apie empirinių tyrimų aprėpiamus laikotarpius. Galima rasti gana ilgus laikotarpius – nuo 10 iki 20 metų – apimančių tyrimų, pvz.: Nunnenkamp (2002), Görg (2005), Benassy-Quere, Coupet, Mayer (2007), Gross, Ryan (2008), Leibrecht, Bellak (2009), Busse, Nunnenkamp, Spatareanu (2010), tačiau nė vienas jų neapima naujausių laikotarpių. Šiame straipsnyje siekiama įvertinti, ar darbo rinkos teisinis reguliavimas daro poveikį tiesioginėms užsienio investicijoms naujosiose ES šalyse, t. y. šalyse, artimose geografiniu požiūriu, įeinančiose į bendrą ES rinką, paskutiniuoju laikotarpiu, kuomet pasaulinė ekonomika patyrė žymių svyravimų.

Teisinio darbo rinkos reguliavimo ir tiesioginių užsienio investicijų sąryšio naujosiose ES šalyse vertinimas metodika

Šiame straipsnyje teisinio darbo rinkos reguliavimo ir tiesioginių užsienio investicijų ryšio vertinimas atliekamas tokiu eiliškumu: pirmiausia naujosios ES šalys suskirstomos į grupes pagal tiesioginių užsienio investicijų dydį, naudojant klasterizavimo metodą, tada, naudojant Pasaulio banko sudaromo *Doing Business* indekso duomenis apie teisinį darbo rinkos reguliavimą, atliekama lyginamoji šalių analizė, siekiant nustatyti į klasterius patenkančių šalių panašumus ir įvertinti teisinio darbo rinkos reguliavimo ir tiesioginių užsienio investicijų ryšį. Naujosiomis ES šalimis šiame straipsnyje laikomos dvylika po 2004 m. įstojusių valstybių: 2004 m. įstojusios Čekija, Kipras, Estija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Malta, Lenkija, Slovakija ir Slovėnija bei 2007 m. įstojusios Bulgarija ir Rumunija.

Naujųjų ES šalių klasterizavimas atliekamas naudojant standartizuotas dviejų kintamųjų – sukauptų tiesioginių užsienio investicijų ir tiesioginių užsienio investicijų srautų – reikšmes. Duomenų standartizavimas leidžia išspręsti vertinamų kintamųjų reikšmių matavimo skirtingumo problemą. Sukauptos tiesioginės investicijos absoliučiais dydžiais yra keletą kartų didesnės už metinius tiesioginių užsienio investicijų srautus, todėl nestandardizuotų duomenų naudojimas lemtų šalių klasterizavimą iš esmės vien pagal sukauptų tiesioginių užsienio investicijų dydį. Klasterizavi-

mui naudojamas hierarchinės klasterizacijos jungimo metodas. Atliekant klasterizavimo procedūrą, naudojamas Euklido atstumo kvadratas kaip klasterių atstumo matas ir centrų metodas kaip klasterių jungimo būdas.

Tyrimo rezultatai

Analizuojant teisinį darbo rinkos reguliavimą, susiduriama su keliomis problemomis. Empiriniuose tyrimuose vertinami įvairiausi specifiniai rodikliai, apibūdinantys vieną ar kelias darbo rinkos reguliavimo sritis, tačiau dažniausia duomenys imami iš tam tikrų organizacijų duomenų bazių, o ne iš oficialių statistikos tarnybų duomenų bazių. Toks duomenų specifiskumas trukdo palyginti skirtingų tyrimų rezultatus. Kita svarbi problema ta, kad neįmanoma išsamiai įvertinti teisinio darbo rinkos reguliavimo, naudojant kiekybinius metodus, kadangi nemažai duomenų yra kokybiniai. Todėl dažniausia tenka apsiriboti kokybine lyginamąja analize, siekiant išskirti esminius analizuojamų šalių skirtumus.

Klasterizuojant valstybes, buvo naudoti 2003–2010 m. duomenys, kadangi 2011 m. galutiniai duomenys dar nepaskelbti. Kaip parodyta 1 lentelėje, labai didelių pokyčių šalių klasteriuose analizuojamu laikotarpiu nebuvo, tačiau galima išskirti keleto valstybių judėjimą iš vieno klasterio į kitą. Visu analizuojamu laikotarpiu išryškėja keturios valstybės – Lietuva, Latvija, Lenkija ir Rumunija, kurios nuolat patenka į tą patį klasterį. Tai valstybės, gaunančios mažiausiai tiesioginių užsienio investicijų. Beveik visą laikotarpį į tą patį klasterį jungiasi ir Bulgarija. Išimtį sudaro tik 2007–2008 m., kada Bulgarija pagal analizuojamus rodiklius gerokai nutolsta nuo likusių vertinamų valstybių ir sudaro atskirą klasterį. Tačiau nuo 2009 m. ši valstybė vėl grįžta į mažai tiesioginių užsienio investicijų sulaukiančių valstybių klasterį. Įdomi situacija susiklosto su valstybėmis, 2003–2004 m. sudariusiomis antrąjį klasterį – Vengrija, Estija, Čekija, Slovakija ir Slovėnija. 2005 m. nuo jų „atsijungia“ Slovakija ir Slovėnija (Slovakija į šį klasterį buvo grįžusi 2006 m.), o 2007 m. – Vengrija ir Čekija. Vienintelė Estija neperėjo į mažai tiesioginių užsienio investicijų sulaukiančių valstybių klasterį ir nuo 2007 m. sudarė atskirą klasterį. Tačiau 2010 m. antrąjį klasterį vėl sudarė beveik visos valstybės, jam priskirtinos 2003–2004 m., vienintelė negrįžusi valstybės buvo Slovėnija. Malta ir Kipras visą analizuojamąjį laikotarpį arba prisijungdavo prie bendro ketvirtojo klasterio, arba kiekviena jų sudarydavo atskirus klasterius. Šių valstybių tiek sukauptos tiesioginės užsienio investicijos, tiek tiesioginių užsienio investicijų srautai reikšmingai skiriasi nuo kitų valstybių rodiklių. Tačiau šias valstybes pašalinus kaip išskirtis ir atlikus klasterizavimo procedūrą be jų, buvo gauti analogiški rezultatai, vertinant pagal etapą, kai susidaro trys klasteriai.

