

A priedas. Darbo užmokesčio nustatymo teorijų santrauka

A.1 lentelė. Darbo užmokesčio nustatymo teorijų santrauka (sudaryta autorės remiantis mokslinė literatūra)

Table A.1. The theories of wage determination (compiled by author based on scientific literature analysis)

Teorija	Pradininkai ir šalininkai	Darbo užmokesčio ryšys su paklausa ir pasiūla	Darbo užmokestis turi įtakos produktyvumui ir nedarbui	Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai
Klasikinė (Razmi et al., 2012; Borowski, 2015; Markowicz, 2015; Kaya, Tiğlı, 2016; Lotfi, Karim, 2016)	A. Smith, D. Ricardo, T. R. Malthus, K. Marx, J. S. Mill, J. B. Say	Tobulos konkurencijos sąlygomis darbo užmokestis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos lygybės ir užimtumo galimybių.	Teorijoje teigiama, kad jei darbo kaina didėja, auga užimtumas ir ribinis produktyvumas. Nedarbas turi savanorišką charakterį.	Tobulos konkurencijos ir visiško užimtumo sąlygomis yra nustatoma darbo kaina ir darbo užmokestis.
Neoklasikinė teorija (Thurow, 1983; Martišius, 2005; Golnau, 2012; Greenwood, 2016)	C. Menger, W. S. Jevons, E. von Böhm-Bawerk, L. Walras	Auganti darbo paklausa ir auganti darbo pasiūla lemia darbo užmokesčio mažėjimą.	Darbo užmokestis neturi įtakos produktyvumui. Darbo rinka laisvosios rinkos sąlygomis gali pasiekti didžiausią užimtumo lygį.	Darbuotojai dirba už mažiausią darbo užmokestį, kuris nusistovi rinkoje.

Teorija	Pradininkai ir šalininkai	Darbo užmokesčio ryšys su paklausa ir pasiūla	Darbo užmokestis turi įtakos produktyvumui ir nedarbui	Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai
Efektyvaus darbo užmokesčio teorija (<i>Leibenstein, 1957; Rothschild, Stiglitz, 1976; Solow, 1979; Stiglitz, 1984; Yellen, 1984; Nellis, Parker, 2004; Golnau, 2012</i>)	H. Leibenstein, R. Solow, J. Stiglitz, J. Yellen	Egzistuoja ryšys tarp darbo užmokesčio ir paklausos bei pasiūlos pokyčių.	Išsivysčiusiose šalyse egzistuoja santykis tarp darbo užmokesčio ir produktyvumo. Esant efektyviam darbo užmokesčiui darbo pasiūla darbo rinkoje bus didesnė nei paklausa, vyraus priverstinis nedarbas.	Darbdaviai siūlo darbo užmokestį, kuris garantuoja mažiausias darbo užmokesčio išlaidas, tenkančias vienam efektyviam darbo vienetui, tuo pačiu metu pritraukiant kvalifikuotą darbo jėgą ir didinant darbuotojų motyvaciją dirbti.
Žmogiškųjų išteklių svyravimo modelis (<i>Salop, 1979; Yellen, 1984; Stiglitz, 1985; McConnell et al., 2006; Yousef, Fallah, 2014</i>)	S. C. Salop	Dideli darbo užmokesčiai mažina darbuotojų polinkį keisti darbą, todėl auga kvalifikuotų ir didelę darbo patirtį turinčių asmenų skaičius ir produktyvumas. Taip paklausos kreivė persislenka į dešinę ir auga darbo pasiūla.	Priklausomai nuo įgytų įgūdžių ir patirties tikslinga didinti darbo užmokestį ir taip padidinti darbuotojų produktyvumą. Šalia frikcinio nedarbo atsiranda priverstinis nedarbas, kuris yra ilgalaikis ir struktūrinis.	Naujas darbuotojas žino darbo užmokesčio normą, kurią gaus už darbo atlikimą, tačiau kuo ilgiau darbuotojas dirba ir įgyja reikalingą kvalifikaciją, tuo didesnį darbo užmokestį turėtų gauti.

