



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai

Baigiamasis magistro projektas

Aušra Paukštytė

Projekto autorė

Doc. dr. Rozita Susnienė

Vadovė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai

Baigiamasis magistro projektas

Ekonomika (6211JX040)

Aušra Paukštytė

Projekto autorė

Doc. dr. Rozita Susnienė

Vadovė

Doc. dr. Alina Stundžienė

Recenzentė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Aušra Paukštytė

Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (–usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Aušra Paukštytė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Paukštytė, Aušra. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Rozita Susnienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Ekonomika, Socialiniai mokslai.

Reikšminiai žodžiai: minimalus darbo užmokestis, darbo rinka, darbo rinkos rodikliai.

Kaunas, 2022. 69 p.

Santrauka

Darbo objektas – minimalus darbo užmokestis.

Tikslas – ištirti minimalaus darbo užmokesčio poveikį darbo rinkos rodikliams.

Tyrimo rezultatai parodė, kad minimalaus darbo užmokesčio dydį nustato valstybė, darbdaviai ir profsąjungos bendru sutarimu. Šiuo metu daugiau nei 90 proc. visų pasaulio šalių galioja teisės aktai ir įstatymai, nustatantys minimalų darbo užmokestį. Europos Sąjungoje 22 iš 27 valstybių narių šiuo metu turi minimalius nacionalinius atlyginimus, o tokiose šalyse kaip Švedija, Suomija, Danija, Šveicarija, Australija ir Italija to nėra. Šiose šalyse minimaliems atlyginimams nustatyti pasitelkiamos kolektyvinės derybos. Minimalių pajamų dydis yra nustatomas dviem būdais: kaip tam tikras procentas nuo vidutinių pajamų arba remiantis minimaliomis pragyvenimui reikalingomis pajamomis. Nustatydami minimalaus darbo užmokesčio dydį, politikos formuotojai turėtų atsižvelgti į ekonominius rodiklius. Jei minimalus darbo užmokestis bus nustatytas per didelis arba padidintas per daug, tai gali turėti netikėtai didelį poveikį šalies gyventojams ir darbo rinkos rodikliams. Literatūroje yra išskiriama 16 pagrindinių darbo rinkos rodiklių, kurie skirti analizuoti, lyginti, o vėliau ir pritaikyti įvairius sprendimus šalių ekonominiam išsivystymui gerinti. Atlikta minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo rinkos rodikliams 2008 – 2021 m. analizė parodė, kad tarp minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto, nedarbo lygio, neaktyvių gyventojų skaičiaus, laisvų darbo vietų skaičiaus ir darbo jėgos aktyvumo yra *Granger* priežastingumas. Tai reiškia, kad minimalus darbo užmokestis daro poveikį šiems rodikliams. Rezultatas parodė, kad, minimaliam darbo užmokesčiui padidėjus vienu euru, bendrasis vidaus produktas padidėja 105,06 mln. Eur, neaktyvių gyventojų skaičius sumažėja 0,028 proc., o darbo jėgos aktyvumas padidėja 0,075 proc. Sukurtas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų skaičiaus yra nereikšminis, todėl poveikio įvertinti nepavyko.

Paukštytė, Aušra. Impact of the Minimum Wage on the Labour Market. Master's Final Degree Project. Supervisor Assoc. prof. Rozita Susnienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Economics, Social Science.

Keywords: minimum wage, labour market, labour market indicators.

Kaunas, 2022. 69 pages.

Summary

The object of the work - the minimum wage.

The aim - to study the impact of the minimum wage on labour market indicators.

The results of the research showed showed that the level of the minimum wage is set by the state, employers and by consensus of the trade union. Currently, more than 90 percent of all countries in the world have laws and regulations that set a minimum wage. In the European Union, 22 of the 27 Member States currently have a minimum national wage, although countries such as Sweden, Finland, Denmark, Switzerland, Australia and Italy do not. These countries choose to set minimum wages through collective bargaining. The size of the minimum income is determined in two ways: as a certain percentage of the average income or on the basis of the minimum subsistence income. Economic indicators should be taken into account by policy makers when setting the minimum wage. If the minimum wage is set too high or increased too much could have an unexpectedly large impact on the country's population and labour market performance. The literature identifies 16 key labor market indicators that are designed to analyze, compare, and then apply a variety of solutions to improve countries' economic development. The impact of the minimum wage on labor market indicators in 2008–2021 has been performed. The analysis showed that Granger is the causal link between the minimum wage and gross domestic product, the unemployment rate, the inactive population, the number of job vacancies and labour force participation. This means that the minimum wage affects these indicators. The result showed that a one-euro increase in the minimum wage would increase the gross domestic product by 105.06 million, the number of inactive population decreases by 0.028%, and the activity of the labour force increases by 0.075%. The model developed between the minimum wage and the number of job vacancies is insignificant, so the impact assessment could not be assessed.

Turinys

Lentelių sąrašas.....	6
Paveikslų sąrašas	7
Įvadas.....	8
1. Minimalaus darbo užmokesčio problematikos aktualumas ir ištyrimo lygmuo	9
1.1. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse.....	10
1.2. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo rinkai ištyrimo lygmuo.....	13
2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo ir poveikio darbo rinkai teoriniai sprendimai	16
2.1. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas	17
2.2. Minimalų darbo užmokestį lemiantys veiksniai	20
2.3 Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbuotojams ir įmonėms	22
2.3 Minimalaus darbo užmokesčio poveikis makroekonominiams rodikliams	27
2.4 Situaciją darbo rinkoje atspindintys rodikliai.....	32
3. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinio tyrimo metodologija	39
4. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinis tyrimas	42
4. 1 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas skirtingose pasaulio šalyse	42
4.2 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas Lietuvoje	43
4.3 Lietuvos minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių ryšio analizė.....	48
Išvados	61
Literatūros sąrašas	63
Informacijos šaltinių sąrašas	68
PRIEDAS.....	70

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Europos Sąjungos šalių minimalaus darbo užmokestis ir jo pokytis 2020–2021 m.	11
2 lentelė. Skirtingų minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodų privalumai ir trūkumai (sudaryta pagal Dickensą, 2015)	20
3 lentelė. Vartotojų kainų pokyčiai pasirinktose pramonės šakose Vokietijoje, kurioms įtakos turėjo minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas 2014–2016 m.	25
4 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio privalumai ir trūkumai.....	27
5 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis užimumui ir nedarbo lygiui	32
6 lentelė. Lietuvos minimalaus darbo užmokestis ir jo pokytis 2008–2021 m.	46
7 lentelė. Rodiklių pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį tikrinimo rezultatai	48
8 lentelė. Vienetinių šaknų metodo rezultatai (tikimybės ir integruotumas)	49
9 lentelė. Empiriniai tiesinio koreliacijos koeficiento vertinimai (šaltinis: Balabonienė, Bliekienė, Stundžienė, 2013)	50
10 lentelė. Lietuvos darbo rinkos rodiklių koreliacija su minimaliu darbo užmokesčiu, koeficientai ir tikimybės	51
11 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių priežastingumo testo rezultatai	52
12 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio bendrajam vidaus produktui Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai.....	54
13 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos nedarbo lygiui modelio vertinimo rezultatai	55
14 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio neaktyviems Lietuvos gyventojams modelio vertinimo rezultatai.....	56
15 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio laisvoms darbo vietoms Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai.....	58
16 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo jėgos aktyvumui Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai.....	59
17 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių ryšio empirinio tyrimo rezultatai	59

Paveikslų sąrašas

1 pav. Minimalus darbo užmokesčio dydis Europos Sąjungos šalyse 2021 m., Eur	10
2 pav. Minimalus darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse 2011 ir 2021 metais (Eurostat, 2022)	12
3 pav. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje 2000 – 2021 m., Eur	13
4 pav. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai.....	38
5 pav. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdai pasaulyje, 2013 m. (Sudaryta pagal Calculations based on data from ILO, 2013).....	42
6 pav. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas Europos Sąjungoje, 2013 m. (Sudaryta pagal Calculations based on data from ILO, 2013).....	43
7 pav. Lietuvos minimaliam darbo užmokesčiui nustatyti naudojami rodikliai	45
8 pav. Lietuvos bruto ir neto minimalaus darbo užmokesčio kitimas 2008–2021 m., Eur.....	47
9 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto kitimas 2008 – 2021 m.	53
10 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir nedarbo lygio pokytis 2008 – 2021 m.	55
11 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų pokytis 2008 – 2021 m.	56
12 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų pokytis 2008 –2021 m.....	57
13 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo pokytis 2008 – 2021 m.....	58

Ivadas

Temos aktualumas. Darbo santykiai yra viena iš svarbiausių visuomenę konsoliduojančių į vientisą ekonominį organizmą bendravimo formų. Šie santykiai – tai dviejų ūkinių subjektų konflikto sritis, kurioje viena pusė siūlo darbą, o kita jį atlieka. Darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojų sugebėjimų ir turimo kompetencijos lygio bei nuo įvairių ekonominių, teisinių bei politinių veiksnių. Vis didėjantis darbo užmokestis didina pragyvenimo lygį, gerina dirbančiųjų ir jų šeimų gyvenimo kokybę. Už nekvalifikuotą darbą yra mokamas minimalus darbo užmokestis, kuris yra nuolat peržiūrimas ir keičiamas. Minimalus darbo užmokestis atskirose pasaulio valstybėse nustatomas skirtingai; pavyzdžiui, kaip tam tikras procentas nuo vidutinių pajamų arba remiantis minimaliomis pragyvenimui reikalingomis pajamomis, darbo našumu, bendruoju vidaus produktu, nedarbo lygiu. Norint, kad ekonomika stiprėtų, šalies išsivystymo lygis kiltų, nedarbas ir skurdas mažėtų, reikia tiksliai nustatyti, kokį minimalų darbo užmokestį tikslinga nustatyti bei analizuoti (numatyti), kokios galimos tokio reguliavimo pokyčių pasekmės.

Darbo problema. Mokslinėje literatūroje nėra vieningos mokslininkų nuomonės apie minimalaus darbo užmokesčio poveikį darbo rinkos rodikliams. Vyrauja kelios teorinės nuostatos: vieni mokslininkai teigia, kad minimalus darbo užmokestis gerina nekvalifikuotą darbą dirbančių žmonių gyvenimą, kiti teigia, kad minimalus darbo užmokestis privalomai nustato mažiausią kainą už darbą ir taip mažina, o ne didina, darbuotojų ir jų šeimų gerovę. Todėl yra tikslinga ištirti, kokį poveikį atskiriems darbo rinkos rodikliams turi minimalaus darbo užmokesčio nustatymas ir jo didinimas.

Darbo objektas – minimalus darbo užmokestis.

Darbo tikslas – nustatyti minimalaus darbo užmokesčio poveikį darbo rinkos rodikliams.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti minimalaus darbo užmokesčio situaciją ES šalyse ir Lietuvoje;
2. Išnagrinėti minimalaus darbo užmokesčio problemos ištyrimo lygmenį;
3. Išanalizuoti minimalaus darbo užmokesčio nustatymą lemiančius veiksnius teoriniu aspektu;
4. Teoriškai ištirti minimalaus darbo užmokesčio poveikį mikro- ir makroekonominiu lygiu;
5. Parengti minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinio tyrimo metodiką;
6. Atlikti minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinį tyrimą.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginamomji analizė, sisteminimas ir apibendrinimas, grafinė analizė, statistinių duomenų analizė, statisinių duomenų normalumo ir integruotumo tyrimas, Grangerio priežastingumo testas, koreliacinė ir regresinė analizė.

1. Minimalaus darbo užmokesčio problematikos aktualumas ir ištyrimo lygmuo

Darbas ir už jį gaunamas darbo užmokestis yra vienas nuo kito neatskiriami dalykai, o minimalus darbo užmokestis – tai mažiausia kaina, kurią įmonių vadovai, darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams, tai yra minimali kaina, už kurią darbuotojai gali parduoti savo darbo jėgą (International Labour Organization, 2014). Galbūt minimalus darbo užmokestis nėra pats svarbiausias ekonominis rodiklis, tačiau turbūt drąsiai galima teigti, kad tai rodiklis, labiausiai dominantis kiekvienos šalies gyventojus. Žmonėms svarbu turėti gerai apmokamą darbą, karjerą, todėl darbo užmokestis ir jo dydis reikšmingas kiekvienam žmogui, kuris dar tik renkasi ar bando susirasti darbą, arba jau turi darbą ir siekia karjeros. Darbo užmokestis daro tiesioginį poveikį gyvenimo kokybei, galimybėms patenkinti materialinius, socialinius ir fiziologinius žmogaus poreikius.

Minimalų darbo užmokesčio dydį nustato valstybė, darbdaviai ir profsąjungos bendru sutarimu. Tikėtina, minimalus darbo užmokestis nėra esminis šalies rodiklis, nėra svarbiausias ir šalies ekonomikai, bet darbo rinkos dalyviams tai yra vienas svarbiausių rodiklių. Kai žmogus nori pradėti dalyvauti darbo rinkoje, ieškosi darbo, vienas svarbiausių rodiklių jam ir yra darbo užmokestis. Neretai žmonės, norėdami užsidirbti daugiau pinigų, vyksta į tas šalis, kurios yra nustačiusios didžiausią minimalų darbo užmokestį. Analizuojant darbo užmokestį bei jo sampratą, galima rasti Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtą darbo užmokesčio sąvoką. Darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (LR darbo kodeksas, 2019). Minimalus darbo užmokestis kiekvienoje šalyje skirtingas, todėl kiekvienoje valstybėje atsiranda darbdavių, kurie nori apeiti įstatymus ir išvengti minimalaus darbo užmokesčio, nes tai didina darbo sąnaudas. Minimalus darbo užmokestis svarbus tuo, kad padeda sustabdyti darbuotojų išnaudojimą ir padeda mažas pajamas gaunančioms šeimoms.

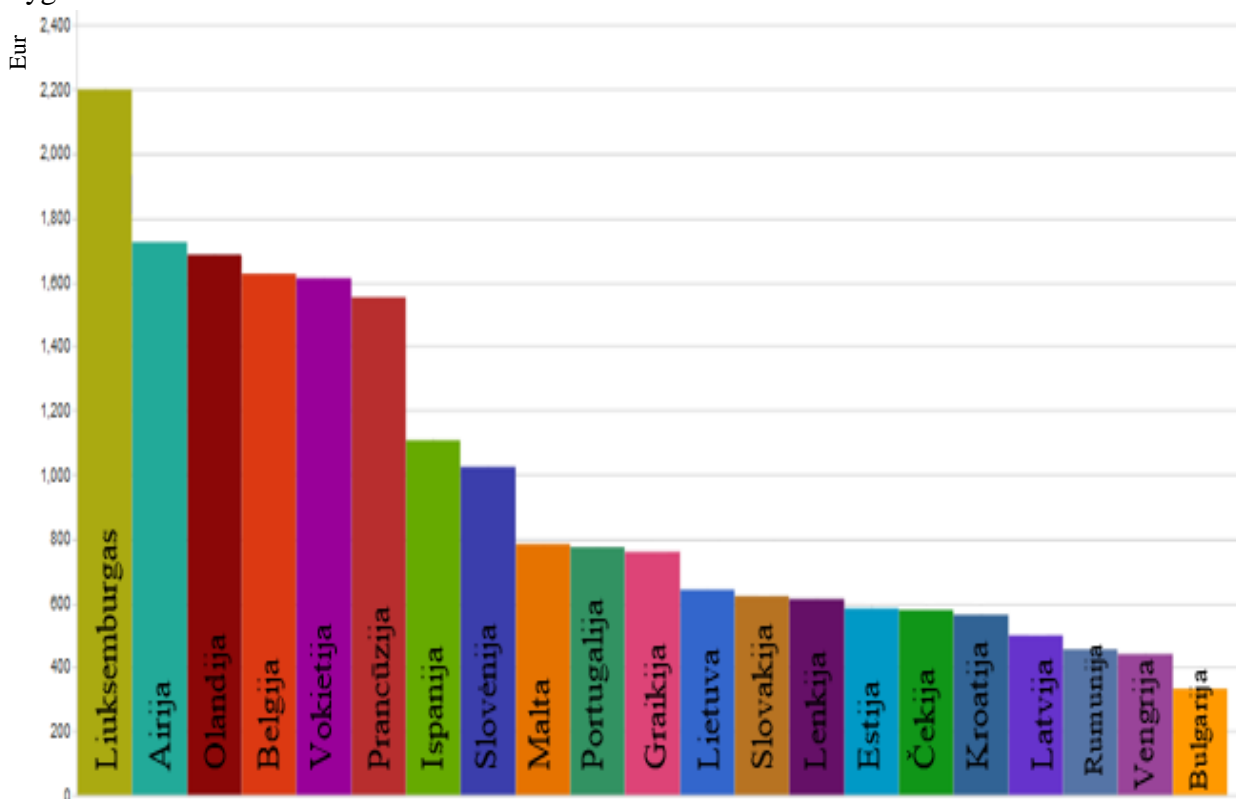
Šiuo metu daugiau nei 90 % visų pasaulio šalių galioja teisės aktai ir įstatymai, nustatantys minimalų darbo užmokestį. Europos Sąjungoje 22 iš 27 valstybių narių šiuo metu turi minimalius nacionalinius atlyginimus, o tokiose šalyse kaip Švedija, Suomija, Danija, Šveicarija, Australija ir Italija to nėra. Šiose šalyse minimaliems atlyginimams nustatyti pasitelkiamos kolektyvinės derybos. Lietuvoje yra nustatytas ir vyriausybės patvirtintas minimalus atlyginimas, kurį privalo gauti visi darbo rinkoje dalyvaujantys žmonės. Nė vienam darbuotojui Lietuvoje neturėtų būti mokama mažesnė nei ši minimali darbo užmokesčio norma. Darbdaviams Lietuvoje nemokant minimalaus darbo užmokesčio, Lietuvos vyriausybė gali skirti baudą. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (2019), darbo laikas negali viršyti 40 valandų per savaitę, todėl mėnesinis darbo užmokestis skaičiuojamas remiantis būtent 40 darbo valandų skaičiavimo principu. Kasdienis darbo laikas neturi viršyti 8 darbo valandų (išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys). Pagal 196 straipsnį, darbo užmokestis už ne visą darbo laiką (jei dirbama ne visa darbo dieną ar savaitę) turi būti proporcingas darbe praleistam laikui ar atliktam darbui, todėl faktinis darbo užmokestis gali būti mažesnis už oficialų minimalų mėnesinį darbo užmokestį, jei asmens oficialus darbo laikas yra mažesnis nei 40 valandų per savaitę.

Atskirose valstybėse nustatyti skirtingi minimalaus darbo užmokesčio dydžiai. Kiekviena valstybė, remdamasi atliktais tyrimais, praktika, pati apsvaisto ir nustato, koks minimalus darbo užmokestis šalyje bus priimtas. Skirtingam minimalaus darbo užmokesčio nustatymui gali daryti

įtaką skirtingas kiekvienos šalies ekonominio išsivystymo lygis, bedarbių skaičius, specialybių paklausa, žmonių darbo patirtis.

1.1. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse

Analizuojant minimalų darbo užmokestį Europos Sąjungos šalyse, galima pastebėti, kad minimalus darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse reikšmingai skiriasi (žr. 1 pav.). Didžiausią minimalų darbo užmokestį gauna darbuotojai, dirbantys Liuksemburge, čia minimalus atlyginimas siekia 2 201 Eur Liuksemburge minimalus darbo užmokestis yra aukštas, nes kas dvejus metus atliekamas Liuksemburgo minimalaus socialinio darbo užmokesčio indeksavimas pagal kainų ir vidutinio darbo užmokesčio raidą. Liuksemburge vidutinį atlyginimą daugiausia didina finansų sektorius, kur sukuriama pridėtinė vertė, tenkanti vienam darbuotojui, yra ypač didelė. Airijoje, Olandijoje, Belgijoje, Vokietijoje ir Prancūzijoje minimalaus darbo užmokesčio dydis labai panašus – nuo 1 554 Eur iki 1 723 Eur Lietuvos, Slovakijos, Lenkijos, Estijos, Čekijos ir Kroatijos minimalūs atlyginimai siekia nuo 562 Eur iki 642 Eur.



1 pav. Minimalus darbo užmokesčio dydis Europos Sąjungos šalyse 2021 m., Eur

Mažiausias minimalus atlyginimas, lyginant tarpusavyje Europos Sąjungos šalis, yra Bulgarijoje, ir jis siekia 332 Eur. Iš šios šalies daug darbo jėgos emigruoja į Vakarų Europos šalis, iš visoje šalyje gyvenančių žmonių beveik 10 % yra apibrėžiami kaip itin skurdžiai gyvenantys. Bene didžiausią skurdo poveikį Bulgarijoje sukėlė 2008 m. finansų krizė, po kurios šalies ekonomika, dėl sumažėjusių užsienio investicijų ir tarptautinės prekybos, susitraukė 5,5 %. Toks ekonominio augimo trūkumas stabdo darbo užmokesčio augimą, šalyje nedarbo lygis 2021 m. siekiė 10,8 %, žmonės čia neskatinami dirbti, nes jie gauna panašias pajamas iš bedarbio pašalpos. Kipras, Danija, Švedija, Suomija, Airija, Italija, Lichtenšteinas ir Šveicarija šalyje neturi minimalaus darbo užmokesčio sistemos, šios šalys garantuojamas pajamas gyventojams užtikrina kitais būdais.

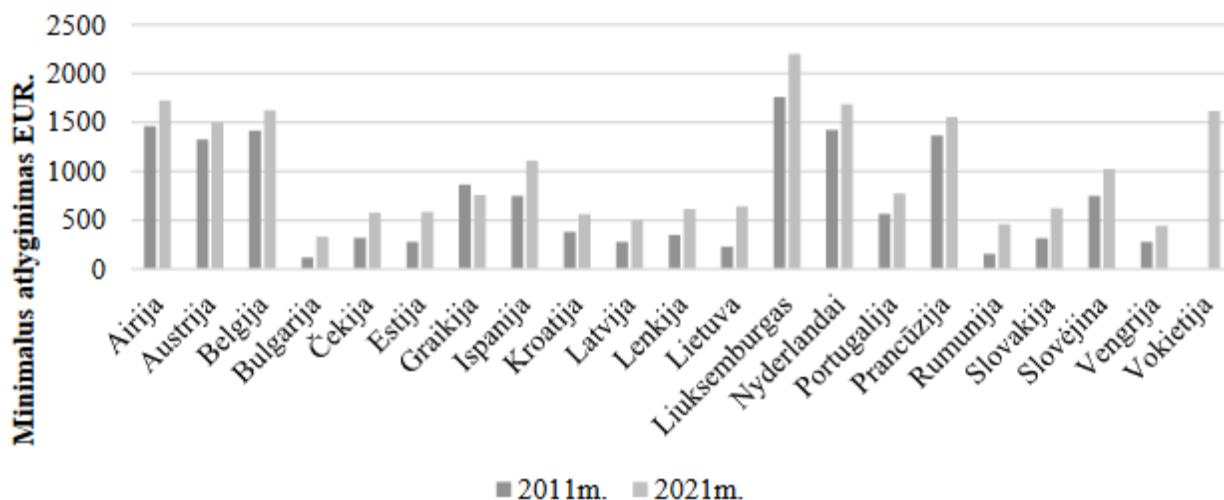
Minimalus darbo užmokestis dažniausiai kiekvienais metais keičiasi ir turi tendenciją didėti. 1 lentelėje galima matyti Europos Sąjungos šalių minimalaus darbo užmokestį 2020 m. ir 2021 m., pokytį per metus eurai ir išraišką procentais. Galima pastebėti, kad per analizuojamus metus didžiausias pokytis buvo Latvijoje – 16,28 %. Šioje šalyje minimalus atlyginimas išaugo 70 Eur. Slovėnijoje minimalaus atlyginimo teigiamas pokytis yra 8,82 % ir minimalus darbo užmokestis padidėjo 83 Eur – nuo 941 Eur iki 1 024 Eur. Didžiausias pokytis valiutos išraiška buvo Airijoje – minimalus darbo užmokestis išaugo 6,68 % – nuo 1616 Eur iki 1724 Eur (108 Eur). Dviejose šalyse, Vengrijoje ir Rumunijoje, minimalus darbo užmokesčio dydis sumažėjo – (atitinkamai – 3,70 % ir – 1,72 %). Vengrijoje 2020 m. minimalus užmokestis buvo 487 Eur, o 2021 m. – 469 Eur. Rumunijoje, lyginant su Vengrija, neigiamas pokytis buvo mažesnis – nuo 466 Eur iki 458 Eur, t. y., sumažėjo 8 Eur. Minimalus darbo užmokestis išsivysčiusiose šalyse didėja, nes jose sukuriama daugiau pridėtinės vertės.

1 lentelė. Europos Sąjungos šalių minimalaus darbo užmokestis ir jo pokytis 2020–2021 m.

	Šalis	Minimalus darbo užmokestis 2020 m., Eur	Minimalus darbo užmokestis 2021 m., Eur	Pokytis, Eur	Pokytis, %
1	Liuksemburgas	2 142,00	2 202,00	60,00	2,80%
2	Airija	1 616,00	1 724,00	108,00	6,68%
3	Olandija	1 636,00	1 680,00	44,00	2,69%
4	Vokietija	1 584,00	1 632,00	48,00	3,03%
5	Belgija	1 594,00	1 626,00	32,00	2,01%
6	Prancūzija	1 539,00	1 539,00	0,00	0,00%
7	Ispanija	1 108,00	1 108,00	0,00	0,00%
8	Slovėnija	941,00	1 024,00	83,00	8,82%
9	Malta	777,00	785,00	8,00	1,03%
10	Portugalija	741,00	776,00	35,00	4,72%
11	Graikija	758,00	758,00	0,00	0,00%
12	Lietuva	607,00	642,00	35,00	5,77%
13	Slovakija	580,00	623,00	43,00	7,41%
14	Lenkija	611,00	614,00	3,00	0,49%
15	Estija	584,00	584,00	0,00	0,00%
16	Čekija	575,00	579,00	4,00	0,70%
17	Kroatija	546,00	563,00	17,00	3,11%
18	Latvija	430,00	500,00	70,00	16,28%
19	Vengrija	487,00	469,00	-18,00	-3,70%
20	Rumunija	466,00	458,00	-8,00	-1,72%
21	Bulgarija	312,00	332,00	20,00	6,41%
	ES vidurkis	934,95	962,76	27,81	2,97%

Išanalizavus minimalaus darbo užmokesčio kitimą per vienerių metų laikotarpį, išskyla poreikis išanalizuoti 10 metų duomenis. Žemiau esančioje diagramoje (žr. 2 pav.) pateikti duomenys, atspindintys minimalaus darbo užmokesčio pokytį 2011–2021 m. Beveik visose Europos Sąjungos

valstybėse 2011–2021 metų laikotarpiu buvo pastebimas minimalaus darbo užmokesčio augimas, vienintelė valstybė, kurioje nebuvo pastebėtas minimalaus darbo užmokesčio augimas šiuo laikotarpiu, yra Graikija – joje minimalaus darbo užmokesčio dydis sumažėjo.



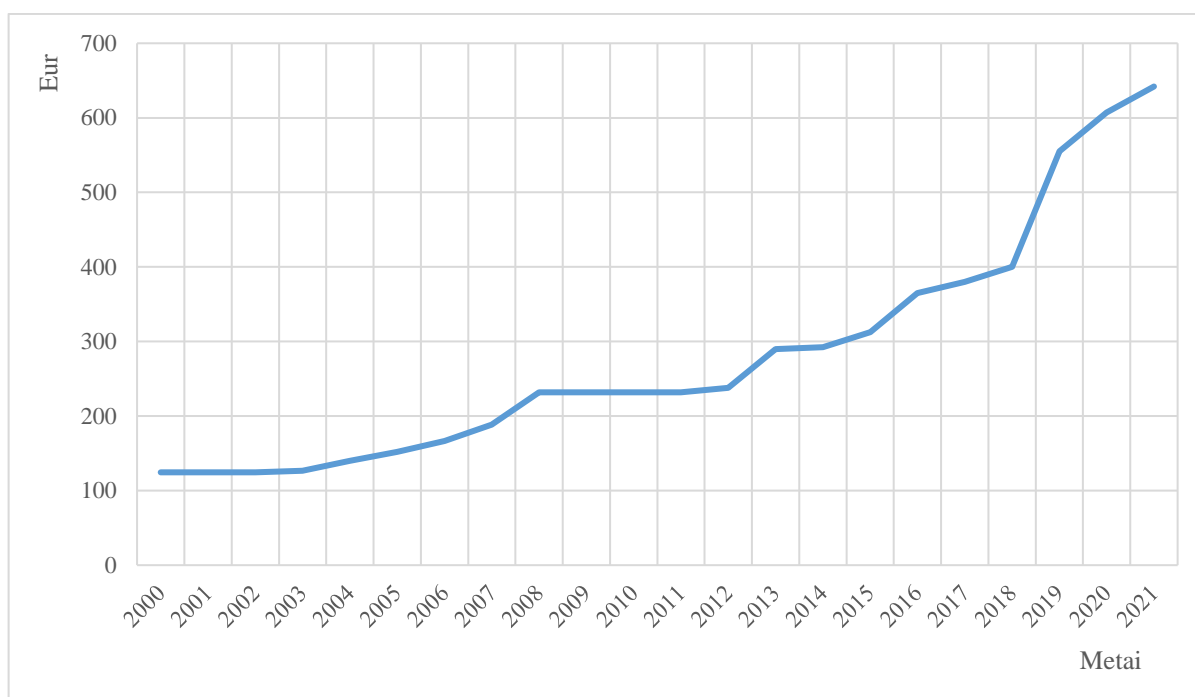
2 pav. Minimalus darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse 2011 ir 2021 metais (Eurostat, 2022)

Kalbant apie valstybes, kuriose pastebėtas didžiausias minimalaus darbo užmokesčio augimas, galima išskirti Bulgariją, Rumuniją ir Lietuvą – šiose valstybėse minimalus darbo užmokestis paaugo keletą kartų. Pagal Eurostat (2022), šiuo metu Europos Sąjungoje vyraujantis vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis yra 940,50 Eur, trylikoje iš dvidešimt septynių valstybių, priklausančių Europos Sąjungai, minimalus darbo užmokestis yra mažesnis nei ankščiau minėtas Europos Sąjungos vidurkis. Didžiausiu minimaliu darbo užmokesčiu gali pasigirti Liuksemburgas, kuriame minimalus darbo užmokestis siekia 2 202 Eur. Tuo tarpu mažiausią minimalų darbo užmokestį gauna Bulgarijos gyventojai, šioje šalyje minimalus darbo užmokestis yra vos 332 Eur.

