



EUROPOS SEMESTRO TEMINĖS INFORMACIJOS SUVESTINĖ

DARBO UŽMOKESČIO POKYČIAI IR DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO SISTEMOS

1. ĮVADAS

Pastaruoju metu vykdant ES ekonomikos priežiūrą vis daugiau dėmesio skiriama poveikiui, kurį makroekonominiams veiklos rezultatams daro darbo užmokesčio pokyčiai.

1. Darbo užmokesčio pokyčiai yra viena iš **pagrindinių darbo jėgos pasiūlos ir paklausos koregavimo priemonių** ir turi tiesioginės įtakos užimtumo rezultatams. Taigi pernelyg didelis arba pernelyg mažas darbo užmokesčio augimas (palyginti su našumu ir kainų didėjimu) galėtų rodyti darbo rinkos ir produktų rinkos disbalansą. Dėl to gali kilti infliacinis arba defliacinis spaudimas, o darbuotojų įdarbinimas ir išlaikymas gali tapti mažiau arba daugiau patrauklus. Tai taip pat gali paveikti darbo jėgos pasiūlą, įskaitant sprendimus dalyvauti darbo rinkoje.
2. Darbo užmokesčio pokyčiai taip pat **daro poveikį ir išorės kainų konkurencingumui**. Didėjant darbo užmokesčiui gali padidėti nominaliosios vienetui tenkančios darbo sąnaudos ir jomis grindžiami realieji efektyvieji valiutos kursai. Taip galėtų nutikti, kai darbo užmokesčio augimas nėra kompensuojamas našumo augimu arba kai šalyse partnerėse nevyksta panašūs atitinkami vienetui tenkančių darbo sąnaudų pokyčiai, arba pinigų sąjungai nepriklausančiose šalyse

mažėja nominalieji valiutos kursai¹. Tam prieštaraujantis argumentas susijęs su darbo užmokesčio pokyčiais, dėl kurių mažėja vienetui tenkančios darbo sąnaudos.

3. Darbo užmokestis yra labai svarbi namų ūkio pajamų dalis ir daro **poveikį visuminei paklausai**, susijusį su namų ūkio suvartojimu ir taip pat galbūt su investicijomis tokiai didesnei paklausai patenkinti. Jeigu tendencija išleisti darbo užmokesčio pajamas yra didesnė nei tendencija išleisti pelną, didėjant darbo užmokesčiui gali didėti visuminė vidaus paklausa.

Be to, kadangi darbo užmokestis yra svarbi pajamų dalis, ypač pasiskirstymo skalės apačioje, didėjant darbo užmokesčiui gali mažėti su pajamomis susijusi nelygybė. Vis dėlto sumažėjus pelningumui gali būti mažiau paskatų įdarbinti darbuotojus ir investuoti, o tai kenkia ekonomikos augimo potencialui vidutinės trukmės laikotarpiu.

Vertinant darbo užmokesčio pokyčių poveikį reikia atsižvelgti į **konkrečias šalių ypatybes ir jų vietą verslo cikle**

¹ Nominaliosios vienetui tenkančios darbo sąnaudos apibrėžiamos kaip bendrosios darbo sąnaudos (kompensacija vienam darbuotojui) produkcijos vienetui. Jos nustatomos padalijant kompensaciją darbuotojui iš realiojo BVP vienam dirbančiajam (darbo našumo).

bei vidaus ir išorės pusiausvyrą. Visų pirma, darbo užmokesčio yra ne tik kitas ekonomikos kintamuosius lemiantis veiksnys, jis taip pat reaguoja į kitur pasireiškiantį disbalansą (pvz., į skolinimo bumą dėl lankstesnių finansavimo sąlygų).

Darbo užmokesčio nustatymo sistemų modernizavimas atlieka svarbų vaidmenį koreguojant kai kuriose valstybėse narėse nustatytą didelį makroekonominį disbalansą ir mažinant nedarbą. Tai ypač svarbu euro zonoje, nes sąnaudų ir kainų koregavimas yra vienintelė nominaliojo koregavimo priemonė pinigų sąjungoje.

Darbo užmokesčio nėra vienintelis tarptautinį konkurencingumą lemiantis veiksnys: poveikį kainų konkurencingumui daro ir kitos sąnaudos (pavyzdžiui, susijusios su apmokestinimu arba teisės aktų laikymusi) ir konkurencijos lygis produktų rinkoje. Svarbų vaidmenį taip pat atlieka su kainomis nesusijęs konkurencingumas (pvz., našumo lygiai ir pokyčiai, geografinė ir technologinė specializacija).

2. UŽDAVINIŲ NUSTATYMAS

Nepaisant 2016 m. sumažėjusio nedarbo, darbo užmokesčio augimas euro zonos šalyse ir toliau buvo lėtas, bet paspartėjo kai kuriose ne euro zonos šalyse. Tai galima paaiškinti:

- vangiais našumo pokyčiais;
- nedidele tikėtina infliacija;
- kai kurių darbo rinkos reformų poveikiu ir
- užsitęsusių darbo rinkos sąstingiu, nes dabartinis nedarbo lygis nepadedą adekvačiai įvertinti faktinio išteklių panaudojimo darbo rinkoje.

Atsižvelgiant į darbo užmokesčio stabilizavimą šalyse, kurios per finansų krizę vykdė didžiausią koregavimą, ir į nuosaikius darbo užmokesčio pokyčius šalyse, kuriose ekonominė veikla buvo aktyvesnė, visoje ES buvo stebima darbo užmokesčio augimo konvergencija.

Naujausi darbo užmokesčio modeliai susiformavo po daugelio darbo

užmokesčio augimo arba mažinimo metų, kai buvo remiamas didelio išorės deficito koregavimas ir absorbuojamas aukštas nedarbo lygis. Tai ypač pasakytina apie kelias euro zonos šalis, kuriose kilo didesnis perbalansavimo poreikis ir kuriose buvo stebimas darbo užmokesčio koregavimas jį mažinant arba griežtas darbo užmokesčio ribojimas. Tai pirmiausia Kipras, Graikija ir Portugalija.

2015 ir 2016 m. darbo užmokesčio pokyčiai visose euro zonos šalyse nebebuvo tokie skirtingi, nes darbo užmokesčio stabilizavosi tose šalyse, kuriose anksčiau buvo poreikis jį mažinti. Šalyse, kuriose ekonominė padėtis yra stabilesnė ir kurioms dėl to krizė padarė mažesnį poveikį, darbo užmokesčio beveik nepadidėjo (1 diagrama)². Didžiausias darbo užmokesčio augimas užregistruotas Rumunijoje ir Baltijos šalyse.

2014–2016 m. darbo užmokesčio vidutiniškai kito panašiai, kaip našumas (2 diagrama). Tačiau už bendro vaizdo slypi dideli skirtumai tarp šalių. Didelių darbo užmokesčio augimo ir našumo skirtumų buvo Baltijos šalyse, Bulgarijoje ir Slovakijoje (kur darbo užmokesčio augo sparčiau nei našumas) ir Kroatijoje, Maltoje bei Portugalijoje (kur darbo užmokesčio augo lėčiau).

