

Mokytojų darbo užmokesčio dydį lemiančių veiksnių poveikio vertinimas: Radviliškio rajono atvejis

Kristina Matuzevičiūtė-Balčiūnienė

Vilniaus universitetas Šiaulių akademija, Regionų plėtros instituto docentė
Vilnius University Šiauliai Academy, Associated Professor of the Institute of Regional Development
El. p.: kristina.matuzeviciute-balciuniene@sa.vu.lt
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0573-0072>

Dovilė Jašinskienė

Vilniaus universitetas Šiaulių akademija, Regionų plėtros institutas, ekonomikos magistrė
Vilnius University Šiauliai Academy, Institute of Regional Development, Master of Economics
El. p.: dovilevalentelyte@gmail.com

Santrauka. Šiuo straipsniu siekiama įvertinti mokytojų darbo užmokesčių lemiančius veiksnius, įvedus etatinio apmokėjimo sistemą. Naujausia mokytojų apmokėjimo sistemos reforma Lietuvoje pradėta 2018 m., todėl straipsnyje analizuojama problema yra palyginti nauja, tai sąlygoja mokslinių tyrimų trūkumą, kadangi išskyrus kai kuriuos statistinius duomenis, analitikų išvalgas ir prognozes, mokslinis šios tematikos ištirimas nėra pakankamas. Šiame tyrime taikomas regresinis tarpgrupinės imties duomenų modelis, siekiant įvertinti etatinį mokytojų darbo užmokesčių lemiančius veiksnius. Tyrimo rezultatai rodo, kad, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio mokėjimo sistemą, Radviliškio rajono mokytojų atlyginimai nedidėjo. Tai nulėmė etato dydžio mažėjimas, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą.

Pagrindiniai žodžiai: švietimo politika, švietimo reforma, mokytojas, etatas, mokytojų darbo užmokesčiai.

Assessment of the Impact of Factors Determining the Teachers' Salary: the Case of Radviliškis District

Summary. Based on the results of the theoretical analysis, problems such as the aging population of teachers, the lack of attractiveness of the teaching profession and the shortage of teachers in certain subjects have been identified in the education system, as well as in some geographical areas. The recent reform of the teacher's payment system in Lithuania was started in 2018, so the problem analysed in the article is relatively new, which leads to a lack of research, as apart from some statistics, analysts' insights and forecasts, scientific research on this topic is insufficient. In this study, an independently pooled cross-sections model is used to assess the factors of teachers' salaries. The results of the research show that after the introduction of the full-time payment system, the salaries of teachers in Radviliškis district did not increase. This was due to the reduction in the size of the workload following the introduction of the full-time payment system.

Key words: education policy, education reform, teacher, full-time, teacher's salary.

Received: 20/08/2021. Accepted: 10/11/2021

Copyright © Kristina Matuzevičiūtė-Balčiūnienė, Dovilė Jašinskienė, 2021. Published by Vilnius University Press.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Išvadas

Nuolatinė visuomenės kaita, socialiniai, ekonominiai ir politiniai pokyčiai turi tiesioginės įtakos švietimo politikai ir jos veikėjams, bet pirmiausia patiems pedagogams. Švietimo sistemoje ieškoma būdų, kaip įgyvendinti spartėjančias švietimo reformas. Nemažai šalių, tarp jų ir Lietuva, susiduria su rimta darbuotojų trūkumo problema dėl senstančios mokytojų populiacijos, nebenorinčių dirbti šį darbą mokytojų ir dėl šios profesijos patrauklumo stokos. Kai kuriais atvejais problemų kyla ir tam tikrose geografinėse teritorijose, taip pat konkrečių mokomųjų dalykų mokytojų, to rezultatas yra auganti kvalifikuotų pedagogų paklausa visuose švietimo lygmenyse ir poreikis imtis įvairiapusių veiksmų, kad būtų padidintas šios profesijos patrauklumas.

Ankstesniuose tyrimuose (Cabrera ir Webbink, 2020; Song ir kt., 2020; Viano ir kt., 2021) nurodoma, kad siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus būtina užtikrinti konkurencingą jų atlyginimą. Tyrimuose (Clotfelter ir kt., 2008; Hendricks, 2014) taip pat nustatyta, kad aukštesni atlyginimai yra susiję su mažesne mokytojų kaita. Autoriai (Andruškienė ir kt. 2011; Dee ir Wyckoff, 2015; Springer ir kt., 2016; Viano ir kt., 2021; Swain ir kt., 2019) taip pat susiejo darbo rezultatais pagrįstą darbo užmokestį su ilgesne mokytojų buvimo šioje profesijoje trukme. Nepakankamą atlygį kaip veiksnį sąlygojantį tai, kad mokytojai visomis išgalėmis stengiasi turėti kuo didesnę pamokų krūvį, dažnai dirba per kelias ugdymo įstaigas, nurodo Merkys ir Bubelienė (2013).

Tyrimo problema. Atsiranda rizika, kad gali pritrūkti reikiama kvalifikaciją turinčių mokytojų, be to, mokytojo profesijos statusas yra santykinai žemas. Dėl demografinių tendencijų, kaip antai mokytojų senėjimo, gali kilti papildomų mokytojų pasiūlos ir paklausos atitikimo problemų. Be to, nedidelis susidomėjimas pirminio mokytojų rengimo programomis ir menkstantis mokytojo profesijos patrauklumas didina problemas, kurias stipriai veikia švietimo sistemos veikla. Vienu iš problemos sprendimo veiksnių gali tapti didėjantis mokytojo darbo užmokestis. Šiame tyrime suformuluotas probleminis klausimas, ar Lietuvoje įvedus etatinę mokytojo darbo apmokėjimo sistemą mokytojo darbo užmokestis didėjo bei kokie veiksniai lemia mokytojų darbo užmokestį.

Šio tyrimo tikslas – įvertinti mokytojų darbo užmokestį lemiančius veiksnius ir nustatyti mokytojų darbo užmokesčio pokyčius, įgyvendinus mokytojų etatinio darbo užmokesčio sistemos pertvarką. Šis tyrimas papildė jau egzistuojančius tyrimus, tiriant darbo užmokestį lemiančių veiksnių poveikį, įtraukiant tokius veiksnius, kaip amžius, lytis, geografinė mokyklos vieta, dėstomas dalykas, kvalifikacijos kategorija, kontaktinės / nekontaktinės valandos ir stažas.