Lyginant Baltijos šalis Europos Sąjungos kontekste, visos Baltijos šalys pagal gaunamą minimalų darbo užmokestį užima vidurines pozicijas. Kalbant apie Baltijos šalis, pastebimas įdomus faktas, kad 2011 metais mažiausią minimalų darbo užmokestį (231,70 Eur) gavo Lietuvos gyventojai, tačiau 2021 metais sausio mėn. Lietuvoje minimalus darbo užmokestis buvo didžiausias (642,0 Eur) tarp Baltijos šalių, kitaip tariant, nuo 2011 iki 2021 metų sausio mėn. minimalus darbo užmokestis Lietuvoje paaugo 2,8 karto. Tuo tarpu didžiausias minimalus darbo užmokestis 2011 metais buvo Latvijoje ir tuo metu siekė 281,97 Eur. Nepaisant to, 2021 metais sausio mėn. Latvijos gyventojai gavo mažiausią minimalų darbo užmokestį tarp Baltijos šalių (500 Eur). Trečioji valstybė, priklausanti Baltijos šalims, yra Estija. Tiek 2011 metais (278,02 Eur), tiek 2021 metų sausio mėn. (584 Eur) pagal gaunamą minimalų darbo užmokestį estai užėmė antrą vietą tarp Baltijos šalių.

Lietuvoje minimalus darbo užmokestis didėja palaipsniui (žr. 3 pav.). 2000 m. minimalus atlyginimas tesiekė 107,05 Eur ir pamažu kilo iki 2007 m. Žymus pokytis pastebimas 2008 m., kai minimalus atlyginimas padidėjo 14,3 % – nuo 173,77 Eur 2007 m. iki 231,70 Eur 2008 m. Šis 2008 m. minimalaus darbo užmokesčio didėjimas buvo įvykdytas siekiant „paspartinti Lietuvos ūkių augimą ir sumažinti minimalaus darbo užmokesčio skirtumus tarp Lietuvos ir kitų Europos Sąjungos šalių“ (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, 2022). Minimalus atlyginimas nuo

2012 m. beveik kiekvienais metais didėjo, o vienas ryškiausių pokyčių pastebimas 2019 m., kai įsigaliojo Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, kuriuo socialinio draudimo įmokos buvo perkeltos darbuotojui. Su įstatymo pakeitimu atsirado ir prievolė perskaičiuoti darbuotojo bruto darbo užmokestį, jį padidinti 1,289 karto ir perrašyti darbo sutartį be darbuotojo sutikimo. Įstatymas apsaugojo darbuotoją nuo to, kad darbo užmokestis, gaunamas atskaičius mokesčius, nesumažėtų po valstybinio socialinio draudimo įmokų perkėlimo pačiam apdraustajam. Dėl konsoliduotų darbuotojo ir darbdavio sumokėtų mokesčių išaugo minimalaus darbo užmokesčio dydis prieš mokesčius, tačiau to darbuotojai labai nepajautė, nes atskaičius visus mokesčius atlyginimas, gaunamas „į rankas“, pakilo labai nežymiai.



3 pav. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje 2000 – 2021 m., Eur

Išanalizavus minimalaus darbo užmokesčio tendencijas Europos Sąjungos šalyse, galima pastebėti, kad šis dydis yra nuolat peržiūrimas ir kiekvienais metais kintamas. 2021 m. minimalus atlyginimas yra 35 Eur didesnis nei 2020 m. – nuo 2021 m. metų pradžios siekia 642 Eur, atskaičius visus mokesčius darbuotojai uždirba 467 Eur į rankas ir, kaip apibrėžta Lietuvos Darbo kodekse (2021), toks uždarbis gali būti išmokamas tik darbuotojams, kurie dirba nekvalifikuotą, papildomų specifinių žinių nereikalaujantį darbą, pilną (40 darbo valandų) savaitę.

1.2. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo rinkai ištyrimo lygmuo

Mokslinėje literatūroje apie minimalų darbo užmokestį rašoma, kad minimalus atlyginimas gerina nekvalifikuotą darbą dirbančių darbuotojų ir jų šeimų gyvenimą, tačiau yra ir priešingų teiginių – minimalus darbo užmokestis privalomai nustato mažiausią kainą už darbą ir taip mažina, o ne didina darbuotojų ir jų šeimų gerovę (Card, Kruger, 1995). Mokslininkai yra linkę per daug akcentuoti neigiamą minimalus darbo užmokesčio poveikį socialiniams ir ekonominiams rodikliams. Šilingienė, Stukaitė ir Radvila (2015) teigia, kad darbuotojo, darbdavio ir valstybės daroma įtaka darbo užmokesčiui yra didesnė mikroekonominio lygiu, o norint įvertinti minimalaus darbo užmokesčio įtaką makroekonominio lygiu, reikėtų įvertinti ekonominius ir socialinius

rodiklius, kurie daro įtaką atlyginimui šalyje. Skirtingi autoriai, mokslininkai ir ekonomistai, kurie vertina darbo užmokestį makroekonominiu lygiu, renkasi ir vertina skirtingus rodiklius.

Ilgą laiką yra keliamas klausimas, kaip minimalus darbo užmokestis veikia mažo atlyginimo darbo rinkas? Didžiausias iššūkis yra nustatyti žmones, kuriems minimalaus darbo užmokestis yra aktualus. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad vieni tyrėjai (Allegretto, Dube, Reich, Zipperer, 2017; Card, 1992; Neumark, Wascher, 1992; Neumark, Salas ir Wescher, 2014; Totty, 2017) sutelkia dėmesį į konkrečias pramonės šakas arba demografines grupes, tokias kaip paaugliai, jaunesnius darbuotojus, kurie turi žemesnį išsilavinimą, analizuoja Clemens ir Wither (2016), Clemens ir Strain (2017), Manning (2016), Sabia, Burkhauser ir Hensen (2012), o asmenys, neturintys vidurinio išsilavinimo analizuojami Addison ir Blackburn (1999), Addison, Blackburn ir Cotti (2011). Šios išskirtos grupės sudaro salyginai didelę visų darbuotojų, gaunančių minimalų darbo užmokestį, dalį, todėl atsiranda poreikis analizuoti minimalaus darbo užmokesčio poveikį tik paaugliams arba suaugusiems darbuotojams, kurie yra nukentėję nuo minimalaus darbo užmokesčio svyravimų (Belman, Wolfson ir Nawakitphaitoon, 2015; Manning, 2016).

Diskusijos dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo pasekmių tęsiasi kelis dešimtmečius, o įrodymai apie poveikį tebėra ginčytini. Galimiems minimalaus darbo užmokesčio didėjimo padariniams apibūdinti buvo sukurti įvairūs teoriniai modeliai, pavyzdžiui, konkurencinis modelis, kai atsiranda neigiamas poveikis užimtumui, nes įmonės pakeičia žemesnės kvalifikacijos darbuotojus aukštesnės kvalifikacijos darbuotojais; monopsoniniai modeliai, kurie nustato teigiamą poveikį užimtumui, atsirandantį dėl didesnio žemos kvalifikacijos darbuotojų naudojimo; arba efektyvaus darbo užmokesčio modeliai, kurių efektyvumas didėja, nes darbuotojai deda daugiau pastangų, kai gauna didesnę atlyginimą. Tiriant poveikį nedarbui ir užimtumui, galima atlikti rezultatų prognozes, remiantis modeliu, kuris atspindi darbo užmokesčio efektyvumą (Drazen, 1986). Modeliai su informacijos asimetrija (Land, 1987), darbo paieškos modeliai (Swinnerton, 1996) teigia, kad minimalus darbo užmokestis didina nedarbo lygį. Autorės Collins (2017) ir Riley (2017) yra tokios nuomonės, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas daro didelę įtaką nedarbo lygio didėjimui, ir išskiria privalumą – didėjančią konkurenciją dėl minimalaus darbo užmokesčio darbo vietų. Tačiau daugėja empirinių tyrimų, kurie nustato beveik nulinį poveikį užimtumui. Flinn (2006) ir Ahn (2011) teigia, ką reikėtų daryti, norint atrasti teigiamą užimtumo poveikį. Abu autoriai pabrėžia, kad endogeninis dalyvavimo lygis arba endogeninės darbo paieškos pastangos yra būtinos. Flinn (2006) nurodo, kad norint vienu metu nustatyti užimtumo lygio padidėjimą ir nedarbo lygio mažėjimą, reikia vertinti du elementus: užimtumo lygį ir pastangas skirtas darbo paieškai. Todėl tiesioginiai įrodymai apie užimtumą, nedarbą ir dalyvavimo lygį vienu metu gali įvertinti darbo paieška pagrįstų paaiškinimų empirinį pagrįstumą. Nors užimtumo ir nedarbo lygis dažnai atspindi tiek rinkos pasiūlą, tiek paklausą, dalyvauti darbo rinkoje ar nedalyvauti priklauso tik nuo darbuotojo sprendimo. Empiriniai duomenys rodo, kad vidutinis minimalus darbo užmokestis paprastai nedaro esminio poveikio nedarbui, tačiau tuo pačiu metu jis turi tik ribotą ir dažnai laikiną poveikį mažai uždirbančių darbuotojų uždarbiui. Minimalus darbo užmokestis paprastai mažina darbo užmokesčio nelygybę, tačiau ne reikšmingai mažina skurdą. Minimalių atlyginimų poveikis paprastai būna nedidelis ir apsiriboja santykinai siaura darbuotojų grupe, nes atlyginimo dydis yra nuolat peržiūrimas ir, poreikiui esant, didinamas.

Dustmann, Lindner, Schoenberg, Umkehrer, ir Berge (2020) nustatė, kad, Vokietijoje įvedus minimalų atlyginimą, pailgėjo kelionės į darbą ir atgal laikas. Clemens, Kahn ir Meer (2018) nustatė, kad minimalus atlyginimas keičia darbdavio teikiamą sveikatos draudimą. Dube, Lester ir Reich (2016) nustatė, kad, padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui, nedarbo lygis mažėja, o tai tiesiogiai susiję su gyvenimo kokybės gerinimu.

Cengiz, Dube, Lindner ir Zentler–Munro (2019), remdamiesi tikimybių teorija, atliko tyrimą, kuriuo siekė įvertinti minimalaus darbo užmokesčio poveikį darbuotojams. Tyrime buvo išskirta keletas grupių, susijusių su minimalaus darbo užmokesčio politika: a) darbuotojai, kuriems, labai tikėtina, kad bus mokamas minimalus darbo užmokestis; b) 75 proc. tikimybė, kad bus mokamas minimalus darbo užmokestis. Buvo tiriamas poveikis įvairiems darbo rinkos rezultatams, tokiems kaip užimtumas, nedarbas ir darbuotojams, patiriantiems skirtingą minimalaus darbo užmokesčio poveikį dalyvavimui darbo rinkoje. Minimalaus darbo užmokesčio įtaka pastariesiems rezultatams buvo ištirta Flinn (2011). Atlikę tyrimą mokslininkai įvertino minimalaus darbo užmokesčio poveikį didelei daliai mažą atlyginimą gaunančių darbuotojų, o ne tik kai kuriems specifiniams pogrupiams, patiriantiems didelį poveikį, pavyzdžiui, paaugliams ar jaunuoliams. Todėl yra tikslinga išanalizuoti, kokie veiksniai lemia minimalų darbo užmokestį ir koks jo poveikis darbo rinkos rodikliams.

2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo ir poveikio darbo rinkai teoriniai sprendimai

Darbo užmokesčio samprata yra tokia pat sena, kaip ir pati civilizacija. Apibrėžimų galima rasti senovės graikų ir romėnų raštuose, klasikinėje ekonomikoje ir šiuolaikinėje socialinių teisių sampratoje, atsiradusioje įkūrus Jungtines Tautas (Stabile, 2009). DeSimone (2020) teigia, kad minimalus darbo užmokesčio sistema atsirado, kai Naujosios Zelandijos laivybos darbuotojai surengė didžiulį streiką, protestuodami dėl prastų darbo sąlygų ir mažų atlyginimų. Vyriausybė, reaguodama į tai, 1894 m. rugpjūčio 31 d. sukūrė Pramonės taikinimo ir arbitražo įstatymą ir įdiegė minimalaus darbo užmokesčio sistemą. Įstatymas išsprendė prekybos ginčus dėl streikų, darbo valandų ir darbo užmokesčio normų arba darbo sąlygų. Antrasis priimtas minimalaus darbo užmokesčio įstatymas buvo 1896 m. liepos 28 d. Gamyklų ir parduotuvių įstatymas Viktorijoje, Australijoje. Įstatymu buvo įsteigtos darbo užmokesčio valdybos, sudarytos iš darbdavių ir darbuotojų atstovų, kurioms vadovauja nešališkas pirmininkas, turintis lemiamą balsą. Trečiasis minimalaus darbo užmokesčio įstatymas buvo priimtas Pietų Australijoje 1900 m. gruodžio 5 d., o ketvirtasis buvo priimtas Naujajame Pietų Velse, Australijoje 1901 m. gruodžio 10 d. Tokio tipo teisės aktus nukopijavo kelios Australijos valstijos: Pietų Australija, Kvinslandas ir Tasmanija. Minimalaus darbo užmokesčio sistemos judėjimas sparčiai plito ir Jungtinėse Amerikos Valstijose, kai 1912 ir 1913 m. devyniose valstijose buvo priimti minimalaus darbo užmokesčio įstatymai. 1912 m. birželio 4 d. Masačusetsas priėmė pirmąjį minimalaus darbo užmokesčio įstatymą Jungtinėse Valstijose, kuris buvo parengtas pagal Lawrence'o tekstilės streiką (1912). Darbo užmokesčio valdybos buvo sudarytos kiekvienai prekybai ar pramonės šakai ir turėjo aptarti sąlygas ir susitarimu nustatyti minimalų atlyginimą, mokėtiną įvairiuose procesuose ir profesijose savo pramonės šakoje. Nustatyti ir paskelbti minimalūs tarifai buvo privalomi visiems pramonės darbdaviams toje srityje, kuriai buvo paskirta valdyba. Ši procedūra buvo įdiegta Pietų Australijoje, Kvinslande ir Tasmanijoje, o Didžiojoje Britanijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose tapo minimalaus darbo užmokesčio įstatymų pavyzdžiu.

Nepaisant turtingos istorijos, minimalaus darbo užmokesčio reikšmė dažniausiai buvo gana stabili ir aiški, paprastai išreiškiama kaip išgyvenimui reikalingas atlyginimas, pagrįstas realiomis pragyvenimo išlaidomis (Wills, Linneker, 2014). Šiais laikais yra bandoma išplėsti minimalaus pragyvenimo išlaidų apibrėžimą, įtraukiant „padoraus gyvenimo“, o ne tik išgyvenimo parametrus, tokius kaip gebėjimas išlaikyti šeimas, savigarba, galimybė laisvai dalyvauti šalies politiniame gyvenime (Glickman, 1999; Brenner, 2002).

Istoriškai minimalaus pragyvenimo išlaidų ir minimalaus darbo užmokesčio sąvokos buvo naudojamos pakaitomis. Tačiau po karo abiejų sąvokų prasmės ėmė skiris, nes gaunantys minimalų darbo užmokesčių darbuotojai buvo pakankamai gerai apsaugoti nuo skurdo, o tai tapo problema, atsiradusi tarp bedarbių (Stigler, 1946). Nepaisant to, minimalus darbo užmokestis pradėjo prarasti perkamąją galią ir buvo priskirtas prie skurdo apibrėžimų, nes skirtingų šalių vyriausybės dėl ideologinių ar kitokių priežasčių nesugebėjo išlaikyti minimalaus atlyginimo, atitinkančio pragyvenimui reikalingą atlyginimą (Schenk, 2001). Infliacija ir darbo našumo didėjimas suteikia daugiausia pelno galimybių didelį atlyginimą gaunantiems darbuotojams (Pollin 2007, Piketty, 2014).

Minimaliam pragyvenimui reikalingas minimalus atlyginimas gali būti pateisinamas tiek norminiais, tiek ekonominiais ir socialiniais veiksniais. Žvelgiant iš normatyvinės perspektyvos,

argumentai dėl pragyvenimo lygio yra gan paprasti. Pagal vakarietišką teisingumo sampratą, kurią J. Rawls suformulavo kaip „teisingumas kaip sąžiningumas“, nelygybė yra leistina tik tol, kol ji nepakenkia blogiausiai gyvenantiems visuomenėje (Rawls, 1999). Galima daryti išvadą, kad visuomenės turi užtikrinti padorų gyvenimo lygį net ir mažas pajamas gaunantiems darbuotojams. Be šio normatyvinio argumento, buvo pateikti keli ekonominiai faktai, akcentuojantys būtinybę kelti mažas pajamas gaunančių darbuotojų pajamų lygį, argumentuojant, kad tai prisideda prie makroekonominio stabilumo, efektyvios privačios paklausos palaikymo ir aukšto darbuotojų pasitenkinimo bei produktyvumo lygio. Stigler (1946) ir Kaufman (2010) teigia, kad, kartu su gerovės valstybe, mažas darbo užmokestis lemia išorinių pasekmių perkėlimą mokesčių mokėtojams, kai žemos kvalifikacijos darbuotojai negali sukaupti pakankamai išteklių išeiti į pensiją. Galiausiai, kaip pabrėžė Piketty (2014), ekstremalios nelygybės formos yra pavojingos demokratinei visuomenei. Pakankamas minimalus darbo užmokestis, kaip perskirstymo politika, yra vienas iš būdų išspręsti šią problemą (Freeman, 1996).

2.1. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas

Kaip teigia Tarptautinė darbo organizacija (2021), minimalaus darbo užmokesčio lygio nustatymas ir koregavimas yra bene sudėtingiausia minimalaus darbo užmokesčio nustatymo dalis. Jei minimalus atlyginimas bus nustatytas per mažas, jis neturės jokios įtakos darbuotojų ir jų šeimų apsaugai nuo nepakankamų pajamų ar skurdo. Jei minimalus darbo užmokestis bus nustatytas per didelis, jis neturės naudos ir turės neigiamą poveikį užimtumui. Būtinai subalansuotas ir įrodymais pagrįstas požiūris, kuriuo būtų atsižvelgiama, viena vertus, į darbuotojų ir jų šeimų poreikius ir, kita vertus, į ekonominius veiksniai. Tinkama šių dviejų aspektų pusiausvyra yra būtina, siekiant užtikrinti, kad minimalus darbo užmokestis būtų pritaikytas prie nacionalinių aplinkybių ir būtų atsižvelgta į veiksmingą darbuotojų apsaugą ir tvarią įmonių plėtrą.

Įrodymais pagrįstas požiūris taip pat reiškia, kad turi būti nustatyti aiškūs kriterijai, kuriais būtų vadovaujama, diskutuojant apie minimalaus darbo užmokesčio lygį, taip pat turi būti naudojami patikimi statistiniai rodikliai, kurie padėtų vyriausybėms ir socialiniams partneriams jų svarstymuose. Įprasti naudojami statistiniai rodikliai apima bendrą darbo užmokesčio lygį ir pasiskirstymą, pragyvenimo išlaidų raidą ir skirtumus regionuose, taip pat nacionalinius ar atskirų sektorių darbo našumo lygius bei ekonomikos augimo tempus. Norint išlaikyti jų aktualumą, minimalaus darbo užmokesčio lygiai turi būti retkarčiais koreguojami. To nepadarius, gali sumažėti darbuotojų, kurie uždirba minimumą, kai kyla prekių ir paslaugų kainos, perkamoji galia arba gali padidėti darbo užmokesčio nelygybė, kai bendras darbo užmokesčio lygis didėja. Kadangi socialinis ir ekonominis minimalaus darbo užmokesčio poveikis niekada nėra visiškai nuspėjamas, būtina užtikrinti, kad minimalaus darbo užmokesčio koregavimo poveikis būtų tinkamai stebimas ir tiriamas (International Labour Organization, 2021).

Minimalių pajamų dydis yra nustatomas dviem būdais: kaip tam tikras procentas nuo vidutinių pajamų arba remiantis minimaliomis pragyvenimui reikalingomis pajamomis. Fabo ir Belli (2017) pastebi, kad politinėse diskusijose kreipiamas didelis dėmesys į minimalų išteklių lygį, kuris yra matuojamas per būtiniausių prekių krepšelį. Kiekvienos šalies statistikos tarnybos renka informaciją apie kainas, kad būtų galima kuo tiksliau apskaičiuoti statistinius rodiklius, nustatyti infliacijos dydį. Vidurio ir Rytų Europoje, kai kurios šalys apskaičiuoja „pragyvenimo minimumą“. Slovakijoje minimaliam pragyvenimui reikalingos pajamos apskaičiuojamos ir

tikslinamos kasmet, atsižvelgiant į mažas pajamas gaunančių piliečių vidutinį uždarbį ir minimalaus prekių krepšelio kainas. Nuo 2013 m. šis dydis išliko stabilus – apie 200 Eur ir ši suma sudaro apie pusę minimalaus darbo užmokesčio šalyje (Fabo ir Belli, 2017).

Nuo 2014 m. Amsterdame, Olandijoje yra įsikūręs darbo užmokesčio rodiklių fondas, kuris renka informaciją apie kainas beveik 90 šalių. Kainų rinkimas vykdomas visame pasaulyje, pasitelkiant internetines apklausas, svetaines, kuriose pateikiama informacija apie atlyginimus, kainas, darbo teisės aktus kiekvienoje atskiroje šalyje, siekiant apskaičiuoti minimalias pajamas, kurių užtektų minimaliam pragyvenimui (Guzi, 2014). Naudojant apklausas, kuriose žmonės per reklamjuostas prašomi pateikti savo vietą ir įvairių prekių kainas, darbo užmokesčio rodiklių fondas renka duomenis ir pateikia ataskaitas. Ataskaitose pateikiamas apskaičiuotas minimalios pragyvenimui reikalingos pajamos, kurios susideda iš maisto, būsto ir transporto. Maisto sąnaudos skaičiuojamos, naudojant maždaug 50 maisto produktų, paskirstytų pagal prekių grupes ir jų suvartojimą šalyje. Būsto atveju vertinama buto nuoma ne miesto centre, o transporto priemonėms skirtos išlaidos yra pagrįstos mėnesiniu viešojo transporto bilietu. Prie bendros sumos pridedama 10 %, taiskirta padengti kitas būtinašias išlaidas, pavyzdžiui, drabužius, higienos priemonės, kultūrinius ir politinius renginius. Minimalaus pragyvenimo pajamos apskaičiuojamos kaip diapazonas, naudojant 25-ąją kainų procentilį, kaip apatinę ribą, ir vidutinę vertę, kaip viršutinę ribą. Nors respondantai, atsakinėdami į anketos klausimus, nurodo savo tikslią buvimo vietą, minimalaus pragyvenimui reikalingų pajamų duomenys skalbiami šalies mastu, pritaikant vidutinį 6 mėnesių iki duomenų paskelbimo laikotarpį (Fabo ir Belli, 2017).

Card ir Kruger (2016) analizuoja minimalaus darbo užmokesčių Jungtinėse Amerikos Valstijose, kur per du dešimtmečius jis praktiškai nepasikeitė, priešingai nei Europoje, kur jis kinta nuolat. 1993 m. Jungtinės Karalystės vyriausybė panaikino Darbo užmokesčio tarybos sistemą, kuri pramonės lygmeniu buvo nustačiusi minimalų darbo užmokesčių iki 80 metų. Vos po kelerių metų Blairo vyriausybė sukūrė mažo atlyginimo komisiją, kurią sudarė verslo atstovai, darbininkai ir akademinės bendruomenės, apjungtos tam, kad patartų vyriausybei dėl minimalaus darbo užmokesčio ir padėtų atlikti jo poveikio tyrimus. 1999 m. buvo patvirtintos minimalaus darbo užmokesčio rekomendacijos, kurioms labai priešinosi verslo interesų grupės ir konservatorių partija, tačiau, laikui bėgant, kritikos mažėjo ir buvo nustatyta, kad Komisijos nustatytos rekomendacijos yra daug palankesnės, nei buvo kritikuojamos.

Card ir Kruger (2016) aprašo patirtį, kuri susijusi su minimaliu darbo užmokesčiu Jungtinėje Karalystėje. Vyko greitas perėjimas nuo konkreitiems sektoriams nustatytų minimalių darbo užmokesčio lygių prie Darbo užmokesčio tarybos nustatyto minimalaus darbo užmokesčio, o 2014 m. – ir prie valstybiniu lygiu nustatyto 6,5 £/val. minimalaus darbo užmokesčio. Nustatytas vienodas minimalus darbo užmokesčių valstybiniu lygiu suteikė galimybę tirti minimalaus darbo užmokesčio poveikį žmonėms. Atlikti tyrimai patvirtino, kad valstybės lygiu nustatytas minimalaus darbo užmokesčių sumažino nelygybę, sumažino vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir neturėjo jokios neigiamos įtakos užimtumui.

Neumark (2019) pateikia dar vieną pažangios praktikos pavyzdį: Vokietija perėjo nuo neapibrėžto minimalaus darbo užmokesčio iki valstybiniu lygiu nustatyto minimalaus darbo užmokesčio. Vokietijoje minimalaus darbo užmokesčio idėjai Kanclerė Angel Merkel priešinosi ilgai, tačiau 2015 m. sutiko su 8,5 Eur/val. minimaliu darbo užmokesčio dydžiu. Priimtas įstatymas numatė

dviejų metų lengvatinį laikotarpį kai kuriems darbdaviams, nepilnamečiams ir praktikantams, tačiau tai bet koku atveju pakėlė minimalų darbo užmokesčių daugumos darbdavių atžvilgiu į lygį, kuris gerokai viršijo Jungtinių Amerikos Valstijų lygį.

Betchermanas ir Schnitzer (2021) iškėlė klausimą: kas lemia gerą minimalaus darbo užmokesčio nustatymo procesą? 2019–2020 m. autoriai dirbo su Graikijos vyriausybe, siekdami pagerinti gebėjimus įgyvendinti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo procesą. Šie mokslininkai teigia, kad Graikijos patirtis gali padėti pagerinti procesą ir kitose šalyse, nepaisant šalių išsivystymo lygio. Autorių darbe pabrėžiami du svarbūs veiksmingo minimalaus darbo užmokesčio nustatymo komponentai: kad procesas būtų įtraukus ir pagrįstas įrodymais. Jie teigia, kad įtraukiantis procesas užtikrina, kad visos suinteresuotosios šalys turėtų galimybę dalyvauti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo procese. Tai reiškia, kad į konsultacijas įtraukiami darbuotojai ir darbdaviai, kurie paprastai negali išsakyti savo nuomonės. Vyriausybės agentūros, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir kitos darbuotojų organizacijos bei mokslinių tyrimų institucijos gali pasiūlyti skirtingas perspektyvas, kurios gali prisidėti prie minimalaus darbo užmokesčio nustatymo. Tai Betchermanas ir Schnitzer (2021) pastebėjo ir akcentavo per konsultacijas prieš paskutinį minimalaus darbo užmokesčio koregavimą Graikijoje 2019 m.:

- Centrinis bankas apsvairstė makroekonominius aspektus, susijusius su minimaliu atlyginimu;
- Valstybinė užimtumo agentūra pabrėžė su minimaliu atlyginimu susietų socialinių išmokų fiskalinius padarinius;
- Darbdavių ir darbuotojų organizacijos sutelkė dėmesį į konkrečias problemas, susijusias su jų rinkėjų apygardomis.

Nepaisant to, suinteresuotųjų šalių įtraukimas negarantuoja, kad procesas iš tikrųjų bus įtraukus. Tam reikia, kad galutiniame sprendime būtų tinkamai atsižvelgta ir į statistinius duomenis bei jų pagrįstumą.

Kaip teigia Betchermanas ir Schnitzer (2021), minimalaus darbo užmokesčio nustatymo procesas turėtų būti pagrįstas įrodymais ir jų analize. Yra svarbūs trys analizės tipai:

1. Pirmasis apima pagrindinių darbo, socialinių ir ekonominių rodiklių tendencijų ir perspektyvų stebėjimą, pavyzdžiui, darbuotojų, kuriems taikomas minimalus atlyginimas, santykio tarp minimalaus atlyginimo ir vidutinio darbo užmokesčio; nedarbo, dirbančiųjų skurdo, produktyvumo ir bendro vidaus produkto augimas.
2. Antrasis – modeliuoti, kaip skirtingi minimalaus darbo užmokesčio koregavimai galėtų paveikti pagrindinius interesų rezultatus, tokius kaip užimtumas, uždarbis ir visos darbo sąnaudos, produkcija ir neformalumas.
3. Trečiasis – periodiškai atlikti vertinimus, kuriuose būtų nagrinėjamas faktinis ankstesnių koregavimų poveikis pagrindiniams rodikliams. Visą šią analizę reikia išskaidyti, kad būtų galima suprasti galimą minimalaus darbo užmokesčio koregavimo poveikį įvairių tipų darbuotojams ir skirtingiems sektoriams.