Nuo 2008 m. ribojant vienetui tenkančių darbo sąnaudų pokyčius remiamas išorės koregavimas. Po didelių skirtumų pirmajame dešimtmetyje prasidėjus finansų krizei vienetui tenkančių darbo sąnaudų skirtumai ėmė mažėti, nes tokiose šalyse, kaip Graikija, Portugalija ir Ispanija, vienetui tenkančios darbo

² Šalyse, kurioms iki 2008 m. buvo būdingas einamosios sąskaitos perteklius (kartais vadinamose „pertekliaus šalimis“), darbo užmokesčio dinamika buvo vangesnė iki 2008 m. prasidėjusios krizės, kai darbo užmokesčio taip pat pradėjo augti sparčiau nei kitose šalyse. Tuo laikotarpiu ypač Vokietijoje darbo užmokesčio augimas buvo labai ribojamas, atitinkamai kartu didėjo užimtumo lygis eksporto sektoriuose ir buvo varžoma vidaus paklausa.

sąnaudos pradėjo mažėti. Tai buvo darbo užmokesčio ribojimo arba netgi mažinimo siekiant kovoti su didesniu nedarbo lygiu pasekmė.

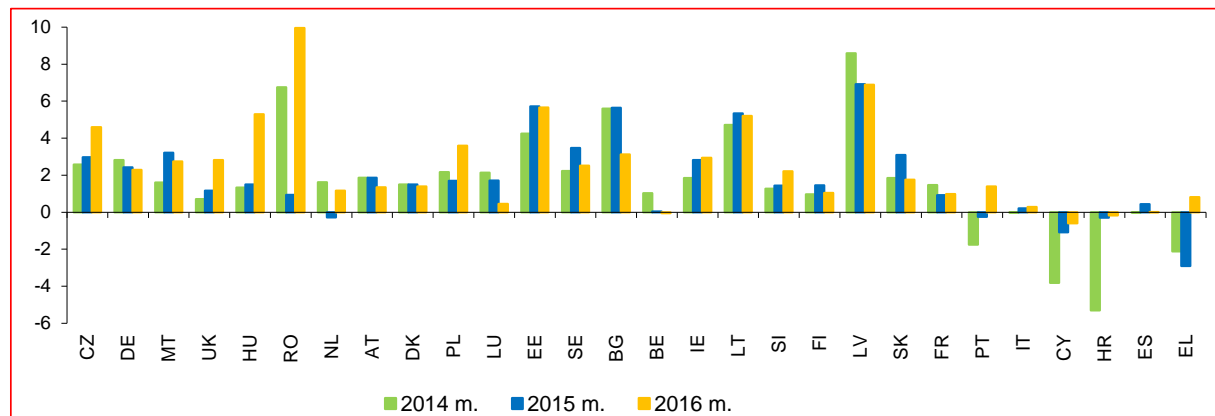
Be to, remiantis naujesniais duomenimis, sąnaudų konkurencingumas kito atsižvelgiant į šalių išorės poziciją. Šalyse, kuriose didžiausias einamosios sąskaitos perteklius (Vokietijoje, Airijoje, Nyderlanduose ir šiek tiek mažiau Maltoje bei Slovėnijoje), vienetui Anksčiau buvo pastebėtas glaudus neigiamas realiųjų vienetui tenkančių darbo sąnaudų pokyčio ryšys su nedarbu, bet pastaraisiais metais tas ryšys susilpnėjo. Tai gali reikšti, kad realiąsias vienetui tenkančias darbo sąnaudas vis mažiau veikia nedarbo lygis (pvz., Graikijoje arba Ispanijoje), nes jau atliktas reikšmingas koregavimas, o nedidelės infliacijos atveju vis dar sunku koreguoti realųjį darbo užmokestį jį mažinant (4 diagrama).

tenkančiomis darbo sąnaudomis grindžiami realieji efektyvieji valiutos kursai (REER) padidėjo, nors ir nedaug. Kita vertus, šalyse, kurių einamosiose sąskaitose šiuo metu yra deficitas (Kipre, Suomijoje, Prancūzijoje), REER sumažėjo. Išimtis – Lietuva. Iki 2015 m. daugelis šalių pakoregavo ankstesnį einamųjų sąskaitų deficitą ir priartėjo prie balanso arba įgijo perteklių (3 diagrama).

Vis dėlto kai kuriose šalyse, kuriose dar išlieka dideli nedarbo lygiai, pastebėta, kad 2016 m. realiosios vienetui tenkančios darbo sąnaudos toliau mažėjo, nes mažėjo realioji darbuotojui mokama kompensacija, o kai kuriais atvejais šią tendenciją sustiprino didėjantis našumas.

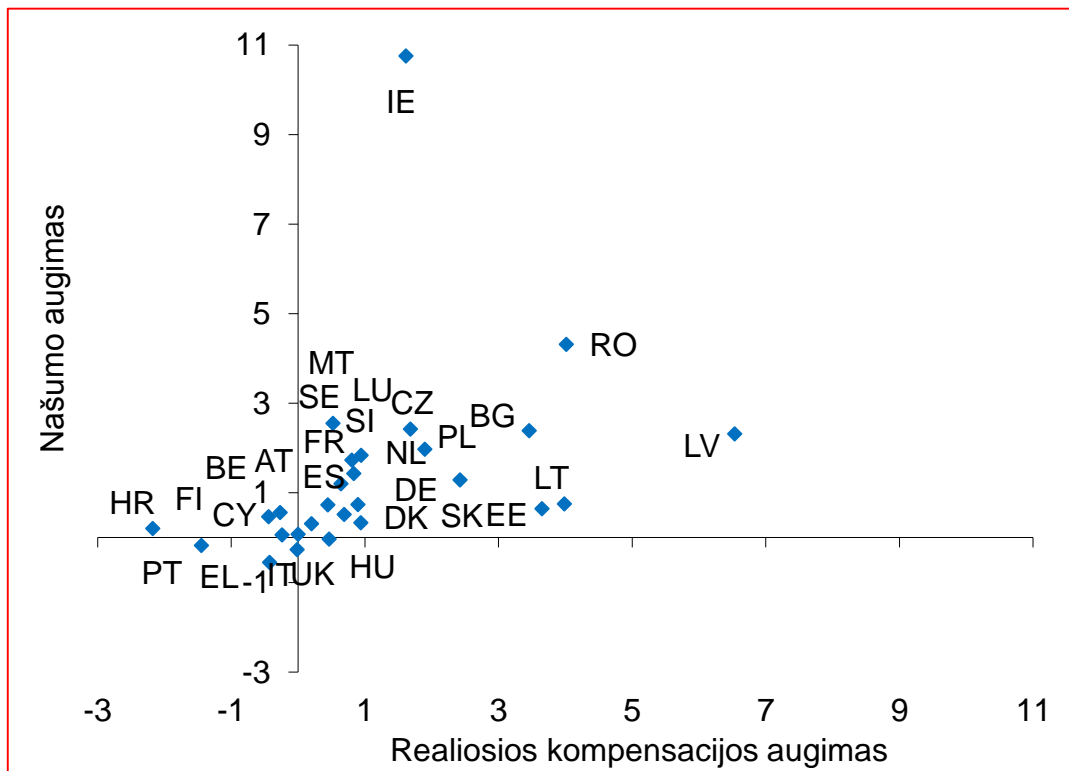
Kita vertus, Baltijos šalyse ir Vengrijoje realiosios vienetui tenkančios darbo sąnaudos didėjo, o tai reiškia, kad po užsitęsio koregavimo ankstesniais metais ir palyginti menko našumo smarkiai atsigauna vidaus paklausa.

