

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Mindaugas ŠVAMBARIS**

**DARBO UŽMOKESTIS IR JO DIFERENCIJACIJOS PROBLEMOS**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2005

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**DARBO UŽMOKESTIS IR JO DIFERENCIJACIJOS PROBLEMOS**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, ekonomika (04S)**

**Magistro darbo autorius** Mindaugas Švambaris.....

**Vadovas** prof. habil. dr. Algis Šileika.....

**Recenzentas**.....  
.....

## **SANTRAUKA**

Mindaugas Švambaris

**Darbo užmokestis ir jo diferenciacijos problemos.** Magistro darbas.

Magistro darbe nagrinėjamos “teisingo” darbo užmokesčio nustatymo problemos bei jas sukeliantys veiksniai. Remiantis moksline metodologine literatūra pateikta darbo užmokesčio savokos apibrėžimų analizė, nustatyti darbo užmokestį veikiantys faktoriai, pateikti pagrindiniai darbo užmokesčio modeliai, sistemos bei formos, įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos atsiradimo priežastys, pateikti pasiūlymai dėl darbo užmokesčio lygio normalizavimo.

## **SUMMARY**

Mindaugas Švambaris

**Wage and the problems of its differentiation.** Master’s work.

In the Master’s work the problems of the evaluation of the “right” wage level and the factors of this evaluation are discussed. In accordance to the scientific methodological literature the analysis of the wage definitions, the factors that influence wage are given. Also there are given main wage models, systems and forms, evaluated the origin reasons of the wage differentiation and the suggestions for the wage level normalization.

## TURINYS

LENTELĖS .....	6
PAVEIKSLAI.....	7
ĮVADAS.....	9
PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ANALIZĖ.....	11
1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI .....	15
1.1. Darbo rinkos samprata.....	15
1.1.1. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla.....	17
1.1.1.1. Darbo jėgos paklausos bei pasiūlos samprata.....	17
1.1.1.2. Darbo jėgos paklausą bei pasiūlą įtakojantys veiksniai.....	17
1.1.1.3. Darbo paklausa tobulos konkurencijos rinkoje .....	19
1.1.1.4. Darbo pasiūla tobulos konkurencijos rinkoje .....	20
1.1.1.5. Darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyra tobulos konkurencijos rinkoje .....	21
1.1.1.6. Darbo paklausa ir pasiūla netobulos konkurencijos rinkoje.....	21
1.1.2. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos elastingumas .....	22
1.1.2.1. Darbo paklausos elastingumas.....	22
1.1.2.2. Darbo pasiūlos elastingumas .....	26
1.2. Darbo užmokesčio funkcijos bei samprata.....	27
1.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai .....	33
1.4. Darbo užmokesčio formos ir struktūra .....	39
1.4.1. Vienetinė darbo užmokesčio forma arba individualaus apmokėjimo pagal darbo rezultatus sistema ir jos atmainos .....	43
1.4.2. Laikinė darbo apmokėjimo forma ir jos atmainos.....	49
1.4.3. Apmokėjimas pagal grupės darbo rezultatus.....	52
1.4.4. Dienos darbo normavimas .....	52
1.4.5. Apmokėjimas pagal įmonės darbo rezultatus.....	53
1.4.6. Dalyvavimo paskirstant pelną sistema .....	57
1.4.7. Darbuotojo dalykinių savybių įvertinimas – apmokėjimas pagal nuopelnus .....	57
1.5. Darbo užmokesčio modeliai .....	58
1.5.1. Japoniškasis darbo apmokėjimo modelis .....	58
1.5.2. Amerikietiškas darbo apmokėjimo modelis.....	59
1.5.3. Vakarų europos šalių darbo apmokėjimo modelis .....	60

1.5.4. Pagrindiniai darbo užmokesčio bei darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai .....	60
2. ĮVAIRIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBO UŽMOKESČIUI LIETUVOJE 2000-2003 M. LAIKOTARPIU .....	65
2.1. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes.....	82
2.2. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje, įvertinant darbuotojų išsilavinimą, profesinę kategoriją bei lytį .....	85
2.3. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal apskritis, pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą 2002 m. ....	89
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMAS .....	92
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI .....	102
LITERATŪRA .....	108
PRIEDAI .....	113

## **LENTELĖS**

1 lentelė. Darbo užmokestis ir ribiniai darbo kaštai.....	22
2 lentelė. Darbo užmokesčio struktūrizavimas.....	40
3 lentelė. Įkainių kitimo, priklausomai nuo užduoties įvykdymo procento, skalė.....	47
4 lentelė. Džini koeficientai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes.....	85

## PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo jėgos paklausa ir darbo užmokestis.....	19
2 pav. Darbo užmokestis ir darbo jėgos pasiūla darbo rinkoje.....	20
3 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyrą.....	21
4 pav. Santykinis darbo paklausos elastingumas.....	24
5 pav. Santykinis darbo paklausos neelastingumas.....	24
6 pav. Vienetinis darbo paklausos elastingumas.....	24
7 pav. Absoliutus darbo paklausos elastingumas.....	25
8 pav. Absoliutus darbo paklausos neelastingumas.....	25
9 pav. Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu.....	27
10 pav. Darbo užmokesčio dydį įtakojantys veiksniai.....	37
11 pav. Vienetinė darbo užmokesčio forma.....	44
12 pav. Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos.....	46
13 pav. Atlyginimo priklausomybė nuo darbo laiko laikinąjį darbo užmokesčio formoje.....	50
14 pav. Laikinės darbo užmokesčio formos atmainos.....	51
15 pav. Darbo apmokėjimo modeliai.....	60
16 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai šalies ūkyje, lyginant su 2000 m.....	70
17 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Kauno apskrityje, lyginant su 2000 m.....	71
18 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Klaipėdos apskrityje, lyginant su 2000 m.....	72
19 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Panevėžio apskrityje, lyginant su 2000 m.....	73
20 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Šiaulių apskrityje, lyginant su 2000 m.....	74
21 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Vilniaus apskrityje, lyginant su 2000 m.....	75
22 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.....	77
23 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.....	78
24 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.....	79
25 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai nekilnojamo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje, lyginant su 2000 m.....	80

26 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje, lyginant su 2000 m.....	81
27 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 1999 m.....	83
28 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2001 m.....	83
29 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.....	84
30 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.....	84
31 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų išsilavinimą.....	86
32 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą.....	87
33 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą.....	87
34 pav. Kai kurių Lietuvos Respublikos Seimo ir Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos darbuotojų pareiginės algos ir darbo užmokestis.....	93
35 pav. Kai kurių ministerijų darbuotojų pareiginių algų ir darbo užmokesčio dydžiai.....	94
36 pav. Piniginio skatinimo sistemos veiksmingumas.....	96
37 pav. FAPM normos kitimas, priklausomai nuo NPM bei FAPM tarifo dydžio.....	99
38 pav. FAPM normos kitimas, įvertinant FAPM tarifo dydžio kitimą, esant dabartinei, progresyvių ir regresyvių mokesčių sistemoms.....	100



## **ĮVADAS**

**Temos aktualumas. Problema.** Lietuvai perėjus iš planinės komandinės į rinkos ekonomiką darbo apmokėjimo organizavimas įgavo ypatingą svarbą, juolab, kad privačiame sektoriuje yra visos galimybės diegti įvairias darbo apmokėjimo formas. Anksčiau egzistavusi centralizuota darbo apmokėjimo sistema dabar išlikusi tik biudžetinėse įstaigose. Darbo apmokėjimo vaidmuo svarbus ne tik motyvuojant darbuotojus dirbti efektyviai ir kokybiškai, bet ir palaikant teigiamą atmosferą darbo grupėse, skatinant sutelktam komandiniam darbui ir savitarpio pagalbai.

Įmonės kiekvieno darbo vertei nustatyti vartoja įvairius darbų įvertinimo metodus. Vienaip nustatomas atlyginimas darbuotojams, kurių darbinis indėlis yra lengvai pamatuojamas materialiais vienetais (pagamintais produkcijos vienetais), kitaip darbuotojams, kurių darbo intensyvumas yra pastovus ir įdėtas pastangas atspindi dirbto laiko kiekis. Tačiau dažnai darbo neįmanoma įvertinti pagal konkrečiai apibrėžtą kiekybinį rodiklį. Darbų įvertinimas yra darbų palyginamųjų verčių apibūdinimo procesas, siekiant nustatyti, už kurį darbą įmonėje mokėti daugiau, o už kurį mažiau.

Jau nuo senų laikų kuriamos įvairios darbo apmokėjimo sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominį rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą. Vyriausybė, vykdydama savo funkcijas, taip pat turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui šalyje. Ji nustato minimalų darbo užmokestį, reguliuoja įvairių mokesčių tarifų dydžius, tiesiogiai ir netiesiogiai turinčius įtakos darbo užmokesčio lygiui šalyje ir pan. Taigi tik Vyriausybė turi pakankamai svertų darbo užmokesčio skirtumams šalyje normalizuoti, o darbo užmokesčio nustatymui įmonės viduje įtakos turi organizacijos vykdoma darbo užmokesčio nustatymo politika (sistema). Be Vyriausybės ir įmonių darbdavių yra dar ir profesinės sąjungos, tačiau jos darbo užmokesčio pokyčius įtakoja visai kitomis priemonėmis. Jos paprastai naudojami savo monopoline galia, t.y. savo tikslų siekia vienydama nemenką vienos ar kitos verslo srities darbo jėgą, kurią galima greitai mobilizuoti streikui. O toks reiškinys nėra pageidaujamas nei Vyriausybės, nei darbdavių.

**Tyrimo objektas** – darbo užmokestis ir jo diferenciacijos problemos.

### **Hipotezės:**

1. darbo užmokesčio diferenciacija yra nepakankama ir nepagrįsta;
2. mažiausi darbo užmokesčiai yra nekvalifikuotų darbininkų, turinčių pradinį išsilavinimą, didžiausi – įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą;
3. vyrų darbo užmokesčiai yra didesni nei moterų.

**Darbo tikslas** – remiantis moksline metodologine literatūra pateikti darbo užmokesčio savokos apibrėžimą, nustatyti darbo užmokestį veikiančius faktorius, pateikti pagrindinius darbo užmokesčio modelius, sistemas bei formas, įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos atsiradimo priežastis, įvertinti įvairių veiksnių įtaka darbo užmokesčio dydžiui bei pateikti siūlymus dėl darbo užmokesčio lygio normalizavimo.

**Uždaviniai:**

1. Palyginti įvairių mokslinės literatūros autorių pateikiamų darbo užmokesčio sąvokų apibrėžimus bei pateikti bendrą darbo užmokesčio apibrėžimą;
2. Įvertinti darbo užmokesčio funkcijų paskirtį;
3. Apibrėžti darbo užmokesčio diferenciacijos esmę;
4. Nustatyti pagrindines darbo užmokesčio diferenciacijos atsiradimo priežastis bei vertinimo kriterijus;
5. Įvertinti pagrindinių darbo užmokesčio modelių, sistemų bei formų pranašumą;
6. Atlikti įvairių veiksnių įtakos darbo užmokesčio dydžiui analizę;
7. Pateikti siūlymus dėl darbo užmokesčio diferenciacijos normalizavimo.

**Mokslinis darbo naujumas:**

1. Atskleista darbo užmokesčio esmė bei suformuluotas darbo užmokesčio apibrėžimas;
2. Atskleista darbo užmokesčio diferenciacijos esmė bei ją sąlygojančios priežastys.

**Praktinis rezultatų reikšmingumas:**

1. Nustatyti pagrindiniai darbo užmokesčio lygio kitimo dėsningumai;
2. Įvertinta įvairių veiksnių įtaka darbo užmokesčio dydžiui;
3. Pateikti ekonominius skaičiavimus pagrįsti pasiūlymai darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimui.

**Darbo struktūra.** Pirmoji darbo dalis skirta teorinės literatūros nagrinėjimui, t.y. nagrinėjami darbo užmokesčio teoriniai klausimai.

Antroji darbo dalis – įvertinama įvairių veiksnių įtaka darbo užmokesčiui.

Trečioji dalis – pateikiami darbo užmokesčio tobulinimo pasiūlymai.

**Metodai:** duomenų sisteminimas, grupavimas, absoliutinių ir santykinų rodiklių, dinaminių eilučių analitiniai skaičiavimai, grafinis duomenų vaizdavimas.

Darbe panaudota įvairi mokslinė literatūra, pasinaudota LR Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistine informacija.

## PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

Šios sąvokos magistro darbe pateikiamos remiantis šaltiniu: Pass Ch., Lowes B., Davies L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos bisnis.

### B

**Bendras nacionalinis produktas** – visų gatavų prekių ir paslaugų, kurias šalis pagamina ir pateikia per metus, bendra pinigine verte (*bendrasis vidinis produktas*) plius grynosios pajamos iš biudžeto.

### D

**Darbas** - indėlis į našią veiklą, žmogaus daromas ir rankomis (pavyzdžiui, automobilio surinkimas), ir protu (pavyzdžiui, atsargų kontrolės sistemos sumanymas). Darbas yra vienas iš trijų pagrindinių gamybos veiksmų, kiti du yra gamtos išteklių ir kapitalas.

**Darbdavys** – asmuo ar firma, kuri samdo (įdarbina) darbo jėgą kaip išteklius prekių ar paslaugų gamybai.

**Darbo santykiai** – tokia procesų, jėgų ir institucijų veikla, kada darbdaviai ir darbuotojai nustato ir reguliuoja savo darbo veiklą. Ja nusakomi visi darbo santykiai ir su jais susijusių institucijų socialinė bei ekonominė padėtis.

**Darbo sutartis** – raštiškas susitarimas tarp tarnautojo ir bendrovės, kuriai jis dirba, numatantis jo samdymo sąlygas. Direktorių ir vyresniojo personalo darbo sutartys vadinamos tarnybinėmis sutartimis ir jos numato didelę išmoką, jei sutartis nutraukiama prieš laiką.

### E

**Efektyvumas** – santykis tarp nepakankamų gamybos išteklių ir prekių bei paslaugų produkcijos apimtys. Efektyvumo sąvoka vartojama kaip kriterijus sprendžiant, ar gerai rinkos paskirstė išteklius.