Mokytojų darbo užmokestį lemiantys veiksniai: teorinė analizė

Bendraja prasme darbo užmokestis darbuotojui yra tam tikra ekonominė nauda, kompensacija už jo darbo jėgos sąnaudas. Palidauskienė (2008), Šileika ir kt. (2010), Oliwkiewicz (2016) teigia, kad darbo užmokestis yra suprantamas ir kaip svarbiausias kiekvieno dirbančiojo asmens pajamų šaltinis, kuris užtikrina darbuotojo socialinį prestižą.

Beržinskienė, Raziulytė (2013) pritaria, kad darbo užmokestis yra vienas iš pagrindinių asmens pajamų šaltinių, kurio dydis lemia asmens gyvenimo sąlygas ir kokybę, todėl dirbantis asmuo suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokesį. Kuo tam tikros profesijos darbuotojų darbo užmokestis didesnis, tuo daugiau žmonių linkę pasirinkti šią profesiją, tuo daugiau valandų per dieną jie pasirengę skirti darbui.

Balvočiūtė, Skunčikienė (2008) teigia, kad vadybos ir psichologijos mokslų sandūroje darbo užmokestis yra vertinamas kaip vienas iš pagrindinių veiksnių, motyvuojančių dirbti produktyviai, nes darbo užmokestis turi tendenciją didėti kylant darbuotojų kvalifikacijai. Produktyvumas parodo santykį tarp gautų rezultatų ir panaudotų išteklių. Reikia investuoti į save, kad gautum norimą rezultatą. Iš to matyti, kad darbo užmokesčio dydis atspindi darbo pobūdį bei darbuotojo kompetencijas ir kvalifikaciją (Palidauskienė, 2008, Beržinskienė, Raziulytė, 2013, Wołszczak-Derłacz, Perteka, 2016, Leoni, Gritti, 2017), todėl padeda įvertinti profesijos įvaizdį ir yra vienas iš pagrindinių veiksnių, skatinančių pasirinkti tinkamą darbo vietą. Darbo užmokestis turėtų būti adekvatus darbuotojų profesinėms žinioms, atsidavimui atliekamam darbui ir kvalifikacijai, o darbuotojas privalo savo kvalifikaciją nuolat tobulinti ir įgyti reikalingų žinių.

Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojų asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties. Aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai sunkiai pakeičiami kitais darbuotojais, todėl mokamas didesnis darbo užmokestis (Beladi et al., 2009). Viešojo sektoriaus organizacijų darbo užmokestis yra reglamentuojamas teisės aktais, kurie, galima teigti, apibrėžia darbo užmokesčio nustatymą remiantis tiek įnašu, tiek lygybės taisyklėmis. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dydis priklauso nuo kvalifikacijos ir organizacijoje išdirbo laiko (Lazauskaitė-Zabieskė, 2010). Pagal darbo užmokesčio apmokėjimo nustatymą valstybinis ir privatus verslo sektorius mažai kuo skiriasi, nes kolektyvinėse sutartyse galima numatyti darbo apmokėjimo kriterijus bei darbo normas. Darbo užmokestis taip pat mokamas už papildomas funkcijas, kurios būna apibrėžtos darbo sutartyje (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Iš valstybės biudžeto finansuojamų darbuotojų darbo užmokesčio sistemos mokėjimo tikslas toks pat kaip ir privataus verslo sektoriaus, kad būtų pritraukiami geriausi darbuotojai (Gerikienė, Blažienė, 2004).

Kalbant apie mokytojų atlyginimą paliečiamas labai opus klausimas, į kurį ieškant atsakymo sprendžiama, kaip galima būtų kelti jų atlyginimus ir tokiu būdu pritraukti naujų jaunų specialistų.

Atsižvelgiant į šalies užimtumo politiką, nedarbo reguliavimą priemonių, paramos pobūdžio nedarbo atveju, minimalaus darbo užmokesčio dydį, darbo rinkos sąlygas pasaulyje, tam tikrame regione, valstybėje ar ekonominės veiklos srityje ir pan., apskaičiuojant darbuotojų darbo užmokesį gali būti atsižvelgiama į jų lytį, darbo stažą, išsilavinimą, amžių, vidutinį panašias pareigas einančių asmenų atlyginimo dydį ir kt. (Raguckienė, 2016). Rivers (2020) teigia, kad mokytojų atlyginimai priklauso nuo kvalifikacijos ir geografinės vietovės. EBPO (2019) analizuojama mokytojų atlyginimų dydžio priklausomybė nuo vaikų skaičiaus, nes tai lemia darbo krūvį. Mokytojų darbo užmokestis priklauso nuo jų įgytos kvalifikacinės kategorijos, darbo stažo ir darbo krūvio (Gera mokykla, 2018). Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojų asmeninių

savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties. MOSTA (2018) pateikia, kad mokytojo darbo užmokesčio analizė atliekama pagal lytį, amžių, kvalifikaciją, stažą, dėstomą dalyką, vaikų skaičių, darbo valandas ir geografinę vietovę.

Mokinių skaičiaus mažėjimas lemia mokytojų darbo krūvio sumažėjimą. Atsižvelgiama į tai, kad mokytojų atlyginimo dydis tiesiogiai priklauso nuo kontaktinių valandų, o didelė dalis mokytojų turi nedidelį darbo krūvį. EBPO (2019) atliktas tyrimas atskleidė, kad mokytojų atlyginimas didesnis, jei didesnė klasė. Dauguma Europos valstybių mokytojų pasižymi tuo, kad turi didelį darbo stažą, kuris teigiamai veikia mokytojų darbo užmokestį. Įgyjant vis aukštesnę kvalifikacijos kategoriją didėja darbo užmokestis. Tai tampa tarsi kompensacija dėl mažėjančių kontaktinių valandų skaičiaus.

Dėstomas dalykas taip pat turi įtakos mokytojo darbo užmokesčiui, nes kiekvienam dalykui reikia skirtingo valandų kiekio pasiruošti, darbams tikrinti. Įtakos turi ir dalyko populiarumas, nes tai nulemia kontaktinių valandų skaičių. Darbo užmokesčio dydį lemia mokyklos, kurioje dirba mokytojas, geografinė vieta. Miestuose pragyvenimo lygis aukštesnis, daugiau mokinių, didesnis darbo krūvis turi įtakos didesniems mokytojo atlyginimams.

Mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistema skiriasi nuo kitų dirbančių asmenų. Pirmiausia, mokytojų darbo krūvio sandara priklauso nuo mokinių skaičiaus. Mokytojui skaičiuojamos valandos, reikalingos mokinių mokymui, t.y. kontaktinės valandos, ir papildomai veiklai – nekontaktinės valandos. Iš šitų valandų sudaromas mokytojo darbo krūvis. Antra, mokytojams nustatomi atlyginimo lygiai (School Resources Review, 2016). Teisės aktais nustatytas viešojo sektoriaus darbuotojų minimalus darbo užmokestis (Lietuvos atveju – pareiginės algos bazinis dydis) yra mokytojų atlyginimo sudėtinė dalis, todėl nuo jo priklauso mokytojų darbo užmokesčio dydis.

Iki 2018 m. rugsėjo 1 d. Lietuvoje mokytojo darbo užmokestis buvo apskaičiuojamas taikant laikinę darbo užmokesčio formą. Darbuotojams, mokant už dirbtą laiką, naudojamas paprastas darbo užmokesčio apskaičiavimas, darbo užmokestis apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus. Siekiant sukurti efektyvią ir veiksmingą mokėjimo už mokytojų darbą sistemą, pirmiausia būtina gerai apsvarstyti ir pasirinkti mokėjimo už darbą politiką, nuspręsti, kiek lėšų skirti mokytojų atlyginimams, kokiais kriterijais vadovautis, mokytojams mokant už darbą.

Tyrimo metodika

Tyrimo duomenys surinkti dviem skirtingais laikotarpiais: *Pirmasis* etapas 2018-01-01, jis priklauso 2017-2018 mokslo metams, *antrasis* laikotarpis 2018-09-01, jis priklauso 2018-2019 mokslo metams. Pirmas laikotarpis pasirinktas siekiant išvengti veiksnių, kurie turi įtakos darbo užmokesčiui, pokyčių poveikio. Pasirinkti tarpgrupinės imties duomenys skirtingu laiko momentu surinkti individualūs stebėjimai iš tos pačios populiacijos, kadangi jie yra leidžia atskleisti taikomos politikos pokyčio ar programos poveikį.

Vienas iš pagrindinių mokytojų darbo užmokesčio veiksnių yra pareiginės algos bazinis dydis – mokytojų atlyginimo sudedamoji dalis. Tyrimo laikotarpiu jo dydis buvo

132,50 Eur. Nuo 2018 m. rugsėjo mėn. įvestas etatinis apmokėjimas. Mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio esmė pereiti nuo tarifikuojamų mokytojų darbo valandų skaičiavimo prie metinio mokytojų darbo valandų skaičiavimo. Tyrimui pasirinktos Radviliškio rajono mokyklos: Lizdeikos gimnazija, V. Kudirkos progimnazija, Vaižganto progimnazija, Šiaulėnų Marcelino Šikšnio gimnazija, Grinkiškio Jono Poderio gimnazija.

Atlikti tyrimą būtinas imties dydis – ne mažiau kaip 210 respondentų, esant 95 procentų tikimybei, nes 2017-2018 mokslo metais Radviliškio rajone buvo 474 mokytojai, o 2018-2019 mokslo metais liko tik 401 mokytojas. Iš viso tyrimui atlikti analizuojama 210-ies mokytojų etato dydis ir darbo užmokestis, iš jų 21 proc. vyrai. Mokytojai taip pat skirstomi ir pagal mokyklos vietą: 39 proc. dirba kaimo mokyklose, o 61 proc. miesto mokyklose. Tyrime analizuojamos keturios kvalifikacijos kategorijos: mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas. Mokytojų išgyjant aukštesnę kvalifikacijos kategoriją, didėja darbo užmokestis. Mokytojų darbo užmokestį taip pat lemia ir dėstomas dalykas, tyrime dalykai skiriami į 3 grupes: pirmai grupei priskirtos pradinės klasės; antrai grupei – lietuvių kalba, matematika, anglų kalba; trečiai grupei – visi likę dalykai. Dalykų grupės suskirstytos atsižvelgiant į mokytojo kontaktinių valandų skaičių. Pagal pedagoginio darbo stažą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, nurodyti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 2, 3, 4, 7, 8, 14, 17 straipsnyje, suskirstyti į 7 rėžius: (i) iki 2 metų; (ii) nuo 2 iki 5 metų; (iii) nuo 5 iki 10 metų; (iv) nuo 10 iki 15 metų; (v) nuo 15 iki 20 metų; (vi) nuo 20 iki 25 metų; (vii) daugiau kaip 25 metai.

1 lentelė. Kintamųjų skaitinės charakteristikos

	Rodiklis	Mediana	Standartinis nuokrypis
Y	Darbo užmokestis, Eur	681,01	308,55
X₁	Amžius	53,00	7,99
X₂	Etatas	0,67	0,28
X₃	Stažas	28,00	8,64
X₄	Koeficientas	5,67	2,10
X₅	Kontaktinės valandos per savaitę	17,00	6,65
X₆	Nekontaktinės valandos per savaitę	7,59	6,16

Šaltinis: sudaryta autorių

Kokybiniai kintamieji „sukiekybinami“ suformuojant fiktyvius kintamuosius. Dalykai atitinkamai pagal dalykų grupes įgyja 1, 2, 3 reikšmes. Mokytojo kvalifikacijos pseudo kintamasis – 1, vyresniojo mokytojo – 2, mokytojo metodininko – 3 ir eksperto – 4.

Etato dydžio pokyčiui vertinti, įvedus mokytojo darbo užmokesčio etatinį apmokėjimą, sudaryti 4 modeliai. Jie leidžia įvertinti, kaip kito etato dydis, įvedus etatinę mokytojų darbo apmokėjimo sistemą, kaimo ir miesto mokyklose, pagal mokytojų amžių ir dėstomų dalykų grupes.

1-o modelio lygtis:

$$ETATAS = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 kontaktinės + \beta_2 nekontaktinės + \delta_1 kontaktinės_data2 + \delta_2 nekontaktinės_data2 + u \quad (1)$$

Nustatoma, ar įvyko etato dydžio pokytis, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimus.