1 diagrama. Nominalioji kompensacija vienam darbuotojui, metinis pokytis %



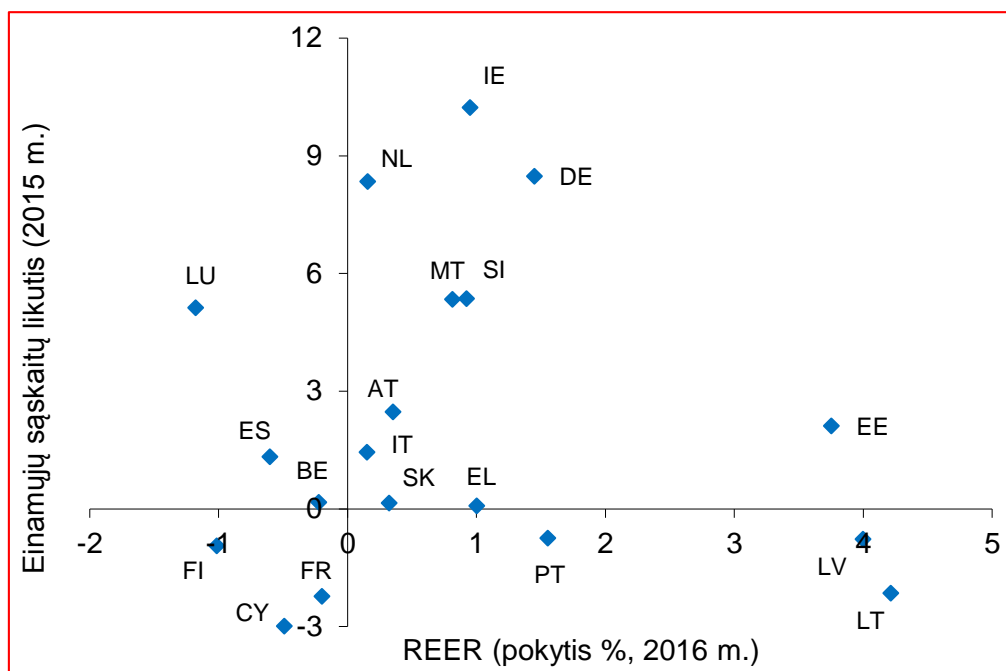
*Pastaba. Remiantis 2016 m. šalys išvardytos nedarbo lygio didėjimo tvarka.
Šaltinis – Europos Komisija*

2 diagrama. Realioji kompensacija vienam darbuotojui ir našumas, vidutinis metinis augimas 2014–2016 m.



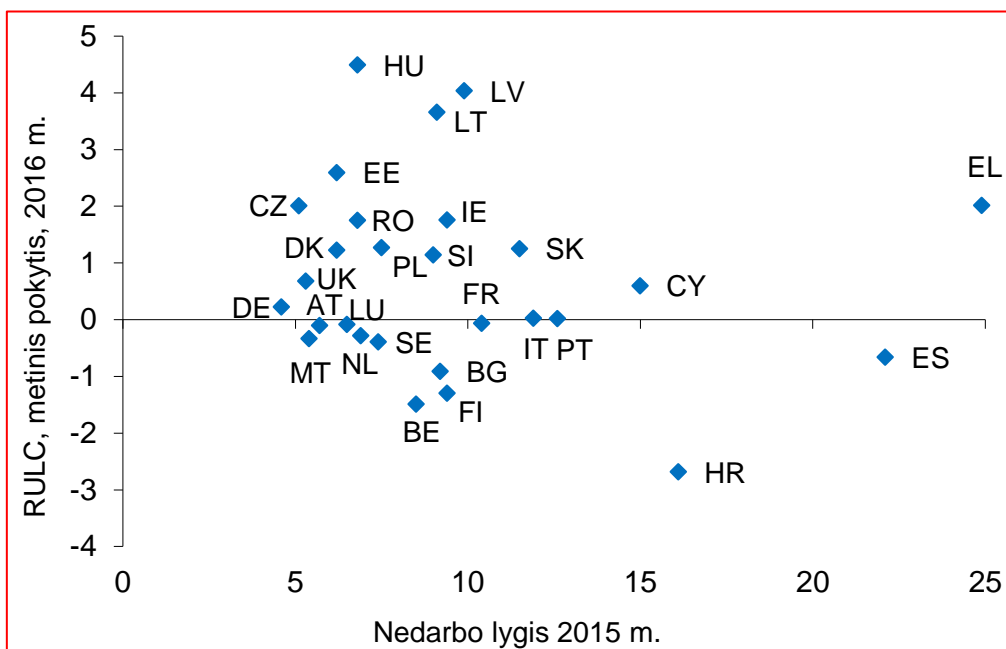
Šaltinis – Europos Komisija

3 diagrama. Realusis efektyvusis valiutos kursas (REER) 2016 m. ir einamųjų sąskaitų likutis 2015 m.



Šaltinis – Europos Komisija

4 diagrama. Realiųjų vienetui tenkančių darbo sąnaudų pokytis per metus 2016 m. ir nedarbo lygis 2015 m.



Šaltinis – Europos Komisija

3. POLITIKOS SVERTAI UŽDAVINIAMS SPRĘSTI

Darbo užmokesčio pokyčiai priklauso ne tik nuo darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų interesų, bet ir nuo **institucinės struktūros**, kurioje vykdoma veikla.

Darbo užmokesčio nustatymo sistemos, visų pirma, kolektyvinės derybos, atlieka svarbų vaidmenį rinkos signalus paverčiant darbo užmokesčio pokyčiais ir didinant tam tikrų sprendimų dėl darbo užmokesčio makroekonominę svarbą. ES taikomi įvairūs darbo užmokesčio nustatymo metodai. Priedo 1 lentelėje išvardyti kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio charakteristikų rodikliai.

