

2 PRIEDAS. Minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimo poveikis makroekonominiams kintamiesiems: Lietuvos įmonių apklausos rezultatai

Ivadas

Siekdama kuo geriau suvokti darbo užmokesčio ir darbo sąnaudų kaitos ES valstybėse narėse ypatumus ir šaltinius, 2006 m. Europos centrinių bankų sistema (ECBS) sudarė Darbo užmokesčio kitimo grupę (angl. *Wage Dynamic Network*, WDN). Jos tikslas – remiantis mikrolygmens duomenimis, gaunamais apklausus ES įmones, labiau išsiaiškinti darbo sąnaudų kaitą, ją susieti su kainų nustatymo tendencijomis ir taip pasiųsti signalus pinigų politikos sprendimų priėmėjams. Pirmąją apklausą (WDN1) Darbo užmokesčio kitimo grupė vykdė 2007 m., antrąją (WDN2) – 2009 m., o trečia apklausa (WDN3) pradėta vykdyti 2013 m., neprivalomuoju laikotarpiu laikant 2008–2009 m., privalomuoju – 2010–2013 m. Lietuva įsitraukė į pirmąjį ir trečiąjį Darbo užmokesčio kitimo grupės vykdomo projekto etapus. Lietuviškąją WDN3 apklausą sudaro keturios privalomosios ir dvi neprivalomosios klausimų dalys: privalomosios – „Informacija apie įmonę“, „Ekonominės aplinkos pokyčiai“, „Darbo jėgos pokyčiai“, „Darbo užmokesčio pokyčiai“, neprivalomosios – „Kainų nustatymas ir kainų pokyčiai“ ir „Minimaliojo darbo užmokesčio didinimas“.

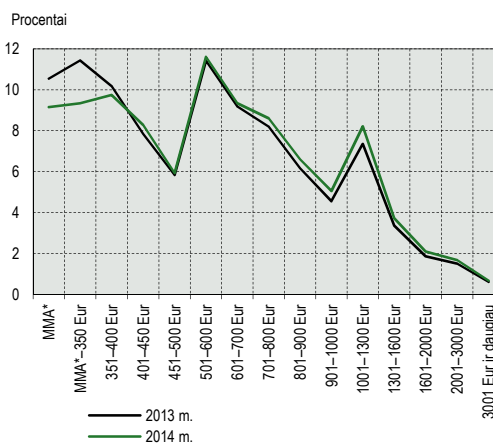
Šiame priede pateikiamas trumpas neprivalomosios dalies „Minimaliojo darbo užmokesčio didinimas“ rezultatų aprašas. Lietuvoje 2013 m. sausio mėn. minimalusis darbo užmokestis gerokai padidėjo (apie 17 % – nuo 850 iki 1 000 Lt, atitinkamai nuo 246 iki 290 Eur), taigi šios apklausos pateikta informacija yra labai svarbi aiškinantis, kaip Lietuvos įmonės sugebėjo prisitaikyti prie padidėjusių darbo sąnaudų.

Institucinis pagrindas – minimalusis darbo užmokestis Lietuvoje

Lietuva priklauso tai šalių grupei, kurioje minimalusis darbo užmokestis nustatomas įstatymais. Visiems vienodas minimalusis darbo užmokestis Lietuvoje nustatomas aukščiausiu ekonominiu lygmeniu (nacionaliniu) ir, profesinių sąjungų bei kolektyvinių sutarčių rodikliams esant nedideliams¹³, jį galima laikyti svarbiu institucinę šalies darbo užmokesčio nustatymo sistemą apibūdinančiu rodikliu. 2013 m. sausio mėn. minimalųjį darbo užmokestį, būtent minimaliąją mėnesinę algą (MMA), padidinus net 17 proc. (nuo 246 iki 290 Eur, arba nuo 850 iki 1 000 Lt), ją gaunančių darbuotojų dalis¹⁴ 2013 m. spalio mėn. sudarė 10,5 proc. (žr. A pav.).