Autorių teigimu, norint atlikti visas tris analizes, suinteresuotosioms šalims tiek vyriausybėje, tiek už jos ribų reikia gauti naujausius ir aktualius analizei duomenis. Minimalaus darbo užmokesčio analizės atveju, administraciniai duomenys gali būti ypač svarbūs. Apklausomis pagrįsti

duomenys, užimtumo registrai ir socialinio draudimo bei mokesčių bylos gali būti naujesnės, mažiau paveiktos šališkumo, atsirandančio dėl nepateiktų atsakymų arba savarankiškų ataskaitų teikimo, o tai leidžia atlikti išsamesnę analizę. Administracinius duomenis padaryti prieinamus moksliniams tyrimams nėra lengva užduotis, todėl, norint laiku dalytis duomenimis, kartu išsaugant konfidencialumą, reikia tam pritaikytų tinkamų teisės aktų ir institucinių susitarimų (Betchermanas, Schnitzer, 2021).

Taigi, minimalus atlyginimas daugelyje šalių tapo priimtiniu būdu, sprendžiant žemo darbo užmokesčio kraštutinumus, tačiau minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdai visame pasaulyje labai skiriasi. Metodai apima formules, vyriausybės normų nustatymą, profesinių sąjungų sutartus tarifus ir ekspertų institucijos rekomenduojamus tarifus. Ekspertų įstaigos, kurių rekomendacijos pagrįstos tvirta įrodymų baze, turi pranašumą, nes gali reaguoti į besikeičiančias ekonomines sąlygas ir pasiekti įmonių bei darbuotojų sutarimą be politinio kišimosi (Dickensas, 2015). Pastarasis autorius pateikia argumentus, palaikančius ir prieštaraujančius skirtingam minimalaus darbo užmokesčio nustatymui (žr. 2 lent.).

2 lentelė. Skirtingų minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodų privalumai ir trūkumai (sudaryta pagal Dickensą, 2015)

Privalumai	Trūkumai
Iš daugybės minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodų daugelis šalių pasikliauja ekspertų institucija, kuri pataria vyriausybėms dėl atitinkamo dydžio.	Naudojant formulę minimaliam atlyginimui nustatyti, lieka mažai lankstumo reaguoti į besikeičiančias darbo rinkos sąlygas.
Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo režimai, kuriuose dalyvauja nuo vyriausybių nepriklausoma ekspertų institucija, gali padėti sukurti darbdavių ir darbuotojų grupių paramą.	Kai minimalų darbo užmokestį nustato valdžia, o ne formulė ar trečiosios šalies patarimas, kyla rizika jį nustatyti remiantis politiniais, o ne ekonominiais sumetimais.
Minimalaus darbo užmokesčio „įkandimas“ – minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis – įvairiose šalyse gali būti nustatomas skirtingas.	Minimalaus darbo užmokesčio normos, kurios skiriasi skirtingoms darbuotojų grupėms, gali būti pernelyg sudėtingos administruoti ir gali lemti reikalavimų nesilaikymą dėl nežinojimo apie teisingą atlyginimą.
Minimalus darbo užmokestis, kuris skiriasi skirtingoms darbuotojų grupėms (pavyzdžiui, pagal amžių ir sektorių), gali padėti mažiems atlyginimams ir skurdui geriau nei paprastesnė tarifų struktūra.	Beveik neįmanoma gauti palyginamų įrodymų apie skirtingų metodų veiksmingumą, nes poveikį daro ne tik minimalus atlyginimas, bet ir daug kitų veiksnių.

Taigi, minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodų yra ne vienas, todėl kiekviena šalis renkasi sau priimtina minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodą. Todėl iškyla poreikis išanalizuoti, kokie veiksniai lemia minimalų darbo užmokestį.

2.2. Minimalų darbo užmokestį lemiantys veiksniai

Nustatydami minimalaus darbo užmokesčio dydį, politikos formuotojai turėtų atsižvelgti į ekonominius rodiklius. Jei minimalus darbo užmokestis bus nustatytas per didelis arba padidintas per daug, tai gali turėti netikėtai didelį poveikį darbo sąnaudoms, kurias privalo mokėti darbdaviai. Tai, savo ruožtu, gali paskatinti infliaciją, pakenkti eksportui ir sumažinti užimtumo lygį. Per maži atlyginimai, priešingai, riboja namų ūkių vartojimą (International Labour Organization, 2022).

Remiantis TDO konvencija Nr. 131 (1970), ekonominiai rodikliai, į kuriuos reikia atsižvelgti, norint nustatyti minimalų darbo užmokestį, yra: ekonominis išsivystymas, produktyvumo lygis ir

užimtumo lygis. Kiti ekonominiai rodikliai, į kuriuos reikėtų atsižvelgti, yra susiję su konkurencingumu, investicijomis, kainomis ir ekonomikos augimu. Nustatydami ir koreguodami minimalų atlyginimą, politikos formuotojai dažnai remiasi darbo našumu. Darbo našumas suteikia kontekstinę informaciją apie rinkos vertę to, ką pagamina vidutinis darbuotojas šalyje, atsižvelgiant į esamą kapitalo ir technologijų lygį. Kai minimalus darbo užmokestis reguliariai koreguojamas, atsižvelgiant į darbo našumą, tuomet užtikrinama, kad darbuotojai gaus dalį sukurtos naudos. Vidutinis darbo našumas šalyje paprastai matuojamas kaip bendrasis vidaus produktas, tenkantis vienam gyventojui, arba bendrasis vidaus produktas, sukurtas per valandą. Duomenys apie sektorių našumą naudingi, kai skirtingose pramonės šakose minimalūs atlyginimai nustatomi skirtingais lygiais. Tačiau kai kuriuose sektoriuose darbo našumo matavimas yra problemiškas. Pavyzdžiui, ypatingi iššūkiai yra kiekybinis švietimo sektoriaus arba namų ūkio darbo pridėtinės vertės įvertinimas. Praktiškai daugelis šalių, atlikdamos periodinius koregavimus, naudoja kai kuriuos pakaitinius rodiklius, pvz., BVP augimą arba BVP vienam gyventojui augimą. Brazilijos teisės aktai kainų infliaciją ir BVP augimą nustato matematine minimalaus darbo užmokesčio koregavimo formule. Kitos šalys, pavyzdžiui, Kosta Rika, padidina minimalų atlyginimą infliacija ir ankstesnio ekonomikos augimo dalimi (International Labour Organization, 2022).

Kitas statistinis rodiklis, į kurį reikia atsižvelgti, yra darbuotojų, kuriems greičiausiai turės įtakos minimalaus atlyginimo įvedimas arba esamo minimalaus darbo užmokesčio padidinimas, dalis. Šis rodiklis parodo minimalaus darbo užmokesčio poveikį bendrai darbo užmokesčio struktūrai ir bendram darbo užmokesčio fondui.

Jei minimalus darbo užmokestis bus nustatytas per didelis, tai greičiausiai turės įtakos daugeliui darbuotojų, o tai gali turėti netikėtai didelį poveikį vidutinėms darbo sąnaudoms ir bendram darbo užmokesčio fondui, kurį turi mokėti darbdaviai. Tai, savo ruožtu, gali paskatinti infliaciją ir (arba) sumažinti užimtumo lygį. Kadangi reikalavimų laikymasis iš dalies priklauso nuo minimalaus darbo užmokesčio dydžio, taip pat yra didelė tikimybė, kad per didelis minimalus atlyginimas lemtų žemą reikalavimų laikymosi lygį. Taigi, yra teigiama, kad yra keturi veiksniai, lemiantys minimalų darbo užmokesčio nustatymą (International Labour Organization, 2022):

1. Darbuotojų ir jų šeimų poreikiai:

- 1.1. Pragyvenimui reikalingų pinigų paklausa;
- 1.2. Darbuotojų ir jų šeimų poreikiai;
- 1.3. Darbo užmokesčio koregavimas, atsižvelgiant į vartotojų kainų indeksą;
- 1.4. Pragyvenimo išlaidos ir jų pokyčiai;
- 1.5. Gyvenimo lygio pagerėjimas.

2. Galimybė mokėti:

- 2.1. Sąžininga investuoto kapitalo grąža ir darbdavių gebėjimas mokėti;
- 2.2. Produktyvumas.

3. Palyginamas atlyginimas ir pajamos:

- 3.1. Vyraujantys darbo užmokesčio lygiai.

4. Ekonominės ir socialinės raidos reikalavimai:

- 4.1. Reikia paskatinti pramonės šakas investuoti į kaimo vietas;
- 4.2. Poveikis užimtumo formavimui ir šeimos pajamoms;
- 4.3. Teisingas pajamų ir turto paskirstymas pagal ekonominės socialinės plėtros imperatyvus.

Taigi, išanalizavus minimalų darbo užmokestį lemiačius veiksnius, yra matoma, kad minimalaus darbo užmokesčio nustatymą lemia keletas veiksnių, į kuriuos būtina atsižvelgti, siekiant, kad nebūtų nustatytas per didelis minimalaus darbo užmokesčio dydis ir nebūtų padaryta žala žmonėms. Todėl toliau atliekama mokslinės literatūros analizė, siekiant išsiaiškinti koks yra minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbuotojams ir įmonėms.

2.3 Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbuotojams ir įmonėms

Minimalaus darbo užmokesčio įstatymai yra neatskiriama gerovės valstybės dalis. Šimtmečio pradžioje Amerikos valstijos ir Kanados provincijos pradėjo priimti minimalaus darbo užmokesčio įstatymus, iš pradžių taikomus tik moterims ir vaikams. Pirmieji įstatymai buvo priimti 1913 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose ir 1917 m. Kanadoje (Leman, 1980). Laikui bėgant įstatymai buvo iš esmės pakeisti. Tačiau ryškiausias faktas yra tai, kad jie išliko visur. Analizuojant minimalaus darbo užmokestį galima rasti skirtingų nuomonių ir argumentų, vieni išskiria tik privalumus, kiti – tik trūkumus ir neigiamus aspektus. Svarbiausias ir ilgalaikis minimalaus darbo užmokesčio teisės aktų tikslas buvo pagerinti mažai uždirbančių asmenų gyvenimo lygį ir taip prisidėti prie skurdo mažinimo (West, McKee, 1980). Valstybės, kurios yra nustačiusios didesnę minimalų darbo užmokestį, žmonės tuo pačiu metu linkę gauti daugiau pajamų ir patirti daugiau išlaidų, todėl į valstybės biudžetas yra papildomas vis didesniu kiekiu pinigų. Fabo ir Belli (2017) teigia, kad, kuo didesnis minimalus atlyginimas, tuo akivaizdesnė žmonių finansinė lygybė ir tuo labiau jie gali jaustis lygūs.

Minimalaus atlyginimo didinimo įtaka darbuotojų pajamoms ir įdarbinimo sąlygoms yra itin svarbi ir prieštaringa tema. Be kita ko, didesnis minimalus darbo užmokestis gali turėti didelį teigiamą poveikį šeimos pajamų lygiui, taigi – ir gebėjimui išbristi iš skurdo. Tačiau minimalaus darbo užmokesčio padidinimas taip pat gali turėti neigiamų padarinių, pavyzdžiui, darbo netekimas, plačiai išaugusios kainos. Jei kainos ir minimalus atlyginimas padidėtų panašiai, darbo užmokesčio kilimas neduotų jokios realios naudos.

Casadona (2021) įžvelgia privalumus, tokius kaip ekonominio aktyvumo ir našumo padidėjimas. Padidėjęs minimalus atlyginimas į darbuotojų kišenes įneštų daugiau pinigų. Šios papildomos pajamos padidintų namų ūkių išlaidas ir sukeltų ekonominės veiklos pliūpsnį. Taigi, žmonės galėtų sau leisti daugiau prekių ir paslaugų, verslas gautų naudos iš šio išlaidų padidėjimo, o šis ekonomikos augimas galėtų kurti darbo vietas. Jei darbuotojai galėtų išlaikyti patogų gyvenimo būdą, gaudami minimalias pajamas, tikėtina, kad jie būtų produktyvesni, laimingesni darbe ir būtų mažiau tikėtina, kad jie mestų darbą. Autorius atliko keletą tyrimų, kurie parodė, kad dėl minimalaus darbo užmokesčio padidinimo mažėja darbo jėgos kaita ir sumažėja pravaikštų skaičius. Tai naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, atsižvelgiant į tai, kad didelė darbuotojų kaita gali sutrikdyti veiklą, pakenkti įmonės nuotaikai ir reikšmingai padidinti įdarbinimo išlaidas. Mileris (2022) pabrėžia, kad minimalaus darbo užmokesčio politika palengvina kvalifikuotų ir jaunų darbuotojų įdarbinimo procesą, kurie iš anksto žino, kokio dydžio darbo užmokesčio gali tikėtis. Be to, darbdaviams nereikia pereiti sudėtingo proceso, derantis dėl atlyginimų su naujais darbuotojais. Tačiau, kaip minėta anksčiau, didesnis minimalus darbo užmokestis turi ir trūkumų.

Pagrindinis prieštaravimas tokiems teisės aktams yra susijęs su galimu neigiamu poveikiu mažą atlyginimą gaunančių asmenų įsidarbinimo galimybėms. Šis užimtumo sumažėjimas kyla iš dviejų šaltinių. Pirma, įmonės, susidūrusios su darbo užmokesčio didėjimu, sumažins užimtumą pagal

darbo paklausos kreivę ir pakeis darbo jėgai kapitalu. Antra, dėl didesnių sąnaudų, su kuriomis susiduria įmonės, naudojančios mažą darbo užmokestį, galiausiai padidins produktų ar paslaugų kainas vartotojams, taigi sumažės pardavimai ir gamybos apimtys, o tai paprastai reiškia užimtumo sumažėjimą (Riddell, 1985). Mileris (2022) teigia, kad, atsižvelgiant į paklausą ir pasiūlą ten, kur ekonomika yra pusiausvyroje, minimalus darbo užmokestis veikia panašiai kaip žemiausios kainos: nustačius aukštesnę nei pusiausvyros darbo užmokestį, būtų sutrikdytas kainų mechanizmas, o tai reikštų, kad rinka negalėtų veikti tinkamai ir darbuotojai negalėtų susirasti darbo. Dėl to ne kainų konkurencija, tokia kaip darbuotojo asmeninis ryšys, patirtis ar amžius, panaikintų kainų konkurenciją ir nekvalifikuotiems ir jaunesniems asmenims būtų sunkiau susirasti darbą.

Borgschulte ir Cho (2020) išskiria tris pagrindinius trūkumus, susijusius su minimaliu darbo užmokesčiu. Pirmasis – per didelis minimalaus darbo užmokesčio didinimas sumažina įmonių konkurencingumą tarptautinėje rinkoje, sukelia nedarbą ir apsunkina žmonių galimybes susirasti darbą. Žemesnis minimalus atlyginimas turi įtakos žmonių motyvacijai, jie nenori dirbti, nes mano, kad jų laikas yra brangesnis, nei už jį sumoka darbdavys. Mažas minimalus darbo užmokestis turi įtakos žmonių sprendimams, produktyvumui, o tai atsiliepia per neaktyvių gyventojų skaičiaus didėjimą. Kai žmonės uždirba mažas pajamas, jie nėra motyvuoti ir į atliekamą darbą nededa pastangų. Anot autoriaus, minimalus darbo užmokestis skatina žmones atsisakyti darbo, už jį gaunamų pajamų. Tokie darbuotojai nesijaučia finansiškai saugūs ir nustoja dirbti, tenkinasi valstybės suteikiamomis pašalpomis. Autorių teigimu, žmonės, kurių pajamos viršija minimalų atlyginimą, nusprendžia išeiti į pensiją anksčiau laiko. Milerio (2022) teigimu, minimalaus darbo užmokesčio didinimas faktiškai perskirsto pajamas tarp nepasiturinčių šeimų, kuriose vienoms mokamas didesnis atlyginimas, o kitos paliekamos be darbo.

Antrasis Borgschulte ir Cho (2020) išskiriamas trūkumas – darbo laikas. Tai dar vienas svarstomas rodiklis, turintis įtakos ne tik minimaliam atlyginimo lygiui, tačiau ir žmonių sveikatai. Pagal Rivera, Akanbi, O'Dwyer ir McHugh (2020), ilgesnis darbo laikas tiesiogiai koreliuoja su didesniu darbo užmokesčiu, bet, ilgiau dirbant, didėja tikimybė susidurti su sveikatos sutrikimais.

Trečiasis autorių išskiriamas trūkumas, kuris yra susijęs su minimaliu darbo užmokesčiu, yra valstybės nedarbo lygis, pateikiamas procentais žmonių, kurie šalyje neturi darbo. Šis rodiklis daro neigiamą poveikį šalies ekonomikai, o, pagal Kaufman, Livingston, Komro (2020) atliktą tyrimą, didelis nedarbo lygis yra grėsmingas ir labai svarbus rodiklis, analizuojant savižudybes. Kuo šis rodiklis didesnis, o užimtumo lygis mažesnis, tuo pastebimas didesnis savižudybių skaičius (Kaufman, Livingston, Komro, 2020). Peláez–Fernández, Rey, Extremera (2021) tyrimo metu gauti rezultatai atitinka Kaufman, Livingston ir Komro tyrimo rezultatus bei patvirtina, kad didėjantis nedarbo lygis nedaro teigiamos įtakos žmonių psichologinei būsenai. Apibendrinus abu straipsnius, nedarbo lygį galima susieti su minimalaus darbo užmokesčio dydžiu: kuo jis mažesnis, tuo darbuotojai yra praradę daugiau motyvacijos ir tuo daugiau yra priimamų sprendimų atsisakyti darbo – nedarbo lygis didėja.

Casadona (2021) teigia, kad minimalus darbo užmokestis turi didėti, nes dažnu atveju šis atlygis už atliktą darbą nėra užtektina suma pragyvenimui. Autorius teigia, kad už minimalų atlyginimą beveik neįmanoma apmokėti sąskaitų ir įsigyti būtiniausių prekių, net kai darbuotojai dirba visą darbo dieną, 40 valandų per savaitę. Tačiau autorius sutinka, kad minimalaus atlyginimo didinimas

sukeltų rimtų ekonominių problemų ir neigiamai paveiktų smulkaus verslo savininkus, kurie dirba su maža pelno marža. Generuojančios didelį pelną įmonės gali lengvai padidinti kaštus, skirtus darbo užmokesčiui sumokėti, ir nepatirti didelių nuostolių – kitaip nei mažosios įmonės, kurios turėtų atleisti darbuotojus arba visiškai užsidaryti. Aišku, žymus minimalaus darbo užmokesčio padidinimas gali lemti masinius atleidimus tiek didelėse, tiek mažose įmonėse, siekiant įmonei išlaikyti pelną.

Tokios pačios nuomonės yra ir Mileris (2022), kuris teigia, kad laisvoje darbo rinkoje atlyginimų dydžiai atspindi darbdavių norą žmones įdarbinti ir žmonių norą dirbti. Individualus produktyvumas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis, ką darbdaviai nori mokėti, o dauguma dirbančių žmonių neturi tiesioginės įtakos minimaliam darbo užmokesčiui, nes jų produktyvumas, kaip ir atlyginimas, jau gerokai viršija jį. Kadangi įstatymais nustatytas darbo sąnaudų didinimas nepadidina darbuotojų našumo, kai kurie darbuotojai netektų darbo, o ypač tie, kurie yra mažiausiai Japonijos švietimo ministerijos (Ministry of Education, Japan (2019) atliktas tyrimas atskleidžia, kad žmonių produktyvumas daro įtaką ilgoms darbo valandoms. Pagrindinę ir didžiausią įtaką darbo produktyvumui daro įsitraukimas į darbinę veiklą. Artazcoz, Cortès–Franch, Escribà–Agüir, López, Benavides (2018) teigia, kad nuolat ilgos darbo valandos nedaro teigiamos įtakos darbininkų sveikatai, žmonės pavargsta, greičiau praranda motyvaciją ir tampa neproduktyvūs, patiria sveikatos problemas, lyginant su tais darbuotojais, kurie dirba trumpiau – jie nepatiria nuovargio, turi daugiau energijos, teigiamų minčių, nepatiria streso ir susiduria su mažiau sveikatos problemų. Iš tiesų, minimalus darbo užmokestis padidina darbo valandos kainą. Todėl įmonės gali reaguoti į padidėjusį darbo užmokestį mažindamos darbo valandas, o kartais kartu, esant pastoviam darbo krūviui, didindamos darbo intensyvumą. Darbo valandų mažinimą taip pat gali inicijuoti darbuotojai, siekdami išlaikyti stabilias mėnesines pajamas, dirbdami mažiau valandų. Darbo valandų mažinimo aktualumą patvirtina ir kokybiniai rezultatai. Minimalaus darbo užmokesčio komisijos 2016 m. konsultacijose su suinteresuotosiomis šalimis federalinė viešbučių ir restoranų pramonės darbdavių asociacija, taip pat kirpėjų asociacija pabrėžė, kad kai kurios jų įmonės narės sumažino darbo valandas. Pirmiausiai buvo sumažintos mažiau intensyvios valandos, kai apyverta mažesnė (Mindestlohnkommission, 2016).

Dėl minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įmonės gali bandyti perkelti papildomas darbo sąnaudas klientams, didindamos prekių ir paslaugų kainas. Tarptautinės Belmano ir Wolfsono (2014) ir Lemos (2008) apklausos daro išvadą, kad nors dėl minimalaus darbo užmokesčio didėja atlyginimai sektoriuose, kuriuose dirba didesnė darbuotojų, kuriems taikomas minimalus atlyginimas, dalis, poveikis bendram kainų lygiui yra nereikšmingas. Vokietijos įrodymai patvirtina šiuos rezultatus. Kai kurios pramonės šakos, kurias ypač paveikė minimalus darbo užmokestis, patyrė didesnę nei vidutinį kainų padidėjimą, tačiau nepadarė didelio poveikio bendram kainų indeksui. Nors bendras kainų indeksas 2015 m. padidėjo 0,3 proc., o 2016 m. – 0,5 proc., kai kuriose pramonės šakose, kurias ypač paveikė minimalus atlyginimas, kainos per tą patį 2 metų laikotarpį išaugo net iki dvidešimt kartų (žr. 3 lent.). Nors kainų kilimas šiose pramonės šakose gali būti siejamas su minimaliu darbo užmokesčiu, ne visi pastebėti kainų padidėjimai gali būti priskiriami minimaliam atlyginimui – jas taip pat gali lemti konkrečiai pramonės šakai būdingi verslo aplinkos pokyčiai.

3 lentelė. Vartotojų kainų pokyčiai pasirinktose pramonės šakose Vokietijoje, kurioms įtakos turėjo minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas 2014–2016 m.

Produktas ar paslauga	Kainos pokytis, %	Suderinto vartotojų kainų indekso dalis, %
Taksi	15,3	0,12
Keleivių vežimas laivais	11,9	0,07
Laikraščiai ir žurnalai	10,1	0,66
Pašto paslaugos	7,0	0,24
Restoranai, kavinės ir kt,	7,0	2,99
Darbuotojų kantinas ir kt,	4,1	0,43
Apgyvendinimo paslaugos	3,8	1,04
Fitnesso centras	2,3	0,12
Kepiniai	2,1	1,74
<i>Vartotojų kainų indeksas (vidutiniškai)</i>	<i>0,8</i>	–

Casadona (2021) teigia, kad, didėjančio nedarbo lygio atveju, tikėtina, jog būtų atleidžiami žemo kvalifikacinio lygio darbuotojai, taigi, vieni žmonės naudotųsi didesnio darbo užmokesčio privalumais, o kiti visiškai prarastų pajamų šaltinį. Autorius išskiria minimalaus darbo užmokesčio ir infliacijos sąsajas ir teigia, kad dalis įmonių padidintas darbo užmokesčio išlaidas perkeltų vartotojui – padidintų prekių ir paslaugų kainas, tokiu būdu būtų mažinama perkamoji galia. Šiuo atveju padidėtų ir infliacija, ir būtinųjų prekių, tokių kaip maisto, būsto išlaikymo, sveikatos priežiūros kainos.

Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas nesuteikia asmeninio augimo galimybių (Mileris, 2022). Dauguma žmonių, kurie dirba už mažą atlyginimą, paprastai yra tie, kurie neturi išvystytų įgūdžių. Tačiau jie turi dirbti, kad patenkintų savo poreikius, ypač – kai turi rūpintis šeima. Jiems nelieka kito pasirinkimo, kaip dirbti už minimalų atlygį. Kai kuriems iš tokių darbuotojų pavedama atlikti daug pastangų reikalaujantį darbą ir jie neturi daug galimybių tobulinti savo įgūdžius, kad gautų geresnes pareigas. Pasitaiko darbdavių, kurie neskiria pinigų darbuotojams kelti kvalifikaciją, mokytis, žinodami, kad gali samdyti asmenis, galinčius atlikti nurodytas užduotis ir be to.

Jei minimalaus darbo užmokesčio teisės aktai turi tokį neigiamą poveikį, kodėl vyriausybės juos priėmė ir kodėl jų nepanaikino? Autoriai (Blais, Cousineau & MCRoberts, 1989) siūlo trijų tipų paaiškinimus:

Pirma, jie teigia, kad politikos nauda (skurdo mažinimo prasme) viršija jos išlaidas nedarbo atžvilgiu. Tačiau rašo, kad šis samprotavimas nėra įtikinamas. Viena vertus, yra rimtų priežasčių manyti, kad nedarbas yra labai svarbi problema ir net gi svarbesnė už skurdą (Blais, 1989). Kita vertus, skirtingos politikos galimybės – darbo neturtingųjų pajamų papildymas ir mokymosi galimybių gerinimas, siekiant padidinti našumą ir pajamas – atrodo veiksmingesnės mažą atlyginimą gaunančių asmenų pragyvenimo lygio kėlimui (Riddell, 1986).

Antrasis autorių paaiškinimas būtų toks, kad visuomenė didžiąja dalimi ignoruoja minimalaus darbo užmokesčio įstatymų nedarbo padarinius (West, 1980). Nors visuomenės informacijos apie politiką ir jos poveikį mastas yra gana mažas, mažai tikėtina, kad įstatymų leidėjai, bent jau

devintajame dešimtmetyje, nežinotų šių padarinių, kurie buvo užfiksuoti daugelyje tyrimų, kai kuriuos iš jų užsakė vyriausybės.

Trečias autorių paaiškinimas yra susijęs su politine rinka. Kad ir kokia būtų bendra nauda ir sąnaudos, minimalaus darbo užmokesčio įstatymai, kaip ir bet kuri viešoji tvarka, sukuria laimėtojus ir pralaimėjusius. Teisės aktai gali būti priimti ir išlaikyti, nes laimėtojų yra daugiau ir galingesnių (arba, atsižvelgiant į antrąjį paaiškinimą, mažiau neišmanantys) nei pralaimėtojai (Steindl, 1973). Tokia perspektyva skatina analizuoti grupes, kurios greičiausiai gaus naudos ir (arba) nukentės nuo minimalaus atlyginimo. Minimalus atlyginimas padidina mažai apmokamo darbo kainą (Cox, Oaxaca, 1982; Kau, Rubin, 1978), todėl labiau tikėtina, kad jie sumažins moterų ir jaunimo įsidarbinimo galimybes (Cousineau, 1979). Tiek, kiek smulkusis verslas yra labiau linkęs samdyti mažai apmokamą darbo jėgą, labiau tikėtina, kad jį paveiks minimalus atlyginimas. Kita vertus, profesinių sąjungų nariai, kadangi jie paprastai yra aukštą atlyginimą gaunantys darbuotojai ir dėl to, kad mažas atlyginimas yra aukšto atlyginimo darbo pakaitalas, greičiausiai gaus naudos iš minimalaus darbo užmokesčio (Cox, Oaxaca, 1982). Tiek, kiek stambios įmonės ir sąjungos yra didesnės už smulkią verslą, moteris ir jaunimą, politiko požiūriu, minimalus atlyginimas galėtų būti vertinamas racionaliai.

Saridakis, Gonzalez, Torres ir Hand (2019) teigia, kad beveik 14 % žmonių Europoje dirba pagal individualias veiklas, turi savo įmones ir dirba savarankiškai. Atsižvelgiant į šį rodiklį, daugelis Europos valstybių sudarė galimybes savarankiškai dirbantiems žmonėms, turintiems savo mažas įmones ir plėtojantiems smulkią verslą, augti ir vystyti naujoves, kurti inovacijas ir prisidėti prie šalies ekonominio augimo. 4 lentelėje pateikiami minimalaus darbo užmokesčio privalumai ir trūkumai. Taigi, minimalus atlyginimas gali padidinti darbo vietų skaičių ekonomikoje, verslas randa būdų kaip kompensuoti padidėjusias darbo sąnaudas – keliamos produktų kainos, mažinamas darbuotojų skaičius arba tiesiog dirbamų valandų skaičius. Minimaliam darbo užmokesčiui didėjant, didėja ir darbuotojų pasitenkinimo lygis, produktyvumas, vartotojų išlaidos. Tačiau privalumai nusverti trūkumus gali tik tuo atveju, jei minimalus darbo užmokestis didėja ne per daug ir nekyla greitai.