Bendriems darbo užmokesčio pokyčiams svarbūs veiksniai:

- **centralizavimo** lygis (lygis, kuriame vyksta derybos dėl darbo užmokesčio);
- kaip darbo užmokesčio atspindi našumo skirtumus (tarp sektorių, įmonių ir geografinių vietovių) ir
- kiek derantis atsižvelgiama į nacionalinio lygmens tikslus (veiklos įvairiais lygmenimis **koordinavimo** laipsnis).

Tačiau glaudžią derybų dėl darbo užmokesčio centralizavimo sąsają su ekonominės veiklos rezultatais įrodyti sunku.

Derybos dėl darbo užmokesčio gali būti visiškai **decentralizuotos** (vykti daugiausia įmonių lygmeniu, kaip, pvz., Jungtinėje Karalystėje ir Baltijos šalyse) ar labai **centralizuotos** (darbo užmokesčio nustatomas nacionaliniu lygmeniu, kaip, pvz., Belgijoje ir Slovėnijoje) arba gali **vykti viduriniuoju lygmeniu**, paprastai sektorių lygmeniu (kaip, pvz., Italijoje). Tačiau priklausomai nuo koordinavimo laipsnio sprendimai gali būti priimami daugiau nei vienu lygmeniu.

Kai taikomas labiau centralizuotas požiūris, labiau tikėtina, kad dalyviai atsižvelgs į darbo užmokesčio pokyčių poveikį visos ekonominės veiklos rezultatams. Labiau decentralizuotas

požiūris galėtų būti palankesnis didesniam našumui, todėl labiau tikėtina, kad įmonės lygmeniu darbo užmokesčio ir našumas derės ir tai gali paskatinti veiksmingesnį darbo išteklių paskirstymą. Tai taip pat reiškia, kad bus didesnė tikimybė, jog neigiamą ekonomikos sukrėtimą bus galima kompensuoti koreguojant darbo sąnaudas, o ne užimtumą.

Daugumoje šalių, kuriose derybos dėl darbo užmokesčio vyksta daugiausia sektoriaus lygmeniu, įmonės lygmeniu sudaromi susitarimai negali būti mažiau palankūs darbuotojams nei susitarimai sektoriaus lygmeniu. Nors įmonėms gali būti taikomos tam tikros kai kurių sektoriaus lygmeniu sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatų išimtys (t. y. Austrijoje ar Prancūzijoje), tokios nukrypti leidžiančios nuostatos praktiškai taikomos retai.

Tačiau nukrypti leidžiančios nuostatos per pastaruosius 15 metų dažnai taikomos Vokietijoje, taip įmonių lygmeniu užtikrinamas didesnis lankstumas. Decentralizaciją įmonių lygmeniu taip pat galima susieti su stipriomis profesinėmis sąjungomis, bent jau tam tikro dydžio įmonėse, arba Vokietijos bendro sprendimų priėmimo modeliu (vok. *Mitbestimmung*), pagal kurį užtikrinamas aktyvus darbuotojų dalyvavimas.

Priklausomai nuo skirtingose šalyse taikomo požiūrio, galimybė taikyti nukrypti leidžiančias nuostatas gali būti numatyta teisės aktuose arba aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse. Tačiau yra šalių (pvz., Portugalija ir Ispanija), kuriose įmonių lygmens sutarimas laikomas viršesniu už sektoriaus lygmens susitarimus, net jeigu jis mažiau palankus darbuotojams.

Darbo užmokesčio pokyčius taip pat gali lemti dabartinis įvairių dalyvių veiklos koordinavimo laipsnis.

Koordinavimas gali būti horizontalusis, kai keli sektoriai vadovauja su kitais sektoriais aptariant susitarimus dėl darbo užmokesčio

(„derybos dėl modelio“ arba „modelio kūrimas“, taip visų pirma yra Austrijoje, Vokietijoje ir Švedijoje), arba kai sudaromi susitarimai tarp asociacijų.

Koordinavimas taip pat gali būti vertikalusis, kai susitarimai sudaromi nacionaliniu lygmeniu, pavyzdžiui, dvišaliai arba trišaliai nacionaliniai susitarimai, kuriuos remia pagrindinės socialinių partnerių organizacijos, o vyriausybė parengia gaires dėl derybų dėl darbo užmokesčio žemesniais lygmenimis (pvz., Belgijoje).

Koordinavimas gali būti taikomas kartu su decentralizuotomis derybomis dėl darbo užmokesčio. Toks metodas svarbus šalyse, kuriose eksporto sektoriui taikomi išorės suvaržymai taip pat įsitvirtina uždaruose sektoriuose. Tai padeda išlaikyti visos ekonomikos tarptautinį konkurencingumą.

Įtakos požiūriui į darbo užmokestį ir darbo užmokesčio formuotojų derybinei galiai turi **darbdavių ir profesinių sąjungų tankis** ir **kolektyvinių derybų mastas**. Jeigu yra patvirtinta procedūra, kurią taikant galima teisiškai išplėsti kolektyvines sutartis, padarant jas privalomas profesinių sąjungų nariais nesantiems darbuotojams arba jų nepasirašiusiems įmonėms, kolektyvinių sutarčių taikymo sritį galima gerokai išplėsti.

Tai savo ruožtu išplėstų kolektyvinių sutarčių taikymą dar labiau, nei būtų galima garantuoti remiantis vien darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų tankiu. Tai būdas pagerinti horizontalųjį koordinavimą, ypač visame sektoriuje arba profesijos lygmeniu.

Nors ES yra paplitę **išplėtimo mechanizmai**, kurie paprastai yra susiję su profesijos arba sektoriaus lygmens sutartimis, išplečiant kolektyvines sutartis taikomi įvairūs metodai.

Daugumoje šalių taikymo sritis išplečiama vyriausybei priėmus aiškų sprendimą ir daugeliu atvejų tai daroma vienos arba abiejų siūlomos išplėsti sutarties šalių prašymu (pvz.,

Vokietijoje, Prancūzijoje ir Nyderlanduose).

Kitose šalyse sutartis išplečiama beveik automatiškai (pvz., Italijoje ir Suomijoje) arba todėl, kad darbdaviai privalo būti darbdavių organizacijos nariai (pvz., Austrijoje).

Kai kuriose šalyse, kaip antai Švedijoje ir Danijoje, nėra teisinio mechanizmo sutartims išplėsti, bet socialinių partnerių ir taip labai daug, todėl užtikrinama labai didelė aprėptis.

Išplėtus sutartis galima įveikti koordinavimo problemas, sumažinti labai decentralizuotoje aplinkoje patiriamas sandorio sąnaudas ir pagerinti darbo sąlygas. Tai ypač pasakytina apie labai fragmentuotus ir netolygius sektorius ir nedideles įmones, jeigu dėl išplėtimo nekyla konkurencingumo problemų, nes darbo užmokestis yra pernelyg didelis.