Minimaliojo darbo užmokesčio lygis įvairiose šalyse reikšmingai skiriasi, o Lietuvoje yra vienas žemiausių iš ES šalių (žr. B pav.). Tačiau šis rodiklis paprastai nelaikomas darbo rinkos institucinę struktūrą apibūdinančiu rodikliu. Darbo rinkos institucinę struktūrą apibūdinančiu rodikliu laikomas minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio (arba medianos) santykis, jis gali būti taikomas ir atliekant šalių rodiklių

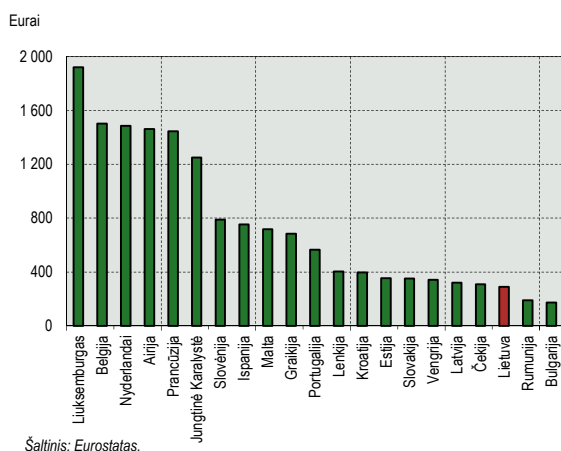
A pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio lygį Lietuvoje 2013–2014 m.



Šaltiniai: Lietuvos statistikos departamentas ir Lietuvos banko skaičiavimai.

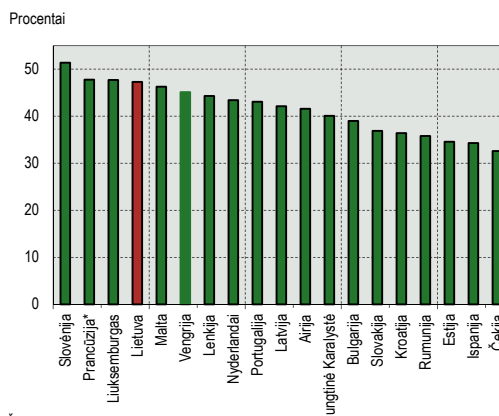
* 2013 m. sausio mėn. – 290 Eur, 2014 m. spalio mėn. – 300 Eur.

B pav. 2014 m. pirmojo ketvirčio minimalusis darbo užmokestis ES



Šaltinis: Eurostatas.

C pav. 2013 m. verslo ekonominių veiklų minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis ES



Šaltinis: Eurostatas.
* 2012 m.

¹³ Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2013 m. profesinių sąjungų rodiklis Lietuvoje buvo apie 7 proc. Šis rodiklis skaičiuojamas kaip profesinių sąjungų narių skaičiaus ir viso ūkio užimtųjų skaičiaus santykis. Kolektyvinių sutarčių rodiklis turėtų būti šiek tiek didesnis: EK įvertinimai rodo, kad 2009 m. kolektyvinės sutartys apėmė apie 15 proc. viso ūkio samdomų darbuotojų (žr. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania/Collective-Bargaining>).

¹⁴ Minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis – tai rodiklis, parodantis, kiek procentų viso ūkio samdomų darbuotojų gauna minimalųjį darbo užmokestį.

palyginimus. Lietuvos minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis yra vienas didžiausių ES. 2013 m. jis sudarė 47,3 proc. (žr. C pav.), nors pagal sektorius, klasifikuojamus remiantis EVRK 2 redakcija, ir reikšmingai skiriasi. 2013 m. mažiausias buvo finansinio tarpininkavimo sektoriaus minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis (19,4 %), didžiausias – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriaus (74,3 %).