Naujųjų ES šalių klasteriai 2003–2010 m., vertinant pagal sukauptas tiesiogines užsienio investicijas ir metinius tiesioginių užsienio investicijų srautus

Klasteris	2003 m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.
I klasteris	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija Slovakija Slovėnija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija Slovakija Slovėnija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija Slovakija Slovėnija Vengrija Čekija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Slovakija Slovėnija Vengrija Čekija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija Slovakija Slovėnija Vengrija Čekija	Lietuva Latvija Lenkija Rumunija Bulgarija Slovakija Slovėnija
II klasteris	Čekija Estija Vengrija Slovakija Slovėnija	Čekija Estija Vengrija Slovakija Slovėnija	Čekija Vengrija	Čekija Estija Vengrija Slovakija	Bulgarija	Bulgarija	Estija	Estija Čekija Vengrija Slovakija
III klasteris	Malta	Malta	Estija	Malta	Estija	Estija	Malta	Kipras
IV klasteris	Kipras	Kipras	Malta Kipras	Kipras	Malta Kipras	Malta Kipras	Kipras	Malta

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis EUROSTAT duomenimis.

Lyginant šalių klasterius analizuojamo laikotarpio pradžioje ir pabaigoje, galima pastebėti, kad laikotarpio pradžioje buvo galima išskirti mažai tiesioginių užsienio investicijų pritraukiančių šalių klasterį, kurį sudarė Lietuva, Latvija, Lenkija, Bulgarija ir Rumunija, vidutiniškai tiesioginių užsienio investicijų pritraukiančių šalių klasterį, kurį sudarė Vengrija, Estija, Čekija, Slovakija ir Slovėnija, bei dvi daug tiesioginių užsienio investicijų pritraukiančias valstybes – Malta ir Kiprą. Tačiau 2009 m. net 9 valstybės tampa panašios pagal analizuojamus rodiklius ir sudaro bendrą klasterį, bet Estija, Malta ir Kipras pasižymi esminiais skirtumais ir sudaro tris atskirus klasterius. 2010 m. situacija tampa beveik tokia pat, kaip ir analizuojamojo laikotarpio pradžioje.

Šiame straipsnyje atliekama naujųjų ES šalių darbo rinkos teisinio reguliavimo lyginamoji analizė, siekiant atskleisti pagrindinių darbo rinkos sričių reguliavimo specifika ir nustatyti, ar šalių grupės, pritraukiančios panašias tiesioginių užsienio investicijų apimtis, pasižymi ir darbo rinkos teisinio reguliavimo panašumais. Darbo rinkos teisinio reguliavimo vertinimui naudojama viena populiariausių ir daugiausia šalių apimančių Pasaulio banko duomenų bazė. Nuo 2003 m. Pasaulio bankas kasmet sudaro *Doing Business* indeksą, kuriame įvertinamas ir darbo rinkos reguliavimo griežtumas. Tačiau iš naujųjų ES šalių ne visos šalys buvo pradėtos vertinti nuo pirmųjų indekso sudarymo metų. 2003 m. į indekso skaičiavimą nebuvo įtrauktos Estija, Kipras ir Malta. Estija pradėta vertinti 2004 m., Kipras – 2009 m., o Malta nevertinama iki šiol.

Kita svarbi problema ta, kad darbo rinkos reguliavimo sritys 2003 m. indekse buvo vertinamos ki-

tokiais rodikliais nei vėlesniuose indeksuose. Tai neleidžia 2003 m. duomenų palyginti su kitų metų duomenimis. Tačiau galima išskirti valstybes, kuriose šio indekso požiūriu 2003 m. darbo rinka buvo reguliuojama griežčiausiai. Pagal darbo rinkos teisinio reguliavimo indeksą griežčiausiai darbo rinka 2003 m. buvo reguliuojama Lietuvoje, o švelniausiai – Čekijoje. Labai nedaug nuo Lietuvos lygio šios srities indeksai skiriasi Latvijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje, skirtumai nedideli ir lyginant su kitomis šalimis, tačiau Čekijos indeksas labai smarkiai nutolęs nuo kitų naujųjų ES šalių. 2003 m. dar buvo skaičiuojami įdarbinimo lankstumo, darbo sąlygų ir atleidimo iš darbo lankstumo indeksai. Pagal įdarbinimo lankstumą Lietuva taip pat įvertinta kaip nelanksčiausia, o Čekija – kaip lanksčiausia valstybė, bet pagal darbo sąlygoms griežčiausi reikalavimai taikomi Lenkijoje ir Vengrijoje, tačiau jų indeksai vos dviem punktais skiriasi nuo Lietuvos ir Bulgarijos. Mažiausias darbo sąlygų griežtumas, kaip ir kitų indeksų atveju, nustatytas Čekijoje. Pagal atleidimo iš darbo lankstumo indeksą šalys išsidėstė jau kitaip: lanksčiausios sąlygos buvo Vengrijoje ir Bulgarijoje, griežčiausios – Slovakijoje.

Nuo 2004 iki 2009 m. darbo rinkos teisinis reguliavimas *Doing Business* indekse vertinamas naudojant tą pačią rodiklių sistemą. Vienintelis skirtumas tas, kad tik nuo 2006 iki 2009 m. skaičiuojamas bendras darbo santykių sąlygų indeksas, kurio dinamika vaizduojama 2 lentelėje. Šis indeksas atspindi šalies vietą tarp reitinguojamų valstybių: kuo mažesnė jo reikšmė, tuo lengvesnės joje yra darbo santykių sąlygos. Šis indeksas apima tiek įdarbinimo, tiek darbuotojų išlaikymo, tiek atleidimo sąlygas.