2-ojo modelio lygtis:

$$ETATAS = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 kontaktinės + \beta_2 nekontaktinės + \delta_1 kontaktinės_data2 + \delta_2 nekontaktinės_data2 + \beta_6 kaimas + \delta_3 kaimas_data2 + u \quad (2)$$

Nustatoma, ar įvyko etato dydžio pokytis tarp miesto ir kaimo vietovėje dirbančių mokytojų etatų dydžių, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą. Mieste dirbančių mokytojų etato pokytis, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatomas tiriant kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimus.

3-iojo modelio lygtis:

$$ETATAS = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 amžius\ iki\ 40 + \delta_1 amžius\ iki\ 40_data2 + \beta_2 nekontaktinės + \delta_2 nekontaktinės_data2 + u \quad (3)$$

Nustatoma, ar įvyko etato dydžio pokytis vyresnių ir jaunesnių mokytojų, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą. Vertinamas vyresnių mokytojų etato pokytis dėl nekontaktinių valandų skaičiaus pasikeitimo, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą.

4-ojo modelio lygtis:

$$ETATAS = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 kontaktinės + \delta_1 kontaktinės_data2 + \beta_2 dalykai_2 + \delta_2 dalykai_2_data2 + \beta_3 dalykai_3 + \delta_3 dalykai_3_data2 + u \quad (4)$$

Nustatoma, ar įvyko etato dydžio pokytis mokytojams pagal dalykų grupes, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą. Vertinamas etato pokytis pradinį klasių mokytojams, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant kontaktinių valandų skaičiaus pasikeitimus.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokyčiui vertinti, įvedus mokytojo darbo užmokesčio etatinį apmokėjimą, sudaryti 6 modeliai.

1-o modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 etatas + \delta_1 etatas_data2 + u \quad (5)$$

Nustatoma, ar įvyko mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis dėl etato dydžio, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant etato dydžio pasikeitimą.

2-ojo modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 kontak_val_sav. + \beta_2 nekot_val_sav. + \delta_1 kontak_data2 + \delta_2 nekont_data2 + u \quad (6)$$

Nustatoma, ar įvyko mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimus.

3-iojo modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 amziusiki\ 40 + \delta_1 amziusiki\ 40_data2 + \beta_2 nekotaktinės_val + \delta_2 nekontaktinės_val_data2 + u \quad (7)$$

Nustatoma, ar įvyko mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vyresniems ir jauniems mokytojams, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą. Vertinamas vyresnių mokytojų darbo užmokesčio pokytis, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant nekontaktinių valandų pasikeitimus.

4-ojo modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 kaimas + \delta_1 kaimas_data2 + u \quad (8)$$

Nustatoma, ar įvyko darbo užmokesčio dydžio pokytis mokytojams, dirbantiems miesto ir kaimo mokyklose, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą.

5-ojo modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 moteris + \delta_1 moteris_data2 + \beta_2 amziusnuo\ 40 + \delta_2 amziusnuo\ 40_data2 + \beta_3 kaimas + \delta_3 kaimas_data2 + \beta_4 etatas + \delta_4 etatas_data2 + \beta_5 dalykas + \delta_5 dalykas_data2 + u \quad (9)$$

Nustatoma, ar įvyko darbo užmokesčio dydžio pokytis mokytojams pagal dalykų grupes, miesto ir kaimo vietovėse, lyties, amžiaus, etato, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą.

6-ojo modelio lygtis:

$$l_du = \beta_0 + \delta_0 data2 + \beta_1 stazas + \delta_1 stazas_data2 + \beta_2 kaimas + \delta_2 kaimas_data2 + \beta_3 etatas + \delta_3 etatas_data2 + \beta_4 kvalifikacija + \delta_4 kvalifikacija_data2 + u \quad (10)$$

Nustatoma, ar įvyko mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis mokytojams pagal kvalifikacines kategorijas. Įvertinamas mokytojo kvalifikacinę kategoriją turinčių mokytojų darbo užmokesčio pokytis stažo, etato ir mokyklos vietovės, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, tiriant visų išvardintų kintamųjų pasikeitimus.

Etato dydį lemiančių veiksnių poveikio vertinimas Radviliškio rajone

Šiuo tyrimu siekiama nustatyti ne tik tai, ar mokytojų darbo užmokestis didėjo įvedus etatinį darbo apmokėjimą, bet ir ar didėjo darbo krūvis – etatas. Siekiant tikslingai įvertinti pasirinktų veiksnių poveikį etato dydžiui buvo sudaryti 4 modeliai (žr. 1 – 4 formulės), įtraukiant veiksnus, kurie gali turėti įtakos etato dydžio pokyčiui: laiko kintamasis, antrasis laikotarpis, kuris yra po mokytojo etatinio darbo užmokesčio apmokėjimo įvedimo, kontaktinės ir nekontaktinės valandos, sugrupuoti dėstomi dalykai pagal grupes, mokyklos buvimo vieta ir amžius.

Etato dydis priklauso nuo kontaktinių valandų ir nekontaktinių valandų skaičiaus. Didžioji dalis mokytojų turėjo nuo 15 iki 20 kontaktinių valandų per savaitę ir daugiau. Nustatyta, kad dalyvaujančių tyrime mokytojų vyrų vidutinis etato dydis 0,54, tuo tarpu mokytojų moterų vidutinis etatas didesnis 0,13 etatu. Nustatyta, kad Radviliškio rajone mokytojai vyrai dirba mažiau, kadangi dažniausiai dėsto dalykus, kuriems skiriamas mažesnis kontaktinių ir nekontaktinių valandų skaičius, pvz.: muzika, kūno kultūra, informatika ir pan. Mieste dirbančių mokytojų vidutinis etato dydis 0,69, o kaimo mokyklose dirbančių mokytojų vidutinis etato dydis mažesnis negu mieste 0,11 etato, tą sąlygoja tai, kad mieste mokosi daugiau mokinių ir miesto mokyklose daugiau klasių, tai ir lemia didesnę darbo krūvį. Tyrimo metu pradinė klasių mokytojų vidutinis etato dydis lyginamas su kitų dalykų mokytojų etato vidutiniu dydžiu. Nustatyta, kad pradinė klasių mokytojų vidutinis etato dydis 0,85. Remiantis tyrimo duomenimis, buvo nustatyta, kad abi dalykų grupės turi panašius darbo krūvius. Galima konstatuoti, kad trečios grupės vidutinis mokytojų etato dydis mažesnis 0,32 etato negu pirmos grupės mokytojų, kadangi mokytojams, kurie moko dalykų, priklausančių trečiajai dalykų grupei, skiriama mažiausiai valandų. Mokytojo kvalifikacinės kategorijos grupei priklausančių mokytojų vidutinis etatas 0,35, vyresniųjų mokytojų vidutinis etato dydis 0,58, mokytojų metodininkų vidutinis etato dydis 0,69 ir mokytojų ekspertų vidutinis etato dydis 0,70.