WDN3 apklausos rezultatai: minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų Lietuvoje dalis

Pagal WDN3 apklausą nustatyta minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų Lietuvoje dalis yra šiek tiek didesnė nei tokia dalis, apskaičiuota pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis (2013 m. spalio mėn. – 10,5 %). A lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad 2013 m. sausio mėn. minimalųjį darbo užmokestį padidinus, jo gavėjų dalis padidėjo nuo 15,3 iki 17,8 proc.¹⁵

A lentelė. Minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis Lietuvoje (procentais)

	Visas ūkis	Įmonės pagal dydį				Įmonės pagal veiklos rūšį				
		Mažos	Vidutinės	Didelės	Labai didelės	Apdirbamoji gamyba	Statyba	Prekyba	Verslo paslaugos	Finansinis tarpininkavimas
Iki minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo 2013 m. sausio mėn.	15,3	29,7	17,9	11,9	5,0	16,2	15,3	16,6	14,2	4,5
Po minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo 2013 m. sausio mėn.	17,8	35,6	18,3	15,0	5,4	20,4	17,2	16,7	17,5	5,9

Šaltiniai: lietuviškoji WDN3 apklausa ir Lietuvos banko skaičiavimai.
Pastaba: svertiniai vidurkiai, apskaičiuoti pagal darbuotojų skaičių.

Be to, WDN3 apklausos duomenys rodo, kad minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis yra susijusi su įmonės dydžiu: mažose įmonėse tokių darbuotojų dalis yra didesnė (29,7–35,6 %), didelėse ir labai didelėse – mažesnė (atitinkamai 11,9–15,0 ir 5,0–5,4 %)¹⁶. Darbui imliuose gamybos sektoriuose – statybos, prekybos, verslo paslaugų ir ypač finansinio tarpininkavimo – minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis paprastai būna šiek tiek mažesnė nei apdirbamosios gamybos sektoriuje. Tokia tendencija gali būti tiesiogiai susijusi su darbo jėgos sudėtimi: apdirbamosios gamybos sektoriuje žemesnės kvalifikacijos darbuotojai (tiek fizinio, tiek ne fizinio darbo atstovai) sudaro didžiausią darbo jėgos dalį¹⁷.

WDN3 apklausos rezultatai: prisitaikymo prie minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimo būdai

Lietuvos įmonių apklausos rezultatai atskleidžia, kad, padidinus minimalųjį darbo užmokestį, bendrosios darbo sąnaudos padidėja apie 11,1 proc. Šie rezultatai pateikiami B lentelėje. Didesnį poveikį patyrė tos įmonės, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis yra didesnė: mažų įmonių darbo sąnaudos padidėjo labiau (12,7 %), nei vidutiniškai padidėjo viso ūkio darbo sąnaudos. Pagal sektorius darbo sąnaudos labiau padidėjo apdirbamosios gamybos (14,5 %) ir statybos (18,0 %). Suprantama, kad darbo sąnaudoms padidėjus buvo pasirenkamos tam tikros prisitaikymo prie jų padidėjimo strategijos. Tai darbuotojų skaičiaus mažinimas, kainų kėlimas, bendrojo efektyvumo didinimas ir ne darbo sąnaudų mažinimas. Tokius prisitaikymo būdus prie darbo sąnaudų numato ir teoriniai modeliai¹⁸. C lentelėje apibendrinami įmonių lygmens apklausos rezultatai.

B lentelė. Bendrųjų darbo sąnaudų padidėjimas, 2013 m. sausio mėn. padidinus minimalųjį darbo užmokestį (procentais)

Visas ūkis	Įmonės pagal dydį				Įmonės pagal veiklos rūšį				
	Mažos	Vidutinės	Didelės	Labai didelės	Apdirbamoji gamyba	Statyba	Prekyba	Verslo paslaugos	Finansinis tarpininkavimas
11,1	12,7	7,0	5,0	3,6	14,5	18,0	7,9	11,1	4,2

Šaltiniai: lietuviškoji WDN3 apklausa ir Lietuvos banko skaičiavimai.
Pastaba: svertiniai vidurkiai, apskaičiuoti pagal įmonių skaičių.