Be to, taip stabilizuojamas atstovavimas kolektyvinėse derybose, nes darbdaviai skatinami tapti derybose dalyvaujančios darbdavių asociacijos nariais. Vidutinės trukmės ir ilgalaikiu laikotarpiu išplėtus sutarties taikymo sritį gali padidėti darbo užmokesčio lygis apskritai. Esama patikimų įrodymų, kad didesni derybų mastai ir labiau centralizuotos ir koordinuotos derybos bei didelis profesinių sąjungų tankis siejami su glaudesniu darbo užmokesčio pasiskirstymu ir mažesne su darbo užmokesčiu susijusia nelygybe³.

Išplečiant kolektyvines sutartis ir nustatant darbo užmokestį centralizuotai kyla tokia problema: darbo užmokesčiu gali būti neįmanoma visiškai pakoreguoti įmonių arba geografinių vietovių našumo skirtumų tame pačiame sektoriuje. Kuo didesni tie skirtumai, tuo didesnė rizika, kad išplėtus sutartį bus netinkamai paskirstoma darbo jėga – didelį darbo užmokestį gaunantys darbuotojai (kurių užimtumas ir produktyvumas nėra dideli) pateks į mažo našumo įmones. Tas pats pasakytina apie sukrėtimus, kurie yra

³ Europos Komisija, „Darbo santykiai Europoje 2008 m.“, 3 skyrius.

būdingi tam tikroms įmonėms arba vietovėms.

Poveikį santykiniam darbo užmokesčio lankstumui taip pat gali daryti vidutinė **susitarimų dėl darbo užmokesčio galiojimo trukmė**. Vidutinė kolektyvinių sutarčių galiojimo trukmė Europoje paprastai būna nuo vienerių iki trejų metų, bet kartais gali būti ilgesnė.

Visose ES šalyse nustatyta tam tikra **minimaliojo darbo užmokesčio apatinė riba**, kurią reguliuoja vyriausybė (įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis) arba kolektyviai nustato socialiniai partneriai⁴. 2016 m. 22 valstybėse narėse galiojo nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos minimalusis darbo užmokestis buvo nustatomas įstatais arba nacionaliniu tarpsektoriniu susitarimu. Kolektyviai sutartas sektoriaus lygmens minimalusis darbo užmokestis taikomas Italijoje, Austrijoje, Kipre, Danijoje, Suomijoje ir Švedijoje. Kipre įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis taikomas tik kai kurioms konkrečioms profesijoms, kuriose darbuotojai turi nedidelę derybinę galią.

Minimaliojo darbo užmokesčio poveikis darbo vietoms nėra vienareikšmis. Jeigu nustatytas pernelyg didelis minimalusis darbo užmokestis, jis gali padaryti neigiamą poveikį mažesnes pajamas gaunantiems jauniems ir mažiau patyrusiems darbuotojams tais atvejais, kai sąnaudos gali viršyti našumo lygius.

Tačiau minimalusis darbo užmokestis gali būti didesnė paskata dirbti ir gali padėti mažinti dirbančiųjų skurdą, net jeigu tuos tikslus taip pat galima pasiekti taikant tinkamai parengtas lengvatas dirbantiems asmenims. Didelio ekonomikos nuosmukio laikotarpiais tinkamas minimalusis darbo užmokestis

⁴ Belgijoje minimalusis darbo užmokestis nustatomas socialiniams partneriams susitariant nacionaliniu lygmeniu. Tačiau, kalbant apie aprėptį ir universalumą, tai prilygsta įstatymais nustatytam minimaliajam darbo užmokesčiui, nes jis yra teisiškai privalomas visiems sektoriams.

gali padėti išlaikyti visuminę paklausą ir fiksuoti kainas, sumažinant užsitęsusių infliacijos riziką. Jis taip pat gali padaryti poveikį su darbo užmokesčiu susijusiai nelygybei, išlaikant pakankamą pažeidžiamiausių darbuotojų gyvenimo lygį⁵.

Taikomas kaip apatinė darbo užmokesčio riba, jis turi būti pakankamas ir laiku koreguojamas atsižvelgiant į bendras ekonomines aplinkybes. Minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimas taip pat gali byloti apie tai, kad didelė darbo užmokesčio dalis paskirstoma virš minimaliojo darbo užmokesčio lygio.

Įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis per mėnesį ES labai skiriasi: nuo 235 EUR Bulgarijoje iki 1 999 EUR Liuksemburge 2017 m. liepos mėn. duomenimis (5 diagrama). Koreguojant minimalųjį darbo užmokestį pagal šalių kainų skirtumus, valstybėse narėse stebimi skirtumai sumažėja nuo santykio vienas ir aštuoni (EUR), iki santykio vienas ir keturi [pagal perkamosios galios standartus (PGS)] (6 diagrama).

2014 m. įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis buvo 40–65 proc. vidutinių pajamų (7 diagrama). Didžiausi lygiai buvo Portugalijoje, Prancūzijoje ir Slovėnijoje. Žemesniame skalės gale buvo Čekija, Estija, Airija ir Ispanija.

Informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio svarbą darbo rinkai pateikiama atsižvelgiant į minimalųjį darbo užmokestį arba mažiau nei 105 proc. to užmokesčio gaunančių darbuotojų dalį. Naujausi Eurostato duomenys susiję su 2010 m. spalio mėn. ir iš jų matyti dideli tokios „faktinės aprėpties“ skirtumai tarp valstybių narių, kuriose taikomas įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis (nuo 0,2 proc. Ispanijoje iki 19,2 proc. Slovėnijoje). Didesnis įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis (kaip vidutinio darbo užmokesčio

⁵ Žr., pvz., *OECD Employment Outlook 2015*.

procentinė dalis) nebūtina reiškia, kad bus didesnė faktinė aprėptis.

Apskritai faktinę aprėptį lemia ir darbo jėgos ypatybės. Palyginti nedidelė faktinė aprėptis taip pat gali rodyti kolektyvinių sutarčių svarbą nustatant darbo užmokestį ir (arba) individualiai derantis dėl minimalų viršijančio darbo užmokesčio. Dėl sunkesnių sąlygų darbo rinkoje darbo užmokestis gali tapti didesnis nei minimalusis darbo užmokestis, tačiau taip pat sumažės ir faktinė aprėptis.

Darbo užmokesčio indeksavimas visoje ekonomikoje yra dar viena darbo užmokesčio koordinavimo priemonė. Darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmai, taikomi visiems arba bent daugumai darbuotojų, šiuo metu įgyvendinti keturiose ES šalyse: Belgijoje, Kipre, Liuksemburge ir Maltoje.