2 lentelėje pateikiamas mokytojų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimo poveikio etato dydžiui vertinimas atliekamas pagal 1-ojo modelio lygtį.

Nustatyta, kad, įvedus mokytojų darbo užmokesčio etatinę apmokėjimo sistemą, etatas didėjo 0,03 etato. Vertinant etato pokytį, nustatant kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimus, gaunama, kad valandos etato dydį nulemia vienodai, po 0,03 etato.

Mokytojų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimo mieste ir kaime etato dydžiui vertinimas atliekamas pagal 2-ojo modelio lygtį (žr. 3 lentelė).

2 lentelė. Mokytojų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimo poveikio etato dydžiui vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	0,00 (0,00)
2018.09.01 laikotarpis	0,03*** (0,01)
Kontaktinės_val./sav.	0,03*** (0,00)
Kontaktinės_val./sav._2018.09.01	-0,00*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav.	0,03*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav._2018.09.01	-0,00 (0,00)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,99

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-.95 reikšmingumo lygmuo; ***-.99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

3 lentelė. Mokytojų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasikeitimo mieste ir kaime poveikio etato dydžiui vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	0,00 (0,00)
2018.09.01 laikotarpis	0,04*** (0,01)
Kontaktinės_val./sav.	0,03*** (0,00)
Kontaktinės_val./sav._2018.09.01	-0,01*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav.	0,03*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav._2018.09.01	-0,00 (0,00)
Kaimas	0,00 (0,00)
Kaimas 2018.09.01	-0,03 *** (0,01)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,99

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-.95 reikšmingumo lygmuo; ***-.99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis GRETL programa

Nustatyta, kad, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, etatas miesto mokyklose didėjo 0,04. Galima pastebėti, kad kontaktinės ir nekontaktinės valandos etato dydį nulemia vienodai, po 0,03 etato miesto mokyklose. Vertinant etatą kaimo mokyklose, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, gaunama, kad jis mažėjo 0,03 etato. Etatas mieste, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, vertinant kontaktinių valandų pokytį, sumažėjo labai maža dalimi 0,01 ir yra 0,02. Apibendrinant duomenis nustatyta, kad, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, etatas dėl nekontaktinių valandų pokyčio reikšmingai nekito.

Etato dydžio pokytis dėl mokytojų kontaktinių valandų ir amžiaus vertinamas pagal 3-iojo modelio lygtį.

4 lentelė. Mokytojų nekontaktinių valandų ir amžiaus pasikeitimo poveikio etato dydžiui vertinimas

Etatas	
Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	0,23*** (0,02)
2018.09.01	-0,03 (0,04)
Amžius iki 40 m.	-0,07* (0,03)
Amžius iki 40_2018.09.01	0,03 (0,07)
Nekontaktinės_val./sav.	0,07*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav._2018.09.01	-0,02*** (0,00)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,80

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad vyresnių mokytojų vidutinis etato dydis 0,23. Galima pastebėti, kad, prieš įvedant etatinę mokytojų darbo užmokesčio sistemą, jaunesnių mokytojų etato dydis buvo mažesnis nei vyresnių mokytojų 0,07 etato, tačiau įvedus etatinę mokytojų darbo apmokėjimo sistemą, pokytis neįvyko. Vyresnių mokytojų nekontaktinių valandų skaičius sudaro 0,07 etato. Vertinant nekontaktinių valandų poveikį etato dydžiui, galima teigti, kad etatas mažėjo dėl nekontaktinių valandų skaičiaus pokyčio 0,02 etato.

Etato dydžio pokytis dėl kontaktinių valandų ir dėstomo dalyko vertinamas pagal 4-ojo modelio lygtį.

5 lentelė. Mokytojų kontaktinių valandų ir dėstomų dalykų poveikio etato dydžiui vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	0,04 (0,04)
2018.09.01	0,06 (0,05)
Antra dalykų grupė (lietuvių k., anglų k., matematika)	0,03 (0,03)
Antra dalykų grupė (lietuvių k., anglų k., matematika)_2018.09.01	0,04 (0,04)
Trečia dalykų grupė (visi kiti dalykai)	-0,02 (0,03)
Trečia dalykų grupė (visi kiti dalykai)_2018.09.01	-0,07* (0,04)
Kontaktinės_val./sav.	0,03 *** (0,00)
Kontaktinės_val./sav._2018.09.01	0,00* (0,00)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,92

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-.95 reikšmingumo lygmuo; ***-.99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad mokytojams, kurie dėsto dalykus, priklausančius trečiai grupei, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, etatas mažėjo 0,07 etato. Galima pastebėti, kad dėl kontaktinių valandų mokytojų, priklausančių pirmai dėstomų dalykų grupei, šios dalykų grupės mokytojų etatas didesnis 0,03 etato. Įvedus etatinę mokytojų darbo apmokėjimo sistemą, etatas, vertinant kontaktinių valandų pokytį, nekito.

Apibendrinant galima teigti, kad moterims tenkanti etato dalis didesnė negu vyrų, miesto mokyklose mokytojai dirba turėdami didesnę etato dalį negu kaime. Mokytojui įgyjant aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, etato dalis didėja. Lyginant pradinių klasių, anglų kalbos, lietuvių kalbos ir matematikos mokytojus, galima teigti, jog jiems tenka panaši etato dalis, o mokytojams, kurie moko visų kitų dalykų, tenkanti etato dalis mažesnė. Vertinant kontaktinių ir nekontaktinių valandų skaičiaus per savaitę įtaką etato dydžio pasikeitimui, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatyta, kad etato dydis nesikeitė, nes neįvyko kontaktinių ir nekontaktinių valandų pokytis. Vertinant etato pokytį pagal geografinę vietovę, nustatant kontaktinių valandų pasikeitimą, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatyta, kad visur etato dydis mažėjo dėl kontaktinių valandų mažėjimo. Miesto mokyklų mokytojams etato dydžio pokyčio dėl nekontaktinių valandų nebuvo. Vertinant jaunų mokytojų etato dydžio pokytį, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatant kontaktinių valandų pasikeitimą, gauta, kad etato dydis išliko toks pats. Vyresnių mokytojų etatas

mažėjo, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nes mažėjo nekontaktinių valandų skaičius. Įvedant etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, buvo žadėta, kad didės valandų skaičius, dėl to mokytojai dirbs turėdami didesnę etato dalį. Jauniems mokytojams buvo žadėta, kad daugiau papildomų darbų bus įtraukta į etato dydį. Tačiau, atlikus tyrimą, gauta, kad Radviliškio rajono mokytojams, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, etato dydis mažėjo.