Bendras darbo santykių sąlygų indeksas 2006–2009 m.

Šalis	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.
Bulgarija	100	57	60	53
Kipras	–	–	–	93
Čekija	45	55	59	25
Estija	151	156	163	161
Vengrija	90	81	84	77
Latvija	123	96	103	128
Lietuva	119	124	131	119
Lenkija	49	78	82	76
Rumunija	101	145	143	113
Slovakija	72	75	83	81
Slovėnija	146	166	158	162

Šaltinis: Pasaulio banko duomenys.

Visu 2006–2009 m. laikotarpiu lengviausios darbo santykių sąlygos buvo Čekijoje, o griežčiausios – Estijoje ir Slovėnijoje. Vertinant indeksų dinamiką, galima pastebėti, kad Estijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Slovakijoje šalių darbo santykių sąlygų griežtumas 2006–2009 m. išliko panašaus lygio, kai tuo tarpu Bulgarijoje, Čekijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje darbo santykių sąlygos patyrė žymių pokyčių. Čekijoje, kur indeksas visą laikotarpį buvo mažiausias, jis didėjo 2007 ir 2008 m., tačiau 2009 m. jau buvo beveik dvigubai mažesnis už 2006 m. lygį ir daugiau nei dvigubai mažesnis už antrąją vietą užimančią valstybę (Bulgarija), vertinant naujųjų ES šalių kontekste. Pastebėtina, kad Latvijoje indeksas 2007–2008 m. mažėjo, o Lietuvoje didėjo. Lyginant dvi 2007 m. į ES įstojusias valstybes – Bulgariją ir Rumuniją, pastebimos skirtingos jų indeksų kitimo tendencijos. Bulgarijoje indekso reikšmė 2007 m. smarkiai krito ir iki 2009 m. išlaikė gana žemą lygį, kai tuo tarpu Rumunijoje darbo santykių sąlygos, ir iki tol buvusios vienomis iš griežčiausių tarp lyginamų valstybių, 2007 m. pasiekė aukščiausią lygį ir vėlesniais metais išliko gana stabilios.

Lyginant bendrus darbuotojų įdarbinimo sąlygų indeksus ir šalių pasiskirstymą į klasterius pagal tiesiogines užsienio investicijas, galima pastebėti, kad tiek pirmajame klasteryje, apimančiame mažai tiesioginių užsienio investicijų pritraukiančias šalis, tiek antrajame klasteryje, į kuri patenka daugiau investicijų pritraukiančios šalys, darbuotojų įdarbinimo sąlygos yra gana skirtingos. Pavyzdžiui, Čekija ir Estija, būdamos viename klasteryje 2006 m., pasižymi daugiau nei 3 kartus besiskiriančiu indeksu. Kipras (jis pradėtas reitinguoti tik 2009 m.), būdama viena iš daugiausiai tiesioginių užsienio investicijų pritraukiančių valstybių, yra tik šeštoje vietoje tarp analizuojamų valstybių pagal darbuotojų įdarbinimo sąlygas. Nepastebima tendencijų, kuriomis remiantis būtų galima teigti, kad darbo santykių sąlygos valstybėje veiktų jų pritraukiamas tiesiogines užsienio investicijas.

Darbo rinkos teisinio reguliavimo vertinimui 2004–2009 m. taip pat buvo skaičiuojami ir atskiras darbo santykių sritis vertinantys indeksai: įdarbinimo sudėtingumo indeksas, darbo valandų nelankstumo indeksas, atleidimo iš darbo sudėtingumo indeksas, apibendrintas įdarbinimo, darbo ir atleidimo sąlygų griežtumo indeksas, taip pat skaičiuojamos atleidimo iš darbo sąnaudos. Visų išvardytų indeksų kitimo ribos yra nuo 0 iki 100, atleidimo sąnaudos vertinamos ne piniginiiais vienetais, nes tokiu atveju jie būtų mažai informatyvūs, o darbo užmokesčio savaitėmis.

Vertinant įdarbinimo sąlygas naujosiose ES šalyse 2004–2009 m., galima teigti, kad griežčiausios sąlygos yra Latvijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje, lengviausios – Vengrijoje, Lenkijoje ir Slovakijoje. Nuo 2007 m. prie šalių, kuriose darbuotojų įdarbinimo sąlygos yra lengviausios, prisijungė ir Bulgarija. Tuo tarpu Čekijoje, Estijoje ir Lietuvoje (2009 m. prie jų prisijungė ir tais metais reitinguoti pradėtas Kipras) įdarbinimo sąlygos beveik visą laikotarpį vertinamos lygiai taip pat ir yra vidutinio griežtumo. Lyginant 2004–2009 m. darbo valandų nelankstumo indeksus, nustatyta, kad 2004 m. lanksčiausios darbo valandos buvo Čekijoje, Latvijoje ir Slovakijoje, nelanksčiausios – Estijoje, Vengrijoje ir Slovėnijoje. 2006 m. Slovėnijoje darbo valandos tapo lankstesnės, o prie šalių, taikančių griežčiausią darbo valandų politiką, prisijungė Lietuva ir Rumunija. 2009 m. nelanksčiausios darbo valandos buvo Estijoje, Vengrijoje ir Lietuvoje, kai tuo tarpu Kipre ir Čekijoje indeksas siekė mažiausią įmanomą reikšmę tarp visų tais metais reitinguotų valstybių (ne tik ES).