Tokiais atvejais darbo užmokestis indeksuojamas automatiškai, remiantis naujausiais kainų infliacijos duomenimis. Be tų keturių valstybių narių, tokia sistema buvo taikoma kai kuriose kitose ES šalyse, bet buvo panaikinta (pvz., Danijoje, Prancūzijoje, Italijoje ir Nyderlanduose). Ispanijoje *ex post* indeksavimas buvo įprastai taikomas kolektyvinėse sutartyse, nors dabar pagal įstatymus to nebereikalaujama. Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Slovėnijoje minimalusis darbo užmokestis indeksuojamas pagal kainas ar darbo užmokestį arba abu rodiklius. Belgijoje, Liuksemburge ir Maltoje minimalusis darbo užmokestis indeksuojamas taip pat, kaip darbo užmokestis apskritai.

Taikant indeksavimo nuostatas lengviau sudaryti daugiamečius susitarimus, kuriais užtikrinamas darbo santykių stabilumas ir sumažinama nuolat pasikartojančių konfliktų, susijusių su derybomis dėl darbo užmokesčio, rizika. Nors indeksavimo sistemos gali būti veiksminga priemonė siekiant išsaugoti darbo užmokesčio perkamąją galią, jos turi būti projektuojamos užtikrinant pakankamą lankstumą, kad būtų garantuojamas sąnaudų

konkurencingumas, palyginti su šalies prekybos partneriais, ir pakankamas gebėjimas prisitaikyti.

Mechaniškai indeksuojant darbo užmokestį pagal ankstesnius infliacijos rodiklius kyla pavojus, kad atsiras inercija ir bus ribojamas gebėjimas prisitaikyti.

Pirma, indeksavimas gali lemti darbo užmokesčio ir kainų spiralę ir bet koks nominalusis sukrėtimas (pvz., pablogėjusios prekybos sąlygos) gali užsitęsti, ypač jeigu šalis yra pinigų sąjungos narė ir jai galioja neatšaukiamas centrinis valiutos kursas.

Antra, dėl indeksavimo realusis darbo užmokestis tampa ne toks lankstus ir suvaržo prisitaikymo galimybes darbo rinkoje, įskaitant atvejus, kai sukrėtimai daro skirtingą poveikį sektoriams, įmonėms ir darbo vietoms.

Trečia, nedidelės infliacijos sąlygomis, kokios šiuo metu susidariusios euro zonoje, dėl indeksavimo gali būti sunkiau grįžti prie lygių, kurių siekia politikos formuotojai.

Makroekonominis indeksavimo poveikis priklauso nuo to, kaip jis planuojamas ir įgyvendinamas: svarbūs aspektai:

- aprėptis (kas indeksuojama);
- koregavimo metodas (*ex ante* arba *ex post* infliacija, bendras infliacijos indeksas arba patikslintas rodiklis);
- nukrypti leidžiančios nuostatos (galimybė atsisakyti dalyvauti);
- stebėseną ir
- koregavimo reguliarumas.

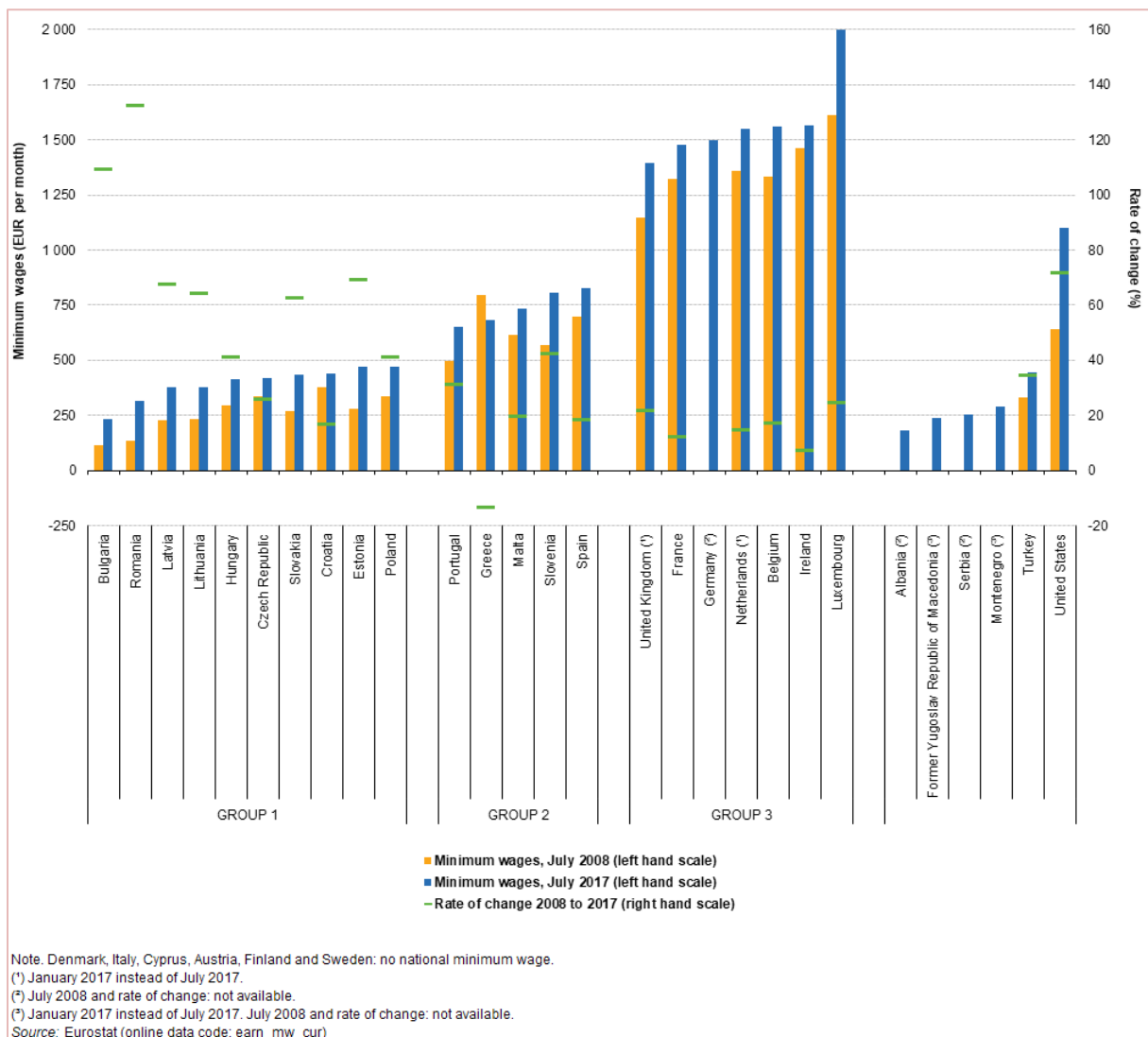
Be pagrindinių sąlygų nustatymo ir dalyvavimo trišaliuose susitarimuose, vyriausybės gali naudoti ir **kitus svertus**, kad padarytų poveikį darbo sąnaudoms. Darbo užmokestis viešajame sektoriuje, kuris neretai yra svarbus darbdavys, kaip viešojo sektoriaus lygis ir užimtumo sąlygos, gali daryti poveikį darbo paklausai ir pasiūlai privačiajame sektoriuje. Socialinio draudimo įmokų ir tiesioginio darbo apmokestinimo

pakeitimai daro poveikį su darbo užmokesčiu nesusijusioms darbo sąnaudoms, taigi tai yra dar vienas būdas trumpalaikiu ir vidutiniu laikotarpiu daryti poveikį vienetai tenkančioms darbo sąnaudoms.