Mokytojų darbo užmokesčio dydį lemiančių veiksnių poveikio vertinimas

Siekiant įvertinti veiksnių poveikį mokytojų darbo užmokesčio dydžiui sudaromi 6 modeliai (5 – 10 formulės). Darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo kontaktinių valandų skaičiaus, nekontaktinių valandų skaičiaus ir etato dydžio. Nustatyta, kad mokytojų vyrų vidutinis darbo užmokestis prieš mokesčius 467,72 Eur, kai jų vidutinis etato dydis 0,54. Galima pastebėti, kad mokytojų moterų vidutinis darbo užmokestis 26 proc. didesnis negu vyrų, kadangi jų vidutinis etato dydis taip pat didesnis ir yra 0,67. Nustatyta, kad už vieną etatą vyrų ir moterų vidutinis darbo užmokestis yra 1001,25 Eur prieš mokesčius. Apskaičiuojant mokytojų darbo užmokestį, pareiginės algos bazinis dydis ir pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nesiskiria pagal lytį. Todėl galime teigti, kad mokytojų vyrų darbo užmokestis mažesnis, nes jie dažniausiai dėsto dalykus, priklausančius trečiai grupei, kuriems skiriamas mažesnis darbo krūvis. Mieste vidutinis darbo užmokestis 631,70 Eur prieš mokesčius, kai vidutinis etato dydis 0,69. Galime pastebėti, kad kaime vidutinis darbo užmokestis 25 proc. mažesnis negu mieste, o vidutinis etato dydis 0,58. Nustatyta, kad panaikinus etato poveikį mieste mokytojų darbo užmokestis už etatą 1021,49 Eur prieš mokesčius, o kaime vidutinis darbo užmokestis 2 proc. mažesnis negu mieste, kadangi kaime mokytojai dirba turėdami mažesnę kvalifikacijos kategoriją.

Vertinant mokytojų vidutinį darbo užmokestį pagal kvalifikacinę kategoriją, nustatyta, kad nuo mokytojų, kurių kvalifikacinė kategorija – mokytojas, skiriasi atitinkamai: vyresniojo mokytojo – 105,44 Eur, kai vidutinis etato dydis didesnis 0,23 etato, mokytojo metodininko – 169,12 Eur, kai vidutinis etato dydis didesnis 0,34 etato, mokytojo eksperto – 215,82 Eur, kai vidutinis etato dydis didesnis 0,35 etato. Nustatyta, kad mokytojo kvalifikacinės kategorijos grupei priklausančių mokytojų vidutinis už vieną etatą darbo užmokestis 861,64 Eur prieš mokesčius. Šiuos skirtumus lemia pastoviosios algos dalies koeficientai. Nustatyta, kad mokytojų, priklausančių pirmai dalykų grupei, vidutinis darbo užmokestis 853,06 Eur prieš mokesčius, kai vidutinis etato dydis 0,85. Gauti rezultatai apie mokytojų vidutinį darbo užmokesčio dydį, tiriant priklausomybę nuo dalykų grupės, nerodo reikšmingo skirtumo tarp pirmų dviejų mokytojų grupių pagal dėstomus dalykus, taip pat ir vidutinių etato dydžių skirtumo nėra. Nustatyta, kad mokytojų, priklausančių trečiai grupei, vidutinis darbo užmokestis net 91,55 Eur mažesnis, o vidutinis etato dydis mažesnis 0,32 etato. Pirmos dalykų grupės mokytojų vidutinis darbo užmokestis už vieną etatą 1031,77 Eur prieš mokesčius. Mokytojų, dėstančių trečios grupės dalykus, vidutinis darbo užmokestis mažesnis 2 proc., tokią situaciją lemia tai, kad trečios dalykų grupės mokytojai dažniausiai turi mažesnę kvalifikacijos kategoriją bei stažą.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 1-ojo modelio lygtį (žr. 5 formulę).

6 lentelė. Mokytojų etato dydžio pasikeitimo pokyčio įtakos darbo užmokesčio dydžio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	4,90*** (0,04)
2018.09.01 laikotarpis	0,25*** (0,06)
Etatas	2,28*** (0,07)
Etatas laikotarpiu 2018.09.01	-0,39*** (0,09)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,92

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mokytojai uždirba 25 proc. daugiau (etato darbo užmokestis 877,67 Eur). Vertinant darbo užmokesčio pokytį, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio sistemą, gauta, kad mokama 36,61 Eur mažiau.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 2-ojo modelio lygtį (žr. 6 formulę).

7 lentelė. Mokytojų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pokyčio darbo užmokesčio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	4,90*** (0,04)
2018.09.01 laikotarpis	0,28*** (0,07)
Kontaktinės_val./sav.	0,06*** (0,00)
Kontaktinės_val./sav._laikotarpiu 2018.09.01	0,06*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav.	0,07*** (0,00)
Nekontaktinės_val./sav._laikotarpiu 2018.09.01	-0,02*** (0,00)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,90

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad mokytojams darbo užmokestis didėjo 28 proc. Vertinant kontaktinių valandų skaičiaus ir nekontaktinių valandų pokytį, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatyta, kad kontaktinių val. skaičius padidėjo nuo 6 proc. iki 12 proc. ir didina darbo užmokestį, nekontaktinių valandų skaičius sumažėjo nuo 7 proc. iki 5 proc. ir mažina darbo užmokestį.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 3-iojo modelio lygtį (žr. 7 formulę).