4 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio privalumai ir trūkumai

Privalumai		Trūkumai	
Didesnis produktyvumas	Darbuotojai, kurie gali sumokėti pragyvenimo išlaidas turi geresnę moralę, jie yra produktyvesni, kai turi užtikrintą tinkamą pragyvenimo lygį, didėja žmonių aktyvumas, našumas, jie tampa laimingesni – mažėja darbo jėgos kaita, pravaikštų skaičius.	Didinami paslaugų kaštai	Minimalaus darbo užmokesčio įstatymai gali padidinti paslaugų kaštus, o tada įmonės perkelia savo patalpas į šalis, kuriose darbo sąnaudos yra mažesnės.
Sumažinama pajamų nelygybė	Nuolat peržiūrimas ir didinamas minimalus atlyginimas gali suteikti daugiau motyvacijos dirbti, jaustis lygiais, tuo pačiu mažinant pajamų nelygybę, skurdą, didelį pajamų paskirstymą tarp asmenų, grupių, gyventojų, socialinių sluoksnių ar šalių.	Didinamas nedarbas ir skurdas	Darbuotojai, kurie gaudavo atlyginimą didesnę nei minimalų, kai jis padidinamas gauna atitinkamai minimalias pajamas – tai didina skurdą ir skatina nedarbą. Įmonių atstovai norėdami patirti kuo mažiau nuostolių, didina produktų kainas arba mažina darbuotojų dirbtų valandų skaičių, Tokiu būdu padidėjusios darbdavio išlaidos perkeliama darbuotojų ir vartotojų nenaudai.
Skatina ekonomikos augimą	Darbuotojai, turintys daugiau pinigų, daugiau jų ir išleidžia, tai didina paklausą ir verslų pajamas, tokiu būdu papildomas valstybės biudžetas, mažėja valstybės pagalbos poreikis.	Padidinama pragyvenimo kaina	Didesnis atlyginimas leidžia darbuotojams mokėti daugiau už tam tikras paslaugas, todėl yra didinamos kainos vartotojams, kuriama infliacija.
Skatinamas švietimas ir tobulėjimas	Darbuotojai, turintys daugiau laiko ir pinigų, gali investuoti į savo išsilavinimą, Tai dar labiau didina jų produktyvumą, padidina šalies darbo jėgos fondo patrauklumą, labiau išsilavinusi darbo jėga didina inovacijas ir mažų įmonių skaičių.	Padidina darbo sąnaudas	Minimalaus darbo užmokesčio įstatymai padidina verslo darbo sąnaudas. Kai vyriausybė didina minimalų darbo užmokestį, įmonės turi už kiekvieną darbuotoją mokėti daugiau, todėl, dažnu atveju, priimamas sprendimas mažinti darbuotojų skaičių, dėl to didinamas nedarbo lygis, didėja konkurencija tarp nekvalifikuotos darbo jėgos, siekiant gauti darbo vietą, kai yra sumažėjęs darbo vietų skaičius. Mažesnės įmonės gali nesugebėti dirbti su mažesniu kiekiu darbuotojų, kas gali sukelti įmonės bankrotą.
Pagerina darbuotojų išlaidas	Didėjantis minimalus darbo užmokestis naudingas individualiam verslui, nes darbuotojai rečiau išvyksta, norėdami rasti geriau apmokamą darbą. Tai mažina apyvartą ir brangiai kainuojančias naujo darbuotojo išlaidas.		

Jeigu minimalus darbo užmokestis būtų tokio dydžio, kad įmonės nebegalėtų išlaikyti ne tik darbuotojų, bet ir pačios savęs, šalyse kiltų chaosas ir nepasitenkinimo banga. Nustatydama minimalų atlyginimą, vyriausybė turi rasti tinkamą pusiausvyrą tarp darbuotojų apsaugos ir verslo galimybių, kad būtų išsaugota konkurencija.

2.3 Minimalaus darbo užmokesčio poveikis makroekonominiams rodikliams

Teorija, kuria grindžiama paplitusi nuostata, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas kenkia užimtumui, yra gana paprasta: loginis pagrindimas yra toks, kad didesnis minimalus atlyginimas sumažina darbuotojų paklausą ir taip sumažina žmonių įdarbinimą. Šis argumentas yra toks paprastas, kad juo ekonomistai neabejojo iki 1990–ųjų pradžios. Diskusija išryškėjo tuo metu, kai devintajame dešimtmetyje realus minimalus darbo užmokestis Jungtinėse Valstijose sumažėjo

beveik 25 % (Elwell, 2014), ir ekonomistai susimąstė, kokį poveikį minimalus darbo užmokesčio didinimas gali turėti užimtumui, skurdo lygiui ir pajamų pasiskirstymui. Didžioji dauguma tuo metu atliktų tyrimų parodė, kad, kai pradedama nuo palyginti žemo lygio, nedidelis minimalaus atlyginimo kilimas neturi neigiamo poveikio užimtumui.

Card ir Krueger (1994) buvo pradininkai, atliekantys sistemingą galimų minimalaus darbo užmokesčio didinimo Jungtinėse Amerikos Valstijose pasekmių analizę, pasitelkę kvaziekperimentus, siekdami užfiksuoti ribinį tokio kėlimo efektą. Jie ištyrė minimalaus darbo užmokesčio padidėjimo Naujajame Džersyje (nuo 4,25 USD/val. iki 5,05 USD/val.) poveikį užimtumui greito maisto restoranuose (pavyzdžiui, Burger King ir KFC). Card ir Krueger analizei pasirinko greito maisto verslą, nes jis paprastai samdo nekvalifikuotus darbuotojus už mažą atlyginimą – būtent tuos, kuriuos, tikėtina, labiausiai paveiks minimalaus atlyginimo kėlimas. Kaip kontrolinę grupę Card ir Krueger naudojo greito maisto verslą kai kuriuose kaimyninės Pensilvanijos valstijos miestuose, atsižvelgiant į tai, kad minimalus atlyginimas ten išliko pastovus – 4,25 USD per valandą. Tyrimas nenustatė jokio neigiamo poveikio užimtumui ir netgi rasta tam tikrų teigiamo poveikio įrodymų. Nepaisant to, viena iš šio tyrimo kritikų buvo ta, kad užimtumo augimo tendencijos abiejose valstybėse iš pradžių buvo skirtingos, todėl išvados gali būti anomalija, o ne visuotinai taikomas principas.

Mileris (2022) teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio veiksmingumas priklauso nuo rinkos, kuriai jis taikomas. Konkrečiai, tai gali būti naudinga darbuotojams ir monopsoninei rinkai, jei ji gali užtikrinti didesnę minimalų darbo užmokesčių ir užimtumo lygį. Autorius pastebi, kad minimalus darbo užmokestis padeda mažinti darbo jėgos apyvartą ir gerinti organizacijos efektyvumą, atsižvelgiant į tai, kad darbo sąnaudos nežymiai didėja, o nedarbo lygis reikšmingai nesikeičia. Žmonės, gaunantys minimalų atlyginimą, nesinaudoja viešosiomis paslaugomis tiek daug, kiek neturintys darbo: bedarbiams suteikiama pašalpa, maisto kuponai ir daviniai. Taigi, turint kuo daugiau minimalų darbo užmokesčių gaunančių žmonių, sumažėtų valstybės pagalbos poreikis, o tai sumažintų mokesčių našta bendruomenėms ir pačiai valstybei. Minimalus atlyginimas paskatins bedarbius ieškoti darbo, nes jie žinotų, koks būtų minimalus darbo užmokestis. O tada bedarbiai turi galimybę palyginti pinigus, kuriuos jie gautų iš valstybės paramos, su minimaliu darbo užmokesčiu, kad nustatytų privalumus įsidarbinant.

Žvelgiant iš teorinės perspektyvos, minimalaus darbo užmokesčio poveikis užimtumui gali būti neigiamas, teigiamas arba neutralus. Standartinė neoklasikinė teorija, daugelį dešimtmečių vyravusi nuomonėse apie minimalų atlyginimą, prognozuoja užimtumo praradimą tobulos konkurencijos darbo rinkoje, jei minimumas bus didesnis už rinkoje susiformuojantį atlyginimą, o taip turėtų būti visada, nes dabartiniai atlyginimų lygiai būtų tinkami. Šio standartinio modelio modifikacijos, pavyzdžiui, monopsoninis modelis, teigia, kad darbo rinkos yra netobulos. Sandorių išlaidos, pvz., paieškos, informacijos arba mobilumo išlaidos, gali leisti darbdaviams išnaudoti savo derybinę galią ir nustatyti darbo užmokesčių, mažesnių už rinkos tarpuskaitos tarifus. Tokiais atvejais darbo rinkos rezultatai gali būti neveiksmingi, dėl to darbo užmokestis ir užimtumo lygis gali būti mažesni, nei esant konkurencinėms sistemoms (Manning, 2003). Remiantis visiškai skirtingomis teorinėmis prielaidomis, Keinsio modeliai teigia, kad užimtumą lemia ne darbo užmokesčio lygis, o visuminė prekių ir paslaugų paklausa. Atsižvelgiant į tai, minimalus darbo užmokestis gali padėti didinti pajamas, taip skatinant vartojimą, taip pat priversti

įmones gaminti daugiau prekių ir paslaugų bei padidinti jų darbo jėgos paklausą, taigi – ir užimtumą (Herr ir kt., 2009; 2017).

Nors kai kurie tyrimai vis dar nustato reikšmingą neigiamą poveikį, dažniausiai apsiribojančiomis konkrečiomis darbo rinkos grupėmis, tokiomis kaip paaugliai ar žemos kvalifikacijos darbuotojai, ekonomistai, atrodo, sutarė, kad nustatytas tinkamas minimalus darbo užmokestis nedaro didelės žalos užimtumui (Manning 2016, 2018; Dickens ir kt., 2015). Tai patvirtina keturi platūs kiekybiniai metatyriniai su įrodymais, ypač iš JAV ir Jungtinės Karalystės (Doucouliagos, Stanley, 2009; Belman, Wolfson, 2014; de Linde Leonard ir kt., 2014). Didžiosios Britanijos mažo darbo užmokesčio komisija, remdamasi 15 metų atliktais tyrimais, teigia, kad dėl nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio „mažiausiai apmokamų asmenų darbo užmokestis buvo padidintas didesnis nei vidutinis, ir mažai įrodymų apie neigiamą poveikį užimtumui ar ekonomikai“ (Low Pay Commission, 2015). Savo senesnėje, bet vis dar dažnai cituojamoje naratyvinėje apklausoje Neumark ir Wascher (2008) daro išvadą, kad empiriniai įrodymai daugiausia patvirtina neigiamą užimtumo poveikį. Tačiau Neumark (2017) pateikta apžvalga atrodo ne tokia vienareikšmė. Manning (2016; 2018) taip pat pabrėžia, kad dauguma šių neigiamų padarinių apsiriboja konkrečiomis ir dažnai nedidelėmis darbo rinkos grupėmis.

Neumark ir Wascher (2008) išanalizavo ir apibendrino daugiau nei 90 tyrimų, atliktų po Card's ir Krueger'io, apie minimalaus darbo užmokesčio pasikeitimų poveikį užimtumui. Šie tyrimai apima Jungtinių Amerikos Valstijų, kai kurių Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių, Lotynų Amerikos ir Indonezijos empirinius įrodymus. Autoriai daro išvadą, kad minimalaus atlyginimo didinimas mažina mažiau kvalifikuotų darbuotojų užimtumą. Visų pirma, Neumark ir Wascher nustatė, kad darbo užmokesčio elastingumas yra įvairus nuo $-0,1$ iki $-0,3$. Vėliau Dube, Lester ir Reich (2010) apibendrino Card ir Krueger (1994) taikytą metodą ir pasinaudojo atlyginimų politikos skirtumais tarp kaimyninių Jungtinių Amerikos Valstijų, įvertinant minimalaus darbo užmokesčio poveikį pajamoms ir užimtumui restoranuose ir kituose sektoriuose, kurioje vyrauja mažas pajamas gaunančių darbuotojų dalis. Be didesnio stebėjimų skaičiaus (svyravimų 1 381 apskrityje), vienas iš šio tyrimo pranašumų buvo tai, kad turima informacija apėmė ilgesnį laikotarpį (nuo 1990 m. iki 2006 m.), o tai leido autoriams įvertinti ilgalaikį poveikį. Dube, Lester ir Reich (2010) padarė išvadą, kad tradicinėse specifikacijose gautus didelius neigiamus elastingumus daugiausia lėmė užimtumo tendencijų skirtumai (regioniniai ir vietiniai), kurie nebuvo susiję su minimalaus darbo užmokesčio politika. Vis dėlto, šie autoriai nustatė panašius rezultatus kaip Card ir Krueger užimtumo atžvilgiu (tai yra nulinis poveikis) ir ypač – teigiamą poveikį pajamoms.

Moksliniai tyrimai apie minimalaus atlyginimo poveikį užimtumui neapsiriboja Jungtinėmis Amerikos Valstijomis. Stewart (2004) išanalizavo nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio įvedimo Jungtinėje Karalystėje 1999 m. balandžio mėn. ir vėlesnio jo padidinimo 2000 m. ir 2001 m. poveikį. Stewart naudojo skirtumo įvertį ir nerado jokių neigiamo minimalaus darbo užmokesčio poveikio užimtumui įrodymų. Kita naujesnė Jungtinės Karalystės analizė taip pat nerado neigiamo poveikio įrodymų (Manning, 2012).

Kituose tyrimuose pagrindinis dėmesys buvo skiriamas besivystančioms šalims, nes jos gali būti paveiktos skirtingai – jose yra didesnis nekvalifikuotų darbuotojų procentas. Pavyzdžiui, Neumarkas, Cunninghamas ir Siga (2006) išanalizavo Brazilijos minimalaus darbo užmokesčio

didėjimą, kurį prezidentas Da Silva padidino 20 % 2003 m. ir pažadėjo padvigubinti iki 2006 m. pabaigos. Šie autoriai nerado jokių įrodymų, kad minimalus atlyginimas padidino pajamas žemutiniame pajamų pasiskirstymo semente, o Lemos (2009) nerado jokio poveikio užimtumui.

Lygio nustatymas ir koregavimas yra bene sudėtingiausia minimalaus darbo užmokesčio nustatymo dalis. Jei bus nustatytas per mažas atlyginimas, minimalus darbo užmokestis turės mažai įtakos darbuotojų ir jų šeimų apsaugai nuo nepritekliaus ar skurdo. Jei bus nustatytas per didelis minimalus darbo užmokestis, tai gali turėti neigiamą poveikį užimtumui. Būtinai subalansuotas ir įrodymais pagrįstas požiūris, kuris, atsižvelgtų į darbuotojų ir jų šeimų poreikius bei ekonominius veiksnius. Tinkama šių dviejų aspektų pusiausvyra yra būtina norint užtikrinti, kad minimalūs atlyginimai būtų pritaikyti prie šalies sąlygų ir kad būtų atsižvelgta tiek į veiksmingą darbuotojų apsaugą, tiek į tvarių įmonių plėtrą. Įrodymais pagrįstas požiūris reiškia, kad turėtų būti aiškūs kriterijai, kuriais vadovaujamesi diskusijose dėl minimalaus darbo užmokesčio lygio, ir patikimi statistiniai rodikliai, kurie padėtų vyriausybėms ir socialiniams partneriams svarstyti minimalaus darbo užmokesčio dydį.

Card ir Kruger (2016) nuomone, vidutinis minimalus darbo užmokestis paprastai nedaro esminio poveikio nedarbiui, tačiau tuo pačiu metu jis turi tik ribotą ir dažnai laikiną poveikį mažai uždirbančių darbuotojų uždarbiui. Tai paprastai mažina darbo užmokesčio nelygybę, tačiau ne reikšmingai mažina skurdą. Minimalaus atlyginimo poveikis paprastai būna nedidelis ir apsiriboja santykinai siaura darbuotojų grupe, nes atlyginimo dydis yra nuolat peržiūrimas ir poreikiui esant didinamas. Jei minimalus darbo užmokestis nėra peržiūrimas ir nuolat paliekamas tokio paties dydžio, žmonės praranda motyvaciją dirbti, ieškoti darbo, savo asmeninį laiką vertina brangiau, nei nustatytas minimalus darbo užmokestis. Žmonės, kurie gauna minimalų darbo užmokestį stengiasi mažiau, jie nėra produktyvūs ir motyvuoti stengtis ir tobulėti.

Fabo ir Belli (2017) nustatė, kad valstybėse, kuriose yra nustatytas aukštesnis minimalus darbo užmokestis, žmonės, gaudami didesnę darbo užmokestį, išleidžia daugiau pinigų. O kai žmonės išleidžia daugiau pinigų, valstybės biudžetą papildoma daugiau mokesčių. Kuo didesnis minimalus darbo užmokestis, tuo labiau atsiskleidžia finansinė lygybė ir žmonės gali jaustis lygūs vieni su kitais, jie išleidžia daugiau, nes nori kelti savo gyvenimo kokybę, pirkti geresnės kokybės prekes, ekologiškesnius maisto produktus. Žmonėms perkant vis daugiau, valstybės biudžetas yra papildomas mokesčiais ir taip yra stiprinama šalies ekonomika.

Ferraro, Meriküll ir Staehr (2016), analizuodami vienos iš Baltijos šalių – Estijos – minimalaus darbo užmokesčio poveikį, nustatė, kad didesnę minimalų darbo užmokestį gaunantys darbuotojai tarpusavyje gali jaustis lygūs, tai sumažina finansinę atskirtį ir nelygybę tarp visų šalies gyventojų. Autoriai teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio pertvarkymas skatina lygybę tarp dirbančių asmenų. Anot Peláez–Fernández, Rey ir Extremera (2021), lygybė tarp žmonių yra svarbus faktorius šalies ekonomikai, nes nuolat peržiūrimas ir didinamas minimalus darbo užmokestis skatina žmones įdėti daugiau pastangų darbui, jo kokybei. Motyvuoti žmonės pasilieka darbo rinkoje, o tai daro teigiamą įtaką mažėjančiam nedarbo lygiui valstybėje.

Nuolat didinamas darbo užmokestis turi ir neigiamų savybių, pavyzdžiui, yra pastebima mažėjanti verslo konkurencija. Kai minimalus darbo užmokestis didėja, darbuotojams reikia mokėti didesnius atlyginimus, ir jei įmonės neturi didelių pajamų, turi mažinti darbo vietų skaičių, gyventojams tampa sunku susirasti darbą.

Collins (2017) teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi vieną iš pagrindinių neigiamų poveikių – tai ekonomikos nedarbo lygio didėjimas. Ji teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas yra susijęs ne su tuo, ar didesnis atlyginimas padidins nedarbą, o su tuo, ar ekonomikai jaučiama nauda nusvers sumažėjusio užimtumo išlaidas. Autorė pabrėžia, kad vienas iš pagrindinių privalumų, didinant minimalų atlyginimą, yra didėjanti konkurencija dėl turimų minimalaus darbo užmokesčio darbo vietų. Ji teigia, kad atsižvelgiant į kylančią darbo pasiūlos kreivę, kuo daugiau žmonių nori dirbti, tuo didesnis minimalus darbo užmokestis yra nustatomas, o tai reiškia, kad daugiau aukštos kvalifikacijos darbuotojų, kitaip tariant, daugiau žmogiškojo kapitalo, bandys įsidarbinti į minimalų darbo užmokestį siūlančius darbus. Tos pačios nuomonės yra ir Riley (2017), kuri straipsnyje teigia: „Radome įrodymų, kad įmonės, padidinus minimalaus darbo užmokestį, į šį darbo sąnaudų padidėjimą reaguoja padidindamos darbo našumą. Atrodo, kad šie darbo našumo pokyčiai atsirado ne dėl įmonių darbo jėgos sumažėjimo ar dėl kapitalo ir darbo struktūros pakeitimo. Kaip rodo organizacijos pokyčių, mokymo ir efektyvumo rodikliai – greičiausiai, tai yra susiję su bendro faktorius produktyvumo padidėjimu, naujomis žiniomis“ (p. 1). Riley aptaria produktyvumo padidėjimą, susijusį su padidėjusiu žmogiškuoju kapitalu, kurį Didžiosios Britanijos įmonės patyrė, padidinus minimalų darbo užmokestį. Collins (2017) teigia, kad padidėjęs našumas yra vienas iš rodiklių, kuris parodo, kad ekonomika auga, todėl teigiama, kad minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas lemia šalies bendrojo vidaus produkto padidėjimą.

Gyvenimo lygis gali būti apibrėžiamas kaip žmogaus poreikių patenkinimo laipsnis, todėl neretai pastebima, kad kuo žmogus gauna didesnę darbo užmokestį, tuo jis labiau gali patenkinti savo ir šeimos poreikius. Bendras vidaus produktas yra vienas iš gyvenimo kokybei įvertinti naudojamų ekonominių rodiklių (Šileika ir kt., 2009). 1970–1994 m. buvo tiriamas ryšys tarp bendrojo vidaus produkto ir minimalaus darbo užmokesčio. Tyrimo metu nustatyta, kad tarp bendrojo vidaus produkto ir darbo užmokesčio buvo tiesioginis ir glaudus ryšys (Warner, 2006). 1960–2002 m. atliktas tyrimas G7 šalyse tarp BVP ir darbo užmokesčio ir nustatytas tiesioginis tarpusavio ryšys (Atesoglu, Smithin, 2006).

Mokslinėje literatūroje skirtingi autoriai turi skirtingas nuomones dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo bei jo poveikio vienam iš svarbiausių darbo rinkos rodiklių – nedarbo lygiui (žr. 5 lent.). Mokslinės literatūros analizė parodė, kad mokslininkai turi skirtingą nuomonę apie minimalaus darbo užmokesčio didinimą ir jo poveikį: vieni teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas nedaro įtakos nedarbo lygiui, kiti mano, kad tam tikruose sektoriuose užimtumas padidėja, bet sumažėja naujų darbo vietų kūrimas. Dar kiti teigia atvirkščiai: kad minimaliam darbo užmokesčiui padidėjus, laisvų darbo vietų skaičius nepasikeičia.

5 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis užimtumui ir nedarbo lygiui

Data	Autorius	Poveikis
1994 m.	Card, D. ir Krueger, A. B.	„Amerikos greitojo maisto restoranų tinklų analizė atskleidė, kad minimalaus darbo užmokesčio pokyčiai neturi įtakos nedarbo lygiui.
2000 m.	Bernstein, J ir Schmitt, J.	Analizė rodo, kad minimalaus darbo užmokesčio padidinimas nepašalina mažiausius atlyginimus gaunančių asmenų iš darbo rinkos.
2007 m.	Folawewo, O.	Minimalaus darbo užmokesčio poveikio svarbiausiems makroekonominiams rodikliams Nigerijoje analize yra nustatyta, kad minimalaus darbo užmokesčio padidinimo poveikis yra skirtingas: žemės ūkio sektoriuje užimtumas padidėja, paslaugų sektoriuje užimtumas mažėja, o pramonės bei naftos sektoriuose nėra reikšmingo poveikio užimtumui.
2008 m.	Lemos, S.	Brazilijos darbo rinkos tyrimo rezultatai parodė, kad, padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui, nepakito nei darbo vietų, nei darbo valandų skaičius.
2010 m.	Gavrel, F.	Padidinus minimalų darbo užmokestį, galima išskirti 2 poveikius užimtumui: sumažėja naujų darbo vietų steigimas; neturintys darbo raginami aktyviau susirasti darbo vietą.

Tolimesnėje analizėje tikslinga nustatyti situaciją darbo rinkoje atspindinčius rodiklius, atlikti darbo rinkos rodiklių tendencijų analizę ir išnagrinėti, kuriems darbo rinkos rodikliams galėtų daryti įtaką minimalaus darbo užmokesčio pokyčiai.

2.4 Situaciją darbo rinkoje atspindintys rodikliai

Tarptautinis darbo biuras atlieka svarbų vaidmenį, padėdamas valstybėms narėms skatinti visišką užimtumą, taikant ekonominę ir socialinę politiką, prisitaikančią prie greitų darbo rinkos pokyčių pasaulyje. 1996 m. Tarptautinės darbo konferencijos Užimtumo politikos komitetas, pripažindamas vyriausybių ir socialinių partnerių poreikį laiku gauti tikslią informaciją apie darbo rinkos pokyčius, paprašė Tarptautinio Darbo biuro parengti ir pasidalinti naujausių ir plačiausiai naudojamų darbo rinkos rodiklių rinkiniu. Pagrindinių darbo rinkos rodiklių projektas buvo sukurtas turint omenyje du tikslus:

1. Buvo siekiama sudaryti darbo rinkos rodiklių rinkinį;
2. Išplėsti rodiklių prieinamumą naujoms užimtumo tendencijoms stebėti.

1997 m. buvo pradėtas bendradarbiavimas, kuriame dalyvavo Tarptautinis darbo biuras, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos bei kelių nacionalinių statistikos tarnybų ekspertai, kurie siekė sukurti darbo rinkos rodiklių rinkinį ir jį išstobulinti. Rodikliai buvo pasirinkti remiantis trimis kriterijais:

1. Konceptuali tinkamumu;
2. Duomenų prieinamumu;
3. Palyginamumu įvairiose šalyse ir regionuose.

Gautas 16 rodiklių rinkinys buvo sukurtas, siekiant patenkinti vis didėjančius vyriausybių ir socialinių partnerių poreikius laiku gauti tikslią ir prieinamą informaciją apie pasaulio darbo rinkas. Pagrindiniai rodikliai yra iš nacionalinių darbo rinkos duomenų, kurie apima užimtumo rodiklius, kintamuosius, susijusius su užimtumu (pvz., užimtumo statusu), nedarbu ir darbo našumu. Šie rodikliai turi subkategorijas, atspindinčias socialines ir demografines charakteristikas

(pvz., lytis, amžiaus grupė). Rodikliai gali būti naudojami, sprendžiant pagrindinius klausimus, susijusius su produktyviu užimtumu ir tinkamu darbu, taip pat, vadovaujantis vyriausybės politika, kuriant veiksmingas darbo rinkas, sprendžiant klausimus dėl minimalaus darbo užmokesčio padidinimo. Taigi, Ekonomikos planavimo ir statistikos departamento (2022) išskiriami darbo rinkos rodikliai yra šie:

- **Darbo jėgos aktyvumo lygis.** Tai yra šalies darbingo amžiaus gyventojų, kurie aktyviai įsitraukia į darbo rinką dirbdami arba ieškodami darbo, dalis. Jame pateikiamas darbo jėgos pasiūlos prekių gamybai ir paslaugų teikimui dydis, kuris yra palygintas su darbingo amžiaus gyventojais. Rodiklis yra apskaičiuojamas pagal (1) formulę:

$$\text{Darbo jėgos aktyvumo lygis (\%)} = \frac{\text{Darbo jėga}}{\text{Visi darbingo amžiaus gyventojai}} * 100\% \quad (1)$$

Darbo jėgos aktyvumo lygis apibrėžiamas kaip darbo jėgos ir darbingo amžiaus gyventojų (15 metų ir vyresnių) santykis, išreikštas procentais.

- **Užimtumo lygis (dirbančiųjų ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus santykis).** Dirbančiųjų ir darbingo amžiaus gyventojų skaičius apibrėžiamas kaip dirbančiųjų šalies darbingo amžiaus gyventojų dalis. Aukštesnis rodiklis reiškia, kad didelė dalis šalies gyventojų yra užimti, o žemas santykis reiškia, kad didelė gyventojų dalis tiesiogiai nedalyvauja su rinka susijusioje veikloje, nes yra arba bedarbiai, arba nepriklauso darbo jėgai. Rodiklis apskaičiuojamas pagal (2) formulę:

$$\text{Užimtumo lygis} = \frac{\text{Dirbantieji gyventojai}}{\text{Darbingo amžiaus gyventojai}} * 100\% \quad (2)$$

Užimtųjų ir gyventojų skaičiaus santykis apibrėžiamas kaip dirbančiųjų gyventojų ir darbingo amžiaus gyventojų (15 metų ir vyresnių) skaičiaus santykis, išreikštas procentais.

- **Užimtųjų gyventojų skaičius** (rodiklis gali būti apskaičiuojamas ir pagal amžių ar/ir lytį). Šis rodiklis reiškia dirbančio asmens padėtį jo darbo vietoje, atsižvelgiant į užimtumo ypatybes:
 - a) Darbuotojai: asmenys, dirbantis vyriausybės departamente, privačiose verslo įmonėse ar organizacijose, įskaitant šeimos verslą, ir gaunantys nuolatinį atlyginimą;
 - b) Darbdaviai: asmenys, kurie vykdo verslą vieni arba bendradarbiauja ir nuolat įdarbina bent vieną apmokamą darbuotoją;
 - c) Savarankiškai dirbantys darbuotojai: asmenys, kurie dirba vieni arba bendradarbiauja su verslu, tačiau neįdarbina jokio apmokamo darbuotojo;
 - d) Prisidedantys šeimos darbuotojai: asmenys, dirbantys savo šeimos versle, negaudami reguliaraus atlyginimo.
- **Užimtų gyventojų skaičius pagal sektorių.** Užimtumo rodiklis pagal sektorius skirsto užimtumą į tris plačias ekonominės veiklos grupes:
 1. Žemės ūkis: žemdirbystė, miškininkystė ir žuvininkystė;
 2. Pramonė: kasyba ir karjerų eksploatavimas; gamyba; elektros, dujų, vandens ir kitų pramoninių priemonių tiekimas; statyba
 3. Paslaugos: didmeninė ir mažmeninė prekyba; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos; transportavimas ir sandėliavimas; infomacija ir komunikacija; finansinė ir draudimo veikla; nekilnojamo turto veikla; profesionalios, techninės, administravimo ir palikymo

paslaugos; viešasis administravimas; išsilavinimas; žmogaus sveikata ir socialinio darbo veikla; kita aptarnavimo veikla; namų ūkių personalo veikla.

- **Užimtų gyventojų skaičius pagal profesiją.** Užimtumo pagal profesijas rodiklis apima statistiką apie darbus, suskirstytus pagal pagrindines grupes, remiantis Brunėjaus Darusalamo standartinių profesijų klasifikatoriumi. Profesijos yra apibrėžtos kaip darbu, kurių pagrindinės užduotys ir pareigos pasižymi dideliu panašumu, visuma. Profesijų grupių kategorijos yra šios:
 - a) Vadovai ir vyresnieji pareigūnai;
 - b) Profesionalai;
 - c) Technikai ir specialistai;
 - d) Pagalbiniai biuro darbuotojai;
 - e) Paslaugų ir pardavimo darbuotojai;
 - f) Kvalifikuoti žemės ūkio, miškų ir žuvininkystės darbuotojai;
 - g) Amatininkai ir su jais susiję prekybos darbuotojai;
 - h) Įrenginių ir mašinų operatoriai, surinkėjai;
 - i) Pradinės profesijos.