### G

**Gamyba** – gamybos išteklių (darbo, kapitalo ir t.t.)

**Sujungimas prekių ir paslaugų gamybai** Gyventojų pajamų lygis ir laisvalaikio vertybės –

**Grynasis nacionalinis produktas** – bendrasis nacionalinis produktas, atėmus pagrindinio kapitalo nusidėvėjimą arba išsieikvojimą.

## **I**

**Infliacija** – bendras kainų lygio padidėjimas ekonomikoje, išsilaikantis ilgesnį laiką.

**Investicijos** – 1) išlaidos perkant rokius finansinius vertybinius popierius kaip obligacijos ir akcijos; 2) kapitaliniai įdėjimai perkant materialųjį turtą (gamyklą, mašinas ar įrenginius (pagrindinis kapitalas)) ar akcijas (apyvartinis kapitalas), t.y. materialieji arba tikrieji įdėjimai.

## **M**

**Mokestis** – valstybės imamas atsižvelgiant į asmenų ir įmonių gaunamas pajamas (tiesioginis mokestis) bei prekių ir paslaugų apyvartą (netiesioginis mokestis).

**Monopolija** – rinkos struktūros tipas, kuriam būdinga: a) viena firma ir daug pirkėjų, t.y. rinka, susidedanti iš vienintelio tiekėjo, kuris parduoda daugeliui mažų, nepriklausomų pirkėjų; b) produktų pakaitų (substitutų) trūkumas, t.y. nėra artimų pakaitų monopolininko gaminiui (kryžminis paklausos elastingumas lygus nuliui); c) užkirstas įėjimas, t.y. įėjimo kliūtys tokios didelės, kad naujoms firmoms neįmanoma patekti į rinką.

**Monopolinė konkurencija** – rinkos sandaros tipas, kuriam būdinga: a) rinka susideda iš daug nepriklausomų firmų ir pirkėjų; b) produkcijos diferencijavimas; c) laisvas įėjimas į rinką ir išėjimas iš jos.

## **N**

**Našumas** – santykis tarp ekonominio vieneto produkcijos apimties ir gamybos įdėjimų, kurie buvo sunaudoti tai produkcijai gaminti. Našumas paprastai matuojamas produkcijos apimtimi per žmogaus darbo valandą, kad būtų lengviau palyginti šiuo požiūriu firmas, pramonės šakas ir šalis.

**Nacionalinės pajamos** – visos piniginės pajamos, kurias gauna namų ūkiai mainais už gamybos veiksmų tiekimą ūkinei veiklai tam tikru laikotarpiu. Nacionalinės pajamos lygios grynajam nacionaliniam produktui ir susideda iš visos prekių bei paslaugų, pagamintų per tam tikrą laiką, piniginės vertės (bendrojo nacionalinio produkto) atskaičius kapitalo nusidėvėjimą.

**Nacionalinis produktas** – bendroji šalyje per tam tikrą laiką pagamintų prekių ir paslaugų vertė (bendrasis nacionalinis produktas).

**Natūrali monopolija** – padėtis, kai masto ekonomija yra tokia stipri, jog sąnaudos minimizuojamos tik tada, kai kokios nors pramonės šakos visa produkcijos apimtis gaminama vieno gamintojo ir tada tiekimo sąnaudos monopolijos sąlygomis yra mažesnės, negu esant laisvajai konkurencijai ir oligopolijai.

**Netobuloji konkurencija** – žr. monopolinė konkurencija.

## **O**

**Oligopolija** – rinkos sandaros tipas, kuriam būdinga: a) mažai firmų ir daug pirkėjų; b) vienaarūšės ar diferencijuotos prekės; c) sunkus įėjimas į rinką.

## **P**

**Pajamos** – tam tikrą laiką gaunamos lėšos už gamybos veiksmų nuosavybę; pinigai, kuriuos gauna firma, parduodama savo prekes ar paslaugas (pajamos iš pardavimo, arba pinigai, valstybės gaunami iš mokesčių.)

**Palūkanos** – paskolos gavėjų mokėjimai kreditoriams už jų pinigų panaudojimą finansuoti materialiosioms bei vertybinių popierių investicijoms ir vartojimui.

**Paslaugos** – nemateriali ekonominė veikla (kirpyklos, viešas maitinimas, draudimas, bankai ir t.t.), kuri tiesiogiai arba netiesiogiai prisideda prie žmonių poreikių tenkinimo.

**Pelnas** – skirtumas, kuris atsiranda tuomet, kai firmos bendrosios pajamos yra didesnės už jos bendrąsias sąnaudas.

**Poreikiai** – poreikis prekėms ar paslaugoms. Bandytas patenkinti poreikius sudaro visos ekonominės veiklos pagrindą. Poreikiai išreiškiami rinkoje ne poreikiu ar troškimu, bet noru ir sugebėjimu faktiškai pirkti reikiamą prekę ar paslaugą.

**Prekės** – materialūs ekonomikos produktai (automobiliai, skalbimo milteliai, įrankiai, mašinos ir t.t.), kurie tiesiogiai ar netiesiogiai patenkina žmonių poreikius.

**Privatus sektorius** – ekonomikos dalis, besirūpinanti privačių asmenų, įmonių ir įstaigų sandoriais (atitinkamai gyventojų asmeninių pajamų, privačiosios pramonės ir finansų tvarkymo sritimis).

**Produkcijos apimtis** – žprekės ir paslaugos, pagamintos naudojant gamybos išteklius.

## **R**

**Renta** – periodiškai mokėjimai turto savininkams už naudojimąsi jų žeme ar kitu turtu, pavyzdžiui, kaip gamybos ištekliais.

**Ribinis pajamų produktas** – papildomos pajamos, gaunamos panaudojant dar vieną gamybos išteklių pagaminti ir parduoti papildomai produkcijai.

## **S**

**Samdymas** – darbo jėgos, kaip išteklių šaltinio, naudojimas gaminti prekėms ar teikti paslaugoms.

## **T**

**Tarnautojas** – asmuo, kurį samdo (įdarbina) kitas asmuo arba firma, kad aprūpintų darbu kaip gamybos ištekliumi prekių ir paslaugų gamybai.

## **V**

**Viršvalandžiai** – pridėtinės darbo valandos prie tų, kurios formaliai sutartos su darbininkais ir sudaro pagrindinę darbo savaitę.

## 1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI

### 1.1. Darbo rinkos samprata

Bendroji “rinkos” sąvoka – ekonominių santykių sistema tarp paslaugų ir prekių pardavėjų ir pirkėjų, ryšio forma tarp besikeičiančių šalių, kurio procese yra nustatoma keitimo objekto rinkos kaina ir vyksta objekto savininko pasikeitimas. Rinka gali būti suprantama kaip ekonominė arba geografinė erdvė, kurioje vyksta prekių apyvartos procesas, prekės keitimas į pinigus, ir atvirkščiai – pinigų į prekes (Wonnacott, Wonnacott, 1982).

Terminas “darbo rinka” savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Paulavičius, 2002).

Darbo rinka – tai visų pirma visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo paklausa ir darbo pasiūla, t.y. su darbo pirkimu ir pardavimu; taip pat ekonominė erdvė – įdarbinimo sfera, kurioje sąveikauja specifinės prekės – darbo jėgos pirkėjai ir pardavėjai; pagaliau tai mechanizmas, kuris užtikrina kainos ir darbo sąlygų suderinimą tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo (Wonnacott, Wonnacott, 1982).

Darbo rinka – sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, – be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą (Navickas, Paulavičius, 1999).

Darbo rinkos funkcionavimo dėka verslininkai, darbdaviai aprūpina gamybą ir paslaugų sferą darbuotojais, darbų atlikėjais, o darbuotojai, parduodami darbą, apsirūpina pragyvenimo lėšomis, kurios yra išreikštos piniginiu ekvivalentu už darbą.

Darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, be kurio kiti gamybos veiksniai – žemė, darbo įrankiai, kapitalas – yra tikrai nenaudojami daiktai. Žmogus gali dirbti, mąstyti, kaupti žinias ir patyrimą, turi valią, įsitikinimus, daugelį kitų fizinių, protinių, dvasinių savybių. Kuo labiau išlavintos jo fizinės, intelektualinės ir dvasinės savybės, tuo aukštesnė rinkoje jo darbo jėgos vertė ir kaina.

Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra *darbdaviai* (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), *samdomieji darbuotojai* (darbo jėgos savininkai), *tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos* (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos) (Paulavičius, 2002; Navickas, 1999).

Santykiai tarp darbo rinkos subjektų dėl darbo jėgos įsigijimo, panaudojimo, valdymo reguliuojami valstybės įstatymais, įstatymo lydimaisiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis.

Darbo jėga, kaip sugebėjimas dirbti, yra neatskiriama nuo jos turėtojo (žmogaus-darbuotojo), todėl ji negali tapti darbo jėgos pirkėjo nuosavybe. Jeigu darbdavys netampa darbo jėgos saviniku, tai jis ja negali naudotis. Ši teisė priklauso tik darbo jėgos savininkui – pačiam darbuotojui. Darbdavys yra tik kaip darbo jėgos samdytojas tam tikram laikotarpiui, o pats samdymo procesas nėra pirkimas. Čia vyksta kažkas panašaus į nuomą (Nekrašienė, Stragauskienė, 1997).

Parduodant darbą konkurencinėje rinkoje vyksta ekvivalentiniai mainai, kadangi uždirbtas atlygis yra talygis už panaudotą darbą.

Apibendrinus įvairių autorių (Wonnacott, Nekrašienė, Paulavičius, Navickas ir kt.) požiūrį į darbo rinką, galima teigti, kad situaciją darbo rinkoje veikia keletas veiksnių:

- 1) rinkos subjektai arba rinkos subjektų šalys: darbdavys arba jo atstovas ir ieškantys darbo žmonės;
- 2) teisiniai aktai, kurie reglamentuoja darbo rinkos subjektų santykius;
- 3) rinkos konjunktūra – pasiūlos ir paklausos santykis, nustatantis konkrečių darbo rūšių darbo užmokesčio dydį ir gyventojų užimtumo lygį;
- 4) gyventojų užimtumo tarnybos (centrai, biurai, biržos ir kt.);
- 5) darbo rinkos infrastruktūra: profesinio orientavimo tarnybos, darbuotojų rengimo ir perkvalifikavimo, užimtumo fondai, reklaminės firmos ir kt.;
- 6) socialinių išmokų ir garantijų sistema laisviems nuo gamybos, pervedamiems į naują darbo vietą, bedarbiams;
- 7) alternatyvios laikino užimtumo formos: viešieji darbai, darbas namuose, sezoniniai darbai ir kt.

Visų darbo rinkos elementų būvimas ir tarpusavio sąveika yra būtina tam, kad veiksny normaliai funkcionuotų – tai visų sąlygų sukūrimas visoms darbo rinkos funkcijoms atlikti (Adomienė, 2004). Joms priskiriami darbo pirkėjų ir pardavėjų susitikimų organizavimas; konkurencinės aplinkos užtikrinimas kiekvienos šalies viduje dėl rinkos poveikio; darbo užmokesčio dydžio nustatymas; gyventojų užimtumo klausimo sprendimo skatinimas; socialinės paramos bedarbiams teikimas.

Norint kalbėti apie darbo jėgos kainą ar, kitais žodžiais tariant, atlyginimą darbuotojui už darbo jėgos (tiek fizinės, tiek intelektualinės) panaudojimą, dera išsiaiškinti esminius veiksnius, nulemiančius darbo jėgos kaip ekonominio išteklio paklausą bei pasiūlą.



### **1.1.1. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla**

#### **1.1.1.1. Darbo jėgos paklausos bei pasiūlos samprata**

Skirtingi autoriai pateikia skirtingus darbo jėgos paklausos apibrėžimus, žvelgdami per skirtingas prizmes.

Darbo jėgos paklausa  $L_D$  – tas darbo kiekis, kurį nori ir gali samdyti darbdaviai – valstybė, įmonės, privatūs asmenys (Paulavičius, 1998).

Darbo jėgos paklausa  $L_D$  – visuomeninio darbo kiekis, kurį darbdaviai – fiziniai ir juridiniai asmenys – nori ir gali samdyti darbo rinkoje (Paulavičius, 2002).

Darbo jėgos paklausa  $L_D$  – darbuotojų, kurie gali būti pasamdyti tam tikru laiko momentu, kiekis (Lukoševičius, Stankevičius, 2003).

Kaip ir darbo jėgos paklausa, taip ir darbo jėgos pasiūla neapsiriboja vienu apibrėžimu.

Darbo jėgos pasiūla  $L_S$  – tas visuomeninio darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo samdomieji darbuotojai (Paulavičius, 1998).

Darbo jėgos pasiūla  $L_S$  – visuomeninio ir individualaus darbo kiekis, kurį rinkoje siūlo darbo jėgos savininkai (Paulavičius, 2002).

Darbo jėgos pasiūla  $L_S$  – siekimas bei gebėjimas dirbti tam tikrą laiką, esant įvairiems darbo užmokesčio lygiams (Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas, Šečkutė, Zaicev, 2000).

Darbo jėgos pasiūla  $L_S$  – galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais individų sugebėjimas atlikti konkretų darbą, esant alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir darbo laiko pasirinkimo galimybėms (Lukoševičius, Stankevičius, 2003).

Darbo jėgos pasiūla plačiąja prasme apima visus ekonominėse veiklose užimtus gyventojus bei bedarbius. Siaurąja prasme darbo jėgos pasiūla aprėpia tik bedarbius. Konkrečiomis ūkio funkcionavimo sąlygomis darbo jėgos pasiūlą rinkoje išreiškia aktyviai ieškantys darbo, įregistruoti ir neįregistruoti darbo biržoje bedarbiai.

#### **1.1.1.2. Darbo jėgos paklausą bei pasiūlą įtakoiantys veiksniai**

Pagrindiniai socialiniai ir ekonominiai veiksniai, nuo kurių priklauso darbo jėgos paklausa:

§ Darbo užmokestis (darbo kaina);

- § Darbdavių išgalės mokėti;
- § Gyventojų pajamų dinamika;
- § Ribinės darbo produkto pajamos;
- § Prekių kainų svyravimai rinkoje.
- § Darbo rinkos monopolizavimo laipsnis;
- § Profesinių sąjungų veikla;
- § Valstybės politika darbo apmokėjimo srityje;
- § Ekonomikos ciklas ir jo stadijos;
- § Darbdavių asociacijos;
- § Mokslinė techninė pažanga ir darbo našumo augimas.