Pagal apklausą, padidinto minimaliojo darbo užmokesčio poveikis produkcijos kainoms nėra didelis – 8,3 proc. Lietuvos įmonių nurodė, kad produkcijos kainų kėlimas joms buvo svarbi ar labai svarbi priemonė. Minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo poveikis užimtumui dėl darbuotojų skaičiaus mažėjimo yra nedidelis. Tik maža Lietuvos įmonių dalis

¹⁵ Svarbu yra tai, kad nurodyta minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis, apskaičiuota pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis, apima visus ūkio sektorius. Apklausoje dalyvavo apdirbamosios gamybos (C), statybos (F), prekybos (G), verslo paslaugų (H, I, J, L, M, N) ir finansinio tarpininkavimo (K) sektorių pagal EVRK 2 redakciją įmonės, kitų sektorių įmonės nebuvo įtrauktos. Kaip apskaičiuota remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis šiuose sektoriuose 2013 m. buvo 12,1 proc.

¹⁶ Mažomis įmonėmis laikomos įmonės, kuriose dirba 5–19 darbuotojų, vidutinėmis – tos, kuriose dirba 20–49 darbuotojai, didelėmis – turinčios 50–199 darbuotojus, labai didelėmis – turinčiomis daugiau nei 200 darbuotojų.

¹⁷ Ši informacija taip pat gauta iš WDN3 apklausos.

¹⁸ Straipsniuose apie darbo rinką teigiama, kad minimaliojo darbo užmokesčio nustatymas įstatymu priklauso tokiai darbo rinkos institucinei sistemai, kuri lemia darbo užmokesčio nelankstumą ir gali neigiamai veikti užimtumą. Empirinio pobūdžio darbuose šia tema paprastai nenustatoma jokio poveikio užimtumui arba jis nustatomas nedidelis. Akivaizdu, kad taikomi dar keli prisitaikymo būdai, paaiškinantys nedidelį ar nereikšmingą minimaliojo darbo užmokesčio poveikį nedarbui. Labiausiai paplitę – dirbtų valandų skaičiaus mažinimas, su darbo užmokesčiu nesusijusių išmokų ar mokymų mažinimas, darbuotojų sudėties pasikeitimai, kainų kėlimas, efektyvumo kėlimas, pelno mažinimas ir kai kurie kiti būdai. Empiriniai prisitaikymo būdų tyrimai rodo, kad minimaliojo darbo užmokesčio poveikis kainų didėjimui ar pelno mažinimui paprastai būna nedidelis, bet jo esama; poveikis kitiems kintamiesiems paprastai būna neapibrėžtas (žr.: Nickell 1997; Nickell et al. 2002, 2005; Bassanini, Duval 2006; Schmitt 2013).