Profesija apibrėžiama kaip užduočių ir pareigų, kurias atlieka arba kurias turi atlikti vienas asmuo, visuma, įskaitant darbdavį arba individualią veiklą.

- **Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai.** Tai – asmenys, kurie, susitarę su darbdaviu (darbdavio ar darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės), dirba trumpesnę darbo laiką (pusę dienos, tris ketvirtadalius nustatytos darbo trukmės ir pan.), negu teisės aktų ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbo laiko trukmė.
- **Vienam darbuotojui tenkančios darbo valandos.** Rodiklis reiškia faktiškai dirbtas valandas per savaitę ar kitą ataskaitinį laikotarpį. Faktiškai dirbtos valandos – laikas, praleistas dirbant tam tikrą ataskaitinį laikotarpį veiklai, kuri prisideda prie prekių ir paslaugų gamybos, atlikti. Tai apima tiesiogines valandas, kai asmuo užsiima veikla, taip pat susijusias valandas, pvz., laukimo, budėjimo ir poilsio laiką, kavos pertraukėlę, maldą ir panašiai. Į darbo valandų sąvoką neįeina kasmetinės atostogos, valstybinės šventės, nedarbingumo atostogos, ilgesnės pertraukos, pavyzdžiui, pertraukos pavalgyti ir edukacinė veikla, net jei darbdavys leidžia.
- **Užimtų gyventojų skaičius neformalioje ekonomikoje.** Tai – visa darbuotojų ir „ekonominių vienetų“ veikla, kuri teisiškai ar praktiškai nėra reglamentuota ar yra nepakankamai reglamentuota oficialiais susitarimais. Ji neapima neteisėtos veiklos, visų pirma, įstatymais uždraustų paslaugų teikimo ar įstatymais uždraustų prekių gamybos, pardavimo, turėjimo ir naudojimo, įskaitant neteisėtą narkotikų gamybą ir prekybą, neteisėtą ginklų gamybą ir prekybą, prekybą žmonėmis ir pinigų plovimą. „Ekonominiai vienetai“ neformalioje ekonomikoje apima:
 1. Darbuotojus samdančius vienetus;
 2. Vienetus, kuriuos savo vardu nuosavybės teise valdo fiziniai asmenys – vieni arba kartu su padedančiais šeimos nariais;
 3. Kooperatyvus bei socialinius ir dalijimosi ekonomikos vienetus. (Tartautinė darbo konfederacija, 2015).
- **Nedarbas.** Nedarbo lygis yra bene geriausiai žinomas darbo rinkos matas ir tikrai vienas iš plačiausiai daugelio šalių analizuojamų rodiklių, nes manoma, kad jis tiksliai ir reikšmingai

atspindi užimtumo trūkumą nacionaliniu lygiu. Kartu su užimtumo ir aktyvumo rodikliais jis pateikia plačiausią darbo rinkos situacijos atspindį šalyse, kurios renka informaciją apie darbo jėgą. Taigi, nedarbo lygis apibrėžiamas kaip bedarbių ir visos darbo jėgos (darbuotojų + bedarbių) santykis, išreikštas procentais ir paskaičiuojamas pagal (3) formulę:

$$\text{Nedarbo lygis (\%)} = \frac{\text{Bedarbiai}}{\text{Visa darbo jėga}} * 100\% \quad (3)$$

Bedarbiais laikomi visi 15 metų ir vyresni, kurie: a) nedirba; b) per nurodytą laikotarpį siekė įsidarbinti; c) turi galimybę įsidarbinti, bet to dar nepadarė.

- **Jaunimo nedarbas.** Jaunimo nedarbas yra plačiai analizuojamas kaip svarbus politikos klausimas daugelio šalių, nepaisant jų išsivystymo lygio. Šiame rodiklyje sąvoka „jaunimas“ apima asmenis nuo 15 iki 24 metų, o „suaugęs“ – 25 metų ir vyresnius asmenis. Jaunimo nedarbo lygis apibrėžiamas kaip jaunimo bedarbių ir visų dirbančių jaunuolių santykis (užimtas jaunimas + jaunimas bedarbis), išreikštas procentais, ir apskaičiuojamas pagal (4) formulę:

$$\text{Jaunimo nedarbo lygis (\%)} = \frac{\text{Bedarbis jaunimas}}{\text{Jaunimas darbo rinkoje}} * 100\% \quad (4)$$

Jaunimo nedarbas yra apibrėžiamas kaip visi 15–24 metų amžiaus asmenys, kurie: a) nedirba; b) per nurodytą laikotarpį siekė įsidarbinti; c) turi galimybę įsidarbinti, bet to dar nepadarė.

- **Ilgalaikis nedarbas.** Ilgalaikio nedarbo rodikliai atspindi nedarbo trukmę: laiką, kurį bedarbis buvo be darbo, gali dirbti ir ieško darbo. Ilgalaikį nedarbą sudaro du rodikliai, skirti įvertinti nedarbą:
 1. Ilgalaikis nedarbas – visi asmenys, kurie yra be darbo nepertraukiamai ilgiau nei metus (daugiau nei 12 mėnesių);
 2. Suskirstyti asmenys į skirtingas nedarbo trukmės grupes.

Ilgalaikio nedarbo rodiklis dar skirstomas:

1. Ilgalaikio nedarbo lygis – matuojamas, kaip visų, ilgiau nei metus nedirbančių bedarbių suma procentais nuo darbo jėgos;
 2. Ilgalaikio nedarbo dažnis – matuojamas, kaip visų, ilgiau nei metus nedirbančių bedarbių suma procentais nuo visų bedarbių.
- **Nepakankamas užimtumas, susijęs su darbo trukme.** Šis rodiklis atspindi dirbančių asmenų skaičių, kurių darbo valandų per ataskaitinį laikotarpį nepakanka, palyginti su pageidaujama užimtumo situacija, su darbo laiko trukme, kurią asmuo nori ir yra pasirengęs dirbti. Tarptautinis, su darbo trukme susijusio nepakankamo užimtumo apibrėžimas grindžiamas trimis kriterijais: jis apima visus dirbančius asmenis, kurie per trumpą ataskaitinį laikotarpį:
 1. Norėjo dirbti papildomas valandas;
 2. Turėjo galimybę dirbti papildomas valandas;
 3. Dirbo mažiau nei nustatyta valandų riba.

Visuose darbuose nustatytas 40 valandų darbo valandų skaičius per ataskaitinę savaitę. Jis atitinka per ataskaitinę savaitę visuose darbuose faktiškai dirbtų valandų pasiskirstymo modalinę vertę.

- **Neaktyvių gyventojų skaičius.** Darbo jėga apibrėžiama kaip dirbančiųjų ir bedarbių suma, o likusią gyventojų dalį sudaro asmenys, nepriklausantys darbo jėgai. Neaktyvių gyventojų skaičius apibrėžiamas kaip gyventojų, nepriklausančių darbo jėgai, ir darbingo amžiaus gyventojų (15 metų ir vyresnių) santykis, išreikštas procentais. Rodiklis apskaičiuojamas pagal (5) formulę:

$$\text{Neaktyvių gyventojų skaičius (\%)} = \frac{\text{Visi gyventojai, nepriklausantys darbo jėgai}}{\text{Darbingo amžiaus gyventojai}} * 100\% \quad (5)$$

Susumavus neaktyvumo rodiklį ir darbo jėgos lygio rodiklį (žr. 1 formulę), gaunama 100 proc. reikšmė, kuri atspindi darbingo amžiaus gyventojų skaičių.

- **Dirbančiųjų išsilavinimas ir raštingumas.** Šis rodiklis parodo darbo jėgos žinių bazės pasiskirstymą, kuris galėtų būti išplėstas, kad atspindėtų darbo jėgos, tiek dirbančių, tiek bedarbių, įgūdžių lygį. Išsilavinimo lygis skirstomas į šias kategorijas:
 - Pradinis ir žemesnis: įgytas pradinis išsilavinimą nuo 1 iki 6 metų. Šis lygis apima ikimokyklinį, suaugusiųjų švietimą arba situaciją, kai asmuo niekada nėra lankęs formaliojo ugdymo.
 - Vidurinis: įgytas išsilavinimas nuo 7 metų iki universitetinio lygio.
 - Techninis ir profesinis: įgytas techninio lygio išsilavinimas (pvz., diplomai arba nacionaliniai diplomai), profesinis išsilavinimas (pvz., nacionalinis profesinis pažymėjimas arba jam lygiavertis dokumentas). Čia taip pat įtraukiamas toks išsilavinimo lygis kaip mokytojų rengimas, slaugytojas ir kitas panašus mokymas.
 - Aukštasis: įgytas bakalauro laipsnis, magistro laipsnis, daktaro laipsnis, antrosios pakopos specialistas, profesinė kvalifikacija ir pan.

Raštingumas apibrėžiamas kaip įgūdžiai skaityti ir parašyti paprastą sakinį apie kasdienį gyvenimą. Tokių įgūdžių nebuvimas daro žmogų neraštingu.

- **Darbo našumas.** Visuotinėje Lietuvos enciklopedijoje (2022) darbo našumas apibrėžiamas kaip: „ekonominis rodiklis, nusakantis darbo išteklių naudojimo efektyvumą. Darbo našumas matuojamas produkcijos apimtimi (natūrine arba vertine išraiška), kurią pagamina vienas darbuotojas per tam tikrą laiką (darbo valandą, dieną, ketvirtį, mėnesį, metus), arba laiko trukme, reikalinga produkcijos vienetui pagaminti. Gali būti skaičiuojamas įmonės, ūkio šakos (ekonominės veiklos), šalies darbo našumas. Didėjant darbo našumui mažėja prekės (paslaugos) savikaina, didėja gaminamos produkcijos apimtis, įmonės pelnas ir šalies nacionalinės pajamos, sutaupoma darbo išteklių.“

Darbo našumo dydis priklauso nuo gamtinių sąlygų (naudingųjų iškasenų telkinių, žemės derlingumo, klimato), šalies gamybinių jėgų lygio (technikos ir technologijos tobulėjimo, gamybos struktūros, gamybos ir darbo organizavimo), darbuotojų kvalifikacijos ir kitų veiksnių“ (p. 1)

- **Dirbančiųjų skurdas.** Visuotinėje Lietuvos enciklopedijoje (2022) skurdas apibūdinamas kaip: „socialinis reiškinys, kuriam būdingi labai menki žmonių gyvenimo standartai. Skurstančiaisiais laikomi žmonės, kurių pajamos ir kiti išteklių (materialiniai, socialiniai, kultūriniai) yra tokie menki, kad neužtikrina toje visuomenėje įprastų būtinų poreikių tenkinimo, skurstantieji negali dalyvauti kitiems žmonėms įprastoje veikloje.“

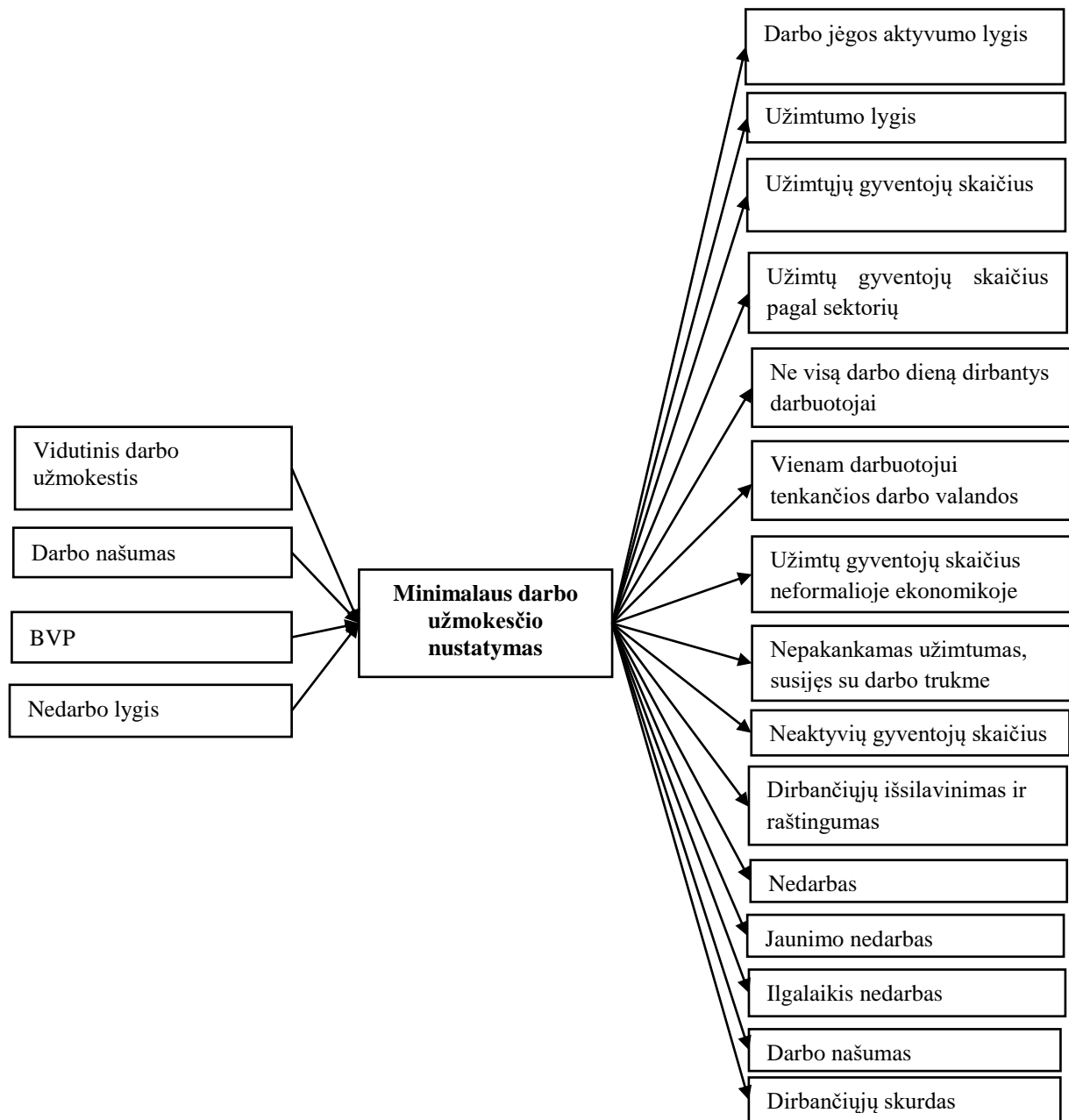
Skurdo samprata yra santykinė, priklauso nuo šalies ekonominės plėtros lygio, socialinės politikos, visuomenės gyvenimo lygio bendro standarto, gėrybių ir pajamų pasiskirstymo. Vienos šalies skurstantieji gali būti traktuojami kaip turtingieji kitoje šalyje. Skurdo atsiradimo priežastys:

1. Nedarbas;
2. Mažas darbo užmokestis;
3. Mažas darbo našumas;
4. Veiklos nekonkurencingumas;
5. Asmens neįgalumas;
6. Senatvė;
7. Didelis sergamumas;
8. Nepilnos šeimos;
9. Daug išlaikytinių šeimoje;
10. Žemas socialinių garantijų lygis;
11. Žemas išsilavinimas;
12. Nepakankamas profesinis pasirengimas;
13. Kariniai konfliktai;
14. Priverstinė emigracija;
15. Netolygi regionų plėtra” (p. 1).

Taigi, yra daug darbo rinkos rodiklių, kurie buvo sukurti, siekiant laiku gauti tikslią informaciją, ją stebėti, analizuoti ir lyginti, o vėliau pritaikyti stiprinant ekonomikas. Remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, pateikiamas minimalaus darbo užmokesčio nustatymo ir poveikio darbo rinkai modelis (žr. 4 pav.). Išanalizavus mokslinę literatūrą ir darbo rinkos rodiklius galima teigti, kad pagrindiniai rodikliai, į kuriuos atsižvelgiama, nustatant minimalų darbo užmokesčio lygį yra: vidutinis darbo užmokestis, darbo našumas, bendras vidaus produktas, nedarbo lygis. Išanalizavus šiuos rodiklius yra nustatomas minimalus darbo užmokestis. Minimalaus darbo užmokestis daro įtaką darbo rinkos rodikliams, tokiems kaip: darbo jėgos aktyvumo, užimtumo lygiui; užimtųjų gyventojų skaičiui: pagal sektorių; neformalioje ekonomikoje; ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičiui; vienam darbuotojui tenkančioms darbo valandoms; užimtų nepakankamam užimtumui, susijusiam su darbo trukme; neaktyvių gyventojų skaičiui; dirbančiųjų išsilavinimui ir raštingumui; nedarbui, jaunimo, ilgalaikiui nedarbui, darbo našumui ir dirbančiųjų skurdui.

**Minimalų darbo užmokestį
lemiantys veiksniai**

Darbo rinkos rodikliai



4 pav. Minimalaus darbo užmokesčio poveikis darbo rinkai

Taigi, remiantis šiuo sudarytu minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo rinkos rodikliams modeliu, toliau bus atliekamas tyrimas, išsiaiškinti, kuriems Lietuvos darbo rinkos rodikliams minimalus darbo užmokestis daro poveikį.

3. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinio tyrimo metodologija

Mokslininkai pateikia įvairias teorijas, apibūdinančias kas vyksta darbo rinkoje, įvertinus įvairių ekonominių veiksnių pasikeitimą. Siekiant iširti minimalaus darbo užmokesčio poveikį Lietuvos darbo rinkos rodikliams, bus atliekama statistinė analizė ir empirinis tyrimas.

Pirmiausiai, bus aptariamos minimalaus darbo užmokesčio sistemos visame pasaulyje. Toliau bus aptariama minimalaus darbo užmokesčio nustatymas Lietuvoje ir galiausiai bus atliekama minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams analizė, pateikiamos išvados.

Tyrimo tikslas - nustatyti minimalaus darbo užmokesčio poveikį Lietuvos darbo rinkos rodikliams.

Tyrimas atliekamas, naudojant 2008–2021 m. metinius duomenis iš viešai prieinamos Lietuvos Statistikos departamento (2022) duomenų bazės. Tokios trukmės laikotarpis pasirinktas todėl, kad nebuvo rasta oficialių ankstesnių duomenų.

Tyrimui atlikti naudojama statistinės duomenų analizės programa *Eviews*. Tyrime **nepriklausomas kintamasis** yra minimalus darbo užmokestis. **Priklausomi kintamieji**: vidutinis darbo užmokestis (išreikštas Eur), darbo našumas (išreikštas tūkst. Eur), bendras vidaus produktas (išreikštas mln. Eur), nedarbo lygis (išreikštas proc.), jaunimo nedarbo lygis (išreikštas proc.), užimtumas (išreikštas tūkst. asm.), neaktyvūs gyventojai (išreikšti proc.), laisvos darbo vietos (išreikštos vnt.), darbo jėgos aktyvumas (išreikštas proc.), dirbtų valandų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui (išreikštas val.), ilgalaikis nedarbo lygis (išreikštas proc.), 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis (išreikštas proc.). Šie rodikliai yra pasirinkti, remiantis teorine mokslinės literatūros analize (žr. 2.4 skyrių, kurioje buvo nagrinėjami visi situaciją darbo rinkoje atspindintys rodikliai. Į tyrimą neįtraukti rodikliai, tokie kaip ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius; užimtų gyventojų skaičius neformalioje ekonomikoje; nepilną darbo dieną dirbančių skaičius, nes nebuvo rastas pakankamas kiekis duomenų. Bendra duomenų lentelė pateikiama priede.

Atliekamas kiekybinis tyrimas, kuriame naudojami metodai: statistinių duomenų analizė, statistinių duomenų normalumo ir integruotumo tyrimas, Grangerio priežastingumo testas, koreliacinė ir regresinė analizė. Gauti rezultatai susisteminti lentelėje ir pateiktos tyrimo išvados.

Tyrimo planas:

1. Išanalizuoti, kaip yra nustatomas minimalus darbo užmokestis įvairiose pasaulio šalyse;
2. Išanalizuoti, kaip yra nustatomas minimalus darbo užmokestis Lietuvoje;
3. Išanalizuoti bruto ir neto minimalaus darbo užmokesčio kitimo tendencijas Lietuvoje 2008–2021 m.
4. Atlikti preliminarią stebinių analizę, įvertinant ar duomenys pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, naudojant *Eviews* programą.
5. Atlikti duomenų stacionarumo vertinimą, naudojant *Eviews* programą.
6. Įvertinti minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių tarpusavio koreliaciją, naudojant *Eviews* programą.

7. Įvertinti minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rodiklių priežastingumą, remiantis *Grangerio* testu ir naudojant *Eviews* programą.
8. Sukurti tiesinį porinį regresijos modelį, naudojant *Eviews* programą.
9. Patikrinti sukurtų modelių reikšmingumą, naudojant *Eviews* programą.
10. Apibendrinti tyrimo rezultatus ir pateikti išvadas.

Atliekant stebinių analizę yra tikrinamas duomenų **normalumas** pagal *Jargue ir Bera (JB)* kriterijų. Išvados formuluojamos pagal Balanonienės, Blekienės ir Stundžienės (2013) suformuotas hipotezas:

1. H_0 : kintamojo reikšmės pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį;
2. H_1 : kintamojo reikšmės nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį.

Duomenų stacionarumas vertinamas atliekant *Dikio-Fulerio (DF)* testą. Remiantis Balaboniene ir kt. (2013), stacionarumas bus vertinamas pagal 3 hipotezes:

1. Nėra nei poslinkio, nei tiesinio trendo: $\Delta y_t = \theta y_{t-1} + U_t$
2. Yra poslinkis, bet nėra tiesinio trendo: $\Delta y_t = \beta_0 + \theta y_{t-1} + U_t$
3. Yra poslinkis ir determinuotas tiesinis trendas: $\Delta y_t = \beta_0 + \beta_1 t + \theta y_{t-1} + U_t$

Visais trim atvejais yra daromos dvi išvados:

1. $H_0 : \theta = 0$. Tai reiškia, kad procesas yra nestacionarus, tačiau gali būti stacionarus pirmos arba antros eilės integruotas procesas.
2. $H_1 : \theta < 0$. Tai reiškia, kad analizuojamas procesas stacionarus.

Atliekant **Grangerio priežastingumo** testą, galima formuloti išvadą ir patvirtinti arba paneigti statistinį ryšį tarp minimalaus darbo užmokesčio ir analizuojamų darbo rinkos rodiklių. Čia tikrinama hipotezė $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_i = 0$. Jeigu priimama pastaroji hipotezė, tai reiškia, kad x neturi įtakos y kitimui; hipotezė priimama, jeigu apskaičiuota tikimybė $p > 0,05$. (Pilinkienė, Stundžienė, Stankevičius, Grybauskas, 2021).

Atliekama **koreliacinė analizė** parodys, ar darbo rinkos rodikliai priklauso nuo minimalaus darbo užmokesčio, jeigu priklausomi – analizuojamas gautas ryšio stiprumas, remiantis Pirsono koreliacijos koeficiento įverčiu, kuris kinta nuo -1 iki +1. Jei koreliacijos koeficientas yra didesnis už 0 – koreliacinė priklausomybė yra teigiama, tai reiškia, kad didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, didėja ir analizuojamo darbo rinkos rodiklio reikšmė. Jei koreliacijos koeficientas mažesnis už 0 – vadinasi, koreliacinė priklausomybė yra neigiama: kai didėja minimalus darbo užmokestis, analizuojamas darbo rinkos rodiklis mažėja. Jeigu koreliacijos koeficiento reikšmės artimos 0, tai tarp rodiklių tiesinės koreliacinės priklausomybės nėra. Ar koreliacijos koeficientas reikšminis, parodo koreliacijos koeficiento tikimybė. Čia formuojamos hipotezės yra dvi:

1. $H_0: b_{xy} = 0$
2. $H_1: b_{xy} \neq 0$

Šios hipotezės yra arba priimamos arba atmetamos, remiantis p tikimybe. Jeigu $p > \alpha$, yra priimama nulinė hipotezė ir tai reikš, kad koreliacijos tarp rodiklių nėra. Tačiau, jei $p \leq \alpha$, tai nulinė hipotezė tarp rodiklių yra atmetama, ir tai reiškia, kad koreliacija tarp rodiklių egzistuoja ir yra reikšminė.

Kuriamas **porinis tiesinės regresijos modelis** leidžia įvertinti, ar minimalus darbo užmokestis daro poveikį darbo rinkos rodikliams (Balabonienė ir kt, 2013). Matematinė išraiška tiesinis regresijos modelis yra išreiškiamas formule:

$$E(Y/X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i + U_i \quad (6)$$

Čia Y – priklausomas kintamasis, X – nepriklausomas kintamasis, β_1 ir β_2 – nepriklausomų kintamųjų parametrai, U_i – atsitiktinė paklaida, kuri įvertina priklausomo kintamojo sąlyginės tikėtinos reikšmės galimą kitimą.

Atliktas porinis tiesinis regresijos modelis, turi tenkinti keturias sąlygas:

1. Liekamųjų paklaidų vidurkio reikšmė lygi nuliui;
2. Visų stebinių paklaidų dispersija turi būti vienoda;
3. Tarp paklaidų nėra autokoreliacijos;
4. Paklaidų pasiskirstymas pagal normalųjį skirstinį.

Pagal šiuos tyrimo analizės metodus, gauti duomenys bus surašyti vienoje lentelėje ir bus pateikiamas apibendrinimas.

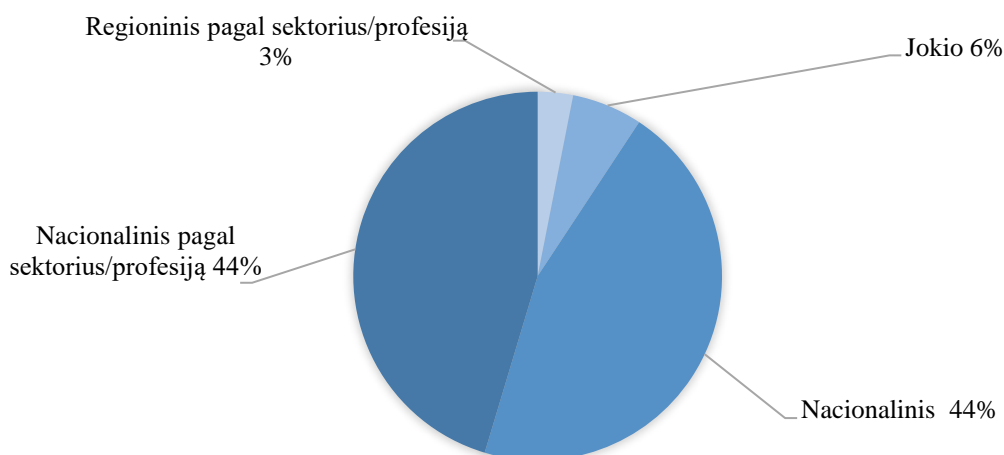
4. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams empirinis tyrimas

Visame pasaulyje minimalus darbo užmokestis nustatomas remiantis skirtingais metodais. Siekiant nustatyti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo Lietuvoje ypatumus, atliekama skirtingų šalių minimalaus darbo užmokesčio nustatymo lyginamoji analizė. Vertinant, kokį poveikį daro minimalaus darbo užmokesčio pokyčiai Lietuvos darbo rinkos rodikliams, atliekama statistinių duomenų, koreliacinė ir regresinė analizė.

4.1 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas skirtingose pasaulio šalyse

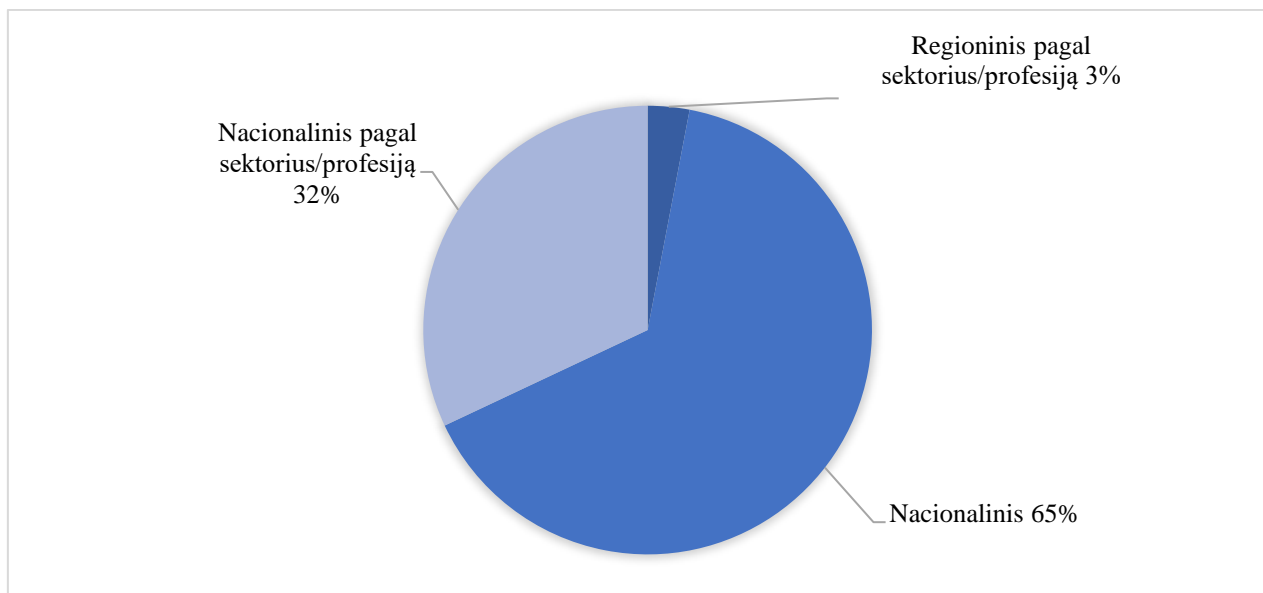
Visame pasaulyje minimaliam atlyginimui nustatyti naudojama daugybė metodų. Vienaame spektro gale yra atvejai, kuomet vyriausybė visiškai kontroliuoja minimalų atlyginimą, kaip, pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose. O, pvz., Austrijoje ir dar visai neseniai Vokietijoje, minimalus darbo užmokestis nustatomas kolektyvinių derybų sistema. Kai kurios šalys taiko formulę minimaliam darbo užmokesčio padidimui, kaip kad Prancūzijoje, kurioje minimalaus darbo užmokesčio nustatymas yra glaudžiai siejamas su infliacijos lygiu. Nemažai šalių pasikliauja ekspertų institucijomis, kurios nustato tarifą arba pataria ir rekomenduoja vyriausybei. Jungtinėje Karalystėje minimalaus darbo užmokesčio komisija yra pastarojo požiūrio pavyzdys, nors jos nepriklausomumas susilpnėjo, įvedus tikslinį tarifą vyresniems nei 25 metų darbuotojams (Dickensas, 2015).