Matematiškai darbo jėgos paklausa  $L_D$  aprašoma paklausos funkcija:

$$L_D = f(x_1, x_2, \dots, x_n), \quad (1)$$

Kur:  $L_D$  – darbo jėgos paklausa;

$x_1, x_2, \dots, x_n$  – darbo paklausos veiksniai.

Darbo jėgos pasiūlai  $L_S$  įtakos turi šie veiksniai:

- § Darbo jėgos paklausa;
- § Darbo užmokestis (darbo kaina);
- § Ekonominis gyventojų aktyvumas;
- § Darbo jėgos kiekis ir kvalifikacija;
- § Darbo sąlygos (aplinka, vieta, laikas);
- § Gyventojų pajamų lygis ir laisvalaikio vertybės;
- § Profesinių sąjungų veikla;
- § Valstybinė užimtumo skatinimo politika.

Darbo pasiūlą formuoja darbdaviai: valstybė, akcinės bendrovės, smulkaus ir vidutinio verslo įmonės. Remdamiesi esama darbo kaina rinkoje ir savo išgalėmis mokėti, jie samdo tokį gyvojo darbo kiekį, kuris optimaliai atitinka gamybos tikslus ir uždavinius. Kadangi darbo jėgos pasiūla  $L_S$  priklauso nuo daugelio veiksnių, jos funkciją galima išreikšti matematiškai:

$$L_S = f(x_1, x_2, \dots, x_n), \quad (2)$$

Kur:  $L_S$  – darbo jėgos pasiūla;

$x_1, x_2, \dots, x_n$  – darbo jėgos pasiūlos veiksniai.

### 1.1.1.3. Darbo paklausa tobulos konkurencijos rinkoje

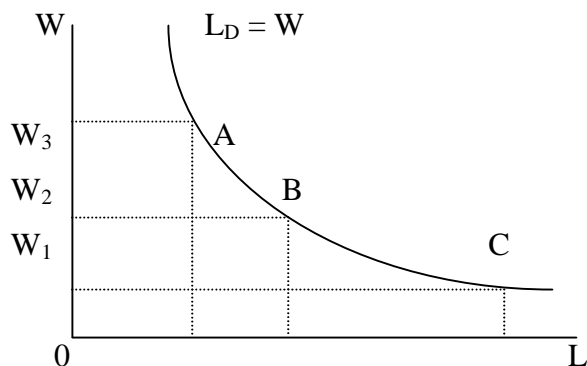
Darbo jėgos paklausai  $L_D$  tobulos konkurencijos sąlygomis lemiamą įtaką turi darbo užmokestis  $W$ . Darbo paklausos dėsnis teigia, jog darbo paklausa didėja darbo užmokesčiui mažėjant ir mažėja darbo užmokesčiui didėjant. Tai galima išreikšti formule:

$$(\Delta L_D / \Delta W) < 0, \quad (3)$$

Kur:  $\Delta L_D$  – darbo jėgos paklausos pokytis;

$\Delta W$  – darbo užmokesčio pokytis.

Paklausos kreivė  $L_D$  taip pat parodo maksimalią darbo jėgos kainą, kurią darbdavys pasirengęs sumokėti už įvairius darbo jėgos kiekius.



1 pav. Darbo jėgos paklausa ir darbo užmokestis

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 31.

Stiprų poveikį darbo paklausai įmonėje daro *ribinės darbo produkto pajamos*  $MRP_L$ . Konkurencinėje rinkoje maksimizuojanti pelną įmonė samdys tik tokį darbuotojų skaičių, kuriam esant paskutiniojo papildomai pasamdyto darbuotojo ribinės darbo produkto pajamos  $MRP_L$  susilygins su įmonėje mokamu darbo užmokesčiu  $W$ , t.y. bus pasiekta lygybė:

$$MRP_L = W, \quad (4)$$

Kur:  $MRP_L$  – įmonės pajamų padidėjimas, gaunamas įdarbinus papildomą (ribinį) darbuotoją.  $MRP_L$  apskaičiuojamas pagal formulę:

$$MRP_L = MP_L \times P, \quad (5)$$

Kur:  $MP_L$  – ribinis darbo produktas, kurį gamina papildomai pasamdytas darbuotojas,  $P$  – prekės kaina rinkoje.

#### 1.1.1.4. Darbo pasiūla tobulos konkurencijos rinkoje

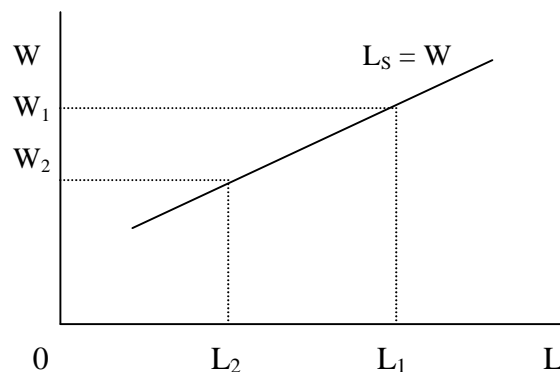
Darbo užmokestis yra pagrindinis veiksnys, skatinantis darbo jėgos pasiūlą. Remiantis šiuo veiksmiu, formuluojamas *darbo pasiūlos dėsnis*, kuris teigia, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla  $L_S$  irgi didėja, o mažėjant darbo apmokėjimo lygiui – mažėja. Darbo pasiūlos dėsnis gali būti išreikštas formule:

$$(\Delta L_S / \Delta W) > 0, \quad (6)$$

Kur:  $\Delta L_S$  – darbo jėgos pasiūlos pokytis;

$\Delta W$  – darbo užmokesčio pokytis.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_S$  rodo tiesioginę siūlomo darbo kiekio priklausomybę nuo darbo užmokesčio lygio. Tai reiškia, kad augant darbo užmokesčiui, o kitiems pasiūlos veiksniams nekintant, darbo pasiūlos kiekis irgi didės, mažėjant darbo užmokesčiui – mažės.

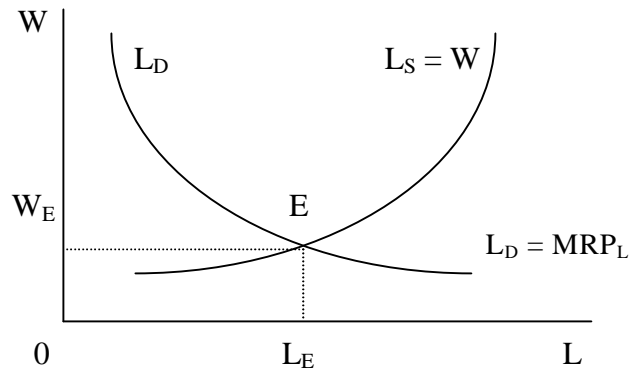


2 pav. **Darbo užmokestis ir darbo jėgos pasiūla darbo rinkoje**  
Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kla, p. 38.

Kreivės  $L_S$  taškai parodo ne tik siūlomo darbo kiekį  $L$  (darbuotojų skaičių), bet kartu išreiškia ir darbo užmokesčio  $W$  lygius (taškus).

### 1.1.1.5. Darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyra tobulos konkurencijos rinkoje

Tobulos konkurencijos rinkoje darbo paklausa  $L_D$  ir darbo pasiūla  $L_S$  tam tikru momentu susilygina ir yra pusiausvyroje.



3 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyra

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kla, p. 40.

Pateiktame grafike  $L_D$  ir  $L_S$  pusiausvyra yra taške E. Pusiausvyros tašką E atitinka ir darbo užmokesčio lygis  $W_E$ , kuriam esant pasiekiamas pilnas užimtumas  $L_E$  ir darbo paklausa  $L_D$  lygi darbo pasiūlai  $L_S$ .

### 1.1.1.6. Darbo paklausa ir pasiūla netobulos konkurencijos rinkoje

Netobulos konkurencijos rinkoje veikia monopolinės (oligopolinės) įmonės, valstybės institucijos, profesinės darbuotojų sąjungos ir darbdavių asociacijos. Visi šie rinkos subjektai aktyviai kišasi į gamybos ir darbo santykius, daro veiksmingą įtaką visiems mikroekonomikos ir makroekonomikos procesams. Netobulos konkurencijos modeliai yra: *monopolinė konkurencija*, *oligopolija*, *grynoji monopolija*. Grynosios monopolijos atmaina gali būti socialistinė valstybė, vykdanči centralizuotą ūkio planavimą, reguliavimą ir valdymą.

Kiekvienas iš išvardintų netobulos konkurencijos modelių turi tik jam būdingų savybių ir bruožų, tačiau jiems bendra tai, kad kiekviename iš jų apribojama laisvoji konkurencija, daromas tiesioginis poveikis prekių gamybai ir investicijoms, prekių rinkos kainoms ir darbo užmokesčiui, darbo jėgos paklausai ir pasiūlai. Dėl šių priežasčių darbo rinkoje formuojasi naujos darbo jėgos samdos ir apmokėjimo sąlygos.

Išskiriama tik netobulai konkurencijai charakteringa pelno maksimizavimo sąlygos, susijusios su ribinių darbo kaštų  $MC_L$ , kategorija.

Ribiniai darbo kaštai  $MC_L$  – darbo kaštų prieaugis, pasamdžius papildomus darbuotojus.  $MC_L$  apskaičiuojami pagal formulę:

$$MC_L = \Delta TC_L / \Delta L, \quad (7)$$

Kur:  $\Delta TC_L$  – bendrųjų darbo kaštų prieaugis,  $\Delta L$  – darbuotojų skaičiaus prieaugis.

Norėdama pritraukti papildomą darbo jėgos kiekį, įmonė didina valandinį tarifinį atlygį ne tik naujai priimtiems, bet ir jau užimtiems įmonėje darbuotojams. Todėl ribiniai darbo kaštai didėja sparčiau už valandinį tarifinį atlygį, t.y.  $MC_L > W_{val}$ .

1 lentelė

**Darbo užmokestis ir ribiniai darbo kaštai**

Darbuotojų skaičius L	Valandinis tarifinis atlygis $W_{val}$ .	Bendras valandinis darbo užmokesčio fondas TW	Ribiniai darbo kaštai $MC_L$	Santykis $W_{val}:MC_L$
1	2	3	4	5
1	8	8	-	-
2	9	18	10	9:10
3	10	30	12	10:12
4	11	44	14	11:14
5	12	60	16	12:16
6	13	78	18	13:18
7	14	98	20	14:20

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-klā, p. 44.

Pateiktame pavyzdyje matyti, jog įdarbinus antrąjį darbuotoją, valandinis tarifinis atlygis  $W_{val}$  padidėjo nuo 8 iki 9, o ribiniai darbo kaštai  $MC_L$  tapo lygūs 10.

Netobulos konkurencijos įmonė, maksimizuojanti pelną, samdys naujus darbuotojus tol, kol ribiniai darbo kaštai  $MC_L$  susilygins su ribinėmis darbo produkto pajamomis  $MRP_L$ .

## 1.1.2. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos elastingumas

### 1.1.2.1. Darbo paklausos elastingumas

Darbo užmokesčio pokyčiai rinkoje nevienodai veikia skirtingų kategorijų darbuotojų pasiūlą bei paklausą. Žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų fizinio darbo žmonių darbo užmokesčio lygis yra santykinai žemas, dėl to jų reakcija į darbo apmokėjimo kitimą yra jautri, t.y. elastinga. Darbo

užmokesčio augimas šakoje pritraukia didelį skaičių šios kategorijos darbuotojų iš kitų ekonominių veiklų, kuriose darbo užmokestis yra mažesnis. Kvalifikuotų, protinio darbo specialistų pasiūla bei paklausa, kintant darbo apmokėjimo sąlygoms, keičiasi mažesniu laipsniu, nes šių darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai aukštas. Todėl jų darbo pasiūlai įtakos turi ne tik pareigybinė alga, bet ir profesijos prestižas, visuomeninis užimamų pareigų statusas, dalykinio bendravimo lygis, karjeros perspektyvos ir kiti socialiniai darbo stimulai. Darbo užmokesčio poveikį atskirų kategorijų darbuotojų pasiūlai bei paklausai rinkoje išreiškia darbo jėgos pasiūlos bei paklausos elastingumas (Paulavičius, 1998).

Darbo jėgos elastingumas parodo darbo paklausos ir pasiūlos padidėjimą arba sumažėjimą darbo užmokesčiui (darbo kainai) padidėjus arba sumažėjus vienu procentu (Paulavičius, 2002).

*Darbo paklausos elastingumas*  $E_D$  darbo užmokesčio atžvilgiu apskaičiuojamas pagal formulę:

$$E_D = \Delta L_D \% / \Delta W \% , \quad (8)$$

Kur:  $E_D$  – darbo paklausos elastingumo koeficientas,  $\Delta L_D \%$  – darbo paklausos pokytis,  $\Delta W\%$  – darbo užmokesčio pokytis vienu procentu.

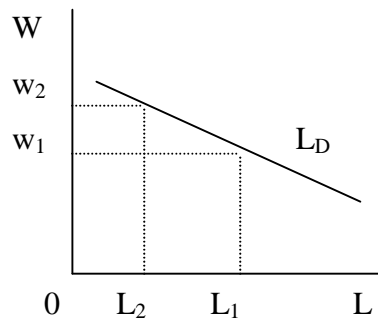
Darbo paklausos elastingumo koeficientas visada yra neigiamas (–) dydis, nes išreiškia atvirkščią darbo užmokesčio ir darbo paklausos priklausomybę. Todėl darbo paklausos kreivė  $L_D$  turi neigiamą nuolydį.

Darbo jėgos paklausa priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio dydžio, bet ir nuo kitų veiksnių, tokių kaip darbuotojų kvalifikacija, sezonas, ekonomikos ciklo fazės ir kitų. Todėl elastingumo laipsnis gali labai skirtis vietos ir laiko požiūriu.

Ekonomikos teorijoje skiriamos šios elastingumo atmainos:

- § santykinis elastingumas;
- § santykinis neelastingumas;
- § vienetinis elastingumas;
- § absoliutusias elastingumas;
- § absoliutusias neelastingumas.