Remiantis atleidimo iš darbo sudėtingumo indeksais, galima daryti išvadą, kad lengviausia darbuotojus atleisti 2004 ir 2005 m. buvo Bulgarijoje ir Slovakijoje, 2006 ir 2007 m. – Bulgarijoje ir Vengrijoje, 2008 ir 2009 m. – Bulgarijoje, Čekijoje ir Vengrijoje. Daugiausia apribojimų atleidžiant darbuotojus iš darbo 2004 ir 2005 m. buvo taikoma Latvijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje, tačiau 2006 m. Rumunijoje

jie sušvelnėjo. Prie griežtus reikalavimus taikančiųjų prisidėjo Estija, kuri nuo 2007 m. tapo šios srities „lyderė“. Pagal apibendrintą įdarbinimo, darbo ir atleidimo sąlygų griežtumo indeksą 2004 m. iš šalių labai išsiskyrė Slovakija, kurioje sąlygos buvo švelniausios, tačiau vėlesniu laikotarpiu ėmė pirmauti Čekija. Pažymėtina, kad beveik visose vertinamose šalyse 2005–2008 m. sąlygos griežtėjo, o 2009 m. švelnėjo (Bulgarijoje, Čekijoje, Lenkijoje ir Slovakijoje – gana drastiškai), išskyrus Vengriją, kurioje visą analizuojamąjį laikotarpį sąlygos tik švelnėjo. Lietuva per visą analizuojamąjį laikotarpį pasižymėjo vidutiniu įdarbinimo, darbo ir atleidimo sąlygų griežtumu, kuris kito gana nežymiai.

Dar vienas darbo rinkos teisinio reguliavimo rodiklis, analizuojamas sudarant *Doing Business* indeksą, yra atleidimo iš darbo sąnaudos, skaičiuojami darbo užmokesčio savaitėmis. Vertinant šio rodiklio dinamiką 2004–2009 m., galima išskirti keletą valstybių, kur darbuotojų atleidimo sąnaudos labai smarkiai keitėsi. Pavyzdžiui, Bulgarijoje 2004–2005 m., atleidžiant darbuotoją, reikėjo sumokėti 30 savaičių darbo užmokesčių, o nuo 2006 m. – tik 9 savaičių. Latvijoje šis pokytis buvo nuo 42 iki 17 savaičių, Lenkijoje – nuo 25 iki 13 savaičių. Tačiau žymiausius pakeitimus šioje srityje patyrė Rumunija. 2004 ir 2005 m. atleidimo iš darbo sąnaudos čia sudarė 98 savaičių darbo užmokesčių, o 2006 m. – vos 3 savaičių. Nuo 2006 m. šios sąnaudos pakilo iki 8 savaičių, tačiau vis tiek išliko mažiausi tarp visų lyginamų valstybių. 2004 ir 2005 m. pigiausiai atleisti darbuotoją kainavo Slovakijoje (atitinkamai 17 ir 13 savaičių darbo užmokesčio), o nuo 2006 m. šios srities lyderės – Bulgarija ir Rumunija. Tai gali būti susiję su šių šalių tuometiniu rengimusi stoti ir vėlesniu stojimu į ES. Lietuvoje šis rodiklis svyravo nuo 30 iki 34 savaičių ir buvo panašiausias į

Estijos, Vengrijos ir Slovėnijos rodiklius.

Taigi, vertinant 2004–2009 m. darbo rinkos teisinį reguliavimą atspindinčių rodiklių dinamiką, neįmanoma išskirti šalių grupių, pasižyminčių silpnu, stipriu ar vidutiniu darbo rinkos reguliavimu. Vienos sritys labiau reguliuojamos vienos valstybėse, kitos – kitose. Be to, rodikliai neretai gana smarkiai svyruoja. Vienintelė valstybė, kurioje beveik visų sričių reguliavimas yra silpnas, yra Čekija. Kaip buvo parodyta 1 lentelėje, ši valstybė 2004–2006 m. pateko į antrąjį, nuo 2007 m. – į pirmąjį, o 2010 m. – vėl į antrąjį valstybių klasterį pagal tiesioginių užsienio investicijų apimtį. Tačiau lyginant šios šalies ir kitų į tą patį klasterį patenkančių valstybių darbo rinkos teisinį reguliavimą, neįmanoma išskirti jokių panašumų pagal nors vieną iš vertinamų sričių.

Nuo 2010 m. sudarant *Doing Business* indeksą, darbo rinkos reguliavimas pradėtas vertinti pagal naują rodiklių sistemą. Vertinamos keturios sritys: įdarbinimo sąlygos, darbo laiko lankstumas, etatų mažinimo sudėtingumas ir etatų mažinimo sąnaudos, tačiau neskaičiuojami bendri šių sričių indeksai. Kiekviena sritis apibūdinama 2–8 rodikliais, iš kurių viena dalis yra kiekybiniai, o kita dalis – kokybiniai.

3 lentelėje parodyti įdarbinimo sąlygų rodikliai 2010–2011 m. (2010 m. rodikliai nurodyti skliausteliuose). Terminuotų sutarčių sudarymas, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, draudžiamas tik Estijoje, Latvijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje, nors reikia pastebėti, kad 2010 m. šis draudimas galiojo ir Lietuvoje. Tačiau maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė kiekvienoje šalyse yra gana skirtinga. Ilgiausia trukmė yra Estijoje, ten ji siekia net 120 mėnesių. Trumpiausiai terminuota sutartis gali trukti 24 mėnesius – tokia riba numatyta Čekijoje, Lenkijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje.

3 lentelė

Įdarbinimo sąlygos 2011 m., lyginant su 2010 m.