Kaip teigia Dickensas (2015), sistema, naudojama nustatant minimalų darbo užmokestį, gali turėti realios įtakos darbo rinkos rezultatams. Skirtingos sistemos, nustatant minimalaus darbo užmokesčio tarifą, gali sukelti skirtingas problemas. Pavyzdžiui, pagal kolektyvinių derybų sistemą, profsąjungos gali tarnauti narių interesams: kai vyriausybės nustato minimalų atlyginimą, jos gali vadovautis labiau politiniais, o ne ekonominiais sumetimais. Skirtingi minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdai skirsis ir lankstumu, reaguojant į ekonominius sukrėtimus. Per pastarąjį nuosmukį Prancūzija buvo iš esmės priversta didinti minimalų atlyginimą, nepaisant didelio ir vis didėjančio nedarbo. 5 paveiksle pateikiamas minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdų paplitimas pasaulyje.



5 pav. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdai pasaulyje, 2013 m. (Sudaryta pagal Calculations based on data from ILO, 2013)

Be šių nustatymo būdų skirtumų, šalys skiriasi ir tuo, ar jos taiko vieną minimalų darbo užmokestį, ar gali taikyti skirtingus tarifus skirtingiems darbuotojams. Daugelyje šalių jaunesniems darbuotojams taikomi mažesni tarifai, nors nuolaidos labai skiriasi. Kai kurios šalys nustato kelis tarifus, kurie skiriasi pagal sektorius, regionus ir profesijas. 6 proc. pasaulio šalių nėra nustačiusios jokio minimalaus darbo užmokesčio. Kaip nustatomas minimalaus darbo užmokestis Europoje galima matyti 6 paveiksle.



6 pav. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas Europos Sąjungoje, 2013 m. (Sudaryta pagal Calculations based on data from ILO, 2013)

Kai skirtingoms darbuotojų grupėms tarifai skiriasi, minimalaus darbo užmokesčio sistema turi daugiau lankstumo, reaguojant į sukrėtimus. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės minimalus darbo užmokestis jauniems darbuotojams buvo išaldytas per krizę, o kai kurie preliminarūs duomenys rodo, kad ši priemonė padėjo išlaikyti jaunimo užimtumą per nuosmukį. Neigiamas lankstumo aspektas yra tai, kad darbdaviams ir darbuotojams gali kilti painiavos dėl taikomo tarifo, taigi, atsiranda ir didesnė neatitikimo galimybė (Dickensas, 2015).

4.2 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas Lietuvoje

Minimalų darbo užmokestį Lietuvoje nustato Vyriausybė, remdamasi Trišalės tarybos rekomendacija, kurią sudaro Vyriausybės (keturių atitinkamų ministerijų) atstovai, darbdavių ir darbuotojų atstovai (po keturis narius) ir trys nepriklausomi ekspertai. Trišalės tarybos rekomendacija, Vyriausybė gali nustatyti skirtingus minimalaus valandinio atlygio ir mėnesinio atlyginimo tarifus įvairiems ekonomikos sektoriams, regionams ar darbuotojų kategorijoms. Minimalus darbo užmokestis nustatomas, atsižvelgiant į praėjusių metų darbo užmokesčio lygį, vidutinį darbo užmokesčio lygį šalyje, darbuotojų ir jų šeimų poreikį, pragyvenimo išlaidų lygį, vartotojų kainų indeksą, ekonomikos plėtrą, produktyvumą, privataus sektoriaus dydį, darbdavių gebėjimą mokėti.

Pagal pakeistą 2017 m. Darbo kodeksą, minimalus atlyginimas gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą, tai yra, darbą, nereikalaujantį jokių specialių įgūdžių ar profesinės

kompetencijos. Minimalus atlyginimas gali būti nustatytas kolektyvinėmis derybomis, jei jis nėra mažesnis už vyriausybės nustatytą minimalų atlyginimą.

2017 metų spalį Trišalė taryba pasirašė nacionalinį susitarimą dėl naujų reformų skatinimo. Vienas iš pagrindinių punktų buvo socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų plėtojimas, siekiant paskatinti kolektyvines sutartis pramonės ar regionų lygiu. Dokumente nustatyta, kad minimalus darbo užmokestis šalyje turi būti nuo 45 iki 50 procentų šalies vidutinių mėnesinių darbo pajamų, neįskaitant priedų, pašalpų ir ne kiekvieną laikotarpį mokamų papildomų priemonių. Be to, Trišalė taryba sutarė, kad santykinis minimalaus darbo užmokesčio lygis, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu ekonomikoje, turi būti lygus Europos Sąjungos šalių, esančių šios priemonės viršutiniame kvartilyje, vidurkiui per pastaruosius trejus metus.

Darbo užmokesčio rodiklio fondas apskaičiuoja minimaliam pragyvenimui reikalingas pajamas vienam asmeniui ir šeimai. Laikoma, kad šeimoje yra du produktyvaus amžiaus suaugę žmonės ir keli vaikai, kurių kiekis nustatomas atsižvelgiant į gimstamumo rodiklį šalyje (ES atveju šalis skiriasi nuo 1,3 iki 1,9 vaiko). Pajamoms skaičiuoti atsižvelgiama į vyrų ir moterų užimtumo lygį šalyje. Skaičiuojama, kad asmeniui minimaliam pragyvenimui reikalingos pajamos išlaikyti vieno kambario butą, o šeimai – trijų kambarių butą. Daroma prielaida, kad namų ūkis gyvena miesto ribose ir jame yra išvystyta viešojo transporto sistema, kuria žmonės ir naudojami. Šis metodas, nustatantis minimalias pragyvenimo išlaidas, yra lyginamas su minimaliu darbo užmokesčiu ir vėliau atliekami tyrimai, padedantys nustatyti ar nereikia persvarstyti minimalaus darbo užmokesčio dydžio šalyje (Fabo, Belli 2017).

Minimalaus darbo užmokesčio nustatymui naudojami statistiniai rodikliai yra bendras darbo užmokesčio lygis ir pasiskirstymas, pragyvenimo išlaidų raida ir skirtumai regionuose, nacionalinis ar sektorinis darbo našumo lygis ir ekonomikos augimo tempai. Norint išlaikyti pastarųjų statistinių rodiklių aktualumą, reikia kartkartėmis koreguoti minimalaus atlyginimo lygį. To nepadarius, gali sumažėti darbuotojų, kurie uždirba minimumą, kai auga prekių ir paslaugų kainos, perkamoji galia, arba gali padidėti darbo užmokesčio nelygybė, kai bendras atlyginimų lygis didėja (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008), Blinkevičiūtė (2006) teigia, kad „minimalų darbo užmokestį būtina nuolat didinti, Lietuva neturi tapti tik pigios darbo jėgos šalimi. Tik nuolat didėjant atlyginimams išlaikysime savo šalyje mums reikiamus darbuotojus, be kurių neįmanoma mūsų šalies ekonomikos plėtra“ (p. 1). Kaip teigiama mysalary.lt (2022) svetainėje, „minimalusis darbo užmokestis yra nustatomas, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinį darbo užmokestį, bendrą šalies vidutinį darbo užmokesčio lygį, vartotojų kainų kitimą, socialinių išmokų dydį, dirbančiojo ir jo išlaikomų vaikų minimalius socialiniai priimtinus poreikius, įvairius ekonominius rodiklius (pragyvenimo lygį, ekonomikos išsivystymo lygį, produktyvumą, privataus sektoriaus dydį, nedarbingumo lygį ir darbdavių pajėgumą mokėti atlyginimą)“. Minimaliam darbo užmokesčiui nustatyti naudojami rodikliai yra pavaizduoti 7 paveiksle.



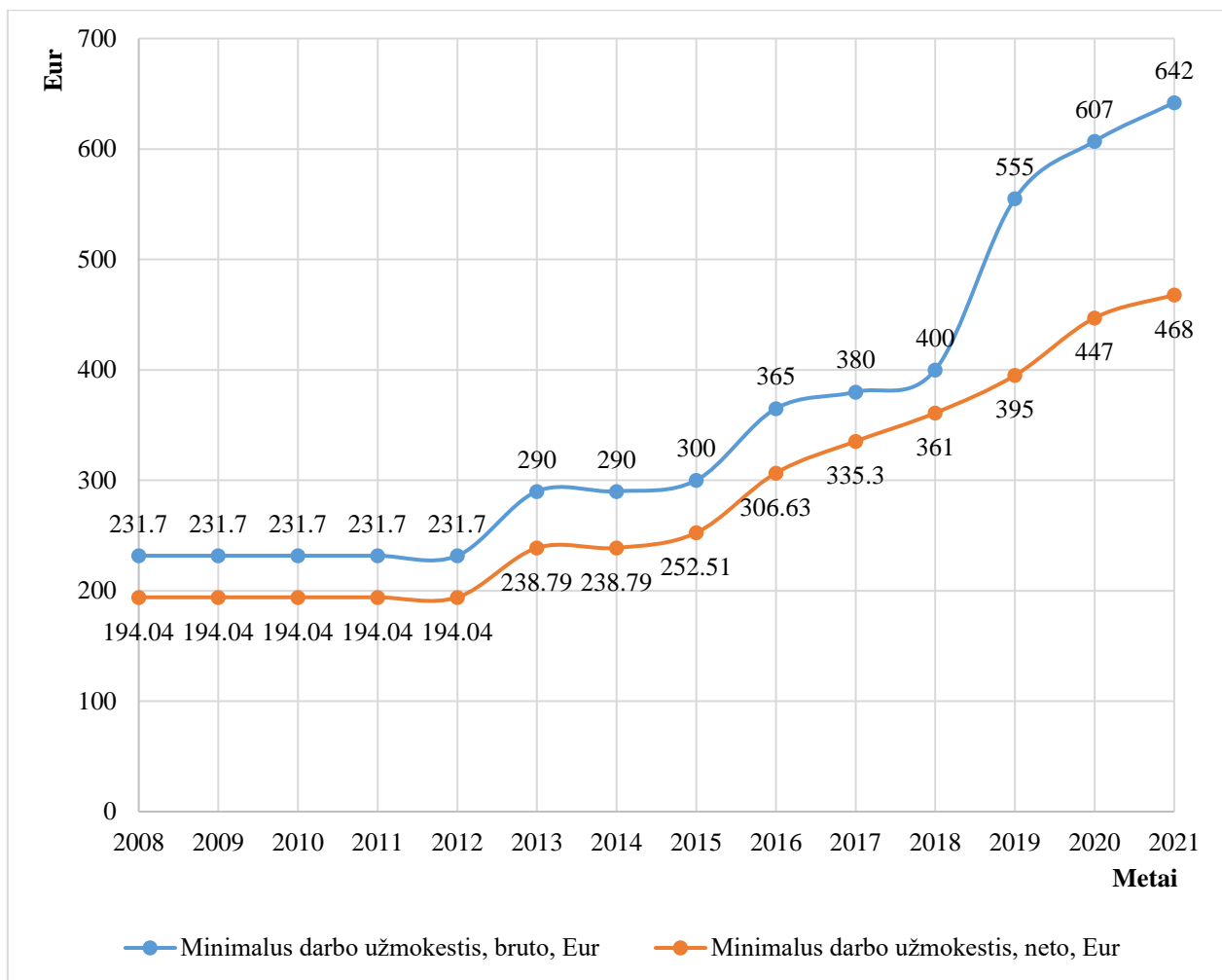
7 pav. Lietuvos minimaliam darbo užmokesčiui nustatyti naudojami rodikliai

Taigi, yra keletas rodiklių, kuriais remiantis yra nustatomas minimalus darbo užmokestis Lietuvoje. Šiuos rodiklius analizuoja Lietuvos Vyriausybė ir Trišalė taryba, kurią sudaro centrinių profesinių, darbdavių organizacijų, bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai, ir priima sprendimą, kiek ir kada reikėtų keisti minimalų darbo užmokestį. Kadangi analizuojamas dydis yra nuolat peržiūrimas ir keičiamas, siekiant gerinti šalies ir žmonių gyvenimo kokybę, reikia išanalizuoti, kaip minimalus darbo užmokestis keitėsi Lietuvoje 2014–2020 m. Analizuojamas minimalus darbo užmokestis prieš mokesčius (bruto). 6 lentelėje pateikiami minimalaus darbo užmokesčio dydžiai, jų pokytis eurais ir procentais.

6 lentelė. Lietuvos minimalaus darbo užmokestis ir jo pokytis 2008–2021 m.

Metai	Minimalus darbo užmokestis, Eur	Pokytis, Eur	Pokytis, %
2008	232	–	–
2009	232	0	0
2010	232	0	0
2011	232	0	0
2012	232	0	0
2013	290	57,9	25
2014	290	0	0
2015	300	10,4	3,58
2016	365	65	21,67
2017	380	15	3,95
2018	400	20	5,26
2019	555	155	38,75
2020	607	52	9,37
2021	642	35	5,77

Per analizuojamą 14 metų laikotarpį šalies minimalus bruto atlyginimas buvo didintas aštuonis kartus, kiekvieną kartą didinant nuo 3,58 iki 38,75 proc. Nuo 2015 m. minimalus darbo užmokestis yra nuolat peržiūrimas ir didinamas, tačiau didžiausias pokytis yra matomas 2019 m.: minimalus atlyginimas buvo 555 Eur, o padidėjo 155 Eur. Toks ženklus padidėjimas įvyko todėl, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. buvo pakeisti darbdavio ir darbuotojo mokamų valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifai, ir darbo užmokestis prieš mokesčius buvo indeksuotas 1,289 karto. Todėl minimalus darbo užmokesčio ženklus padidėjimas pastebimas tik neatskaičius mokesčių, o minimalus darbo užmokestis neto (atskaičius mokesčius) didėjo ne taip ženkliai. Minimalaus bruto ir neto darbo užmokesčio pokytį galima matyti 8 paveiksle.



8 pav. Lietuvos bruto ir neto minimalaus darbo užmokesčio kitimas 2008–2021 m., Eur

Minimalus darbo užmokestis nuo 2014 m. nuolat didėjo, ir 2021 m. pasiekė 642 Eur, neatskaičius mokesčių, ir 468 Eur – atskaičius. Tačiau matome, kad po pasaulinės finansų krizės 2008 m. iki 2013 m. minimalus darbo užmokestis nebuvo didinamas. Atsigavus ekonomikai, minimalus darbo užmokestis buvo padidintas iki 290 Eur ir 2 metus buvo pastovus. 2019 m. buvo pakeista mokesčių mokėjimo tvarka, po kurios buvo ženklus minimalaus darbo užmokesčio „ant popieriaus“ padidėjimas, tačiau pastebima, kad minimalaus neto darbo užmokesčio (atskaičius privalomus gyventojų pajamų, sveikatos ir socialinio draudimo bei pensijų mokesčius) padidėjimas nebuvo toks ženklus. Todėl, analizuojant tik neto minimalų darbo užmokesčių, pastebima pastovi kitimo tendencija.

Išanalizavus minimalaus darbo užmokesčio kitimo tendencijas, išskyla poreikis išanalizuoti kaip, pasikeitus minimalaus darbo užmokesčio dydžiui, keičiasi darbo rinkos rodikliai, kurie atspindi šalies išsivystymo lygį. Tolimesniame skyriuje atliekama minimalaus darbo užmokesčio ir Lietuvos darbo rinkos rodiklių ryšio analizė.

4.3 Lietuvos minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių ryšio analizė

Atliekant Lietuvos darbo rinkos rodiklių tendencijų tyrimą, pirmiausiai yra įvertinama, ar visi rodikliai yra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį. Jeigu rodikliai yra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, toliau tikrinamas rodiklių stacionarumas, atliekama priklausomų kintamųjų koreliacija su nepriklausomu kintamuoju, išanalizuojama, ar tarp rodiklių yra priežastinis ryšys.

Atlikta rodiklių pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį analizė parodė, kad visi rodikliai tinkami tolimesnei analizei, t. y., visi rodikliai pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, nes jų rodiklių reikšmė, pagal *Jarque–Bera* (JB) tikimybę, yra didesnė nei 0,05 (žr. 7 lent.). Tai reiškia, kad toliau galima tęsti tyrimą su visais rodikliais.

7 lentelė. Rodiklių pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį tikrinimo rezultatai

Rodiklis	Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	Jarque–Bera tikimybė
Minimalus darbo užmokestis	2.2493	0.3248
Vidutinis darbo užmokestis, Eur	3.3531	0.1870
Darbo našumas, tūkst. Eur vienam užimtajam	0.5283	0.7678
Bendras vidaus produktas, mln. Eur	0.7570	0.6849
Nedarbo lygis, proc.	1.3484	0.5096
Užimtumas, asm.	0.7475	0.6881
Neaktyvūs gyventojai, proc.	1.1141	0.5729
Laisvos darbo vietos, vnt.	0.7527	0.6864
Nedarbo lygis 15–24 m., proc	1.6134	0.4463
Darbo jėgos aktyvumo rodiklis	1.0198	0.6005
Dirbtų valandų skaičius tenkantis vienam darbuotojui, val.	1.2449	0.5366
Ilgalaikio nedarbo lygis, proc	1.5359	0.4639
18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis, proc.	5.7722	0.5579

Toliau yra tikrinama, ar visi rodikliai yra stacionarūs. 8 lentelėje yra surašyti integravimo laipsniai, kurie nustatyti, remiantis Dikio ir Fulerio (DF) kriterijumi. Atliekant Dikio ir Fulerio kriterijaus įvertinimą, yra atsižvelgiama į analizuojamo kriterijaus tikimybę: jeigu gauta tikimybė neviršija pasiklovimo lygmens (0,05), tai reiškia, kad analizuojamas procesas yra stacionarus. Kiekviena laiko eilutės reikšmė yra ištiriama išbandant 3 skirtingus modelius: be poslinkio ir trendo; su poslinkiu; su poslinkiu ir trendu. Jei gaunami rezultatai yra nestacionarūs (pasiklovimo lygmuo yra daugiau nei 0,05), tada yra tiriami pirmos eilės integruoti procesai, vėl išbandant visus modelius.

8 lentelė. Vientinių šaknų metodo rezultatai (tikimybės ir integruotumas)

Laiko eilutės reikšmės	Modelis			Laiko eilutės integruotumas
	Be poslinkio ir trendo	Su poslinkiu	Su poslinkiu ir trendu	
Minimalus darbo užmokestis (vidutinis per metus), Eur				
Nediferencijuotos	0,9978	0,9966	0,8626	I(1)
Diferencijuotos 1 kartą	0.0422	–	–	
Vidutinis darbo užmokestis, Eur				
Nediferencijuotos	0,9989	0,9996	0,9691	I(2)
Diferencijuotos 1 kartą	0,1393	0,2347	0,0803	
Diferencijuotos 2 kartą	0,0001	–	–	
Darbo našumas, tūkst. Eur vienam užimtajam				I(1)
Nediferencijuotos	0,9967	0,9808	0,2243	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0527	0,0043	–	
Bendrasis vidaus produktas, mln. Eur				I(0)
Nediferencijuotos	0,9844	0,9820	0,0025	
Nedarbo lygis, proc.				I(0)
Nediferencijuotos	0,5261	0,4878	0,0101	
Jaunimo nedarbo lygis, proc.				I(1)
Nediferencijuotos	0,4965	0,5391	0,0624	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0012	–	–	
Užimtumas, tūkst. asm.				I(0)
Nediferencijuotos	0,5364	0,3253	0,0024	
Neaktyvūs gyventojai, asm.				I(0)
Nediferencijuotos	0,0001	–	–	
Laisvos darbo vietos, vnt.				I(0)
Nediferencijuotos	0,2571	0,1665	0,0002	
Darbo jėgos aktyvumo rodiklis, proc.				I(0)
Nediferencijuotos	0.8834	0.8906	0.0371	
Dirbtų valandų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui, val.				I(1)
Nediferencijuotos	0.6497	0.114	0.5551	
Diferencijuotos 1 kartą	0.0186	–	–	
Ilgalaikis nedarbo lygis, proc.				I(1)
Nediferencijuotos	0.4991	0.4803	0.117	
Diferencijuotos 1 kartą	0.0374	–	–	
18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis, proc.				I(1)
Nediferencijuotos	0.4704	0.2588	0.1253	
Diferencijuotos 1 kartą	0.0007	–	–	

Iš gautų rezultatų, matome, kad „bendrasis vidaus produktas“, „nedarbo lygis“, „užimtumas“, „neaktyvūs gyventojai“, „laisvos darbo vietos“, „darbo jėgos aktyvumo rodiklis“ yra stacionarūs procesai. „Neaktyvūs gyventojai“ – procesas be poslinkio ir trendo, o „bendrasis vidaus produktas“, „nedarbo lygis“, „užimtumas“, „laisvos darbo vietos“, „darbo jėgos aktyvumo rodiklis“ ir „nedarbo lygis“ yra procesai su poslinkiu ir trendu. „Minimalus darbo užmokestis“, „darbo našumas“ ir „jaunimo nedarbo lygis“, „dirbtų valandų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui“, „ilgalaikis nedarbo lygis“ ir „18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis“ yra pirmos eilės integruoti procesai. „Minimalus darbo užmokestis“, „jaunimo nedarbo lygis“, „dirbtų valandų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui“, „ilgalaikis nedarbo lygis“ ir „18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis“ yra procesai be poslinkio ir trendo, o „darbo našumas“ – procesai su poslinkiu. „Vidutinis darbo užmokestis“ yra antros eilės integruotas procesas be poslinkio ir trendo.

Toliau yra atliekama visų darbo rinkos rodiklių koreliacinė analizė su minimaliu darbo užmokesčiu, siekiant išsiaiškinti, ar tarp minimalaus darbo užmokesčio pasikeitimo ir darbo rinkos rodiklių yra koreliacinis ryšys, ar rodikliai vienas nuo kito priklauso, ar nepriklauso, ir koks yra tarp jų ryšys. Koreliacija yra reikšminė, rodikliai priklauso vienas nuo kito, kai koreliacijos koeficientų tikimybė yra mažesnė nei 0,05, o interpretacija atliekama, remiantis 9 lentele. Čia koreliacijos koeficiento reikšmės kinta nuo (-1) iki (+1). Atliekant koreliacijos analizę, reikšmės naudojamos stacionariosios, tai reiškia, kad bus remiamasi 8 lentelės rezultatais ir darbo našumo, nedarbo lygio, jaunimo nedarbo lygio, ilgalaikio nedarbo lygio, dirbtų valandų skaičiaus tenkančio vienam darbuotojui, 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygio rodikliai bus diferencijuojami vieną kartą, o vidutinis darbo užmokestis – du kartus.

9 lentelė. Empiriniai tiesinio koreliacijos koeficiento vertinimai (šaltinis: Balabonienė, Bliedienė, Stundžienė, 2013)

Reikšmė	Interpretacija
Nuo 0,9 iki 1,0 (nuo -0,9 iki -1,0)	Labai stipri teigiama (neigiama) tiesinė koreliacija
Nuo 0,7 iki 0,9 (nuo -0,7 iki -0,9)	Stipri teigiama (neigiama) tiesinė koreliacija
Nuo 0,5 iki 0,7 (nuo -0,5 iki -0,7)	Vidutinė teigiama (neigiama) tiesinė koreliacija
Nuo 0,3 iki 0,5 (nuo -0,3 iki -0,7)	Silpna teigiama (neigiama) tiesinė koreliacija
Nuo -0,3 iki 0,3	Labai silpna koreliacija arba nėra jokios

Taigi, iš atliktos Lietuvos darbo rinkos rodiklių koreliacijos su minimaliuoju darbo užmokesčiu analizės matome, kad ne visi rodikliai yra reikšminiai (žr. 10 lent.). Kadangi koreliacijos tarp laisvų darbo vietų, dirbtų valandų skaičiaus tenkančio vienam darbuotojui, 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygio ir tarp minimalaus darbo užmokesčio koreliacijos koeficiento tikimybė yra didesnė nei 0,05, daroma išvada, kad tarp jų ir minimalaus darbo užmokesčio nėra nustatytas reikšminis koreliacinis ryšys. Labai stiprus koreliacinis, tiesioginis tiesinis ryšys yra tarp minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio, darbo našumo ir bendrojo vidaus produkto. Tai reiškia, kad kuo daugiau didėja minimalus darbo užmokestis, tuo labiau didėja ir vidutinis darbo užmokestis, darbo našumas ir bendrasis vidaus produktas. Ir atvirkščiai, minimaliam darbo užmokesčiui mažėjant, mažėja ir minėti rodikliai. Tarp minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų skaičiaus yra labai stiprus atvirkštinis tiesinis koreliacinis

ryšys. Tai reiškia, kad kuo daugiau didėja minimalus darbo užmokestis, tuo labiau mažėja neaktyvių gyventojų, ir atvirkščiai – minimaliam darbo užmokesčiui mažėjant, didėja neaktyvių gyventojų skaičius. Tarp darbo jėgos aktyvumo rodiklio ir minimalaus darbo užmokesčio stiprus tiesioginį tiesinis reikšminis ryšys rodo, kad, didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, didėja ir darbo jėgos aktyvumas, ir atvirkščiai, vienam rodikliui mažėjant, mažėja ir kitas rodiklis. Nedarbo lygis, jaunimo nedarbo lygis ir ilgalaikis nedarbo lygis turi atvirkštinę vidutinio stiprumo tiesinę koreliaciją: didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, mažėja nedarbo lygio rodikliai, ir atvirkščiai. Tarp užimtumo ir minimaliojo darbo užmokesčio nustatyta vidutinio stiprumo tiesinė koreliacija: didėjant vienam rodikliui, didėja ir kitas, ir atvirkščiai. Dirbtų valandų skaičiaus koreliacija su minimaliuoju darbo užmokesčiu yra nereikšminė ir labai silpna.