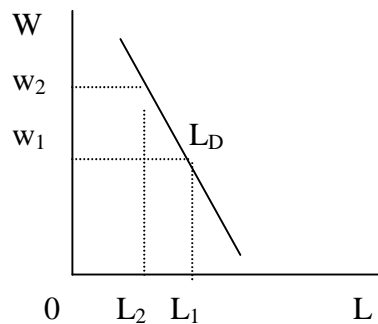
*Santykinis darbo paklausos elastingumas* – kai darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukelia didesnę darbo paklausos procentinį pokytį. Skaitmeninė santykinio darbo paklausos elastingumo išraiška:  $|E_D| > 1$ .



4 pav. **Santykinis darbo paklausos elastingumas**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 53.

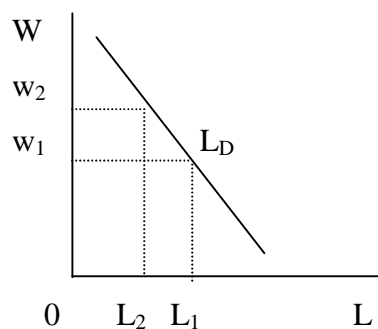
*Santykinis darbo paklausos neelastingumas* – kai darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sužadina mažesnę darbo paklausos procentinę pokytį. Skaitmeninė santykinio darbo paklausos neelastingumo išraiška:  $|E_D| < 1$ .



5 pav. **Santykinis darbo paklausos neelastingumas**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 54.

*Vienetinis darbo paklausos elastingumas* – kai darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukelia darbo paklausos pokytį vienu procentu. Skaitmeninė vienetinio darbo paklausos elastingumo išraiška:  $|E_D| = -1$ .

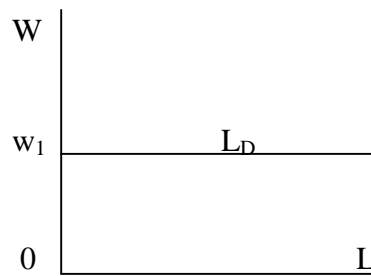


6 pav. **Vienetinis darbo paklausos elastingumas**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 54.



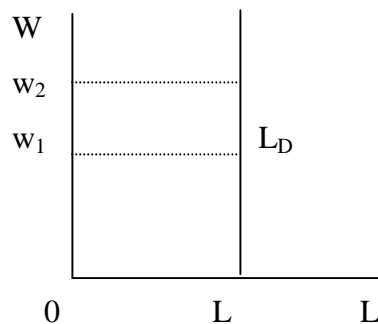
*Absoliutusias darbo paklausos elastingumas* yra grynai teorinė elastingumo atmaina. Jis turėtų būti, jeigu darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sužadintų be galo didelį darbo paklausos pokytį. Skaitmeninė absoliutinio darbo paklausos elastingumo išraiška:  $|E_D| = \infty$ .



7 pav. **Absoliutus darbo paklausos elastingumas**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 55.

*Absoliutusias darbo paklausos neelastingumas* – kai darbo užmokesčio pokytis vienu procentu visiškai nepakeičia darbo paklausos kiekio rinkoje. Skaitmeninė absoliutinio darbo paklausos neelastingumo išraiška:  $E_D = 0$ .



8 pav. **Absoliutus darbo paklausos neelastingumas**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kl., p. 55.

Darbo paklausos elastingumą galima apskaičiuoti darbo paklausos kreivės  $L_D$  *intervale* ir *taške*. Darbo paklausos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu kreivės  $L_D$  *intervale* apskaičiuojamas pagal formulę:

$$E_D = [(L_2 - L_1)/(L_2 + L_1) / 2] : [(W_2 - W_1)/(W_2 + W_1) / 2]$$

arba

$$E_D = (\Delta L / L_{\hat{y}}) : (\Delta W / W_{\hat{y}}), \quad (9)$$

Kur:  $L_1$  – darbo jėgos paklausa iki darbo užmokesčio pokyčio;

$L_2$  – darbo jėgos paklausa po darbo užmokesčio pokyčio;

$W_1$  – darbo užmokesčio dydis iki pokyčio;

$W_2$  – darbo užmokesčio dydis po pokyčio;

$\Delta L_D$  – darbo jėgos pokytis ( $L_2 - L_1$ );

$L_{\hat{y}}$  – darbo jėgos kiekio aritmetinis vidurkis ( $(L_2 + L_1) / 2$ );

$\Delta W$  – darbo užmokesčio pokytis ( $W_2 - W_1$ );

$W_{\hat{y}}$  – darbo užmokesčio aritmetinis vidurkis ( $(W_2 + W_1) / 2$ ).

Darbo paklausos elastingumą darbo užmokesčio atžvilgiu tam tikrame darbo paklausos  $L_D$  taške galima apskaičiuoti pagal formulę:

$$E_D = (W / L) / (\Delta W / \Delta L), \quad (10)$$

Kur:  $(\Delta W / \Delta L)$  – darbo paklausos kreivės  $L_D$  nuolydžio kampo tangentas.

#### 1.1.2.2. Darbo pasiūlos elastingumas

*Darbo pasiūlos elastingumas  $E_S$*  darbo užmokesčio atžvilgiu apskaičiuojamas pagal formulę:

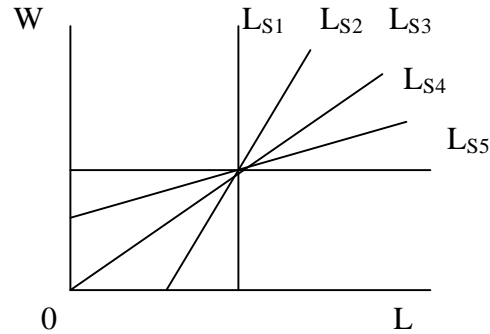
$$E_S = \Delta L_S \% / \Delta W_S \%, \quad (11)$$

Kur:  $E_S$  – darbo pasiūlos koeficientas;

$\Delta L_S$  % – darbo pasiūlos procentinis pokytis;

$\Delta W_S$  % – darbo užmokesčio procentinis pokytis.

Darbo pasiūlos koeficientas  $E_S$  yra teigiamas (+) dydis, nes išreiškia tiesioginę darbo užmokesčio ir darbo jėgos pasiūlos rinkoje priklausomybę, t.y. darbo užmokesčiui didėjant, darbo pasiūla rinkoje taip pat didėja, mažėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla taip pat mažėja. Todėl darbo pasiūlos kreivė  $L_S$  turi teigiamą nuolydį (Paulavičius, 2002).



9 pav. **Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu**

Šaltinis: Paulavičius K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU I-kla, p. 60.

Darbo pasiūlos elastingumas  $E_S$  kaip ir darbo paklausos elastingumas yra šių atmainų: santykinis elastingumas, santykinis neelastingumas, vienetinis elastingumas, absoliutusias elastingumas, absoliutusias neelastingumas.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_{S1}$  parodo *absoliutą darbo jėgos pasiūlos neelastingumą*, kai  $E_S = 0$ . Bet koks darbo apmokėjimo lygio kitimas tokio neelastingumo sąlygomis nesužadins net menkiausios darbo pasiūlos reakcijos.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_{S2}$  iliustruoja *santykinį darbo jėgos pasiūlos neelastingumą*, kai  $E_S < 1$ . Darbo užmokesčiui pakitus vienu procentu, darbo pasiūlos pasikeis mažiau negu vienu procentu.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_{S3}$  parodo *vienetinį darbo jėgos pasiūlos elastingumą*, kai  $E_S = 1$ . Vadinasi, darbo užmokesčio procentinis pokytis sukels tokį pat darbo pasiūlos procentinį pokytį.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_{S4}$  išreiškia *santykinį darbo jėgos pasiūlos elastingumą*, kai  $E_S > 1$ . Tokiam darbo pasiūlos elastingumui esant, darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sužadins didesnę darbo pasiūlos procentinį pokytį.

Darbo pasiūlos kreivė  $L_{S5}$  vaizduoja *absoliutų darbo jėgos pasiūlos elastingumą*, kai  $E_S = \infty$ . Tai teorinis atvejis, kuris teigia, jog net mažiausias darbo užmokesčio padidėjimas sukels be galo didelę darbo jėgos pasiūlą rinkoje.

## 1.2. Darbo užmokesčio funkcijos bei samprata

Darbo užmokesčio vaidmuo yra įvairus. Pavyzdžiui, jis atlieka materialinio, moralinio pasitenkinimo vaidmenį, t.y. jis skirtas įvairiems poreikiams tenkinti. Priklausomai nuo atsiradusio poreikio skiriamos skirtingos darbo užmokesčio funkcijos.

Įvairioje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Rusijos darbo teisėje išskiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atstatomoji, skatinamoji ir reguliuojamoji. Lietuvos ekonomistai (E. Stančikas, B. Martinkus, A. Savanevičienė, V. Gerikienė) išskiria atstatomąją (reprodukavimo), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 1996).

Kalbant apie individo poreikių tenkinimą darbo užmokesčio sąskaita, galima išvelgti paraleles tarp darbo užmokesčio funkcijų bei poreikių piramidės teorijos, t.y. vis aukštesnių poreikių tenkinimui galima priskirti vis kitą darbo užmokesčio funkciją. Pavyzdžiui, fiziologinių poreikių tenkinimui priskirtina darbo užmokesčio reprodukavimo funkcija, saviraiškos poreikių tenkinimui – socialinių garantijų funkcija.

Kadangi poreikių piramidės apačioje yra fiziologiniai poreikiai, tai reiškia, kad jie ir turi būti patenkinti pirmiausiai. Tai užtikrina darbo užmokesčio reprodukavimo funkcija. Iš esmės darbo užmokesčio tikslas pirmiausia ir yra atkurti darbuotojo sugebėjimą dirbti (Mačernytė-Panomariovienė, 2003), kadangi antraip dirbantysis negalėtų normaliai funkcionuoti. Taigi darbo užmokestis yra skiriamas pragyvenimo bei reprodukavimo kaštams kompensuoti (pavyzdžiui, maisto, drabužių, gyvenamojo būsto kaštai).

Kaip žinia, darbuotojams ne visuomet yra sudaromos normalios darbo sąlygos. Kai kuriems tenka dirbti kenksmingomis ar blogesnėmis už normalias sąlygomis, eikvojant daugiau gyvybinės energijos. Kiti dirba visuomeniškai nepatrauklų, neprestižinį, labiau fizinių jėgų reikalaujantį darbą. Prie tokių darbuotojų galima priskirti, pavyzdžiui, kelių bei geležinkelių priežiūros tarnybų techninį personalą, atliekančius aukštuminius darbus, elektros inžinierius, remontuojančius aukštos įtampos prietaisus bei įrengimus ir pan. Kadangi tokius darbus dirbti norėtų ne kiekvienas, siekiant padidinti jų patrauklumą, reikia didesnio atlyginimo. Taigi darbo užmokestis turi kompensuoti neprestižinio, kenksmingo darbo metu prarandamą energiją ar kitokį patiriamą diskomfortą. Čia ir yra darbo užmokesčio kompensacinė funkcija. Netgi Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 191 str. nurodoma, jog “darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas”, o “jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis turi būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis” (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 192 str. 1 d.).

Normaliomis sąlygomis darbo jėga atkuriamą ne tik patenkinant fiziologinius poreikius (pertrauka pailsėti ir pavalgyti), bet ir sudarant patenkinamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti. Taigi darbo užmokestis užtikrina ne tik paprasto ir nekvalifikuoto,

bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas, kurių dydis priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant pmokėjimo lygį: bendrasis išsimokslinimas; visų formų specialus išsimokslinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės-dalykinės savybės.

Nuolat vykstatys ūkio struktūros pokyčiai sąlygoja ir atitinkamų kvalifikacijų darbuotojų poreikio pasikeitimus (Kabaila 1999). Todėl vis didesnę reikšmę įgyja darbo išteklių išsimokslinimo ir kvalifikacijos bei esamų ir būsimų ūkio poreikių atitikimas, juolab, kad Darbo ir socialinių tyrimų instituto moksliniai bendradarbiai dr. A. Kabaila bei A. Stankevičienė savo mokslinėje publikacijoje “Ekonominiai pokyčiai regione ir profesinio mokymo poreikis (darbdavių vertinimas)” reziumuodami Instituto 1996-1997 m. atlikto tyrimo informaciją, pažymi, jog įmonių vadovai į darbo vietą iš karto priima kvalifikuotą specialistą. Taip pat pažymima, jog ekonomikos augimo sąlygomis perspektyvios įmonės suinteresuotos savo darbuotojų, ypač specialistų su aukštuoju ir aukštesniuju išsilavinimu, profesiniu augimu. Kadangi kvalifikuoti darbuotojai yra pagrindinis technikos, technologijos, darbo organizavimo plėtros veiksnys, jo varomoji jėga (Ulmytė, Skunčikienė, 2002), ir žinant tai, jog profesinės kvalifikacijos tobulinimas padeda išvengti darbuotojų dequalifikacijos (Bach, Blaschke, Leikeb, Spitznagel, Walvei, 1994), reikia sudaryti visas sąlygas darbuotojams kelti savo kvalifikaciją, leisti jiems realizuoti savo idėjas, taip pasiekiant kokybiškesnį jiems patiktų užduočių įvykdymą bei motyvuojant prisidėti prie įmonės strateginių procesų sukūrimo. Tai užtikrina darbo užmokesčio socialinių garantijų funkcija.

Kadangi kiekvienos įmonės pagrindinis tikslas yra pelno maksimizavimas, o pelno dydis tiesiogiai priklauso nuo darbo našumo, kiekvienas darbdavys turi būti suinteresuotas jį padidinti. Vadybos specialistų nuomone, našumas ir yra tas matas, kriterijus, kuris lemia išteklių ir gamybinių pajėgumų panaudojimą, produkcijos kokybę ir kitus svarbius rodiklius. Darbo našumo padidinimas yra skatinamosios darbo užmokesčio funkcijos tikslas. Ši funkcija taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą. Skatinti būtina ir už įgimtas (gamtines) asmenines-dalykines savybes, jeigu jos viršija visuomeniškai priimtą lygį. (Šileika, Blažienė, 1996; Navickas, Paulavičius, 1999). Priešingu atveju darbuotojas nebus suinteresuotas jas maksimaliai panaudoti ir orientuosis į vidutinius rodiklius (Šileika, Blažienė, 1996).