Įvairūs **papildomi veiksniai nulemia, kokį poveikį darbo užmokesčiui daro** kintančios ekonominės sąlygos, įskaitant darbo apmokestinimą, užimtumo apsaugos teisės aktai ir nedarbo išmokų

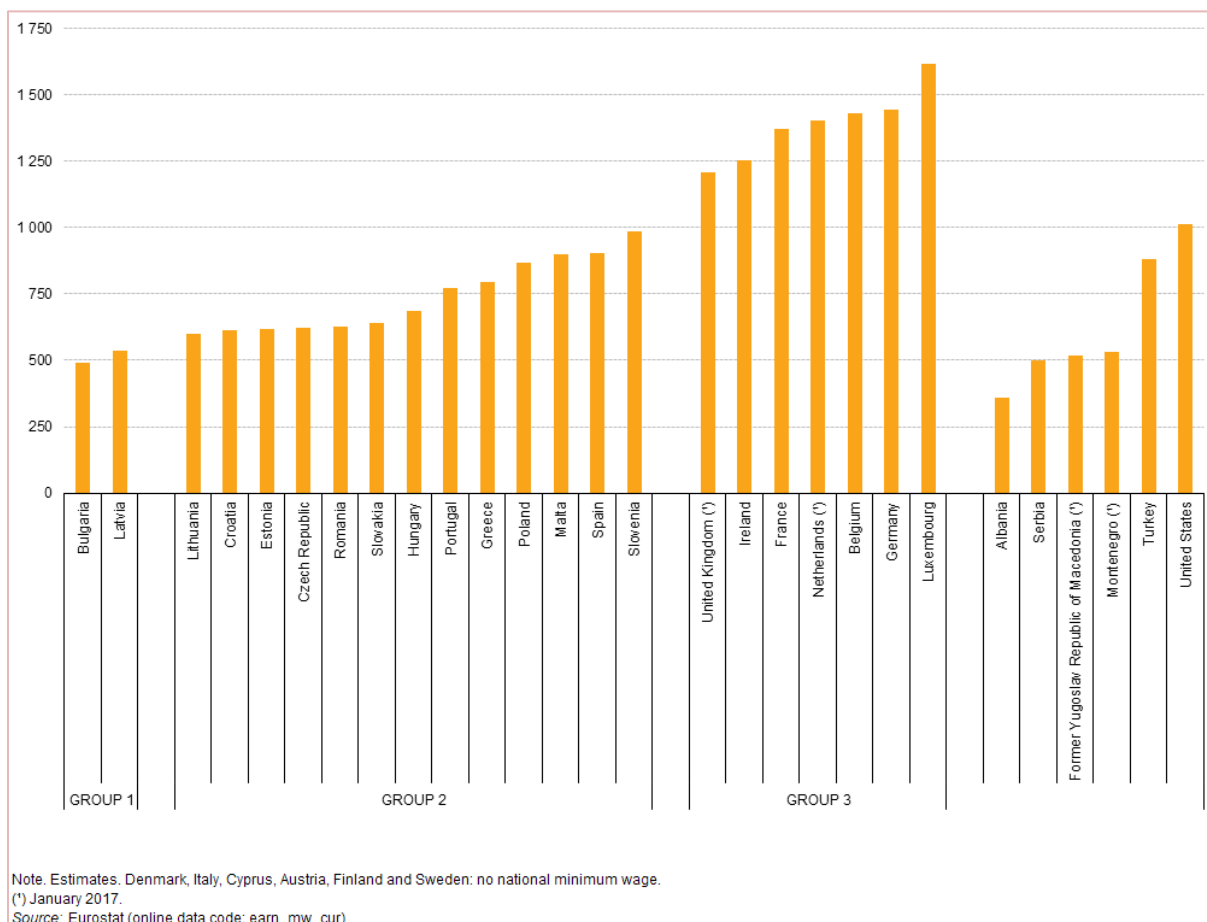
sistemas. Apskritai kalbant, darbo užmokesčio nustatymo lankstumui poveikį daro darbo rinkos reformos. Pavyzdžiui, keičiant nedarbo išmokų sistemas ir stiprinant aktyvumo skatinimo politiką gali sumažėti priimtinas darbo užmokestis (mažiausias darbo užmokestis, už kurį darbuotojas sutiktų dirbti), padidėti darbo jėgos pasiūla ir atitinkamai sumažėti su darbo užmokesčiu susijęs spaudimas ekonomikai.

5 diagrama. Įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis (eurais) ES valstybėse narėse, 2008 ir 2017 m.