(mažiau nei 2 %) nurodė, kad taikė tokią strategiją kaip darbuotojų skaičiaus mažinimas (ši strategija nurodyta kaip įmonei svarbi arba labai svarbi). Didesnė dalis (beveik 9 % įmonių) priėmė sprendimą samdyti mažiau naujų darbuotojų (tai daro poveikį užimtumui dėl mažesnio kuriamų naujų darbo vietų skaičius), bet populiariausios prisitaikymo strategijos vis dėlto buvo susijusios ne su kainų ar užimtumo pokyčiais. Dažniau taikyti tokie reagavimo į darbo sąnaudų padidėjimą būdai kaip ne darbo sąnaudų mažinimas ir našumo didinimas (atitinkamai 18,1 ir 24,6 %). Tarp kitų prisitaikymo būdų, kuriuos rinkosi įmonės, reaguodamos į darbo sąnaudų padidėjimą (daugiau nei 60 % Lietuvos įmonių), buvo premijų mažinimas, darbo laiko keitimas, efektyvumo didinimas (naujų technologijų taikymas, bendrojo efektyvumo didinimas) ir net bandymai didinti pajamas. Be to, padidinus minimalųjį darbo užmokestį, kilo poreikis padidinti darbo užmokestį darbuotojams, kuriems buvo mokamas didesnis nei minimalusis darbo užmokestis; šį poveikį nurodė daugiau nei ketvirtis visų Lietuvos įmonių – 25,4 proc. (tiek tos, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų buvo, tiek tos, kuriose jų nebuvo). Šios tendencijos gali rodyti, kad visame ūkyje yra reikšminga dalis darbuotojų, kurių gaunamas darbo užmokestis yra tik šiek tiek didesnis už minimalųjį, tačiau negalima atmesti ir tokios prielaidos, kad padidinus minimalųjį darbo užmokestį buvo keičiamas didesnes pajamas gaunančių darbuotojų darbo užmokestis.

C lentelė. Padidinus minimalųjį darbo užmokestį įmonių taikytos strategijos (įmonių, kurioms šios strategijos buvo svarbios arba labai svarbios, procentas)

	Visas ūkis	Įmonės pagal dydį				Įmonės pagal veiklos rūšį				
		Mažos	Vidutinės	Didelės	Labai didelės	Apdirbamoji pramonė	Statyba	Prekyba	Verslo paslaugos	Finansinis tarpininkavimas
Darbuotojų atleidimas iš darbo	1,6	2,0	0,0	1,2	0,0	0,5	4,8	0,0	2,6	0,0
Mažesnis naujų darbuotojų skaičius	8,7	10,7	2,3	2,3	4,5	7,2	13,9	6,3	9,8	3,7
Produkcijos kainų didinimas	8,3	9,5	5,5	1,5	8,9	13,4	10,0	4,8	8,8	2,0
Ne darbo sąnaudų mažinimas	18,1	20,6	9,7	11,1	13,4	29,0	17,9	12,9	18,4	13,3
Našumo didinimas	24,6	25,4	23,3	18,8	23,0	43,2	32,0	18,2	19,9	16,5
Kita	63,4	66,6	57,8	0,0	0,0	55,7	100,0	52,4	66,1	33,3

Šaltiniai: Lietuvos WDN3 apklausa ir Lietuvos banko skaičiavimai.
Pastaba: svertiniai vidurkiai, apskaičiuoti pagal įmonių skaičių.

Skirtumai tarp įvairaus dydžio įmonių labai susiję su minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalimi ir tuo, kiek padidėjo bendrosios darbo sąnaudos. Mažos įmonės dažniau nurodė, kad taikė koregavimo priemones, nors akivaizdžių ženklų, kad skirtingų dydžių įmonės kuriai nors priemonei teikė didesnę prioritetą, nėra. Labiau skiriasi priemonių pasiskirstymas pagal sektorius. Pavyzdžiui, apdirbamosios gamybos įmonės dažniau nurodė didinusias našumą, o statybos sektoriaus įmonės padidėjusioms darbo sąnaudoms kompensuoti reguliariai taikė kitas priemones. Be to, statybos ir verslo paslaugų sektorių įmonės dažniau, palyginti su viso ūkio vidurkiu, priėmė sprendimus mažinti darbuotojų skaičių ir samdyti mažiau naujų darbuotojų.