Kadangi visuomet egzistuoja netikėtumo faktorius, žmonės yra linkę atidėti dalį savo darbo užmokesčio taip vadinamai “juodai dienai”. Apie kasdienį vartojimą bei poreikių tenkinimą jau nebekalbama – dirbantis žmogus tiesiog privalo turėti galimybę sukaupti tam tikras pajamas šių poreikių tenkinimui. Čia pasireiškia darbo užmokesčio kaupiamoji funkcija.

Kasdienį žmogaus gyvenimą veikia įvairūs faktoriai (vidiniai, išoriniai bei įvairūs jų deriniai), kurie žmogų, tarsi lakmuso popierėlį, keičiantį savo spalvą priklausomai nuo terpės, į kurią yra patalpintas, veikia skirtingai. Įvairūs faktoriai sąlygoja vienokį ar kitokį žmogaus elgesį konkrečioje situacijoje. Darbo užmokestis ir visa, kas su juo susiję, taip pat turi įtakos žmogaus elgsenai. Tad su aukščiau paminėtomis darbo užmokesčio funkcijomis glaudžiai siejasi tokios sąvokos kaip “sudegimo sindromas” bei “socialinis stresas”.

Vienu atveju asmens išgyvenamos psichologinio socialinio streso apraiškos gali išlikti psichikos bei socialinio diskomforto lygyje. Kitu, sunkesniu atveju emocinė įtampa, stresas gali sutrikdyti fizinę sveikatą, įtakoti įvairias širdies, plaučių ir kitas ligas.

“Sudegimas” ir depresija sukelia panašią savijautą, tačiau jų atsiradimo priežastys skiriasi. “Sudegimą” sukelia labai stiprus stresas ir labai didelis nuovargis. Tipiški požymiai – vis labiau senkanti energija ir pasikeitęs vertės suvokimas. Laikui bėgant nuolatinis spaudimas, nesugebėjimas kontroliuoti aplinkos ir pateisinti vidinių lūkesčių bei poreikių keičia žmogaus jausmus ir suvokimą.

Taigi, jei darbo užmokesčio nepakanka individo fiziniam bei psichiniam komfortui atstatyti, šis individas tampa savotišku “socialiniu detonatoriumi”, galinčiu susprogdinti “socialinę bombą”, t.y. jis gali griebtis neprognozuojamų priemonių savo poreikių patenkinimui, todėl darbo užmokestis turi būti toks, kad žmogus jaustų, jog jis ir jo darbas yra vertinami.

Apibendrinant jau minėtas darbo užmokesčio funkcijas, galima formuluoti tokį darbo užmokesčio apibrėžimą: darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, išlikimo, savo bei šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė.

Kadangi darbo užmokestis yra gaunamas tam tikroje ekonominėje veikloje už tam tikrą darbdavio pavestą darbą, darbo užmokestis įgauna teisinės bei ekonominės kategorijų atspalvį.

Žiūrint iš teisinės pusės, darbo užmokestis yra darbo santykių elementas, todėl darbo užmokestis gali būti apibūdinamas kaip atlygis, kurį darbdavys moka darbuotojui už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas bei atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę; arba – darbo užmokestis – piniginis atlygis už atliktą darbą, kuris numatomas darbo sutartyje.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 “Dėl darbo užmokesčio apsaugos” 1 straipsnį, sąvoka “darbo užmokestis” reiškia bet kokį paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Kitas darbo užmokesčio apibrėžimas: darbo užmokestis – atlygis darbuotojui už darbo sutartyje nustatytą (ne savarankiškai pasirinktą) darbą, kuris nesusijęs su rizika, kylančia dėl pačios įmonės (organizacijos) veiklos.

Darbo užmokestis darbo santykiuose yra garantinio pobūdžio. Darbo užmokesčio garantavimas glaudžiai susijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis garantinį pobūdį įgauna, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Teisę į darbo užmokestį, išreikštą pagal nustatytas taisykles, įgyja darbuotojas, įvykdamas nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką.

Kai kurie teisininkai (pavyzdžiui, Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius, 1990) darbo užmokestį apibrėžia kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinę formą.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 186 str. 1 d. nurodoma, jog darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį (201 str. 1 d.).

Vertinant teisiniu apsektu, užsienio literatūroje (<http://www.answers.com/topic/wage>) darbo užmokestis apibūdinamas kaip apmokėjimas už darbą ar paslaugas darbuotojui, kaip atlygis už valandą, dieną, savaitę arba produkcijos vienetą. Dar vienas, užsienio literatūroje pateikiamas, darbo užmokesčio apibrėžimas: darbo užmokestis – (piniginis) apmokėjimas už darbą ar paslaugas pagal darbo sutartį už valandą, dieną ar produkcijos vienetą. Taip pat darbo užmokestis yra įvardijamas pagrindiniu elementu, dėl kurio darbuotojas ir darbdavys tariaisi, pasirašydami darbo sutartį.

Kalbant apie darbo užmokestį, kaip apie teisinę kategoriją, reikia pastebėti, kad visuose apibrėžimuose yra akcentuojama, jog darbo užmokestis – samdos santykių subjektų (darbdavių ir darbuotojų) sutarimo elementas, fiksuojamas samdos santykius reglamentuojančiu rašytiniu susitarimu – darbo sutartimi.

Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas.

Taigi ekonominiu požiūriu darbo užmokestis – darbo jėgos kaip ypatingo išteklio, būtino gamybai, kainos išraiška, nustatoma atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją).

Makroekonominio požiūriu darbo užmokestis yra namų ūkių disponuojamų pajamų dalis. Pastarosios yra asmeninių pajamų dalis, o šios – nacionalinių pajamų dalis. Nacionalinės pajamos įeina į grynojo nacionalinio, bendrojo vidaus produkto bei bendrojo nacionalinio produkto sudėtį:

$$DP = AP - T_d,$$

Kur: DP – disponuojamos pajamos; AP – asmeninės pajamos;  $T_d$  – asmeniniai mokesčiai.

$$AP = NP - W_i - \Pi_T - \Pi_N + T_p = W + R + i + \Pi - W_i - \Pi_T - \Pi_N + T_p,$$

Kur: NP – nacionalinės pajamos;  $W_i$  – įmokos į privalomojo socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo fondus;  $\Pi_T$  – dalis įmonių pelno, atitenkančio valstybei kaip įmonių pelno (pajamų) mokeskis;  $\Pi_N$  – nepaskirstytas pelnas;  $T_p$  – transferiniai mokėjimai; W – atlyginimas už darbą; R – renta; i – palūkanos;  $\Pi$  – pelnas.

$$NP = GNP - T_i = W + R + i + \Pi,$$

Kur: GNP – grynasis nacionalinis produktas;  $T_i$  – netiesioginiai mokesčiai.

$$GNP = BVP - D_e = W + R + i + \Pi + T_i,$$

Kur: BVP – bendras vidaus produktas;  $D_e$  – amortizacija.

$$BVP = W + R + i + \Pi + D_e + T_i$$

$$BNP = BVP + NIF,$$

Kur: BNP – bendrasis nacionalinis produktas; NIF – grynosios pajamos iš užsienio.

Taigi kitas darbo užmokesčio apibrėžimas galėtų būti toks: darbo užmokestis – pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudotą darbo kiekį bei kokybę jų materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti (Martinkus ir kt., 2000).

Vertinant ekonominiu aspektu, užsienio literatūroje (<http://www.answers.com/topic/wage>) nurodoma, jog darbo užmokestis – nacionalinio produkto dalis, kuri atspindi visuminius mokėjimus už darbą ir paslaugas; darbo užmokestis – nacionalinio produkto dalis, priskirtina darbui kaip produkcijos (gamybos) faktoriui. Kituose užsienio šaltiniuose nurodoma, jog darbo užmokestis – darbuotojo gaunama kompensacija už darbą (gali būti prekėmis ar paslaugomis, bet paprastai pinigais). Plačiaja prasme darbo užmokesčio sąvoka reiškia visa, kas bet kokia forma gaunama už darbą. Taip pat nurodoma, jog darbo užmokestis – pinigų suma, mokama už apibrėžtą (tam tikrą) darbo kiekį. Išreiškiant laiko atžvilgiu (įprastai – val.), paprastai naudojama darbo užmokesčio tarifo (prieš sumokant mokesčius) sąvoka.

Kalbant apie darbo užmokestį, kaip apie ekonominę kategoriją, galima apibendrinti ir teigti, jog darbo užmokestis yra darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąlygota pinigų suma, mokama darbuotojui už pagamintos produkcijos vienetą ar darbinių santykių buvimą ataskaitiniu laikotarpiu.



### 1.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai

Visame pasaulyje, darbo rinkoje darbo apmokėjimo dydį lemia įvairūs veiksniai, tad darbo užmokestis yra diferencijuojamas. Diferencijuoti darbo užmokestį – teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausantį nuo konkrečių veiksnių (Stančikas, Vyšniauskas, 1997). Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai sąlygoja skirtingų profesijų, įmonių, darbo vietų darbuotojų apmokėjimo įvairovę.

Darbo užmokesčio diferenciacija daro esminį poveikį darbuotojams skatindama kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau įsisavintuose rajonuose. Egzistuoja kelios darbo užmokesčio diferencijavimo rūšys: diferenciacija tarp darbo jėgos kategorijų, įmonių, šakų, rajonų ir t.t. Visos jos yra glaudžiai susijusios.

**Šakinė atlyginimų diferenciacija** atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo (Dubinas, 1996).

**Atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas** priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių (Dubinas, 1996).

**Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija** yra ryškiausia tarptautiniame lygmenyje. Ją lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai, bei ekonominis atskirų regionų išsivystymas (Dubinas, 1996).

Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas, Šečkutė, Zaicev (2000), Plačenytė, Dauskindas, (2002) išskiria šiuos pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius:

- § *Kvalifikacija* – šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai, bet darbo jėga, turinti tam tikrą kvalifikaciją;
- § *Darbo sąlygos* – jei skirtingo sunkumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčių žmonių perteklius, palyginti su tokio darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti darbuotojų trūktų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą.
- § *Atsakomybė* – tai sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus.
- § *Monopolizacija* – darbo užmokesčiui daro įtaka tai, ar gaminamos produkcijos pardavimo rinkoje įmonės padėtis yra monopolinė. Monopolija siekia maksimizuoti pelną, ribodama gamybos apimtį ir didindama ribines pajamas virš lygio, būdingo

konkuruojančioms įmonėms. Ribinių pajamų augimas didina ir monopolizuotos šakos darbuotojų ribinį pajamų produktą, o kartu ir darbo užmokestį.

- § *Darbo aplinka.* Darbuotojui turi būti papildomai apmokama už kiekvieną darbo valandą kenksmingomis, labai kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis. Atsižvelgiama ne į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją, bet į jo darbo aplinką – ar ji žalinga darbuotojo sveikatai, ar ne.

Priklausomai nuo veiksmų, Skominas (2000) pateikia tokias darbo užmokesčio teorijas:

- § *Žmogaus kapitalo teorija* aiškina priežastis, lemiančias atskirų darbuotojų ribinio produkto ir jų darbo kainos skirtumus. Tai skirtingos investicijos į žmogų, rengiant jį tam tikrai veiklai. Darbo kaina turi padengti šias skirtingas investicijas, dėl to atsiranda jos skirtumai.
- § *Sutarčių teorija* – darbo užmokesčio diferenciacijavimas siejamas su rizikos veiksniais, įtakojančiais darbo užmokestį tiek darbdavio, tiek ir samdomo darbuotojo požiūriu. Sutarties pagrindu kiekviena šalis prisiima savo įsipareigojimus: darbo užmokestis didinamas mainais į didesnes darbo pastangas bei jo produktyvumą.
- § *Kvazirentos teorija* darbuotojų darbo užmokestį aiškina rentinių elementų apraiškomis darbo rinkoje. Darbo užmokestis virsta renta tais atvejais, kai tam tikrų darbuotojų darbo pasiūla yra neelastinga paklausai, dažniausiai tik trumpąjį laikotarpį. Šis trumpalaikis pasiūlos neelastingumas darbo užmokesčiui suteikia rentos požymių, iš dalies jį paverčia kvazirenta. Šie kvazirentos elementai diferencijuoja darbo užmokestį per trumpą laikotarpį.
- § *Segmentuotos darbo rinkos teorija* grindžia darbo užmokesčio skirtumus socialinių partnerių susitarimais arba konkurencija. Dėl susitarimų konkretus darbo užmokestis gali įvairuoti. Taip yra dėl skirtingo darbuotojų išsilavinimo, kas sudaro prielaidas skirtingo darbo užmokesčio net tos pačios profesijos ribose susiformavimui.

Užsienio literatūroje (<http://www.answers.com/topic/wage>) pateikiamos ir tokios darbo užmokesčio teorijos:

- *Pragyvenimo lėšų*, kitaip vadinama “geležinis atlyginimų įstatymas”, kurios propaguotojas David Ricardo. Ši teorija teigia, kad atlyginimo paketo pagrindas – darbo jėgos pragyvenimo lygis. Atlyginimo koeficientas didesnis nei pragyvenimo lygis sukelia darbuotojų skaičiaus padidėjimą, konkurencija savo ruožtu sukelia atlyginimų sumažėjimą iki pragyvenimo išlaidų kiekio. Žemesni nei pragyvenimo lygis atlyginimai

mažina darbo jėgos dydį, tuo atveju konkurencija kelia atlyginimą, bet ir tai tik iki pragyvenimo lygio.