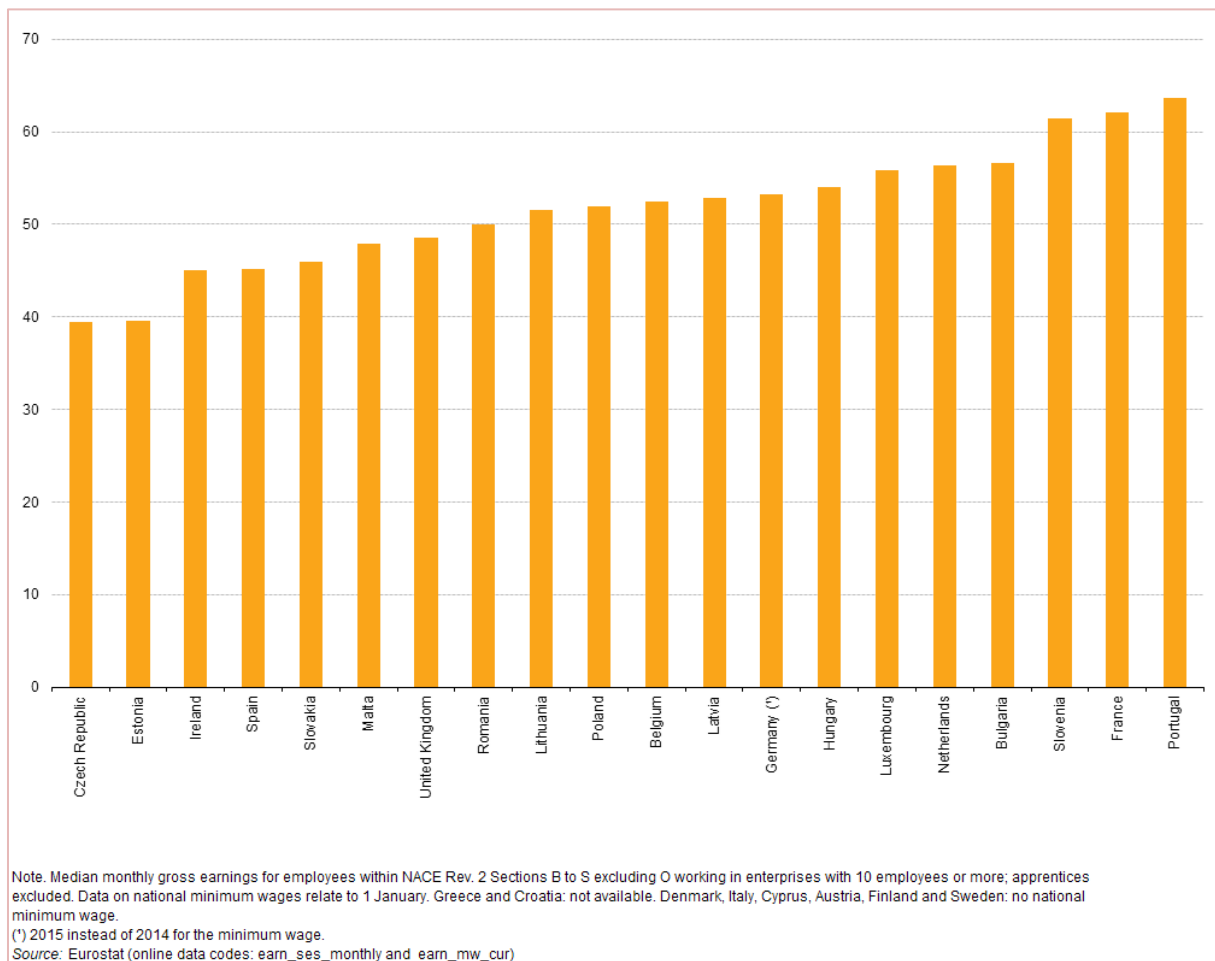
Pastaba. Duomenys susiję su mėnesiniais skaičiais ir apskaičiuojami kaip 12 išmokų per metus (kadangi minimalusis darbo užmokestis valstybėse narėse nustatomas įvairiais vienetais). Šaltinis – Eurostatas.

6 diagrama. Įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis (PGS) ES valstybėse narėse, 2017 m.



Pastaba. Duomenys susiję su mėnesiniais skaičiais ir apskaičiuojami kaip 12 išmokų per metus (kadangi minimalusis darbo užmokestis valstybėse narėse nustatomas įvairiais vienetais). Šaltinis – Eurostatas.

7 diagrama. Įstatymais nustatytas minimalusis darbo užmokestis kaip vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio vidurkiu vertės dalis ES valstybėse narėse, 2014 m.



Pastaba. Duomenys susiję su mėnesiniais skaičiais ir apskaičiuojami kaip 12 išmokų per metus (kadangi minimalusis darbo užmokestis valstybėse narėse nustatomas įvairiais vienetais). Šaltinis – Eurostatas.

4. DABARTINĖS POLITIKOS VERTINIMAS

Reaguodamos į 2008 m. krizę daugelis šalių pradėjo plataus užmojo reformas, susijusias su **darbo užmokesčio nustatymo sistemomis**, siekdamos glaudžiau susieti darbo užmokestį su ekonominėmis sąlygomis. Svarbios reformos taip pat buvo vykdomos įgyvendinant bendrąsias reformas pagal finansinės pagalbos programas Graikijoje, Airijoje, Portugalijoje, Ispanijoje ir Rumunijoje.

Toliau pateikti keli neseniai vykusių reformų pavyzdžiai.

2017 m. po intensyvių derybų su socialiniais partneriais Belgija peržiūrėjo savo 1996 m. Konkurencingumo

įstatymą. Reformos tikslas – išvengti galimo konkurencingumo sumažėjimo dėl smarkaus darbo sąnaudų padidėjimo, palyginti su Belgijos pagrindiniais prekybos partneriais. Peržiūrėtu įstatymu:

- numatomas automatinis koreguojamasis mechanizmas;
- nustatoma saugumo riba ir
- sustiprinamas „darbo užmokesčio normos“, dėl kurios, kaip viršutinės darbo užmokesčio nustatymo ribos, sektoriaus lygmeniu kas dvejus metus susitaria tarpsektoriniai socialiniai partneriai, teisinis pagrindas.

Prancūzijoje buvo patvirtintos kelių pakopų reformos, susijusios su derybose dėl darbo užmokesčio dalyvaujančiomis

įstaigomis. 2016 m. El Khomri įstatymu nustatyta, kad pirmenybė sprendžiant tokius klausimus, kaip darbo laikas, apmokamos atostogos ir premijos, teikiama įmonės lygmens susitarimams, o ne sektoriaus lygmens susitarimams.

2016 m. Suomijos socialiniai partneriai patvirtino dvišalį susitarimą, kuriuo artimiausiu metu numatoma riboti darbo užmokestį, ir peržiūrėjo savo požiūrį į kolektyvines derybas sukurdami daugiau galimybių derėtis vietos lygmeniu.

Kalbant apie institucines struktūras, pagal kurias **nustatomas minimalusis darbo užmokestis**, per krizės laikotarpį priimtas sprendimas laikinai įšaldyti minimalųjį darbo užmokestį baigė galioti maždaug 2013 m. Priemonėmis, kurios buvo patvirtintos po 2013 m., iš esmės siekiama sugriežtinti minimaliojo darbo užmokesčio reglamentavimą, įskaitant nacionalinio įstatymais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą Vokietijoje 2015 m.

Toliau pateikti keli neseniai vykusių reformų pavyzdžiai.

Jungtinėje Karalystėje 25 metų ir vyresniems asmenims vietoj minimaliojo darbo užmokesčio nustatytas nacionalinis pragyvenimą užtikrinantis darbo užmokestis kaip apatinė darbo užmokesčio riba.

Airijoje įsteigta Mažo darbo užmokesčio komisija, kurios užduotis – teikti vyriausybei patarimus minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo klausimais.

Lenkijoje minimalusis darbo užmokestis buvo išplėstas ir dabar taikomas ir pagal civilinės teisės sutartis dirbantiems asmenims.

Data: 2017 10 06

5. PRIEDAS

1 lentelė. Derybų dėl darbo užmokesčio charakteristikos

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Pastaba. Duomenys susiję su 2014 m., išskyrus: *2013 m.; **2012 m.; ***2011 m.; ****2010 m.; *****2009 m.; *****2008 m.

ICTWSS rodiklių aprašymą žr. priede.

Šaltinis – Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015. Atvirosios prieigos duomenų bazė: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

2 lentelė. Derybų dėl darbo užmokesčio charakteristikų kintamųjų apibrėžtis

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Šaltinis – Jelle Visser (2015), *ICTWSS Data base (Version 5.0)*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015. Atvirosios prieigos duomenų bazė: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>