Kaip aiškėja, svarbus rodiklis, nulemiantis sąnaudų koregavimo strategijas, yra minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis įmonėse. Siejant strategijų taikymo skirtumus su minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalies Lietuvos įmonėse intervalais¹⁹, irgi patvirtinama šio rodiklio svarba. Įmonėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio gavėjai sudarė iki 25 proc. darbo jėgos, dažniausiai buvo taikoma tokia strategija kaip kitų sąnaudų koregavimas arba kitos strategijos. Tos įmonės, kurių ši dalis buvo didesnė nei 25 proc., priėmė šiek tiek kitokius prisitaikymo prie padidėjusių darbo sąnaudų sprendimus, tačiau reaguojant į padidėjusias darbo sąnaudas joms buvo svarbu ir kitos strategijos. Sprendimai įdarbinti mažiau naujų darbuotojų ir didinti produkcijos kainas yra svarbesni, kai minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis yra didelė.

Išvados

Apibendrinti Darbo užmokesčio kitimo grupės atliktos Lietuvos įmonių apklausos rezultatai rodo, kad dėl 2013 m. sausio mėn. padidinto minimaliojo darbo užmokesčio apie 8 proc. Lietuvos įmonių teko didinti kainas. Darbuotojų skaičių mažino apie 2 proc., o sprendimus samdyti mažiau darbuotojų priėmė apie 9 proc. įmonių. Kitos įmonės taikė kitas, su kainomis ir užimtumu nesusijusias prisitaikymo prie minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo strategijas, ir tokių įmonių buvo didžioji dauguma.

Lietuvoje dėl minimaliojo darbo užmokesčio pakėlimo mažose įmonėse darbo sąnaudos didėjo labiau nei visame ūkyje, ir tai sietina su didesne minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalimi šiose įmonėse. Padidinus minimalųjį darbo užmokestį, kilo poreikis kelti darbo užmokestį ir tiems darbuotojams, kuriems buvo mokamas didesnis nei minimalusis darbo užmokestis, šį poveikį nurodė daugiau nei ketvirtis visų Lietuvos įmonių.

Padidintas minimalusis darbo užmokestis užimtumui daro poveikį, jei minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų dalis yra didelė; kitais atvejais Lietuvos įmonės yra labiau linkusios ieškoti kitų prisitaikymo prie didesnių darbo sąnaudų būdų. Su naujų darbo vietų kūrimu susijęs sprendimas darbuotojų įdarbinti mažiau tampa vis svarbesnis didėjant minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų daliai. Taip pat yra ir su sprendimais didinti kainas. Esant mažai minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų daliai Lietuvos įmonėse, reaguojant į padidėjusias darbo sąnaudas dažniausiai taikomos kitos priemonės.

¹⁹ Intervalai: 0–25, 26–50, 51–75 ir 76–100 proc. minimaliojo darbo užmokesčio gavėjų.

Svarbu yra tai, kad šiame priede pateikti rezultatai perteikia tik minimaliojo darbo užmokesčio pakėlimo 2013 m. sausio mėn. poveikį. 2013 m. Lietuvai buvo būdingas pastovus ekonomikos augimas, didėjantys įmonių pelningumo rodikliai, darbo rinkoje ryškėjo įgūdžių neatitikimo problema, t. y. nepakankama tam tikros kvalifikacijos darbo pasiūla. Bendrajai ekonominei situacijai esant prastesnei, Lietuvos įmonių reakcija į tokį patį minimaliojo darbo užmokesčio padidinimą galėtų būti kitokia. Minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis Lietuvoje irgi yra vienas didžiausių iš ES šalių. Todėl tolesnis minimaliojo darbo užmokesčio didinimas galėtų lemti kitokias prisitaikymo priemones, nei nurodytos šiame priede analizuojant minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo 2013 m. sausio mėn. poveikį.

Literatūra

Bassanini A., Romain D. 2006: *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*. OECD Economic Department Working Paper No. 486.

Nickell S. 1997: Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America. – *Journal of Economic Perspectives* 11(3), 55–74.

Nickell S., Nunziata L., Ochel W., Quintini G. 2002: *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, London.

Nickell S., Nunziata L., Ochel W. 2005: Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know? – *The Economic Journal* 115(January), 1–27.

Schmitt J. 2013: *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* Washington: Center for Economic and Policy Research.