- Pagal Karl Marx *pertekliaus-vertės teoriją* teigiama, kad darbo jėgos sukurta vertė, viršijanti mokamą atlyginimą, yra perteklinė vertė. Perteklinė vertė, kurią sukuria darbuotojai, yra kapitalisto pelnas.
- *Atlyginimų-fondo teorijos* esmė yra ta, kad atlyginimo kilimas vyksta iš fiksuoto kapitalo fondo, iš kurio nesaikingas lėšų išėmimas (dėl įstatymų ar profsajungų spaudimo) sumažins galimybę gauti atlyginimą kitiems darbuotojams. Bet koks atlyginimo pakėlimas turėtų būti finansuojamas iš pelno, o jo sumažėjimas savo ruožtu sumažins santaupas, sudarančias kapitalą, kurio pagrindu formuojamas atlyginimų fondas.
- *Ribinė-našumo teorija* teigia, kad darbdaviai moka tik tą atlyginimą, kuris daugių daugiausia yra lygus papildomai produkto vertei, kurią prideda prie viso produkto vertės vienas papildomas darbininkas.
- *Derybų teorija* keičia ribinę-našumo teoriją, atsižvelgdama į kitus veiksnius (pasikeitimus įstatymuose ir socialinius bei politinius pokyčius), kurie gali turėti poveikį nustatant atlyginimo lygį, bei pripažindama, kad tam tikros esminės prielaidos (vienodos darbdavių ir darbuotojų teisės derėtis, jų laisva konkurencija, darbo jėgos mobilumas), kurios apibūdina ribinę-našumo teoriją neveikia mūsų dabartinėje ekonominėje sistemoje.

Nustatant darbuotojų darbo užmokestį, Šileika, Blažienė, Gerikienė, Grigoras (2004) rekomenduoja įvertinti šiuos veiksnius:

- § *Išsimokslinimas* – jis apibūdina žinių, reikalingų konkrečiam darbui atlikti, lygį, t.y. reikia atsižvelgti į tai, ar atitinka atliekamo darbo (profesijos, pareigybės) specifika;
- § *Profesinė patirtis* – šis veiksnys apibūdina, kokia profesinė patirtis būtina ir pakankama konkrečiam darbui efektyviai atlikti. Svarbų vaidmenį vaidina patirtis atliekant panašaus pobūdžio darbus;
- § *Pareigų ir vadybos lygiai* – apibūdina darbo svarbą ir reikšmę pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytas profesijų grupes, nurodo įmonės pareigų hierarchiją bei vadovaujančių darbuotojų pasiskirstymą pagal valdymo lygius;
- § *Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė* – apibūdina sugebėjimą priimti sprendimus ar savarankiškumą, atliekant konkrečius darbus;

- § *Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe* – apibūdina atliekamų darbų struktūrizavimo lygį – nuo pasikartojančių darbų, atliekamų pagal apibrėžtus standartus, iki kūrybinių darbų, reikalaujančių aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimo;
- § *Atsakomybė* – numato atsakomybės laipsnį už darbo priemones, materialines, finansines vertybes, taip pat už personalo tinkamą administravimą, darbo įstatymų laikymąsi, verslo klientų išsaugojimą;
- § *Darbo sunkumas* – įvertina reikalavimus darbuotojo ištvermei bei savitvardai, dirbant sunkų fizinį arba intensyvų ir įtemptą protinį darbą;
- § *Darbo sąlygos* – numato darbo vietoje esančių sanitarinių – higieninių bei psichologinių darbo sąlygų būklę ir aplinką, kurioje pagal nustatytą darbo grafiką atliekamos darbo funkcijos.

Stančikas ir Vyšniauskas (1997) nurodo šias darbo užmokesčio diferenciacijos sąlygas:

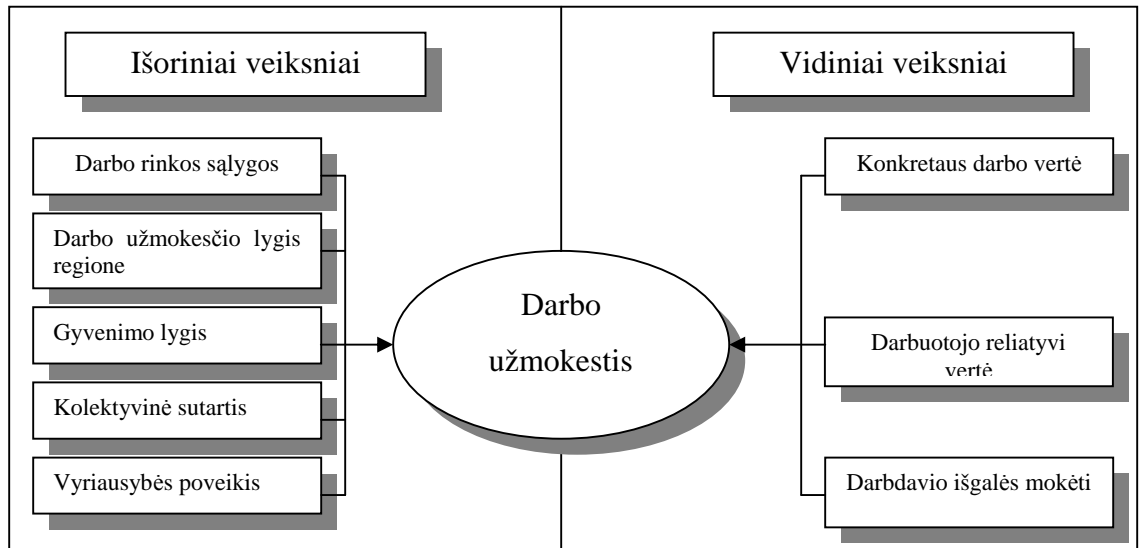
- § *Socialinės ir ekonominės* – darbo jėgos ištekliai ir jų mobilumas, šakų ir įmonių raidos perspektyvumas, gamybinės veiklos monopolizavimo lygis, infrastruktūros lygis ir pan.;
- § *Organizacinės ir techninės* – įmonės techninio išsivystymo lygis, gamybos koncentravimo laipsnis, pobūdis ir darbo sąlygos, nepopuliarių darbų lyginamoji dalis įmonėje, šakoje ir t.t.;
- § *Politinės ir teisinės* – įmonių nuosavybės formos, darbo įstatymų būklė, jų taikymo sąlygos ir pan.

Mačernytė-Panomariovienė (2003) pateikia Rusijos teisininkų išskiriamus 4 veiksnius, lemiančius darbo apmokėjimo dydį:

- § *Tos šakos (profesijos), regiono ar atitinkamoje teritorijoje nusistovėjęs darbo užmokestis;*
- § *Darbdavio finansinės galimybės;*
- § *Gyvenimo vertė;*
- § *Darbo našumas.*

Sakalas, Vanagas, Martinkus, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė (1996) darbo užmokestį įtakojančius veiksnius apjungia į dvi pagrindines grupes – išorinius ir vidinius.

Pagrindinius išorinius ir vidinius veiksnius iliustruoja 10 pav.



10 pav. Darbo užmokesčio dydį įtakojančių veiksniai

Šaltinis: Sakalas A., Vanagas P., Martinkus B., Prokopčiukas B., Venskus R., Virvilaitė R., Ivaškienė A. (1996). Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: Technologija, p. 367.

Savo ruožtu išorinių ir vidinių veiksnių grupės sudaro eilę įvairių darbo užmokestį įtakančių faktorių.

#### Išoriniai veiksniai:

**Darbo rinkos sąlygos.** Darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti didinti darbo užmokestį. Tačiau pasitaiko atveju, kai šis dėsniumas išnyksta. Pavyzdžiui, profsąjungos gali priversti darbdavius mokėti aukštą darbo užmokestį net esant dideliame šios profsąjungos narių bedarbių skaičiui.

**Darbo užmokesčio lygis regione** orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams.

**Gyvenimo lygis.** Kolektyvinėse sutartyse paprastai numatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas, atsižvelgiant į infliacijos koeficientą (kainų kilimo indeksą). Indeksuojant darbo užmokestį, svarbu parinkti kainų indekso bazę. Daugelyje Vakarų europos šalių įmonių darbo užmokesčio indeksavimo baze laiko vietinės rinkos kainų indeksą, kuris geriau atitinka asmeninio vartojimo reikmenų kainas ir gyvenimo lygį konkrečiame regione (Dubinas, 1995).

**Kolektyvinė sutartis.** Viena svarbiausių profsąjungų kolektyvinės sutarties su darbdaviu funkcijų yra susitarimas dėl darbo ir darbo užmokesčio sąlygų. Profsąjungų tikslas – sudarant naują kolektyvinę

sutartį, pasiekti realaus darbo užmokesčio padidėjimą. Todėl tuose regionuose, kur gerai organizuotos profsąjungos, darbo užmokesčiai didesni.

**Vyriausybės poveikis.** Vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio dydį. Visiems darbuotojams LR Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį, taipogi įstatymais reglamentuojamas darbo apmokėjimas už darbą kenksmingomis sąlygomis, darbą naktį, švenčių dienomis ir viršvalandžius (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000).

**Vidiniai veiksniai:**

**Konkreto darbo vertė.** Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Tada darbo užmokesčio dydį mažiau lemia darbo rinka arba kolektyvinės sutartys. Įmonės, turinčios nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio organizaciją, dažniausiai vienokiu arba kitokiu darbų vertinimo metodu nustato kiekvieno konkreto darbo vertę. Kai darbo užmokesčio reglamentas aptariamas kolektyvinėse sutartyse, darbų vertinimo metodai padeda tas sutartis sudaryti, o vėliau kontroliuoti, ar laikomasi sutartų darbo užmokesčio sąlygų.

**Darbuotojo reliatyvi vertė.** Šis veiksnys susijęs su darbo jėgos kvalifikacija. Kartais kai kuriose pramonės šakose, ypač statybos, profsąjungos siekia vienodo darbo užmokesčio skirtingų profesijų darbuotojams. Ši lygybė grindžiama tuo, kad vienodos kvalifikacijos darbuotojai turi gauti vienodą darbo užmokestį. Tačiau tada darbo užmokestis prarastų motyvacinį vaidmenį. Todėl darbo užmokesčio dydį tikslinga maksimaliai individualizuoti pagal atliekamo darbo turinį, taip pat pagal darbuotojo elgesį darbe, pasitelkiant įvairius darbuotojų skatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę.

**Darbdavio išgalės mokėti.** Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydį riboja pelnas, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Įmonių pajamos priklauso nuo įmonių komercinės padėties ir darbuotojų išdirbio (Dubinas, 1995). Tuomet įmonės išgales mokėti didesnę ar mažesnę atlyginimą iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas.

Ekonominės sąlygos, konkurencija taip pat veikia darbdavio išgales mokėti. Konkurencija gali priversti mažinti produkcijos kainas ir tokiu būdu mažinti įmonės pajamas. Dėl to sumažėja darbdavių išgalės mokėti didelį darbo užmokestį (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000). Tokioje situacijoje darbdaviai iš tiesų turi nedidelį pasirinkimą, t.y. mažinti darbo užmokestį, atleisti dalį darbuotojų arba bankrutuoti.

#### 1.4. Darbo užmokesčio formos ir struktūra

Pasaulyje žinomos dvi apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė.

Natūrinė darbo apmokėjimo forma dažniausiai taikoma kaip papildoma. Šios formos trūkumas tas, kad darbuotojams būtų suvaržoma pasirinkimo laisvė pirkti turguje ar iš smulkių verslo prekybininkų, jeigu didžioji dalis darbo užmokesčio būtų išmokama natūra. Prekės, perduodamos darbo užmokestį išmokant natūra, gali būti žemos kokybės ar mažavertės, ypač maisto produktai.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 95 “Dėl darbo užmokesčio apsaugos”, darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais (Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Dalį darbo užmokesčio išmokėti natūra leidžiama tik tų profesijų darbuotojams ir tik tose ūkio šakose, kur tokia išmoka yra įprasta ir pageidaujama.

Pagrindine pripažįstama piniginė forma, nes pinigai vaidina visuotinį ekvivalento vaidmenį. Piniginis atsiskaitymas gali būti atliktas keliais būdais, t.y. mokant grynaisiais arba pervedant į banką (pavyzdžiui, į vartojamojo atsiskaitymo / kreditines korteles). Pinigine forma mokamas darbo užmokestis gali būti išreikštas premiju, honoraru, atlyginimo už pagamintos produkcijos vienetą, atlyginimo už dirbtą laiką ir kitais pavidalais (Skominas, 2000).

Taigi, kalbant apie darbo užmokestį, svarbu išsiaiškinti jo sudedamąsias dalis.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už darbuotojo atliktą darbą (186 str. 2 d.). Kitaip tariant, darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių:

§ Pastoviosios;

§ Kintamosios.

Pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys, t.y. darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kt. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.

Kintamąją darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės pelningumas. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos.

Tarifinis atlygis yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms.

Žemiau esančioje lentelėje pateikiamas skirtingų autorių darbo užmokesčio struktūrizavimas.