Teorija	Pradininkai ir šalininkai	Darbo užmokesčio ryšys su paklausa ir pasiūla	Darbo užmokestis turi įtakos produktyvumui ir nedarbui	Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai
Neigiamos atrankos modelis (<i>Akerlof, 1970; Weiss, 1980; Yellen, 1984; Trpeski, Tashevskas, 2009</i>)	G. A. Akerlof	Esant didesnei darbo pasiūlai nei darbo paklausai darbo užmokestis mažės.	Ryšys tarp produktyvumo ir darbo užmokesčio priklauso nuo darbuotojų gebėjimų. Darbdaviui mažinant darbo išlaidas atsiranda privertinis nedarbas.	Įmonės gali mokėti efektyvų darbo užmokestį ir pašalina siūlančius dirbti už mažesnę atlyginimą.
Sociologiniai modeliai (<i>Solow, 1980; Akerlof, 1982; Yellen, 1984; Trpeski, Tashevskas, 2009</i>)	R. Solow, G. A. Akerlof	Auganti darbo paklausa ir auganti darbo pasiūla lemia darbo užmokesčio mažėjimą.	Produktyviai dirbantys darbuotojai pagerina veiklos standartus ir gauna „dovaną“ – darbo užmokestį. Vyrauja savanoriškas nedarbas.	Darbo užmokestis yra nulemtas visuomeninių elgesio normų, kurių prigimtis yra individuali.
Atsitraukimo modelis (<i>Yellen, 1984; Trpeski, Tashevskas, 2009; Golnau, 2012</i>)	D. Shapiro, J. Stiglitz	Darbo pasiūlos ir paklausos, darbo užmokesčio pokyčius lemia įmonės veikla ir darbuotojų įgūdžiai.	Didesnis nei rinkos darbo užmokestis yra veiksmingas būdas skatinti darbuotojus dirbti produktyviai, o ne išsisukinėti.	Darbo užmokestį (maksimalų ir minimalų) nustato pati įmonė.

Teorija	Pradininkai ir šalininkai	Darbo užmokesčio ryšys su paklausa ir pasiūla	Darbo užmokestis turi įtakos produktyvumui ir nedarbui	Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai
Keyneso ir neokeinsistinė (Yellen, 1984; Martišius, 2005; Markowicz, 2015)	J. M. Keynes	Darbo jėga ir darbo užmokestis yra neelastingi (nelankstūs).	Ekonomikos lygybė galima ir esant nevisiškam užimtumui. Vyrauja priverstinis nedarbas.	Darbo užmokesčiai yra stabilūs, bet mažinant priverstinį nedarbą darbuotojai sutinka dirbti už mažesnę darbo užmokestį.
Ribinio produktyvumo darbo užmokesčio teorija (Hicks, 1932; Biewen, Weiser, 2011)	J. R. Hicks	Teorija prisima ypatingą valstybės ekonomikos būseną, kai yra tobulo konkurencijos sąlygos ir darbo užmokestis priklauso nuo paklausos ir pasiūlos santykio.	Tobulos konkurencijos sąlygomis darbuotojo darbo užmokestis yra lygus ribiniam pajamų produktyvumui ir vidutiniam pajamų produktyvumui.	Siūloma nustatyti darbo užmokestį, kuris optimizuoja gamybos procesą, o produktyviausiai dirbantis darbuotojas gautų didesnę darbo užmokestį.
Darbo užmokesčio fondo teorija (Pigou, 1949)	A. Pigou	Darbo paklausa yra nustatoma pagal darbo užmokesčio fondą, o darbo jėgos pasiūla priklauso nuo populiacijos dydžio.	Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo veiklos rezultatų ir produktyvaus darbo.	Mažėjant darbo užmokesčio fondui darbo užmokestis irgi tampa mažesnis.
Pragyvenimo darbo užmokesčio teorija	D. Ricardo	Teorija ignoroja darbo paklausos	Darbdavys nusprendžia, kokią kainą	Darbo užmokestis turi nu-

Teorija	Pradininkai ir šalininkai	Darbo užmokesčio ryšys su paklausa ir pasiūla	Darbo užmokestis turi įtakos produktyvumui ir nedarbui	Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai
<i>(Ricardo, 1817)</i>		pusę ir pabrėžia tik pasiūlą nustatant darbo užmokestį, o iš paklausos pusės darbdavys turi nuspręsti dėl darbuotojų įdėtų pastangų.	mokėti už darbuotojo pastangas atliekant darbą, bet darbo užmokestis turi atitikti bent minimalų pragyvenimo lygį.	matyti darbuotojo ir jo šeimos narių minimalų pragyvenimo lygį, o didelė darbo pasiūla mažina darbo užmokesčius.
Likutinė ieškovo teorija <i>(Walker, 1968; Ellerman, 2016)</i>	M. Walker	Bet kuris iš gamybos veiksnių nepriklausomai nuo nustatymo gali būti veikiamas kitų veiksnių dalių.	Gautas darbo užmokestis yra kaip kompensacija už produktyvų darbą.	Darbo užmokestis yra skaičiuojamas iš visos produkcijos atimant nuomos, palūkanų, pelno ir nacionalinių dividendų mokesčių sąnaudas.
Moderni darbo užmokesčio teorija <i>(Stigler, 1946)</i>	G. Stigler	Darbo užmokesčio pusiausvyra atsiranda susikertant pasiūlai ir paklausai. Moderni darbo užmokesčio teorija pabrėžia pasiūlos ir kitų veiksnių įtaką darbo užmokesčio nustatymui.	Darbo užmokestis yra produktyvaus darbo kaina.	Darbo užmokestis yra lemiamas darbo paklausos ir pasiūlos sąveikos tobulos konkurencijos sąlygomis.