10 lentelė. Lietuvos darbo rinkos rodiklių koreliacija su minimaliu darbo užmokesčiu, koeficientai ir tikimybės

Rodiklis	Koreliacijos koeficientas	Tikimybė
Δ Vidutinis darbo užmokestis, Eur	0.990082	0.00000
Δ Darbo našumas, tūkst. Eur vienam užimtajam	0.923043	0.00000
Δ Bendrasis vidaus produktas, mln. Eur	0.934759	0.0000
Nedarbo lygis, proc.	-0.597154	0.0241
Užimtumas, asm.	0.559677	0.0374
Neaktyvūs gyventojai, proc.	-0.922955	0.0000
Laisvos darbo vietos, vnt.	0.532464	0.0610
Δ Jaunimo nedarbo lygis (15–24 m.), proc.	-0.544108	0.0398
Darbo jėgos aktyvumo rodiklis, proc.	0.842104	0.0003
Δ Dirbtų valandų skaičius tenkantis vienam darbuotojui, val.	0.073381	0.8117
Δ Ilgalaikio nedarbo lygis, proc.	-0.553915	0.0399
Δ 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis, proc.	-0.527206	0.0641

Analizuojant laiko eilutės kintamųjų ryšius, neretai iškyla klausimas, kuris iš jų yra kurio priežastis. Granger pasiūlė tikrinti būtiną priežastingumo sąlygą – priežastis turi būti ankstesnė nei pasekmė. Tam Granger pasiūlė vadinamąjį Granger priežastingumą. Jei kintamasis x_t yra naudingas prognozuojant kintamojo y_t ateitį, tai x_t yra vadinamas kintamojo y_t Granger priežastimi. Atliekant Granger priežastingumo vertinimą yra naudojami šie trumpiniai:

- Minimalus darbo užmokestis (vidutinis per metus), Eur – MDU
- Vidutinis darbo užmokestis, Eur – VDU
- Darbo našumas, tūkst. Eur vienam užimtajam – DN
- Bendrasis vidaus produktas, mln. Eur – BVP
- Nedarbo lygis, proc. – NL
- Jaunimo (15 – 24 m.) nedarbo lygis, proc. – JNL
- Užimtumas, tūkst. asm. – U
- Neaktyvūs gyventojai, proc. – NG

- Laisvos darbo vietos, vnt. – LDV
- Darbo jėgos aktyvumas – DJA
- Dirbtų valandų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui, val. – DVS
- Ilgalaikis nedarbo lygis, proc. – IND
- 18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis, proc. – SRL

Granger priežastingumo testo rezultatai pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių priežastingumo testo rezultatai

H:*	I=1	I=2	I=3
$\Delta MDU \rightarrow \Delta \Delta VDU$	0,8460	0,8947	0,8365
$\Delta MDU \rightarrow \Delta DN$	0,6221	0,4380	0,4830
$\Delta MDU \rightarrow BVP$	0,0158	0,0031	0,0829
$\Delta MDU \rightarrow NL$	0,0424	0,1130	0,4957
$\Delta MDU \rightarrow \Delta JNL$	0,4254	0,6701	0,5720
$\Delta MDU \rightarrow U$	0,0771	0,1438	0,9119
$\Delta MDU \rightarrow NG$	0,0546	0,0151	0,5255
$\Delta MDU \rightarrow LDV$	0,0839	0,0006	0,1759
$\Delta MDU \rightarrow DJA$	0,0297	0,0462	0,3221
$\Delta MDU \rightarrow \Delta DVS$	0,5789	0,8736	0,3754
$\Delta MDU \rightarrow \Delta IND$	0,2688	0,7339	0,2545
$\Delta MDU \rightarrow DSRL$	0,8351	0,8272	0,0704

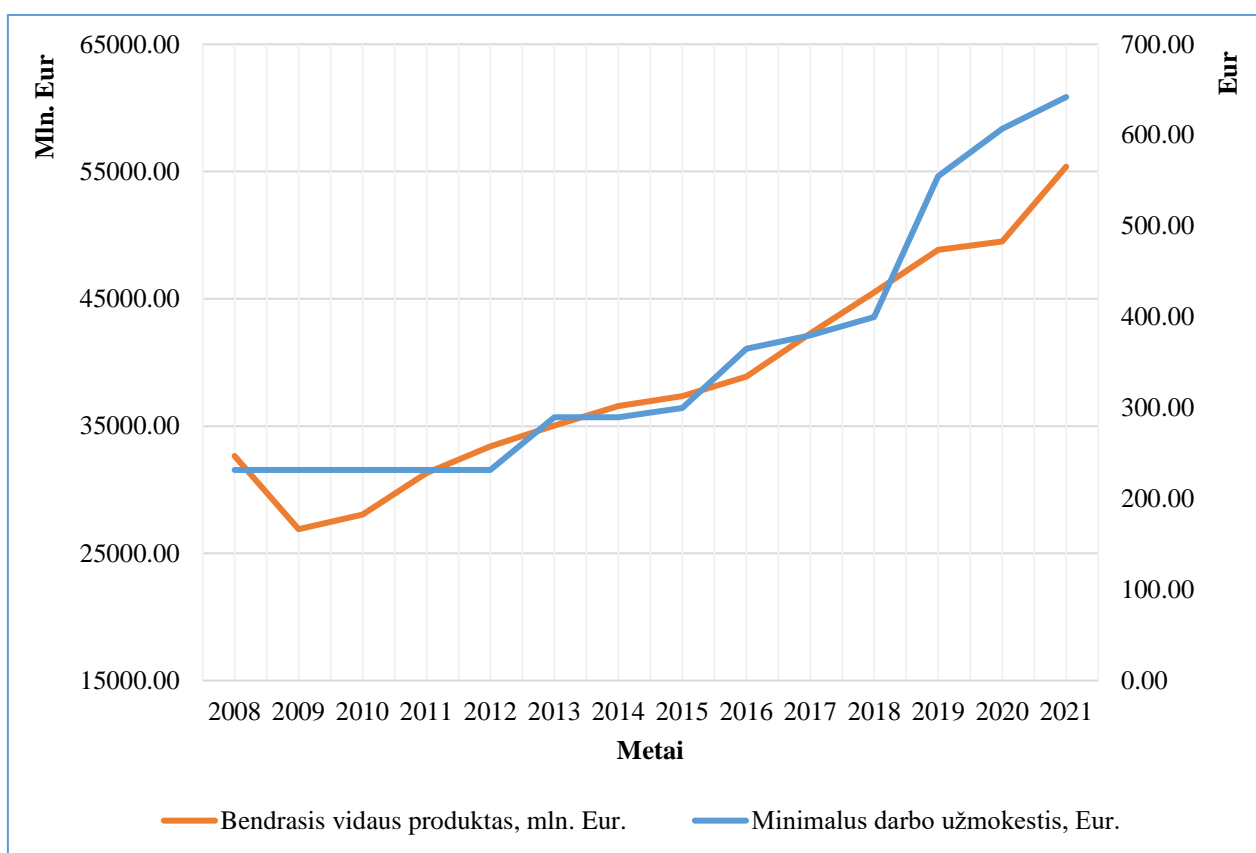
* Čia tikrinama hipotezė, ar nepriklausomas kintamasis „minimalus darbo užmokesčio“ (jo pokytis – Δ) nedaro įtakos priklausomam kintamajam. Jei gauta reikšmė yra mažesnė už tikimybę 0,05, tada priežastinis ryšys egzistuoja. I reikšmė parodo, po kiek metų atsiranda ryšys.

Analizuojant 11 lentelę matoma, kad po vienerių metų nuo minimalaus darbo užmokesčio pasikeitimo atsiranda priežastinis ryšys su bendruoju vidaus produktu, nedarbo lygiu ir darbo jėgos aktyvumu. Po dvejų metų, pasikeitus minimaliam darbo užmokesčiui, priežastinis ryšys su bendruoju vidaus produktu ir darbo jėgos aktyvumu išlieka, tačiau nebelieka ryšio su nedarbo lygiu. Tačiau po dvejų metų atsiranda priežastinis ryšys su neaktyvių gyventojų rodikliu ir laisvų darbo vietų skaičiumi. Praėjus trejiems metams po minimalaus darbo užmokesčio pasikeitimo priežastinio ryšio nebelieka nė su vienu darbo rinkos rodikliu.

Siekiant atlikti tyrimą su rodikliais, tarp kurių nustatytas priežastinis ryšys, kuriamas laiko eilutės ekonometrinis regresijos modelis. Atliekant tyrimą yra svarbu išsiaiškinti priklausomų kintamųjų kitimą, priklausomai nuo nepriklausomo kintamojo pokyčių, taigi analizuojama, kiek, vienetų padidėjus nepriklausomam kintamajam x, priklausomas kintamasis y padidėja dydžiu b_2 . Kadangi Grangerio priežastingumo testas parodė, kad minimalaus darbo užmokesčio pasikeitimas darbo rinkos rodikliams daro įtaką tik trumpuoju laikotarpiu, toliau yra kuriamas tiesinis porinės regresijos modelis su rodikliais, kurie turi priežastinį Granger ryšį. Atliekama kiekvieno rodiklio

kitimo analizė ir kuriami modeliai tarp minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto, nedarbo lygio, neaktyvių gyventojų, laisvų darbo vietų skaičiaus ir darbo jėgos aktyvumo.

Taigi, pirmasis tiriamas rodiklis yra bendrasis vidaus produktas. Šis rodiklis yra labai svarbus šalies ekonomikai, nes būtent jis parodo visų valstybėje veikiančių įmonių, ūkio subjektų gamybinės veiklos rezultatus. Jis parodo, už kokią vertę per konkretų laikotarpį valstybėje buvo pagaminta prekių ir paslaugų. Rodiklis parodo valstybės ekonomikos išsivystymo lygį. Su bendrojo vidaus produkto rodikliu ir minimaliu darbo užmokesčiu yra sudaromas grafikas, siekiant išanalizuoti, kaip keitėsi rodiklių reikšmės (žr. 9 pav.). Galima daryti išvadą, kad, padidinus minimalų darbo užmokesčių, pradeda kilti ir bendrojo vidaus produkto reikšmės. Galima pastebėti, kad nuo 2009 m. bendrasis vidaus produktas nuolat augo. 2019 m. pastebimas bendrojo vidaus produkto augimo sulėtėjimas, to priežastis yra Covid–19 koronaviruso atsiradimas, o tais pačiais metais minimalaus darbo užmokesčio staigų pasikeitimą lėmė pakeista mokesčių skaičiavimo tvarka.



9 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto kitimas 2008 – 2021 m.

Toliau yra kuriamas modelis, siekiant įvertinti bendrojo vidaus produkto poveikį, pasikeitus minimaliam darbo užmokesčiui vienu euru (žr. 12 lent.).

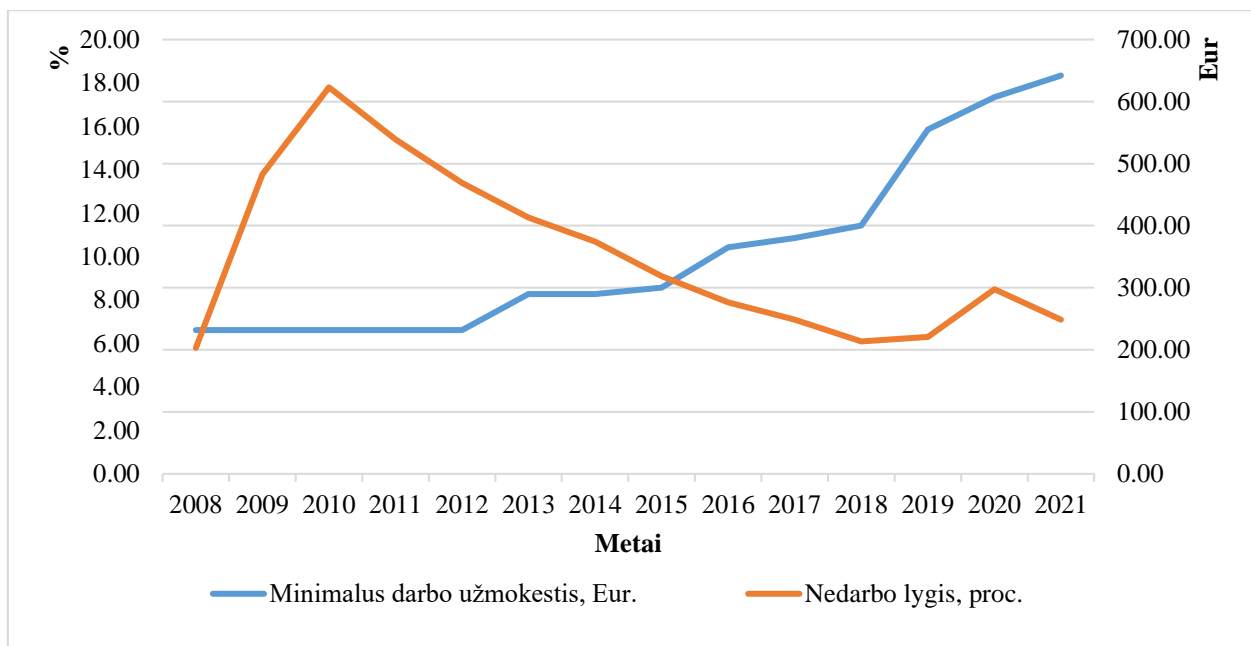
12 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio bendrajam vidaus produktui Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai

Nepriklausomas kintamasis	Porinio tiesinio modelio įverčiai
C	34520.12**
D(minimalus darbo užmokestis)	105.0663*
Pataisytas R ²	0.352
Paklaidų vidurkis	0.024526
Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	0.894822
Jarque–Bera (JB) tikimybė	0.639281
LM testo tikimybė, kai l=0	0.0245
Durbin–Watson kriterijus	1.205254

*Parametrų tikimybės: * p<0,1; ** p<0,05;. Parametrų tikimybių reikšmių žymėjimas bus toks pats ir kitose lentelėse.

Analizuojant gautus rezultatus matome, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto yra reikšminis: LM testo tikimybė rodo, kad β_1 įvertis yra reikšminis, paklaidų statistika rodo, kad modelio tikslumas – 35 proc. Durbin–Watson kriterijus yra mažesnis už pataisytą R², todėl galima teigti, kad regresija yra tikra. Modelio paklaidos tenkina nulinio vidurkio, pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį, autokoreliacijos nebuvimo ir homoskedastiškumo (Breusch–Pagan–Godfrey testo tikimybė) sąlygas. Taigi, minimaliam darbo užmokesčiui padidėjus vienu euru, bendrasis vidaus produktas padidėja 105,066 mln. Eur.

Kitas, darbo rinkos rodiklis, kuris turi Granger priežastingumą yra nedarbo lygis. Šis rodiklis šalies ekonomikai yra svarbus todėl, kad jis parodo, kiek yra šalyje nedirbančių asmenų, lyginant su visa šalies darbo jėga. Rodiklis pateikiamas procentine išraiška nuo visų darbingo amžiaus žmonių, kurie nori ir gali dirbti, bet neranda darbo. 10 paveiksle pateiktas minimalaus darbo užmokesčio ir nedarbo lygio pokytis 2008–2021 m.



10 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir nedarbo lygio pokytis 2008 – 2021 m.

Iš pateikto grafiko matoma, kad per 2008 m. finansų krizę nedarbo lygis buvo pasiekęs net iki 17,8 proc. lygį, o iki 2019 m. nuolat mažėjo. Iš grafiko matoma, kad tarp minimalaus darbo užmokesčio didėjimo ir nedarbo lygio mažėjimo yra vienoda tendencija iki 2019 m., kai buvo pakeista mokesčių mokėjimo tvarka ir prasidėjusi Covid – 19 pandemija, per kurią žmonės neteko darbo ir nedarbo lygis 2020 m. vėl pakilo iki 2015–2016 m. lygio. 2021 m. nedarbo lygis pradėjo mažėti ir grįžo iki tokio lygio, kuris buvo 2017 m. – 7,1 proc.

Toliau yra kuriamas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir nedarbo lygio, o jo rezultatai pateikiami 13 lentelėje.

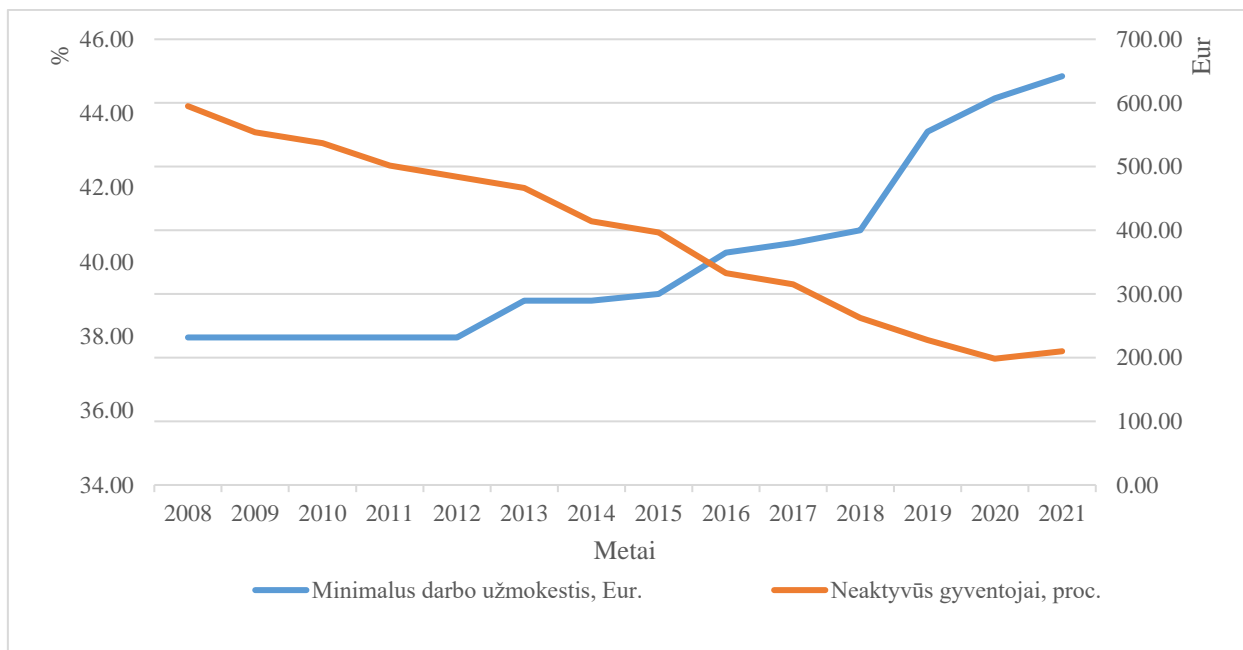
13 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos nedarbo lygiui modelio vertinimo rezultatai

Nepriklausomas kintamasis	Porinio tiesinio modelio įverčiai
C	11,83824
D(minimalus darbo užmokestis)	-0,046057
Pataisytas R^2	0,224631
Paklaidų vidurkis	0,0799
Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	0,472310
Jarque–Bera (JB) tikimybė	0,789658
LM testo tikimybė, kai $l=0$	0,0580
Durbin–Watson kriterijus	0,878145

Analizuojant gautus rezultatus matome, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis tarp vieną kartą diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio ir nedarbo lygio yra nereikšminis: LM testo tikimybė rodo, kad β_1 įvertis yra nereikšminis, paklaidų statistika, rodo, kad modelio tikslumas – 22 proc. Durbin–Watson kriterijus yra didesnis už pataisytą R^2 , todėl galima teigti, kad regresija yra netikra. Modelio paklaidos tenkina nulinio vidurkio, pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį,

autokoreliacijos nebuvimo ir homoskedastiškumo (Breusch–Pagan–Godfrey testo tikimybė) sąlygas. Taigi, minimaliam darbo užmokesčiui pasikeitus vienu euru, nedarbo lygis sumažėja 0,04 proc.

Kitas darbo rinkos rodiklis, kuris turi Granger priežastingumą yra „neaktyvūs gyventojai“. Šis rodiklis svarbus Lietuvos ekonomikai, nes, jis parodo šalyje gyvenančių darbingo amžiaus žmonių skaičių, kurie nenori (arba negali) dirbti ir nieško darbo. Minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų skaičiaus pokytis 2008–2021 m. pateiktas 11 paveiksle.



11 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų pokytis 2008 – 2021 m.

Taigi, iš grafiko matoma, kad didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, mažėja neaktyvių gyventojų skaičius. 2008 m. neaktyvių gyventojų siekė 44,2 proc. lygį nuo visų darbingo amžiaus žmonių. 2021 m. šis rodiklis siekė 37,6 proc. Taigi, toliau kuriamas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų, o rezultatai pateikiami 14 lentelėje.

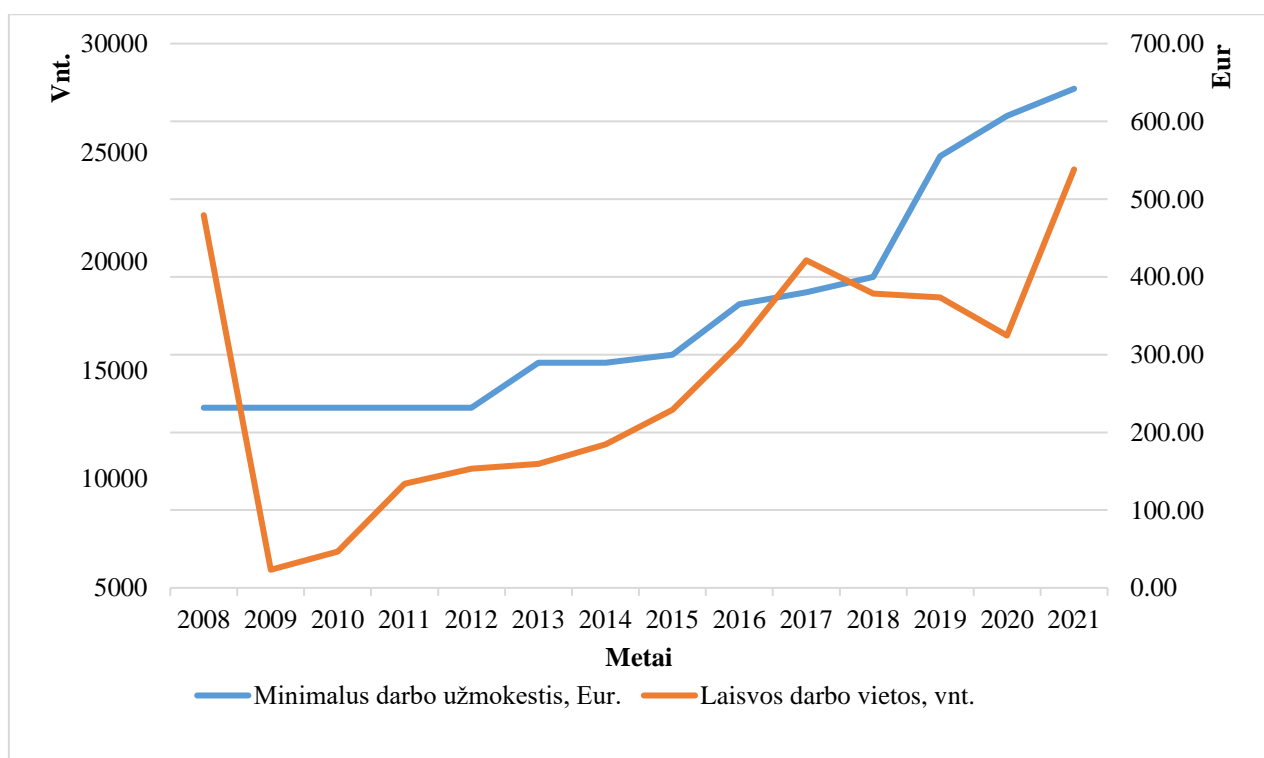
14 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio neaktyviems Lietuvos gyventojams modelio vertinimo rezultatai

Nepriklausomas kintamasis	Porinio tiesinio modelio įverčiai
C	41,36632**
D(minimalus darbo užmokestis)	-0,028667*
Pataisytas R ²	0,2742
Paklaidų vidurkis	0,038323
Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	1,089261
Jarque–Bera (JB) tikimybė	0,0602
LM testo tikimybė, kai l=0	0,0383
Durbin–Watson kriterijus	1,375819

Analizuojant gautus rezultatus matoma, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis tarp vieną kartą diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio ir neaktyvių gyventojų yra reikšminis: LM testo tikimybė rodo, kad β_1 įvertis yra reikšminis, paklaidų statistika, rodo, kad modelio tikslumas – 27 proc. Durbin–Watson kriterijus yra didesnis už pataisyta R^2 , todėl galima teigti, kad regresija yra netikra. Modelio paklaidos tenkina nulinio vidurkio, pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį, autokoreliacijos nebuvimo ir homoskedastiškumo (Breusch–Pagan–Godfrey testo tikimybė) sąlygas. Taigi, minimaliam darbo užmokesčiui pasikeitus vienu euru, neaktyvių gyventojų sumažėja 0,028 proc.

Kitas darbo rinkos rodiklis, kuris turi Granger priežastingumą yra laisvų darbo vietų skaičius. Šis rodiklis svarbu Lietuvos ekonomikai, nes žinant kiek laisvų darbo vietų šalyje yra, galima spręsti koks yra nedarbo lygis, analizuoti kokios kvalifikacijos darbininkų labiausiai trūksta ir skatinti žmones rinktis tas profesijas, kuriose labiausiai trūksta darbininkų. Minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų skaičiaus pokytis 2008–2021 m. pateiktas 12 paveiksle.

Analizuojant gautus rezultatus matoma, kad labai ryškus darbo vietų sumažėjimas yra 2008–2009 m., kai po finansų krizės žmonės užpildė laisvas darbo vietas. Vėliau laisvų darbo vietų skaičius tolygiai didėjo iki 2017 m., kada buvo pastebimas laisvų darbo vietų užpildymas ir rodiklio mažėjimas. Iki 2020 m., kai prasidėjo Covid–19 koronaviruso pandemija, laisvų darbo vietų skaičius vėl išaugo, o 2021 m. laisvų darbo vietų skaičius išaugo ir viršijo 2008 m. buvusį laisvų darbo vietų skaičių. O remiantis 11 pav. esančia informacija apie neaktyvių gyventojų skaičių, kuris 2021 m. siekia 37,6 proc., galima teigti, kad laisvų darbo vietų užtektų visiems neaktyviems gyventojams 2021 m.



12 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų pokytis 2008 –2021 m.

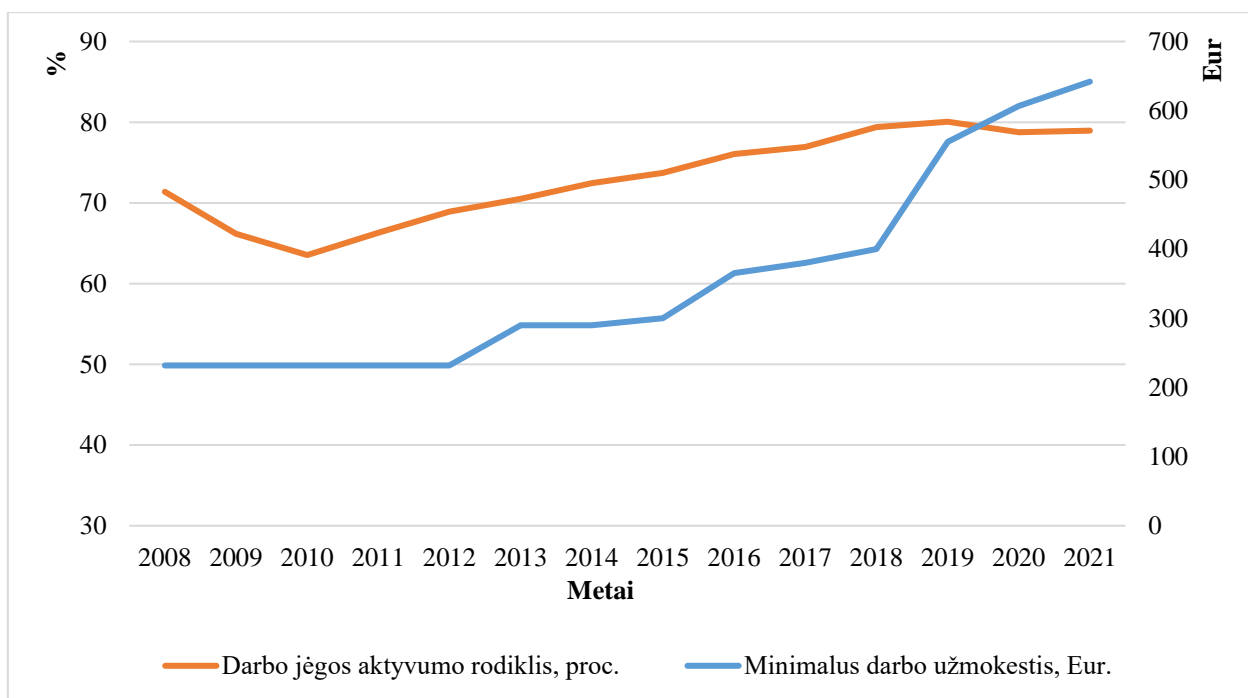
Toliau yra kuriamas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų skaičiaus. Rezultatai pateikiami 15 lentelėje.

15 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio laisvoms darbo vietoms Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai

Ne priklausomas kintamasis	Porinio tiesinio modelio įverčiai
C	11489,37**
D(minimalus darbo užmokestis)	53,49200*
Pataisytas R ²	0,196910
Paklaidų vidurkis	0,04343
Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	0,589302
Jarque–Bera (JB) tikimybė	0,744791
LM testo tikimybė, kai l=0	0,0834
Durbin–Watson kriterijus	1,062479

Analizuojant gautus rezultatus matoma, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis tarp vieną kartą diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų skaičiaus yra nereikšminis: LM testo tikimybė rodo, kad β_1 įvertis yra nereikšminis, paklaidų statistika, rodo, kad modelio tikslumas – 19 proc. Durbin–Watson kriterijus yra didesnis už pataisytą R², todėl galima teigti, kad regresija yra netikra.

Kitas darbo rinkos rodiklis, kuris turi Granger priežastingumą yra darbo jėgos aktyvumas. Šis rodiklis svarbus Lietuvos ekonomikai, nes juo yra išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės darbo jėgos ir atitinkamo amžiaus gyventojų santykis. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo pokytis 2008–2021 m. pateiktas 13 paveiksle.



13 pav. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo pokytis 2008 – 2021 m.

Nuo 2008 m. iki 2010 m. darbo jėgos aktyvumo rodiklis buvo sumažėjęs, o nuo 2010 m. nuolat didėjo iki 2019 m. Darbo jėgos aktyvumo rodiklis 2019 m. sumažėjo dėl Covid–19 koronaviruso pandemijos ir iki pat 2021 m. išliko pastovus. Grafike žymios priklausomybės tarp minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo rodiklio nematyti, todėl toliau kuriamas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo. Rezultatai pateikiami 16 lentelėje.

16 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo jėgos aktyvumui Lietuvoje modelio vertinimo rezultatai

Nepriklausomas kintamasis	Porinio tiesinio modelio įverčiai
C	70,82391**
D(minimalus darbo užmokestis)	0,075567*
Pataisytas R ²	0,283836
Paklaidų vidurkis	0,035285
Jarque–Bera (JB) koeficiento reikšmė	0,903973
Jarque–Bera (JB) tikimybė	0,636363
LM testo tikimybė, kai l=0	0,0353
Durbin–Watson kriterijus	0,920203

Analizuojant gautus rezultatus 16 lentelėje, matome, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis tarp vieną kartą diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio ir darbo jėgos aktyvumo yra reikšminis: LM testo tikimybė rodo, kad β_1 įvertis yra reikšminis, paklaidų statistika, rodo, kad modelio tikslumas – 28 proc. Durbin–Watson kriterijus yra didesnis už pataisytą R², todėl galima teigti, kad regresija yra netikra. Modelio paklaidos tenkina nulinio vidurkio, pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį, autokoreliacijos nebuvimo ir homoskedastiškumo (Breusch–Pagan–Godfrey testo tikimybė) sąlygas. Taigi, minimaliam darbo užmokesčiui pasikeitus vienu euru, darbo jėgos aktyvumas padidėja 0,075 proc.