**Darbo užmokesčio struktūrizavimas**

<b>Autorius</b>	<b>Darbo užmokesčio struktūra</b>	<b>Sudėtinės dalys</b>	<b>Apibūdinimas</b>
<b>I. Bučiūnienė</b>	1. Tiesioginis darbo užmokestis	1.1. Pastovioji dalis	Jos dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys ir reikalinga kvalifikacija
		1.2. Kintamoji dalis	Ji priklauso nuo individualių darbuotojo pasiekimų, jo elgesio darbe
		1.3. Kintamoji dalis	Ji priklauso nuo kolektyvo pasiekimų
		1.4. Fiksuotos ar kintamos premijos	Skiriamos už ypatingus pasiekimus
	2. Netiesioginis darbo užmokestis, susijęs su įmone		Dalies pelno išmokėjimas; įmonės akcijų įsigijimas; papildomi mokėjimai į pensijų fondą; gyvybės draudimas; kreditinės kortelės; laikino ar pastovaus nedarbingumo mokėjimai
	3. Netiesioginis natūrinis atlyginimas		Reprezentacinės išlaidos; tarnybinis automobilis; dalyvavimas oficialiuose pietuose; automobilio draudimas; asmeninis telefonas; kelionės į užsienį ar kitas įmones; nuolaida įmonės produkcijai; įmonės paskola; laisvalaikio praleidimo lengvatos; mokymosi stipendijos; dovanos, parama šeimai
<b>R. I. Henderson</b>	1. Piniginis darbo užmokestis	1.1. Pagrindinis darbo užmokestis	Piniginis užmokestis, užtikrinantis tam tikrą darbuotojo pragyvenimo lygį
		1.2. Papildomas darbo užmokestis	Mokamas už viršvalandžius, darbą savaitgaliais ir švenčių dienomis, nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų
		1.3. Premijos	Skiriamos už tikslu pareigybės vykdymus
		1.4. Naudos ir paslaugos	Darbo užmokestis, mokamas darbuotojui sergant, suteikiamas medicininis draudimas, išeitinė pašalpa ir pan.
	2. Nefinansinis darbo užmokestis	2.1. Darbas pakelia darbuotojo orumą ir suteikia pasitenkinimą	Darbo užmokestis, kurį gavęs darbuotojas jaučiasi vertinamas ir gerbiamas
		2.2. Sustiprina psichologiją, kelia intelekto lygį	Darbo užmokestis žinių pavidalu
		2.3. Draugiški kolektyvo santykiai	Darbo metu suteikiamos puikios galimybės neoficialiam bendravimui
		2.4. Darbai, reikalaujantys atidumo ir pastangų	Darbuotojas lavina savo intelektą ir kantrybę, be to jis įgyja naujų įgūdžių ar patobulina turimus
		2.5. Pakankamas išteklių skyrimas darbams atlikti	Naujiems, nežinomiems darbams atlikti skiriama pakankamai lėšų (darbuotojai tobulėja darbdavios sąskaita)
		2.6. Darbų tvarkaraščių sudarymas	Tai užtikrina galimo dvigubo darbų atlikimo nebuvimą, darbo pasidalijimą; tai leidžia darbuotojui dirbti kolektyvinį darbą, o ne individualų
		2.7. Lyderiavimo ir	Darbuotojai nori kam nors pasiguosti,



		valdymo išlaidos	jiems dažnai reikalinga pagalba bei pagarba – tai jiems gali suteikti vadovas
<b>A. Kalinina</b>	1. Bazinis darbo užmokestis		Užtikrina tam tikrą darbuotojų pragyvenimo lygį; jo dydis priklauso nuo darbo jėgos paklausos ir pasiūlos
	2. Kintamas darbo užmokestis	2.1. Nepiniginis priedas	Vadovo paskatinimai, pagyrimai ir pan.
		2.2. Komisiniai pinigai	Darbuotojui skiriamas procentas nuo pardavimų
		2.3. Vienkartiniai apdovanojimai	Piniginis paskatinimas už darbo rezultatus
		2.4. Trumpalaikiai priedai	Piniginiai priedai žemesnių lygių vadovams
		2.5. Strateginiai priedai	Paskatinimai vadovams už ilgalaikių tikslų siekimą
	3. Netarifinis darbo užmokestis		Įvairūs nematerialiniai darbuotojų skatinimai
<b>V. Šilingienė</b>	1. Pastovus darbo užmokestis		Priklauso nuo darbo pobūdžio ir turinio
	2. Kintamas darbo užmokestis		Priklauso nuo darbuotojo savybių ir elgsenos darbe
	3. Premijos		Skiriamos už ypatingus veiklos rezultatus
<b>A. Sakalas, P. Vanagas, B. Martinkus, B. Neverauskas, B. Prokopčiukas, R. Venskus, R. Virvilaitė, A. Ivaškienė</b>	1. Materialinis atlyginimas.		
	1.1. Darbo užmokestis	1.1.1. Pastovus darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys; jis užtikrina tam tikrą darbuotojo pragyvenimo lygį
		1.1.2. Kintamas darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbuotojo savybės ir jo elgsena darbe
	1.2. Premijos		Tai vienkartiniai atlyginimai, skiriami grupei ar atskiriems asmenims už unikalius veiklos rezultatus, kurie žymiai pagerino veiklos kokybę, turėsiančią teigiamą poveikį ilgalaikiam pelnui
	2. Moralinis atlyginimas		Vadovų moralinio poveikio priemonės, kuriomis darbuotojams sudaromas psichologinis komfortas

Taigi skirtingi autoriai pateikia skirtingą darbo užmokesčio struktūrą ir jos detalizavimą, tačiau visi išskiria fiksuotą ir kintamą darbo užmokesčio dalį. Skiriasi ir fiksuotos dalies, užtikrinančios tam tikrą darbuotojų pragyvenimo lygį, apibūdinimai. Pavyzdžiui, I. Bučiūnienė ją įvardija kaip darbo užmokesčio pastoviąją dalį, A. Kalinina – kaip bazinį darbo užmokestį, R. I. Henderson – kaip pagrindinį darbo užmokestį, V. Šilingienė – kaip pastovų darbo užmokestį, A. Sakalas, P. Vanagas, B. Martinkus, B. Neverauskas, B. Prokopčiukas, R. Venskus, R. Virvilaitė, A. Ivaškienė – kaip pastoviąją

darbo užmokesčio dalį. Kitos darbo užmokesčių struktūrinės dalys užtikrina papildomą darbuotojų darbo apmokėjimą ir skatinimą.

Šiais laikais vis labiau reikšminga tampa kintamoji darbo užmokesčio dalis, kadangi ji įvertina kiekvieno darbuotojo individualias pastangas, elgseną darbe bei nuopelnus, o pastovus atlyginimas to neįvertina. Esmė tame, kad už suderėtą piniginių atlygį iš darbuotojų reikalaujama dirbti produktyviai ir efektyviai, o to siekiama naudojant įvairias nuobaudos priemones, bet ne skatinat ir motyvuojant. Juk materialinės skatinimo priemonės darbuotojams yra stimulas siekti geresnių darbo rezultatų įmonės labui, ugdyti jų kūrybinį potencialą, iniciatyvumą, atsakomybės jausmą už individualius veiksmus bei komandinio darbo efektyvumą.

Yra galima ir tokia darbo užmokesčio struktūra:

Atlyginimas už darbą:

1. Materialinis atlyginimas:

1.1. Pagrindinis darbo užmokestis:

1.1.1. Apmokėjimas pagal vienetinius įkainius;

1.1.2. Laikinis apmokėjimas pagal tarifinius atlygius;

1.1.3. Įvairūs priedai, priemokos ir apmokėjimai už dirbtą laiką;

1.2. Papildomas darbo užmokestis:

1.2.1. Atostogų apmokėjimas, kompensacija už jas, už valstybinių pareigų atlikimą; prastovos ne dėl darbuotojo kaltės ir kt.;

2. Moralinis atlyginimas:

2.1. Paaukštinimas pareigose; komandiruotės; spec. dovanos ir kt.

Pagrindinį darbo užmokestį sudaro apmokėjimas už faktiškai dirbtą laiką ar pagamintą produkciją. Priedai ir priemokos yra labai įvairūs: už aukštą kvalifikaciją, kenksmingas darbo sąlygas, viršvalandžius, pavadavimą, darbą nakties metu ir per šventes bei kt. Premijos dažniausiai išmokamos už gerą darbo kokybę, darbo našumą, kitas pastangas.

Papildomą darbo užmokestį sudaro apmokėjimas už įmonėje nedirbtą laiką, bet Vyriausybės nutarimų numatytą apmokėti. Eilinių atostogų apmokėjimas vykdomas remiantis Lietuvos Respublikos Atostogų įstatymu, kuris nustato atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir apmokėjimos sąlygas bei tvarką. Analizuojant prastovas, nustatomos svarbiausios ir dažniausiai pasitaikančios jų priežastys, trukmė, apmokėjimo sąlygos. Jei prastovos įvyko ne dėl darbuotojo kaltės, jos įskaitomos į faktiškai dirbtą laiką ir apmokamos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso numatyta tvarka. Pravaikštos,

pavėlavimai ir prastovos dėl darbuotojo kaltės nepriskiriamos prie faktiškai dirbto laiko ir nėra apmokamos.

Moralinio atlygio tikslas – sudaryti darbuotojui komfortą, leidžiantį siekti aukštos veiklos kokybės. Tai gali būti paaukštinimas pareigose, geriausių darbuotojų komandiruotės, specialios dovanos, vieši pagyrimai ir pan.

Kalbant apie piniginę darbo užmokesčio formą, reikia atkreipti dėmesį, jog ji turi dvi formas – vienetinę bei laikinę.

#### **1.4.1. Vienetinė darbo užmokesčio forma arba individualaus apmokėjimo pagal darbo rezultatus sistema ir jos atmainos**

Vienetinis darbo užmokestis yra seniausias ir vis dar plačiausiai tebetaikomas skatinimo planas. Darbininko uždarbis tiesiogiai susijęs su tuo, ką jis gamina: jam mokama fiksuota išmoka už kiekvieną pagamintą gaminį (Dessler, 2001).

Vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma tuo atveju, kai galima tiksliai apskaičiuoti pagamintų prekių arba atliktų operacijų kiekį (Paulavičius, 2002).

Ši darbo užmokesčio forma naudojama tik tose šakose ir darbo vietose, kur individualus išdirbis gali būti nesunkiai ir greitai išmatuojamas ir patikrinamas (Lukoševičius, Stankevičius, 2003), nes naudojant šią formą, atsiranda prastos kokybės tendencija, kadangi darbuotojas gauna darbo užmokestį, priklausantį nuo to, kiek jis pagamina.

Pagal vienetinę darbo užmokesčio formą, darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas. Vienetinis darbo užmokestis darbuotojams skaičiuojamas atsižvelgiant į įkainius, kurie yra taikomi už tam tikrą darbą ir atliktų darbų kiekį. Dubinas (1996) pateikia šitokią vienetinio darbo užmokesčio apskaičiavimo formulę:

$$w = v \times q; \quad (12)$$

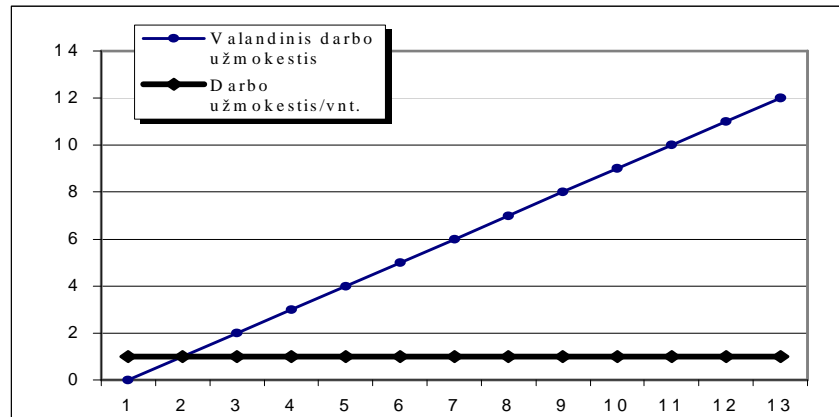
kur:

w – vienetinis darbo užmokestis (piniginiai vienetai);

v – įkainis už atlikto darbo ar pagamintos produkcijos vienetą (piniginiai vienetai);

q – atliktų darbų ar pagamintos produkcijos kiekis (vienetai).

Pavyzdžiui, darbininkui už vieną pagamintą gaminio vienetą mokama po 1 litą. Visą atlyginimą ir užmokestį už vieną gaminį vaizduoja 11 pav.



11 pav. Vienetinė darbo užmokesčio forma

Šaltinis: Martinkus B., Savanevičienė A. (1996). Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija, p. 109.

Kaip matyti iš 11 pav., už kiekvieną papildomą vienetą darbininkas gaus 1 litą, vadinasi jam per valandą pagaminus ne 6, o 12 vienetų, valandinis užmokestis bus ne 6, o 12 litų, tačiau darbo užmokesčio dalis gaminio savikainoje liks ta pati.

Vienetinio darbo užmokesčio forma taikytina, kuomet tenkinamos tokios sąlygos:

- 1) darbo apimtys turi tiksliai kiekybines išraiškas, tiksliai atspindinčias darbininko darbo sąnaudas;
- 2) darbuotojo darbo sąnaudos ir atlikto darbo kiekis gali būti apskaičiuojami atskirai kiekvienam darbuotojui;
- 3) yra sudarytos sąlygos didinti išdirbį ir darbo našumą nebloginant darbo kokybės.

Vienetinis darbo užmokestis daugiausia taikomas darbininkams, kurių darbą lengva išreikšti kiekybiniais vienetais ir kurie dirba smulkiose ar vidutinėse įmonėse (Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos:

- Darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška;
- Didelis darbo greitis neturi turėti įtakos atliekamo darbo kokybei;
- Didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas.

Išsivysčiusiose šalyse vienetinio darbo apmokėjimo taikymas mažėja. Vakarų Europoje vienetinio darbo apmokėjimo forma labiausiai paplitusi statyboje, metalurgijos pramonėje, siuvimo ir odos apdirbimo pramonėje, laivų statyboje. Kitose ūkio šakose vienetinis darbo užmokestis taikomas vis rečiau.

Pastaruoju metu darbo apmokėjime vienetinio darbo užmokesčio dalies mažėjimo tendencijoms daugiausiai įtakos turėjo šios priežastys:

- 1) Technologijos pažanga, kuri aiškiai parodė, kad vienetinis darbo užmokestis yra neefektyvus tiek produkcijos išdirbio didinimo, tiek produkcijos kokybės gerinimo požiūriais. Šiuolaikinėmis mechanizacijos ir automatizacijos sąlygomis produkcijos išdirbio didinimas daugiau priklauso nuo kolektyvo bendrų pastangų geriau panaudoti įrengimus, žaliavas, darbo laiką, tobulinti darbo organizavimą, o ne nuo individualių darbuotojo pastangų. Produkcijos kokybės gerinimas taip pat priklauso nuo bendrų visų darbuotojų pastangų, ir įmonės produkcijos kokybės gerinimo politikos, nes kokybė tampa lemiamu veiksniu konkurencinėje vidaus ir užsienio rinkų įsisavinimo kovoje.
- 2) Šiuolaikinių gamybos sąlygų dinamiškumas lemia labai dažną įrengimų ir darbo funkcijų bei veiksmų keitimo poreikį. Būtina dažnai keisti darbo normas ir įkainius, o šių pakeitimų sąnaudos labai didelės. Tad šiuolaikinėmis sąlygomis vienetinio darbo užmokesčio taikymas daugeliu atvejų darosi ekonomiškai netikslingas.
- 3) Vienetinio darbo užmokesčio formos taikymas lemia pagrindinio ir papildomo apmokėjimo už darbą išlaidų kontroliavimo ekonominiais svertais sunkumus. Taikant šią sistemą negalima sustabdyti šių išlaidų didėjimo, o tai savo ruožtu sukelia infliaciją.