Šalis	Terminuotų darbo sutarčių, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, draudimas	Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė (mėn.)	Minimalus 19 m. asmenų ar mokinių (apmokomų darbuotojų) darbo užmokestis (JAV doleriais per mėnesį)	Minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinės darbuotojo sukuriamos pridėtinės vertės santykis
Bulgarija	Ne (Ne)	36 (36)	167,2 (166,2)	0,22 (0,24)
Kipras	Ne (Ne)	30 (30)	0 (0)	0 (0)
Čekija	Ne (Ne)	24 (24)	439,2 (427,8)	0,21 (0,21)
Estija	Taip (Taip)	120 (120)	389,9 (393,0)	0,22 (0,23)
Vengrija	Ne (Ne)	60 (60)	394,0 (390,0)	0,25 (0,25)
Latvija	Taip (Taip)	36 (36)	408,2 (354,4)	0,29 (0,24)
Lietuva	Ne (Taip)	60 (60)	325,4 (329,7)	0,24 (0,24)
Lenkija	Ne (Ne)	24 (24)	386,2 (379,4)	0,27 (0,27)
Rumunija	Taip (Taip)	36 (24)	222,9 (214,5)	0,24 (0,22)
Slovakija	Ne (Ne)	24 (24)	429,2 (441,2)	0,23 (0,24)
Slovėnija	Taip (Taip)	24 (24)	1038,0 (1036,7)	0,37 (0,37)

Šaltinis: Pasaulio banko duomenys.

Trečiasis įdarbinimo sąlygų rodiklis – minimalus 19 m. ar mokinių darbo užmokestis – skaičiuojamas siekiant įvertinti, kiek kainuoja nekvalifikuoto darbuotojo, kurio paruošimu turi rūpintis pati įmonė, įdarbinimas. Šio rodiklio reikšmės 2010 ir 2011 m. gali skirtis vien dėl euro ir JAV dolerio kurso svyravimo ir skirtingos šalių taikomos valiutų kursų valdymo politikos, tačiau galima pastebėti ir žymesnių svyravimų, pvz., Latvijos atveju. Pigiausiai jaunų ir nekvalifikuotų darbuotojų įdarbinimas kainuoja Bulgarijoje ir Rumunijoje, brangiausiai – Slovėnijoje, kur šis rodiklis yra daugiau nei dvigubai didesnis nei antrąją vietą užimančioje Čekijoje, ir daugiau nei 6 kartus didesnis nei paskutinįją vietą užimančioje Bulgarijoje. Išskirtinis atvejis – Kipras, kadangi šioje šalyje netaikomas minimalus darbo užmokestis. Analizuojant šalių pasiskirstymą pagal minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinės darbuotojo sukuriamos pridėtinės vertės santykį, galima pastebėti, kad itin didelis šis santykis yra Slovėnijoje, o kitose šalyse (išskyrus Kiprą) šis rodiklis varijuoja nuo 0,21 iki 0,29. Vadinas, galima teigti, kad teisiškai darbdaviai priverčiami sumokėti darbuotojui ne mažiau nei 21 proc., o Slovėnijoje – beveik 40 proc. vienam darbuotojui tenkančios sukurtos pridėtinės vertės.

4 lentelėje pateikiami darbo lankstumo srities rodikliai 2010–2011 m. (2010 m. reikšmės nurodytos skliausteliuose). Įvertinus galimybę darbuotojui dirb-

ti 50 valandų per savaitę, paaiškėjo, kad tokios galimybės nėra tik Lietuvoje. Darbo dienų maksimumas per savaitę griežčiausiai reguliuojamas Estijoje, Vengrijoje ir Rumunijoje, čia leidžiama dirbti tik 5 dienas. Latvijoje ir Lietuvoje leidžiama dirbti penkias su puse dienas, tuo tarpu likusiose šalyse – šešias dienas per savaitę. Didžiausia premija už naktinį darbą mokama Lietuvoje ir Latvijoje, ji čia siekia 50 proc., o Kipre tokia premija apskritai nenumatyta, o Bulgarijoje ir Čekijoje siekia vos 10 proc. Premija už darbą laisva dieniu, kaip nurodo *Doing Business*, didžiausia yra Vengrijoje, Lietuvoje, Latvijoje ir Rumunijoje (sudaro 100 proc. darbo užmokesčio). Be to, Lietuvoje ji per metus nuo 2010 iki 2011 m. didėjo nuo 50 iki 100 proc. Bulgarijoje, Kipre, Estijoje ir Slovakijoje tokias premijas mokėti nebūtina. Naktinis darbas nenutrūkstamų operacijų atvejais ribojamas tik Bulgarijoje, Estijoje ir Latvijoje, o išieginėmis dienomis – tik Slovėnijoje. Apmokamos metinės atostogos naujosiose ES šalyse yra gana panašios trukmės ir tęsiasi nuo 20 iki 25 darbo dienų. Ilgiausios atostogos yra Slovakijoje, trumpiausios – Bulgarijoje, Kipre, Čekijoje, Latvijoje ir Rumunijoje. Atostogų trukmė nuo 2010 iki 2011 m. keitėsi Lietuvoje, Lenkijoje ir Rumunijoje, Lietuvoje ji nežymiai padidėjo, o Rumunijoje ir Lenkijoje sumažėjo. Lenkija, 2010 m. pasižymėjusi ilgiausia atostogų trukme, 2011 m. atostogų trukmę sutrumpino net 4 dienomis.

4 lentelė

Darbo laiko lankstumas 2011 m., lyginant su 2010 m.

Šalis	Ar leidžiama dirbti 50 val. per savaitę?	Darbo dienų maksimumas per savaitę	Premija už naktinį darbą (% nuo valandinio darbo užmokesčio)	Premija už darbą laisva dieniu (% nuo valandinio darbo užmokesčio)	Ar ribojamas naktinis darbas (nenutrūkstamų operacijų atvejais)?	Ar ribojamas darbas išieginėmis dienomis (nenutrūkstamų operacijų atvejais)?	Apmokamos metinės atostogos (darbo dienomis)
Bulgarija	Taip (Taip)	6 (6)	10 (10)	0 (0)	Taip (Taip)	Ne (Ne)	20,0 (20,0)
Kipras	Taip (Taip)	6 (6)	0 (0)	0 (0)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	20,0 (20,0)
Čekija	Taip (Taip)	6 (6)	10 (10)	10 (10)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	20,0 (20,0)
Estija	Taip (Taip)	5 (5)	25 (25)	0 (0)	Taip (Taip)	Ne (Ne)	24,0 (24,0)
Vengrija	Taip (Taip)	5 (5)	40 (40)	100 (100)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	21,3 (21,3)
Latvija	Taip (Taip)	5,5 (5,5)	50 (50)	0 (0)	Taip (Taip)	Ne (Ne)	20,0 (20,0)
Lietuva	Ne (Ne)	5,5 (5,5)	50 (50)	100 (50)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	20,7 (20,0)
Lenkija	Taip (Taip)	6 (6)	20 (20)	100 (100)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	22,0 (26,0)
Rumunija	Taip (Taip)	5 (5)	25 (25)	100 (100)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	20,0 (21,0)
Slovakija	Taip (Taip)	6 (6)	20 (20)	0 (0)	Ne (Ne)	Ne (Ne)	25,0 (25,0)
Slovėnija	Taip (Taip)	6 (6)	30 (30)	50 (50)	Ne (Ne)	Taip (Taip)	21,0 (21,0)