Atlikto empirinio tyrimo tarp minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių, kurie parodė priežastinį Granger ryšį, rezultatai pateikiami 17 lentelėje. Lentelėje žalia rodyklė reiškia tiesioginį ryšį tarp kintamųjų (nepriklausomam kintamajam (minimaliam darbo užmokesčiui didėjant, priklausomas kintamasis (darbo rinkos rodiklis) didėja); raudona rodyklė rodo atvirkštinį ryšį tarp kintamųjų (minimaliam darbo užmokesčiui didėjant, priklausomas darbo rinkos rodiklis mažėja).

17 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio ir darbo rinkos rodiklių ryšio empirinio tyrimo rezultatai

Priklausomi k.	Bendrasis vidaus produktas, mln. Eur	Nedarbo lygis, poc.	Neaktyvūs gyventojai, proc.	Laisvos darbo vietos, vnt.	Darbo jėgos aktyvumas, proc.
Minimalus darbo užmokestis	↑	↓	↓	-	↑

Apibendrinant empirinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad visame pasaulyje minimalaus darbo užmokesčio sistemos yra skirtingos. Vienos šalis nustato nacionalinius arba regioninius atlyginimus pagal sektorių ar profesiją, kitos – tik nacionalinius arba visai jokių. Europos Sąjungos šalyse dažniausiai yra nustatytas nacionalinis minimalus darbo užmokestis. Toks minimalus darbo

užmokestis nustatomas ir Lietuvoje, remiantis praėjusių metų darbo užmokesčio lygiu bei vidutiniu darbo užmokesčio lygiu šalyje. Nustatant minimalų darbo užmokestį yra atsižvelgiama ir į darbuotojų ir jų šeimų pajamų poreikį, pragyvenimo išlaidų lygį, vartotojų kainų indeksą, ekonomikos plėtrą, produktyvumą, privataus sektoriaus dydį, darbdavių gebėjimą mokėti.

Apibendrinant atliktą minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams analizę, kuri buvo atlikta naudojant Eviews programą, galima teigti, kad visi analizuojami rodikliai yra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, atliktas stacionarumo vertinimas parodė, kad rodikliai yra stacionarūs, kai kuriuos diferencijuojant vieną arba du kartus. Atliktas Granger priežastingumo testas rodo, kad egzistuoja priežastinis ryšys tarp minimalaus darbo užmokesčio ir bendrojo vidaus produkto, nedarbo lygio, neaktyvių gyventojų skaičiaus, laisvų darbo vietų skaičiaus ir darbo jėgos aktyvumo. Remiantis priežastingumo testo gautais duomenimis, tyrimas buvo atliktas su rodikliais, turinčiais Granger priežastinį ryšį. Gauta išvada, kad, didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, didėja bendrasis vidaus produktas, laisvų darbo vietų skaičius ir darbo jėgos aktyvumas, o mažėja neaktyvių gyventojų skaičius. Padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui vienu euru, bendrasis vidaus produktas padidėja 105,06 mln. Eur, neaktyvių gyventojų skaičius sumažėja 0,028 proc., o darbo jėgos aktyvumas padidėja 0,075 proc., o sukurtas modelis tarp minimalaus darbo užmokesčio ir laisvų darbo vietų skaičiaus yra nereikšminis, todėl įvertinti pokyčio negalima.

Lyginant atlikto empirinio tyrimo rezultatus su užsienio mokslininkų paskelbtais tyrimų šioje srityje rezultatais pastebėtina, jog dalis mokslininkų teiginių pasitvirtino ir Lietuvos atveju. Dube, Lester ir Reich (2016) teiginys, kad minimaliam darbo užmokesčiui padidėjus, nedarbo lygis mažėja, pasitvirtino, o autorių Collins (2017) ir Riley (2017) teiginys, kad minimalaus darbo užmokesčio didėjimas turi didelį poveikį nedarbo lygio mažėjimui – nepasitvirtino. Casadonos (2021) teiginys, kad, padidinus minimalų darbo užmokestį, padidėja aktyvumas, atlikus tyrimą Lietuvos atveju pasitvirtino. Borgschulte ir Cho (2020) teigimu, jei nebūtų didinamas minimalus darbo užmokestis, daugėtų žmonių, kurie atsisako darbo, t. y., didėtų nedarbas. Šis teiginys, remiantis atliktais tyrimo rezultatais, taip pat patvirtinamas, nes gauti rezultatai rodo, kad padidintas minimalus darbo užmokestis mažina neaktyvių gyventojų skaičių. Remiantis Warner (2006) ir Atesoglu, Smithin, (2006) atliktais tyrimais, bendrasis vidaus produktas tiesiogiai ir glaudžiai koreliuoja su minimaliu darbo užmokesčiu, o atliktas šių rodiklių ryšio tyrimas Lietuvos atveju šią prielaidą patvirtino.

Išvados

1. Minimalus darbo užmokestis kiekvienoje šalyje yra nustatomas individualiai ir atsižvelgiant į kiekvienos valstybės ekonominius bei socialinius rodiklius, ir jeigu yra poreikis – jis yra didinamas. Išanalizavus minimalaus darbo užmokesčio situaciją ES šalyse nustatyta, kad kiekvienais metais analizuojamas rodiklis nuolat keičiasi: didžiausias darbo užmokesčio augimas 2011–2010 m. buvo Bulgarijoje, Rumunijoje ir Lietuvoje; Europos Sąjungoje vidutinis darbo užmokestis 2011–2021 m. buvo 940,50 Eur. Trylikoje iš dvidešimt septynių valstybių, priklausančių Europos Sąjungai, minimalus darbo užmokestis yra mažesnis nei minėtas vidurkis. Didžiausias minimalus darbo užmokestis yra Liuksemburge – 2202 Eur, o mažiausią minimalų darbo užmokestį gauna Bulgarijos gyventojai – 332 Eur.
2. Išnagrinėjus minimalaus darbo užmokesčio problemos ištyrimo lygmenį buvo pastebėta, kad skirtingi autoriai atlieka skirtingus tyrimus: vieni tiria minimalaus darbo užmokesčio poveikį pajamoms ir užimtumui, kiti – nelygybei nustatyti, tretieji – nedarbo lygiui ir gyvenimo kokybei įvertinti. Mokslininkai susiduria su iššūkiu: kaip nustatyti, kokiems žmonėms minimalus darbo užmokestis yra aktualus ir daro didžiausią poveikį: vieni mokslininkai sutelkia dėmesį į pramonės šakas, demografines grupes, kiti į turimą išsilavinimą ir kompetenciją. Todėl iškyla poreikis įvertinti, kurie veiksniai daro įtaką minimaliam darbo užmokesčiui ir kaip minimalaus darbo užmokesčio didinimas veikia darbo rinkos rodiklius
3. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad minimalus darbo užmokestis – tai mažiausia kaina, kurią įmonių vadovai, darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams, bei tai yra minimali kaina, už kurią darbuotojai gali parduoti savo darbo jėgą. Minimalus darbo užmokestis nustatomas, atsižvelgiant į praėjusių metų darbo užmokesčio lygį, vidutinį darbo užmokesčio lygį šalyje, darbuotojų ir jų šeimų poreikį, pragyvenimo išlaidų / vartotojų kainų indeksą, ekonomikos plėtrą, produktyvumą, privataus sektoriaus dydį, darbdavių gebėjimą mokėti. Jei bus nustatytas per mažas atlyginimas, minimalus darbo užmokestis turės mažai įtakos darbuotojų ir jų šeimų apsaugai nuo pernelyg mažo atlyginimo ar skurdo. Jei bus nustatytas per didelis minimalus darbo užmokestis, tai gali turėti neigiamą poveikį užimtumui.
4. Atlikta teorinė minimalaus darbo užmokesčio poveikio mikro- ir makroekonominiu lygmenimis analizė atskleidė, kad minimalus darbo užmokestis gali padidinti darbo vietų skaičių ekonomikoje, nes verslas randa būdų kaip kompensuoti padidėjusias darbo sąnaudas: keliamos produktų kainos, mažinamas darbuotojų skaičius arba dirbamų valandų skaičius. Jeigu minimalus darbo užmokestis būtų tokio dydžio, kad įmonės nebegalėtų išlaikyti ne tik darbuotojų, bet ir pačios savęs, šalyse kiltų chaosas ir nepasitenkinimo banga. Minimaliam darbo užmokesčiui didėjant, didėja ir darbuotojų pasitenkinimo lygis, produktyvumas, vartotojų išlaidos. Nustatydamas minimalų darbo užmokestį, vyriausybė turi rasti tinkamą pusiausvyrą tarp darbuotojų apsaugos ir verslo galimybių, kad būtų išsaugota konkurencija, mažinamas nedarbo lygis, didinamas užimtumas. Tarptautinis darbo biuras parengė plačiai apibrėžtą ir aprašytą darbo rinkos rodiklių rinkinį, kurį sudaro tokie darbo rinkos rodikliai, kaip darbo jėgos aktyvumo rodiklis; užimtumo lygis; užimtųjų gyventojų skaičius pagal amžių, lytį, sektorių, profesiją; ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai; vienam darbuotojui tenkančios darbo valandos; užimtųjų gyventojų skaičius

neformalioje ekonomikoje; nedarbas; jaunimo nedarbas; ilgalaikis nedarbas; nepilną darbo dieną dirbančių skaičius; neaktyvių gyventojų skaičius; dirbančiųjų išsilavinimas ir raštingumas; darbo našumas; dirbančiųjų skurdas; vidutinis darbo užmokestis; bendrasis vidaus produktas; laisvos darbo vietos. Visi šie rodikliai yra vertinami skirtingai, tačiau atspindi atskiros šalies situaciją darbo rinkoje.

5. Siekiant įvertinti minimalaus darbo užmokesčio pokyčio poveikį darbo rinkos rodikliams, atlikta statistinė rodiklių analizė normalumo bei integruotumo analizė, Grangerio priežastingumo testas, koreliacinė ir regresinė analizė. Siekiant atlikti minimalaus darbo užmokesčio pokyčio poveikio darbo rinkos rodikliams analizę, duomenys imti iš Lietuvos oficialaus statistikos portalo, tyrimas buvo atliekamas *Eviews* programa.
6. Atliktas kiekybinis minimalaus darbo užmokesčio poveikio darbo rinkos rodikliams tyrimas atskleidė, kad visi surinkti rodikliai yra stacionarūs procesai, beveik visi rodikliai koreliuoja tarpusavyje, o atliktas Grangerio priežastingumo testas parodė, kad minimalus darbo užmokestis turi priežastinį ryšį su bendruoju vidaus produktu ir šiais darbo rinkos rodikliais: nedarbo lygiu, neaktyvių gyventojų skaičiumi, laisvomis darbo vietomis ir darbo jėgos aktyvumu. Remiantis priežastiniais ryšiais, buvo kuriami porinės tiesinės regresijos modeliai, kurie atskleidė, kad minimaliam darbo užmokesčiui padidėjus vienu euru, nedarbo lygis sumažėja 0,04 proc., neaktyvių gyventojų sumažėja 0,028 proc., darbo jėgos aktyvumas padidėja 0,075 proc., o laisvų darbo vietų skaičiaus modelis ir jo reikšmės buvo ne reikšminės. Atliktas minimalaus darbo užmokesčio poveikio Lietuvos darbo rinkos rodikliams tyrimas patvirtino mokslininkų prielaidas, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi teigiamą poveikį šalies BVP augimui, didėjant minimaliam darbo užmokesčiui vienu euru, BVP padidėja 105,066 mln. Eur.

Literatūros sąrašas

1. Addison, J. T., & Blackburn, M. L. (1999). Minimum wages and poverty. *Industrial & Labor Relations Review*. 52(3). 393–409.
2. Addison, J. T., Blackburn, M. L. & Cotti, C. (2011). Minimum wage increases under straightened circumstances. *IZA Discussion Paper* No. 6036
3. Ahn, T., Arcidiacono, P., & Wessels, W. (2011). The Distributional Impacts of Minimum Wage Increases When
4. Allegretto, S., Dube A., Reich, M., & Zipperer, B. (2017). Credible research designs for minimum wage studies: A response to Neumark. Salas, and Wascher. *ILR Review*, 70(3). 559–592.
5. Artazcoz, L, Cortès–Franch, I., Escribà–Agüir, V., López, M., Benavides, F. (2018). Long Working Hours and Job Quality in Europe: Gender and Welfare State Differences. DOI: 10.3390/ijerph15112592
6. Atesoglu, H., Smithin, J. (2006). Real wages, productivity and economic growth in the G7, 1960–2002. *Review of Political Economy*, vol. 18, issue 2, 223–233
7. Balanonienė, I., Blekienė, R. ir Stundžienė, A. (2013). Ekonometrija. Praktinis regresijos ir laiko eilučių modelių taikymas. *KTU leidykla Technologija*. Doi:10,5755/e01,9786090210185
8. Belman D., Wolfson P., & Nawakitphaitoon, K. (2015). Who Is Affected by the Minimum Wage? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 54(4), 582–621.
9. Belman, D. & Wolfson, P.J. (2014). What does the minimum wage do?. W. E. *Upjohn Institute for Employment Research*. Kalamazoo.
10. Bernstein, J. ir Schmitt, J. (2000). The impact of the minimum wage. Prieiga per internetą: https://www.epi.org/publication/briefingpapers_min_wage_bp/
11. Blais, A. Cousineau, J. & MCRoberts, K. (1989). The determinants of minimum wage rates. *Public Choice*, 1989, vol. 62, issue 1, 15–24
12. Borgschulte, M., & Cho, H. (2020). Minimum Wages and Retirement. *ILR Review, Cornell University. ILR School*, vol. 73(1), pages 153–177.
13. Both Labor Supply and Labor Demand Are Endogenous. *Journal of Business and Economic Statistics*. 29(1), 12–23.
14. Card, D. & A. Krueger (1994). Minimum wages and employment: a case study of the fast–food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*. vol, 84. No. 4. Nashville, Tennessee, American Economic Association.
15. Card, D. (1992). Do minimum wages reduce employment? *A case study of California*. 1987–89. *ILR Review*, 46(1), 38–54.
16. Cengiz, D., Dube, A., Lindner A., & Zentler–Munro, D., (2019). The Effect of Minimum Wages on Low–Wage Jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454.
17. Clemens, J., & Strain M. R. (2017). Estimating the Employment Effects of Recent Minimum Wage Changes: Early Evidence, an Interpretative Framework, and a Pre–Commitment to Future Analysis. *NBER Working Paper*, No. 23084.

18. Clemens, J., & Wither, M. (2016). The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers. *Journal of Public Economics*, Volume 170.
19. Collins, Ch., (2017). Raising the Minimum Wage: An Economic Gain. *The Park Place Economist: Vol. 25*
20. Cox, J., Oaxaca, R. (1982). The political economy of minimum wage legislation. *Economic Inquiry*, p. 533-555.
21. DeSimone, B. (2020). From the Serial Set: The History of the Minimum Wage. ISSN 2691–6592
22. Dickens, R. & Riley, R. & Wilkinson, D. (2015). A re-examination of the impact of the UK national minimum wage on employment. *Economica*, 82(328), 841–864.
23. Doucouliagos, H. & Stanley, T.D. (2009). Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis. *Br. J. Ind, Relat*, 47(2), 406–428.
24. Drazen, A. (1986). Optimal Minimum Wage Legislation. *The Economic Journal*, Vol. 96, No. 383, pp. 774–784
25. Dube, A., Lester, T., & Reich, M. (2010). Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, No. 4, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
26. Dube, A., Lester, T., W. & Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663–704.
27. Dustmann, C., Lindner, A., Schoenberg, U., Umkehrer, M., & Berge, P. (2020). Reallocation Effects of the Minimum Wage. CReAM Discussion Paper Series 2007. Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM). Department of Economics, University College London.
28. Elwell, C. (2014). Inflation and the real minimum wage: a fact sheet. Congressional Research Service,. Prieiga per internetą: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42973.pdf>
29. Eurofound, (2019). Minimum Wages in 2019: Annual Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
30. Eurostat (2022). Wages and labour costs. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs
31. Ferraro, S., Meriküll, J. ir Staehr, K. (2016). Minimum wages and the wage distribution in Estonia. DOI: 10.23656/25045520/62016/0004
32. Flinn, C. J. (2006). Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. *Econometrica*, 74(4), 1013–1062
33. Flinn, C. J. (2011). The minimum wage and labor market outcomes: *MIT press*. ISBN: 9780262013239
34. Folawewo, O. (2007). Macroeconomic Determinants of Unemployment: Empirical Evidence from Economic Community of West African States. Prieiga per internetą: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8268.12250>
35. Gavrel, F., Lebon, I., Rebiere, T. (2010). Wages, selectivity, and vacancies: Evaluating the short-term and long-term impact of the minimum wage on unemployment. *Economic Modelling*, Volume 27, Issue 5.
36. Glickman, B, (1999), A living wage: American workers and the making of consumer society, *Ithaca: Cornell University Press*, ISBN–10 0801433576

37. Herr, H. & Herzog–Stein, A. & Kromphardt, J. & Logeay, C, & Nüß, P. & Pusch, T. & Schulten, T. & Watt, A. & Zwiener, R. (2017). Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus keynesianisch geprägter Perspektive. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.
38. Herr, H. & Kazandziska, M. & Mahnkopf–Praprotnik, S. (2009). The theoretical debate about minimum wages. Global Labour University, Working Paper 6.
39. Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate. *ILR Rev.* 63,427–453, doi:10,1177/001979391006300304
40. Kaufman, J., Livingston, M, Komro, K. (2020). Effects of increased minimum wages by unemployment rate on suicide in the USA. DOI: 10.1136/jech-2019-212981
41. Land, K., & Cohen, L. (1987). Age Structure and Crime: Symmetry Versus Asymmetry and the Projection of Crime Rates Through the 1990s. *American Sociological Review*, Vol. 52, No. 2 pp. 170–183.
42. Lawrence streikas (1912). The Strike That Shook America. Prieiga per internetą: <https://www.history.com/news/the-strike-that-shook-america>
43. Leman, C. (1980). The collapse of welfare reform: Political institutions, policy and the poor in Canada and the United States. *Cambridge: MIT Press*.
44. Lemos, S. (2008). A survey of the effects of the minimum wage on prices. *J. Econ, Sur.* 22(1), 187–212.
45. Lemos, S. (2008). A survey of the effects of the minimum wage on prices. Working Paper No. 06/9., *Department of economic*.
46. Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in a developing country. *Labour Economics*, vol. 16, No. 2, Amsterdam, Elsevier.
47. Leonard, D. & Stanley, T.D. & Doucouliagos, H. (2014). Does the UK minimum wage reduce employment? A meta–regression analysis. *Br, J, Ind, Relat*, 52(3). 499–520.
48. Manning, A. (2003). Monopsony in motion, Imperfect competition in labor markets. *Princeton University Press*, Princeton.
49. Manning, A. (2016). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 35, no. 1
50. Manning, A. (2018). The truth about the minimum wage. *Foreign Aff* 97(1), 126–134.
51. Neumark, D. & Wascher, W. (2008). Minimum wages, *MIT Press, Cambridge*.
52. Neumark, D. & Wascher, W. L. (2008). Minimum Wages, *Cambridge, Massachusetts, The MIT Press*.
53. Neumark, D. (2017). The employment effects of minimum wages: Some questions we need to answer. *NBER Working Paper*, 23584.
54. Neumark, D. (2019). The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages: Getting from Known Unknowns to Known Knowns. *German Economic Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 293–329
55. Neumark, D., Cunningham, W. & Siga, L. (2006). The effects of the minimum wage in Brazil on the distribution of family incomes: 1996–2001. *Journal of Development Economics*, vol. 80, No. 1, Amsterdam, Elsevier.
56. Neumark, D., & Wascher, W. L. (1992). Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws. *ILR Review*, 46(1), 55–81.

57. Neumark, D., Salas, J. M. I., Wescher, W. (2014). Revisiting the Minimum Wage–Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *ILR Review*, 67,608–648.
58. Peláez–Fernández, M., Rey, L. & Extremera, N. (2021). Pathways from emotional intelligence to well-being and health outcomes among unemployed: Mediation by health-promoting behaviours. *Research Article*, volume: 27 issue: 4, page(s): 879-889
59. Piketty, T. (2014). Capital in the twenty first century. Belknap Press. ISBN 9780674979857
60. Piketty, T. (2014). Capital in the twenty first century. *Belknap, Cambridge*.
61. Pilinkienė, V., Stundžienė, A., Stankevičius, E., Grybauskas, A. (2021). Nekilnojamojo turto rinkos pokyčiai ekonomikos šoko kontekste. Lietuvos atvejis. *KTU leidykla Technologija*.
62. Pollin, R. (2007). Economic prospects: making the federal minimum wage a living wage. *New Labor Forum* 16:103–107.
63. Rawls, J. (1999). A theory of justice, revised edition. *The belknap press of Harvard university press Cambridge, Massachusetts*. ISBN 0-674-00077-3
64. Raziulytė, S. (2011). Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu, *Socialiniai mokslai: Ekonomika*, 73–79 p.
65. Riddell, W. C. (1985). Work and pay: The Canadian labour market: An overview. In W.C. Riddell (Ed.), *Work and pay: The Canadian labour market*. Toronto: *University of Toronto Press*.
66. Riley, R., & Bondibene, C. R. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Labour Economics*, 44, 27–50.
67. Rivera, A., Akanbi, M., O’Dwyer, L & McHugh, M. (2020). Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. DOI: 10.1371/journal.pone.0231037
68. Rudytė, D., Beržinskienė, D., ir Prichotskytė, F. (2008). Darbo užmokesčio diferenciacija, *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 12, P. 251–261.
69. Sabia, J., Burkhauser, R. V. & Hensen, B. (2012). Are the effects of minimum wage increases always small? New evidence from a case study of New York state, *Iir Review*, 65(2), 350–376.
70. Sakalas, A. ir Vanagas, P., Martinkus, B., Neverauskas, B., Prokopčiukas, B., Venskus, R., Virvalaitė, R., Ivaškienė, A. (2000). *Pramonės įmonių vadyba*, Kaunas: *Technologija*.
71. Saridakis, G., Gonzalez, M., Torres, & M., Hand (2019). Do Self–employment Rates Converge? Evidence from European OECD Countries. *Journal of common Market Studies*, volume 57, issue 3.
72. Schenk, C.R. (2001). From poverty wages to a living wage. *CSJ Foundation for Research and Education*.
73. Stabile, D. (2009), *The Living Wage – Lessons from the History of Economic Thought*. ISBN:978184841972
74. Steindl, D. R. L. (1973). Association of a small corynerform bacterium with the ratoon stuning disease of sugarcane. *Res.* 24:869-874
75. Stewart, M. (2004) The employment effects of the national minimum wage, *Economic Journal*, vol. 114, No. 494, Wiley.
76. Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislatio. *American Economic Review*, 36:358–365

77. Swinerton, K. (1969). Minimum Wages in an Equilibrium Search Model with Diminishing Returns to Labor in Production. *Journal of Labor Economics*, vol. 14, issue 2, 340–55
78. Šilingienė V., Stukaitė, D. ir Radvila, G. (2015). Darbo užmokestį lemiantys veiksniai: Lietuvos žemės ūkio sektoriaus atvejis. ISSN 1822–6760, Vol. 37, No. 2, – 297–309.
79. Totty, E. (2017). The effect of minimum wages on employment: A factor model approach. *Economic Inquiry*, 55(4), 1712–1737.
80. West, E. G. & McKee, M. (1980). Minimum wages: The new issues in theory, evidence, policy and politics. *Ottawa: Economic Council of Canada*.
81. Wills, J. & Linneker, B. (2014). In-work poverty and the living wage in the United Kingdom: A geographical perspective. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 39(2) DOI:10.1111/tran.12020
82. Wills, J. & Linneker, B. (2014). In-work poverty and the living wage in the United Kingdom: A geographical perspective. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 39(2) DOI:10.1111/tran.12020

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Betcherman, G. & Schnitzer, P. (2021). What makes for a good minimum wage setting process? Lessons from Greece, *Jobs & Development*. Prieiga per internetą: <https://blogs.worldbank.org/jobs/what-makes-good-minimum-wage-setting-process-lessons-greece>
2. Blinkėvičiūtė, V. (2006). Minimalioji mėnesinė alga didinama iki 600 litų. Prieiga per internetą; <https://lrv.lt/lt/naujienos/minimalioji-menesine-alga-didinama-iki-600-litu>
3. Brenner, M. (2002), Defining and measuring a global living wage: theoretical and conceptual issues.
4. Card, D. & Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement, The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NY: Princeton University Press.
5. Darbo kodeksas (2021). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, XII-2603. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
6. E. Seimas (2004). Įsakymas dėl darbo apmokėjimo ketvirtinio periodiškumo statistinės ataskaitos patvirtinimo. 2004 m. gruodžio 3 d. Nr. DĮ-238 Vilnius. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.269630/format/ISO_PDF/
7. Ekonomikos planavimo ir statistikos departamentas (2022). Skip Navigation LinksKey Indicators of Labour Market (KILM). Prieiga per internetą: [https://deps-mofe-gov-bn.translate.google.com/SitePages/Key%20Indicators%20of%20Labour%20Market%20\(KILM\),aspx?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=op,sc](https://deps-mofe-gov-bn.translate.google.com/SitePages/Key%20Indicators%20of%20Labour%20Market%20(KILM),aspx?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=op,sc)
8. Freeman, R. B. (1996). The minimum wage as a redistributive tool. *Econ J*, 106:639–649, doi:10.2307/2235571
9. Guzi, M. (2014). Estimating a living wage globally.
10. International Labour Organization (2014). Minimum wage systems. International Labour conference 103rd session, ISSN 0074–6681
11. International Labour Organization (2021). Setting and adjusting minimum wage levels Economic factors. Prieiga per internetą: https://www-ilo-org.translate.google.com/global/topics/wages/minimum-wages/settingadjusting/WCMS_439252/langen/index,htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=op,sc
12. Low Pay Commission (2015). National Minimum Wage. *Low Pay Commission Report*, London.
13. LR darbo kodeksas (2019). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2019-01-01).
14. Manning, A. (2012). Minimum wage: maximum impact. *The Resolution Foundation*. Prieiga per internetą: http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/08/Final-Minimum-wage-paper_vFinal.pdf
15. My salary.lt (2022). Darbas ir darbo Užmokstis. Prieiga per internetą: <https://mysalary.lt/darbo-teises/darbas-ir-darbo-uzmokstis>
16. Miler, K. (2022). 11 Advantages and Disadvantages of Minimum Wage. *Future of Working*. Prieiga per internetą: <https://futureofworking.com/11-advantages-and-disadvantages-of-minimum-wage/>
17. Mindestlohn kommission (2016). Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung. *Ergänzungsband zum ersten Bericht der Mindestlohnkommission*.

18. Tarptautinė darbo konfederacija (2015). Rekomendacija Nr. 204. Dėl perėjimo iš neformalios į formalią ekonomiką. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Rekomendacija%20Nr%20204%20autenti%C5%A1kas.pdf>
19. Tarptautinė darbo organizacija (2021). Tarptautinė darbo organizacija. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo?lang=lt>
20. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 (1970). Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.2EF4334CA812>
21. Visuotinė Lietuvos enciklopedija (2022). Darbo našumas. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/darbo-nasumas/>
22. Visuotinėje Lietuvos enciklopedijoje (2022). Skurdas. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/skurdas/>

PRIEDAS

Priedas. Tyrimo rodiklių statistiniai duomenys 2008–2021 m.

	Minimalus darbo užmokestis, Eur.	Vidutinis darbo užmokestis, Eur.	Darbo našumas, tūkst. EUR vienam užimtajam	Bendrasis vidaus produktas, mln. Eur.	Nedarbo lygis, proc.	Užimtumas asm.	Neaktyvūs gyventojai, proc.	Laisvos darbo vietos, vnt.	Jaunimo nedarbo lygis, proc.	Darbo jėgos aktyvumo rodiklis, proc.	Dirbtų valandų skaičius tenkantis vienam darbuotojui, h.	Ilgalaikio nedarbo lygis, proc.	18 metų ir vyresnių asmenų skurdo rizikos lygis, proc.
2008	231.70	7478	20.50	32660.10	5.80	14261000	44.20	22118	13.30	71.38	150.00	1.30	9.40
2009	231.70	7145	18.40	26897.00	13.80	13165000	43.50	5833	29.60	66.17	150.00	3.30	10.30
2010	231.70	6910	20.20	28033.80	17.80	12482000	43.20	6666	35.70	63.54	152.00	7.40	12.60
2011	231.70	7110	22.50	31317.20	15.40	12551000	42.60	9788	32.60	66.31	152.00	8.00	9.50
2012	231.70	7381	23.60	33410.20	13.40	12788000	42.30	10472	26.70	68.93	151.00	6.60	7.60
2013	289.62	7756	24.50	35039.50	11.80	12963000	42.00	10696	21.90	70.49	150.50	5.10	9.10
2014	289.62	8129	25.00	36581.30	10.70	13228000	41.10	11600	19.30	72.45	151.10	4.80	8.30
2015	300.00	8570	25.10	37345.70	9.10	13413000	40.80	13184	16.30	73.72	151.10	3.90	9.90
2016	365.00	9288	25.50	38889.90	7.90	13718000	39.70	16213	14.50	76.04	151.70	3.00	8.50
2017	380.00	10085	27.90	42276.30	7.10	13619000	39.40	20054	13.30	76.91	151.70	2.70	8.50
2018	400.00	11089	29.60	45514.80	6.10	13806000	38.50	18513	11.10	79.40	151.90	2.00	8.10
2019	555.00	15556	31.60	48859.90	6.30	13885000	37.90	18338	11.90	80.06	152.20	1.90	7.90
2020	607.00	17144	32.50	49507.20	8.50	13668000	37.40	16591	19.60	78.75	149.90	2.50	8.00
2021	642.00	18816	-	55383.10	7.10	13829000	37.60	24223	14.30	78.94	-	2.70	-