8 lentelė. Mokytojų nekontaktinių valandų ir amžiaus pokyčio darbo užmokesčio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	5,42*** (0,06)
2018.09.01 laikotarpis	0,14 (0,10)
Amžiusiki 40 m.	-0,20** (0,09)
Amžiusiki 40 m._laikotarpiu 2018.09.01	0,00 (0,18)
Nekontaktinės_val./sav.	0,15*** (0,01)
Nekontaktinės_val./sav._laikotarpiu 2018.09.01	-0,07*** (0,01)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,71

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad vyresnių mokytojų darbo užmokestis, vertinant kontaktinių valandų skaičių, buvo 224,88 Eur. Įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, pokytis neįvyko. Vertinant nekontaktinių valandų pasikeitimą vyresnių mokytojų darbo užmokesčio pokyčiui, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, vyresnių mokytojų darbo užmokestis mažėjo 7 proc., nes mažėjo nekontaktinių valandų skaičius. Pirmuoju laikotarpiu jaunesnių mokytojų darbo užmokestis buvo 20 proc. mažesnis nei vyresnių.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 4-ojo modelio lygtį (žr. 8 formulę).

9 lentelė. Mokytojų, dirbančių miesto ir kaimo mokyklose, pokyčio darbo užmokesčio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	6,28*** (0,08)
2018.09.01 laikotarpis	0,27*** (0,10)
Kaimas	-0,26*** (0,11)
kaimas_laikotarpiu 2018.09.01	0,27** (0,17)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,12

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Nustatyta, kad mieste mokytojų darbo užmokestis 532,79 Eur., įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, jis didėjo 27 proc. Kaime mokytojų darbo užmokestis pirmuoju laikotarpiu buvo mažesnis 26 proc., įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, kaime darbo užmokestis didėjo 27 proc.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 5-ojo modelio lygtį (žr. 9 formulė).

10 lentelė. Mokytojų, dirbančių miesto ir kaimo mokyklose pagal dalykų grupes ir lytį, bei etato dydžio pokyčio darbo užmokesčio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	4,77*** (0,14)
2018.09.01 laikotarpis	0,16 (0,21)
Dalykas_2	0,01 (0,07)
dalykas2_laikotarpiu 2018.09.01	-0,00 (0,09)
DDalykas_3	-0,00 (0,07)
dalykas3_laikotarpiu 2018.09.01	0,03 (0,09)
Kaimas	-0,02 (0,03)
kaimas_laikotarpiu 2018.09.01	0,04 (0,05)

Kintamieji	Koeficientas
Moteris	0,03 (0,04)
Moteris_laikotarpiu 2018.09.01	-0,08 (0,06)
Etatas	2,23*** (0,07)
etatas_laikotarpiu 2018.09.01	-0,33 (0,11)
Amzius nuo 40 m.	0,00 (0,00)
Amziunuo 40 m._laikotarpiu 2019.09.01	0,00 (0,00)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,91

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Mieste jauniems mokytojams, dėstantiems pirmai grupei priklausančius dalykus, vyrų darbo užmokestis už etatą buvo 829,97 Eur.

Mokytojų darbo užmokesčio dydžio pokytis vertinamas pagal 6-ojo modelio lygtį (žr. 10 formulę).

11 lentelė. Mokytojų, dirbančių miesto ir kaimo mokyklose, pagal įgytos kvalifikacijos kategoriją, stažą, etato dydžio pokyčio darbo užmokesčio vertinimas

Kintamieji	Koeficientas
Konstanta	4,72*** (0,06)
2018.09.01 laikotarpis	0,31* (0,18)
Vyresnysis mokytojas	0,23*** (0,06)
Vyresnysis mokytojas laikotarpiu 2018.09.01	-0,25 (0,18)
Mokytojas metodininkas	0,32*** (0,06)
Mokytojas metodininkas laikotarpiu 2018.09.01	-0,32* (0,19)
Mokytojas ekspertas	0,61*** (0,13)
Mokytojas ekspertas laikotarpiu 2018.09.01	-0,45 ** (0,22)

Kintamieji	Koeficientas
Kaimas	0,03 (0,03)
Kaimas_laikotarpiu 2018.09.01	0,00 (0,05)
Stazas	-0,00 (0,00)
Stažas_laikotarpiu 2018.09.01	0,01* (0,00)
Etatas	2,18 *** (0,07)
Etatas_laikotarpiu 2018.09.01	-0,32*** (0,09)
Koreguotas determinacijos koeficientas	0,93

Pastaba: *-90 reikšmingumo lygmuo; **-95 reikšmingumo lygmuo; ***-99 reikšmingumo lygmuo

Šaltinis: sudaryta autorių

Įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mokytojų kvalifikaciją turintiems mokytojams darbo užmokestis didėjo 33,34 Eur. Vyresniųjų mokytojų darbo užmokestis didesnis 24 proc. Įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, darbo užmokesčio dydis nekito. Mokytojų metodininkų darbo užmokestis didesnis 37,72 EUR., įvedus mokytojų etatinio darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, darbo užmokestis mažėjo 27,39 Eur. Mokytojų ekspertų darbo užmokestis didesnis 85,89 Eur., įvedus mokytojų etatinio darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, darbo užmokestis mažėjo 37,50 Eur. Dėl etato poveikio, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mokytojų kvalifikacijos kategorijos mokytojų darbo užmokestis mažėjo 27,39 Eur.

Apibendrinant galima teigti, kad moterys uždirba daugiau nei vyrai mokytojai, miesto mokyklose mokytojai uždirba daugiau nei kaimo mokyklose. Mokytojui įgyjant aukštesnę kvalifikacijos kategoriją darbo užmokestis didėja. Lyginant pradinių klasių, anglų kalbos, lietuvių kalbos ir matematikos mokytojų darbo užmokestį, galima teigti, jog jis panašus, o mokytojų, kurie moko visų kitų dalykų, darbo užmokestis mažesnis. Mokytojų moterų darbo užmokestis už vieną etatą toks pat kaip ir vyrų. Vertinant etato dydžio pokytį, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mokytojų darbo užmokestis mažėjo, nes mažėjo etato dydis. Kontaktinių valandų pokytis didina mokytojų darbo užmokestį, nekontaktinių valandų pokytis mažina mokytojų darbo užmokestį. Vertinant mokyklų geografinę vietovę, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mokytojų darbo užmokestis didėjo miesto ir kaimo mokyklose, bet kaime išliko mažesnis. Vertinant miesto mokytojų darbo užmokestį pagal mokytojo įgytą kvalifikacijos kategoriją, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, nustatyta, kad darbo užmokestis mažėjo, nes mažėjo etato dydis.