Šaltinis: Pasaulio banko duomenys.

5 lentelėje pateikti etatų mažinimo sudėtingumo rodikliai 2010–2011 m. Visų šalių rodikliai tuo laikotarpiu išliko stabilūs, jokių pokyčių nepastebima. Taip pat išryškėja kelios sritys, kuriose visos naujosios ES šalys taiko vienodus reikalavimus. Visose ver-

tinamose valstybėse leidžiamas atleidimas dėl etatų mažinimo, nebūtina gauti trečiosios šalies leidimą, atleidžiant iki 9 darbuotojų. Tačiau informuoti trečiąją šalį Kipre, Latvijoje ir Slovakijoje būtina atleidžiant net ir vieną darbuotoją.

Etatų mažinimo sudėtingumas 201–2011 m.

Šalis	Arleidžiamas atleidimas dėl etatų mažinimo?	Ar būtina informuoti trečiąją šalį, jeigu atleidžiamas 1 darbuotojas?	Ar būtina gauti trečiosios šalies leidimą, jeigu atleidžiamas 1 darbuotojas?	Ar būtina informuoti trečiąją šalį, jeigu atleidžiami 9 darbuotojai?	Ar būtina gauti trečiosios šalies leidimą, jeigu atleidžiami 9 darbuotojai?	Perkvalifikavimas ar paskyrimas į kitas pareigas	Ar yra pirmenybė etatų mažinimo atveju?	Ar yra pirmenybė priimant į kitą darbo vietą?
Bulgarija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Kipras	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip
Čekija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Estija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
Vengrija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Latvija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Ne
Lietuva	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
Lenkija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip
Rumunija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip
Slovakija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
Slovėnija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip

Šaltinis: Pasaulio banko duomenys.

Nemažai šalių, atleidžiant darbuotojus, taikomi reikalavimai dėl perkvalifikavimo ar paskyrimo į kitas pareigas. Tačiau tokių reikalavimų netaiko tik Bulgarija, Čekija ir Vengrija. Pirmenybė atleidžiant darbuotoją dėl etatų mažinimo galioja daugiau nei pusėje analizuojamų šalių, o pirmenybė priimant į kitą darbo vietą galioja tik Kipre, Lenkijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje. Apibendrinant etatų mažinimo sudėtingumą analizuojamose valstybėse, galima teigti, kad atleidimo sąlygos yra gana panašios, didesni skirtumai išryškėja tik pirmenybės, perkvalifikavimo ar paskyrimo į kitą vietą, atleidžiant iš darbo dėl etatų mažinimo, atvejais. Tačiau nė vienoje vertinamoje srityje neišryškėja šalių grupė, kurios specifinę etatų mažinimo sudėtingumo situaciją būtų galima susieti su pritraukiamų tiesioginių užsienio investicijų skirtumais.

6 lentelėje pateikiamos etatų mažinimo sąnaudos 2010–2011 m. Vertinamu laikotarpiu naujosiose ES

šalyse šių sąnaudų dydis nesikeitė. Mažiausias išėjimo apie etatų mažinimą laikotarpis nustatytas Latvijoje, Rumunijoje ir Bulgarijoje, ilgiausias – Slovakijoje ir Lenkijoje. Skirtumas tarp ilgiausio (Latvija) ir trumpiausio (Slovakija) laikotarpio sudaro beveik 11 savaičių. Vertinant šalis pagal išmokos dydį atleidžiant darbuotoją dėl etatų mažinimo, matyti nemažai skirtumų. Kipre ir Latvijoje tokia išmoka nemokama, o Lietuvoje ji labai didelė ir siekia net 15,9 savaičių darbo užmokesčio dydį. Artimiausios pagal šį rodiklį Lietuvai šalys yra Čekija ir Slovakija, o mažiausios išmokos mokamos Bulgarijoje, Estijoje ir Rumunijoje. Nors etatų mažinimo sąnaudos naujosiose ES šalyse yra gana skirtingi, vis dėlto šių skirtumų negalima susieti su pritraukiamų užsienio investicijų apimtimis. Šalys, pasižyminčios panašiomis etatų mažinimo sąlygomis ir sąnaudomis, patenka į skirtingus šalių klasterius pagal tiesioginių užsienio investicijų rodiklius.

Etatų mažinimo kaštai 2010–2011 m.

	Įspėjimo apie etatų mažinimą laikotarpis (darbo savaitėmis)	Išmokos dydis atleidžiant iš darbo dėl etatų mažinimo (savaitiniais darbo užmokesčiais)
Bulgarija	4,3	3,2
Kipras	5,7	0,0
Čekija	8,7	13
Estija	8,6	4,3
Vengrija	6,2	7,2
Latvija	1,0	8,7
Lietuva	8,7	15,9
Lenkija	10,1	0,0
Rumunija	4,0	4,3
Slovakija	11,6	11,6
Slovėnija	5,7	5,7

Šaltinis: Pasaulio banko duomenys.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinkos teisinis reguliavimas apima kelių sričių reguliavimą – ir įdarbinimo sąlygas, ir atleidimo sąlygas, ir darbuotojų išlaikymo sąlygas, ir atleidimo sąnaudas. Vertinant atskiras reguliuojamas sritis, išryškėja skirtingos tendencijos, vienos sritys griežtai ar silpnai reguliuojamos vienoje valstybėje, kitos – kitose. Dar sudėtingiau reguliavimo lygį susieti su šalių pritraukiamų tiesioginių užsienio investicijų apimtimis, nes nepastebimų vienodų dinamikos tendencijų. Atlikus lyginamąją naujųjų ES šalių darbo rinkos teisinio reguliavimo analizę, nebuvo nustatyta tiesioginių užsienio investicijų ryšio nei su bendru reguliavimo lygiu, nei su atskirų sričių reguliavimo griežtumu.

Išvados

Teisinis darbo rinkos reguliavimas yra svarbus darbo rinkos veiksnys, pritraukiant tiesiogines užsienio investicijas, kadangi jis veikia tiek darbo jėgos kainą, tiek jos kvalifikaciją. Didelės priėmimo į darbą ar atleidimo sąnaudos, darbdavių mokami su darbuotojų išlaikymu susiję mokesčiai tiesiogiai didina bendrąją darbo jėgos kainą, o poveikis darbo jėgos kvalifikacijai nėra tiesioginis, jis pasireiškia per darbo jėgos kaip gamybos veiksnio sąnaudų ir įmonių galimybes investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ryšį. Teisinis darbo rinkos reguliavimas gali būti laikomas ir savarankišku darbo rinkos veiksmu, veikiančiu tiesiogines užsienio investicijas, kadangi bet kokios valstybės institucijų nustatyti apribojimai, samdant ar atleidžiant darbuotojus, investuotojų suvokiami kaip papildomos kliūtys įmonės veiklai, todėl neretai laikomasi išankstinės nuostatos, kad investuotojas, rinkdamasis iš dviejų visais požiūriais panašių valstybių, tačiau pasižyminčių skirtingu teisinio darbo rinkos reguliavimo lygiu, bus linkęs rinktis valstybę su mažesniu reguliavimo lygiu.

Atliekant empirinių tyrimų, skirtų darbo rinkos teisinio reguliavimo poveikio tiesioginėms užsienio investicijoms vertinimui, apžvalgą, nustatyta, kad šios srities darbai dėl statistinių duomenų trūkumo ir jų specifiškumo pasižymi nemažais skirtumais tiek vertinamų sričių, tiek analizuojamų rodiklių požiūriu. Dėl šių priežasčių susiklosčiusi situacija, kai bene kiekvienas autorius siūlo savo rodiklių sistemą, todėl tyrimų rezultatus sunku palyginti.

Valstybių grupavimas, naudojant hierarchinės klasifikacijos metodą, parodė, kad visu analizuojamu laikotarpiu išryškėja keturios valstybės – Lietuva, Latvija, Lenkija ir Rumunija, kurios nuolat patenka į tą patį klasterį. Tai valstybės, gaunančios mažiausiai tiesioginių užsienio investicijų. Beveik visą laikotarpį prie to paties klasterio priskiriama ir Bulgarija. Išimtis – 2007 ir 2008 m., kada Bulgarija pagal analizuojamus rodiklius gerokai nutolsta nuo likusių vertinamų vals-

tybių ir sudaro atskirą klasterį, tačiau nuo 2009 m. ši valstybė vėl grįžta į mažai tiesioginių užsienio investicijų sulaukiančių valstybių klasterį. Antrąjį klasterį 2003 ir 2004 m. sudarė 5 valstybės – Vengrija, Estija, Čekija, Slovakija ir Slovėnija. 2005 m. nuo jų atsiskyrė Slovakija ir Slovėnija, o 2007 m. – Vengrija ir Čekija. Vienintelė Estija neperėjo į mažai tiesioginių užsienio investicijų sulaukiančių valstybių klasterį ir nuo 2007 m. sudarė atskirą klasterį. Tačiau 2010 m. antrajame klasteryje vėl buvo beveik visos valstybės, jame buvusios 2003–2004 m. Malta ir Kipras per visą analizuojamąjį laikotarpį arba susijungdavo į bendrą ketvirtąjį klasterį, arba kiekviena jų sudarydavo atskirus klasterius, nes šių valstybių tiek sukauptos tiesioginės užsienio investicijos, tiek tiesioginių užsienio investicijų srautai reikšmingai skiriasi nuo kitų valstybių rodiklių.

Siekiant atskleisti pagrindinių darbo rinkos sričių reguliavimo specifiką ir nustatyti, ar šalių grupės, pritraukiančios panašias tiesioginių užsienio investicijų apimtis, pasižymi ir darbo rinkos teisinio reguliavimo panašumais, buvo atlikta naujųjų ES šalių darbo rinkos teisinio reguliavimo lyginamoji analizė pagal Pasaulio banko sudaromo indekso duomenis. Vertintas įdarbinimo sudėtingumas, darbo valandų nelankstumas, atleidimo iš darbo sudėtingumas, apibendrintas įdarbinimo, darbo ir atleidimo sąlygų griežtumas, atleidimo iš darbo sąnaudos. Nustatyta, kad daugelyje vertinamų sričių mažiausias reguliavimo lygis yra Čekijoje, o kitų šalių rodikliai yra gana nepastovūs, todėl sudėtinga nustatyti jų kitimo tendencijas, įvertinti, kuriose šalyse darbo rinka reguliuojama griežčiau, o kuriose – laisviau. Nenustatyta panašumų ir tarp šalių, kurios pagal tiesioginių užsienio investicijų rodiklius pateko į tą pačią grupę. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, negalima teigti, kad tarp teisinio darbo rinkos reguliavimo ir tiesioginių užsienio investicijų egzistuoja ryšys.