Išvados

Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad mokytojų darbo užmokesčio dydį lemia šie veiksniai: kvalifikacinė kategorija, darbo stažas, amžius, lytis, darbo krūvis, dėstomas dalykas ir mokyklos geografinė vieta. Mokinių skaičiaus mažėjimas lemia mokytojų darbo krūvio sumažėjimą. Mokytojų atlyginimo dydis tiesiogiai priklauso nuo kontaktinių valandų, o didelė dalis turi nedidelį darbo krūvį. Įtakos turi ir dėstomas dalykas, nes tai nulemia kontaktinių valandų skaičių.

Atlikus tyrimą, gauta, kad Radviliškio rajono mokytojams darbo užmokestis, įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, mažėjo, tokią situaciją sąlygojo etato dydžio mažėjimas. Vertinant į tyrimą įtrauktus veiksnius, nustatyta, kad įvedus etatinę mokytojų darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, darbo užmokestis vyresniems mokytojams mažėjo, o jauniems mokytojams išliko nepakitęs. Todėl siūloma, kad Radviliškio rajono savivaldybė turėtų taikyti jaunų mokytojų pritraukimo į mokyklas priemones: apmokėti kelionės išlaidas, pasiūlyti būstą, finansuoti trūkstamų dalykų pedagogines studijas, kadangi šios priemonės rajone vis dar nėra taikomos. Atsižvelgiant į geografinę mokyklos vietą matyti, kad kaimo mokyklų mokytojų darbo užmokestis išliko mažesnis nei miesto mokyklų mokytojų. Tai galėtų būti sprendžiama peržiūrint ir tobulinant mokytojų kvalifikaciją ir atestaciją, kuri padėtų jiems persikvalifikuoti, kad jie galėtų dėstyti kelis dalykus, taip užtikrinant pilną darbo krūvį dirbantiems mokytojams. Mokytojų etato darbo užmokestis didėjo dėl kitų veiksnių, o ne dėl etato dydžio pokyčio. Etato dydis mažėjo, tai lėmė mokytojų darbo užmokesčio mažėjimą.

Literatūra

1. Andruškienė, J., Kirvelienė, D., Martinkėnas, A., Andersson, I., Ejlerstsson, G. (2011). Work experience and school workers' health evaluated by salutogenic health indicators. *Acta Medica Lituanica*, 18 (2). doi: 10.6001/actamedica.v18i2.1820
2. Balvočiūtė, R., Skunčikienė, S. (2008). Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis. *Ekonomika ir vadyba*, 3, 25–29.
3. Beladi, H., Chakrabarti, A., Marjit, S. (2009). Skilled –unskilled wage inequality and urban unemployment. *Economic inquiry*, 48 (4), 997–1007.
4. Beržinskienė, D., Raziulytė, S. (2013). Darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos darbo rinkoje. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 4 (1), 9–21.
5. Cabrera, J. M., Webbink, D. (2020). Do higher salaries yield better teachers and better student outcomes? *Journal of Human Resources*, 55 (4), 1222–1257.
6. Clotfelter, C. T., Glennie, E., Ladd, H., Vigdor, J. (2008). Would higher salaries keep teachers in high-poverty schools? Evidence from a policy intervention in North Carolina. *Journal of Public Economics*, 92 (5–6), 1352–1370. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2007.07.003>
7. Dee, T. S., Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IMPACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34 (2), 267–297.
8. EBPO (2019). Education at a Glance. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en

9. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2004). Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas. *Jurisprudencija*, 56 (48), 39–51.
10. Hendricks, M. D. (2014). Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas. *Journal of Public Economics*, 109, 50–63. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.11.001>
11. Lazauskaitė - Zabielskė, J. (2010). Suvokto atlygio už darbą teisingumo prielaidos viešajame ir privačiajame sektoriuje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 55, 103–117.
12. Leoni, R., Gritti, P. (2017). Institutional Wage Setting, Distinctive Competencies and Wage Premia. *Italian Economic Journal*, 3 (1), 71–111.
13. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2018). *Lietuva. Švietimo būklės apžvalga 2018. Gera mokykla*. Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras.
14. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
15. Merkys, G., Bubelienė, D. (2013). Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklausos duomenys. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 31 (31). doi: 10.15388/ActPaed.2013.31.2511
16. MOSTA (2018). *Forecasting the teaching workforce in Lithuania. Final project report*. <https://strata.gov.lt/images/pedagogai/2018-03-06-tarpiniaiRezultatai-Lt.pdf>
17. OECD (2016). *School Resources Review*. <http://www.oecd.org/education/school/school-resourcesreview-reports-participating-countries.htm>
18. Oliwkiewicz, B. (2016). Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów wyższych w Polsce w aspekcie modelu kapitału ludzkiego. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 47 (3), 481–491.
19. Palidauskienė, J. (2008). Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas. *Viešojo politika ir administravimas*, 25, 7–18.
20. Raguckienė, L. (2016). Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos. *Viešojo politika ir administravimas*, 15 (3), 407–424.
21. Rivers, A. (2020). *What factors influence teachers salary?* <https://www.wisegeek.net/whatfactors-influence-teacher-salary.htm>
22. Song, H., Gu, Q., Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26 (1), 3–31.
23. Springer, M. G., Swain, W. A., Rodriguez, L. A. (2016). Effective teacher retention bonuses: Evidence from Tennessee. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38 (2), 199–221. <https://doi.org/10.3102/0162373715609687>
24. Swain, W. A., Rodriguez, L. A., Springer, M. G. (2019). Selective retention bonuses for highly effective teachers in high poverty schools: Evidence from Tennessee. *Economics of Education Review*, 68, 148–160. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.12.008>
25. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Bartelienė, N. (2010). Comparative Analysis of Wages and Labour Productivity in Lithuania and Other EU-15 Countries. *Socialiniai tyrimai*, 20 (3), 132–143.
26. Viano, S., Pham, L., Henry, G., Kho, A., & Zimmer, R. (2019). Push or Pull: School-Level Factors That Influence Teacher Mobility in Turnaround Schools. *EdWorkingPapers*, 2019-01, 19–146.
27. Viano, S., Pham, L. D., Henry, G. T., Kho, A., Zimmer, R. (2021). What teachers want: School factors predicting teachers' decisions to work in low-performing schools. *American Educational Research Journal*, 58 (1), 201–233.
28. Wolszczak-Derlacz, J., Parteka, A. (2016). The effects of offshoring to low-wage countries on domestic wages: a worldwide industrial analysis, *Empirica*, 45, 129–163.