Literatūra

1. Benassy-Quere, A., Coupet, M., Mayer, T. (2007). Institutional determinants of foreign direct investment. *The World Economy*, 30 (5), 764–782.
2. Botero, J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. (2003). *The Regulation of Labor*. NBER Working Paper 9756.
3. Busse, M., Nunnenkamp, P., Spatareanu, M. (2010). Foreign Direct Investment and Labor Rights: A Panel Analysis of Bilateral FDI Flows. *Rutgers University Newark Working Paper*, (2).
4. Dewitt, G., Görg, H., Montagna, C. (2009). Should I stay or should I go? Foreign direct Investment, employment protection and domestic anchorage. *Review of World Economics*, 145, 93–110.
5. EU Direct Investment. Eurostat database. Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=bop_fdi_main&lang=en>.

6. Görg, H. (2005). Fancy a Stay at the 'Hotel California'? The Role of Easy Entry and Exit for FDI. *Kyklos*, 58, 519–535.
7. Gross, D., Ryan, M. J. (2008). FDI location and size: Does employment protection legislation matter? *Regional Science and Urban Economics*, 38, 590–605.
8. Haaland, J. I., Wooton, I. (2007). Domestic Labor Market and Foreign Direct Investment. *Review of International Economics*, 15 (3), 462–480.
9. Leibrecht, M., Bellak C. (2009). Does the impact of employment protection legislation on FDI differ by skill-intensity of sectors? An empirical investigation. Research paper series: Globalisation and Labour Markets. *Research paper*, 21. The University of Nottingham.
10. Leibrecht, M., Scharler, J. (2007). How Important is Employment Protection for Foreign Direct Investment Flows in Central and Eastern European Countries? *Economics working paper*, 0716, Department of Economics, Johannes Kepler University Linz.
11. Nunnenkamp, P. (2002). Determinant of FDI in Developing Countries: Has Globalization changed the Rules of the Game? *Kiel Institute for World Economics Working Paper*, 1122.
12. Smarzynska Javorcik, B., Spatareanu, M. (2005). Do Foreign investors Care about Labor Market Regulations. *Review of World Economics*, 141 (3), 375–403.
13. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2003). *Doing Business 2004*.
14. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2004). *Doing Business 2005*.
15. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2005). *Doing Business 2006*.
16. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2006). *Doing Business 2007*.
17. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2007). *Doing Business 2008*.
18. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2008). *Doing Business 2009*.
19. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2009). *Doing Business 2010*.
20. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (2010). *Doing Business 2011*.
21. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (2011). *Doing Business 2012*.
22. Whyman, P., Baimbridge, M. (2006). *Labour Market Flexibility and Foreign Direct Investment*. The Department of Trade and Industry, URN 06/1797.

Ruplienė, D.

Relationship between Labour Market Regulations and Foreign Direct Investment in the New European Union Countries

Summary

Research aim: to evaluate the relationship between labour market regulations and foreign direct investment in the new European Union countries.

Research tasks:

1) To overview empirical research on the relationship between labour market regulations and foreign direct investment, to highlight the key areas of evaluation, to summarize the results;

2) To group the new European Union countries into clusters according to two indicators of foreign direct investment: the amount of direct foreign investment and its annual flow;

3) To analyze labour market regulations and identify their relationship with foreign direct investment in the new European Union countries.

Research methods: analysis, synthesis, generalization, systemization, statistical data analysis, cluster analysis.

Labour market regulations are an important factor attracting foreign direct investment; they may have impact on both labour costs and labour force qualification. Labour market regulations may be viewed as an independent factor that determines foreign direct investment and acts as

an additional barrier in hiring and dismissing employees. When the investor has to make a choice between two countries similar in all aspects but different according to labour market regulations, he will opt for the one where labour market regulations are flexible.

It is difficult to evaluate labour market regulations because of a lack of statistical data and the system of common indicators; moreover, most indicators are qualitative and cannot be used in the models of quantitative econometrics.

It is difficult to perform comparative analysis because different areas are chosen and different indicators are analysed in most empirical research. It is almost impossible to single out one or more common areas of labour market regulations and find any direct or indirect link with foreign direct investment. Moreover, there is no statistical data on the indicators of labour market regulations; summarized information on labour market regulations is available in the databases of international organizations and institutions or specialized databases but it is short term or episodic. Researchers choose different indicators therefore results are hardly comparable.

This comparative analysis of the relationship between foreign direct investment and labour market regulations is relevant because empirical studies of the impact of labour market regulations on foreign direct investment in the new European Union countries of the recent time are lacking.

Research of the relationship between labour market regulations and foreign direct investment was carried out in the following stages: the new European Union countries were grouped according to the amount of direct foreign investment, labour market regulations were evaluated using the Doing Business Index of the World Bank, clusters were formed using standardized values of two variables of foreign direct investment: the amount of foreign direct investment and its annual flow, labour market regulations and foreign direct investments were compared among the countries within the clusters.

During the most part of the analysed period four states, Lithuania, Latvia, Poland and Romania, made up the cluster of low direct foreign investment. Bulgaria also fell into the same cluster with the exception for 2007 and 2008

- foreign direct investment in it was significantly different according to 2 indicators and it made up a separate cluster but from 2009 it returned to the cluster of low foreign direct investment. During the most part of the analysed period Hungary, Estonia, the Czech Republic and Slovakia made up another cluster but in 2007 and 2009 only Estonia remained there. Malta and Cyprus either made up the fourth cluster or each made up separate clusters.

The analysed labour market regulations covered various areas: difficulties in hiring, difficulties in dismissing, work hours, employment costs, dismissal costs. Evaluation of each area showed that strict regulations may be applied in one area and weak in another. Comparison between labour market regulations and foreign direct investment in the new European Union countries showed that no direct relationship exists.

Keywords: foreign direct investment, labour market regulations, the European Union

Straipsnis recenzuotas.

Straipsnis gautas 2012 m. spalio mėn; straipsnis priimtas 2012 m. lapkričio mėn.

The article has been reviewed.

Received in September 2012; accepted in November 2012.