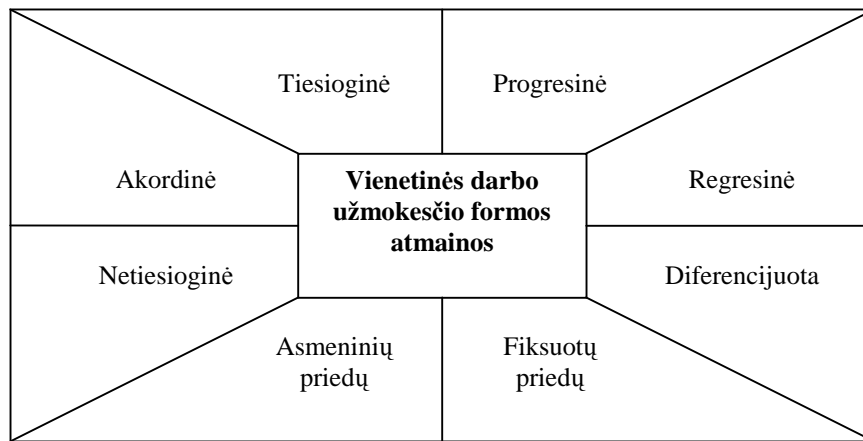
*Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) privalumai:*

- a) Sistema skatina darbuotojus, nes jie gali tiksliai matyti ryšį tarp savo pastangų ir darbo užmokesčio;

*Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) trūkumai:*

- a) Sistemos įdiegimas ir laikymasis – gana brangus malonumas, nes būtina nustatyti normas visoms darbo rūšims ir nuolatos kontroliuoti kiekvieno darbuotojo išdirbį;
- b) Dėl normų, kurios nekelia pasitikėjimo nei vadybininkui, nei pavaldiniams, gali kilti nesutarimų tarp kontrolieriaus ir pavaldinių, o šiems nesutarimams pašalinti reikia daug laiko, be to nesutarimai gali peraugti į didelius gamybinius konfliktus;
- c) Dėl aukštų reikalavimų atliekamo darbo kokybei gali atsirasti trintis tarp darbuotojų, ypač tarp darbuotojų, kurie dirba pagal šią apmokėjimo sistemą, ir tų, kurie dirba pagal kitas sistemas (Jurčienė, 2001).

Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos pateikiamos 12 pav.



12 pav. **Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos**

Šaltinis: Sakalas A., Vanagas P., Martinkus B., Prokopčiukas B., Venskus R., Virvilaitė R., Ivaškienė A. (1996). Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: Technologija, p. 369.

**Tiesioginio** vienetinio darbo apmokėjimo ypatumas tas, kad darbuotojo darbo užmokestis tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui ir skaičiuojamas už atlikto darbo vienetą – operaciją, gaminį, detalę, užduotį ir kt. Ši sistema skatina darbuotojus dirbti intensyviau ir pagaminti didesnę kiekį gaminių, nes ši sistema numato tiesioginę priklausomybę tarp darbo rezultatų ir darbo užmokesčio dydžio (Paulavičius, 2002). Vienetinio darbo užmokesčio formos pagrindą sudaro vienetinis įkainis – darbo užmokesčio dydis už atliktą darbo vienetą (operaciją, detalę, gaminį ir kt.) (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000). Norint apskaičiuoti visą darbo užmokestį, vieneto įkainį reikia padauginti iš atliktų vienetų skaičiaus. Tai klasikinė darbo užmokesčio forma, besiremianti klasikine darbo organizavimo teorija. Nustatant vienetinį darbo užmokestį labai svarbu pagrįsti įkainių dydžius. Paprastai yra naudojamas tiesioginis darbo apmokėjimo išlaidų diskontavimas pagal produkcijos kainą. Iškilus konfliktui tarp darbdavių ir darbininkų profsąjungų dėl įkainių dydžio, paprastai arba visiškai nutraukiama tokios produkcijos gamyba, arba keičiamos technologijos naujomis, kurioms taikomi visiškai kitokie įkainių pagrindimo principai.

Taikant **progresyvinį vienetinį darbo užmokestį** tam tikrai darbų apimčiai nustatomi nominalūs apmokėjimo įkainiai, o darbų apimtis viršijus, įkainiai didinami priklausomai nuo nustatytų darbo normų įvykdymo procento pagal specialias skales.

Tokios skalės pavyzdys pateiktas 3 lentelėje.

**Įkainių kitimo, priklausomai nuo užduoties įvykdymo procento, skalė**

Užduoties įvykdymo procentas	Įkainio pokytis, priklausomai nuo bazinio, %	Užduoties įvykdymo procentas	Įkainio pokytis, priklausomai nuo bazinio, %
100 – 105	105	116 – 120	150
106 – 110	110	121 ir daugiau	200
111 – 115	125		

Šaltinis: Sakalas A., Vanagas P., Martinkus B., Prokopčiukas B., Venskus R., Virvilaitė R., Ivaškienė A. (1996). Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: Technologija, p. 370.

Tokia sistema skatina viršyti gamybinės užduotis ir didina darbo užmokestį. Darbo užmokesčio kilimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus, todėl progresinio vienetinio apmokėjimo už darbą forma taikoma tik ypatingais atvejais (ypač svarbiems darbams ir nedidelės apimties gamybos procesuose).

**Regresinio** vienetinio apmokėjimo už darbą sistemos esmė – kuo aukštesnis darbo normų įvykdymo procentas, tuo lėčiau auga darbo užmokestis (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000). Ši sistema dar vadinama “papildomų pajamų pasidalijimo sistema”, t.y. darbuotojai dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o dėl kapitalo savininko sudarytų sąlygų našiau dirbti (Paulavičius, 2002). Ši sistema yra priešinga progresinio vienetinio apmokėjimo už darbą sistemai. Darbų apimtims, viršijančioms nustatytas normas, taikomi mažesni darbų įkainiai. Regresinio vienetinio apmokėjimo už darbą sistema taikoma apmokant už darbus, kur nėra pakankamo normavimo, normos ir įkainiai koreguojami nedažnai.

**Diferencijuotos** vienetinės darbo užmokesčio formos sumanytojas ir pradininkas – F. Teiloras. Joje naudojami skirtingi tarifiniai įkainiai, kurie priklauso nuo to, kaip vykdomos normuotos užduotys. Įvedami koeficientai darbo įkainiams yra perskaičiuoti pagal normos įvykdymo lygį. Pavyzdžiui, kai normų įvykdymo procentas siekia iki 100, taikomas tarifinio atlygio sumažinimo koeficientas (dažniausiai 0,8), o normas įvykdžius ir viršijus – padidinimo koeficientas (1,1 – 1,3) (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000). Kitais atvejais nustatomi trys normos įvykdymo lygiai:

1. kuomet norma faktiškai įvykdyta, taikomi nominalūs įkainiai;
2. neįvykdžius normos, įkainiai sumažinami;
3. kai norma viršijama, taikomi padidinti įkainiai.

Ši apmokėjimo už darbą forma daugiausiai taikoma besivystančiose šalyse, kadangi ji skatina kiekybinę produkcijos augimą jos kokybės sąskaita. Industrinėse šalyse kokybės veiksnys yra labai svarbus ir dažnai iškeliamas aukščiau už kiekybinius rodiklius (darbo našumą, sąnaudas ir kt.).

**Fiksuotų priedų** vienetinio darbo užmokesčio atmaina skatina darbininkus didinti gamybos apimtį, nes už kiekvieną virš normos pagamintą produkcijos vienetą mokamas fiksuotas priedas.

**Asmeninių priedų** vienetinės darbo užmokesčio formos atmainai būdinga tai, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio, priklausančio nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, bei asmeninio tarifinio atlygio (asmeninio priedo), kurią lemia amžius ir stažas. Ši darbo užmokesčio forma plačiausiai taikoma Japonijoje.

Asmeninio priedo dydis gali būti nustatomas atsižvelgiant į tris kiekybinius darbo parametrus: požiūrį į darbą, domėjimąsi darbu ir atsakingumo jausmą. Požiūris į darbą apima bendradarbiavimą su kolegomis, efektyvų darbo laiko naudojimą, efektyvų įrengimų naudojimą, sugebėjimą, keičiantis gamybinėms sąlygoms, dirbti įvairiose darbo vietose. Domėjimasis darbu suprantamas kaip geriausių užduoties atlikimo būdų ieškojimas. Atsakingumo jausmą rodo darbų kokybė, darbų atlikimo punktualumas. Visi šie parametrai vertinami punktais arba kategorijomis, kuriems priskiriama tam tikra pinigų suma.

**Netiesioginė** vienetinės darbo apmokėjimo formos atmaina išsiskiria tuo, kad darbuotojų (paprastai pagalbinių darbininkų) uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamųjų darbininkų darbo rezultatų. Čia rekomenduojama apmokėti derintojų, remontininkų ir kitų šios kategorijos darbuotojų darbą, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pagrindinių darbininkų vienetininkų išdirbio ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį.

**Akordinė** vienetinės darbo užmokesčio formos esmė ta, kad įkainiai taikomi visam darbų kompleksui, t.y. akordiniai užduočiai, o ne atskiroms operacijoms. Tokia sistema taikoma darbams, kurių ilgas gamybos ciklas (dažnai naudojama įvairiems statybų, įvairių agregatų remonto darbams apmokėti). Akordinio vienetinio apmokėjimo už darbą sistema sustiprina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir atlikti darbą kuo trumpiausiu laiku, pavyzdžiui, skubiai sumontuoti ir suderinti įrengimus, sumontuoti agregatus. Su darbuotojais atsiskaitoma, kuomet darbas yra užbaigtas. Jeigu darbas trunka ilgai, tai einamąjį mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas. Paprastai įvedamas premijavimas už akordines užduotis, atliktas per kiek galima trumpesnę laiką.



### 1.4.2. Laikinė darbo apmokėjimo forma ir jos atmainos

Šios apmokėjimo už darbą formos taikymo plitimas paremtas pastarojo laikotarpio gamybinių sąlygų vystymosi tendencijomis. Labai išaugus gamybos procesų mechanizacijos ir automatizacijos lygiui ir taikant reglamentuotus technologinius procesus, itin svarbus yra pastovaus darbo ritmo išlaikymas. Pagrindiniai reikalavimai darbui yra išlaikyti nustatytą darbų eigą ir ritmą, efektyvų įrengimų panaudojimą, žaliavų taupymą ir produkcijos kokybės augimą. Būtent tokią skatinamąją funkciją atitinka laikinis darbo užmokestis.

Paprastai ši forma taikoma tokiose šakose, kur sunku arba neįmanoma išmatuoti darbo kiekio ir kokybės arba kur darbuotojai atlieka labai įvairų darbą (Lukoševičius, Stankevičius, 2003); taip pat, kur būtinas ypatingas susikaupimas ir skuba gali sukelti nuostolių arba sugadinti produkciją, prietaisus ir įrengimus (medicina, švietimas, kultūra).

Taikant šią sistemą, darbuotojams mokama už dirbtą laiką, t.y. žmonės, dirbantys pagal šią sistemą, gauna fiksuotą atlyginimą už vieną valandą, savaitę ar mėnesį (Sokol, 2001): darbininkams – pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytas algas.

Laikinės apmokėjimo už darbą formos ypatybė ta, kad darbo užmokestis tiesiogiai nuo pagamintos produkcijos kiekio nepriklauso.

Laikiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti reikia nustatyti darbo kainos matavimo vienetą. Toks vienetas yra darbo valandos kaina, kuria remiantis apskaičiuojamas darbo užmokestis už bet kurią darbo valandų skaičių (Paulavičius, 2002), t.y. darbo užmokestis apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.

Dubinas (1996) darbo užmokesčio dydžio radimui pateikia šitokią formulę:

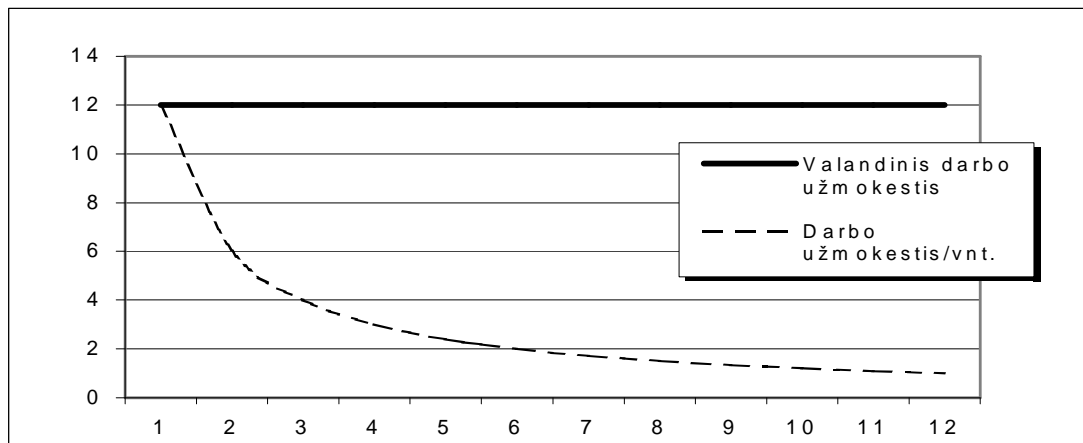
$$w = A \times t; \quad (13)$$

Kur:

w – darbo užmokestis;

A – valandinis tarifinis atlygis;

t – dirbtų valandų skaičius.



13 pav. Atlyginimo priklausomybė nuo darbo laiko laikinėje darbo užmokesčio formoje  
Šaltinis: Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996). Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija, p. 111.

Iš 13 pav. matyti laikinės darbo užmokesčio formos privalumai ir trūkumai.

Viena iš pagrindinių priežasčių, lėmusių laikinės darbo apmokėjimo formos taikymo tikslingumą, yra ta, kad valandinis darbo užmokestis, skirtingai negu vienetinis, išlieka toks pat, nepriklausomai nuo darbo spartos, todėl per tą patį laiką pagaminus daugiau produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui, mažėja tuo sąlygodama savikainos mažėjimą. Tačiau laikinė darbo apmokėjimo forma nemotyvuoja darbuotojo dirbti sparčiau, tad atskirais atvejais darbo užmokesčio dalis gaminio kaštuose gali smarkiai išaugti.

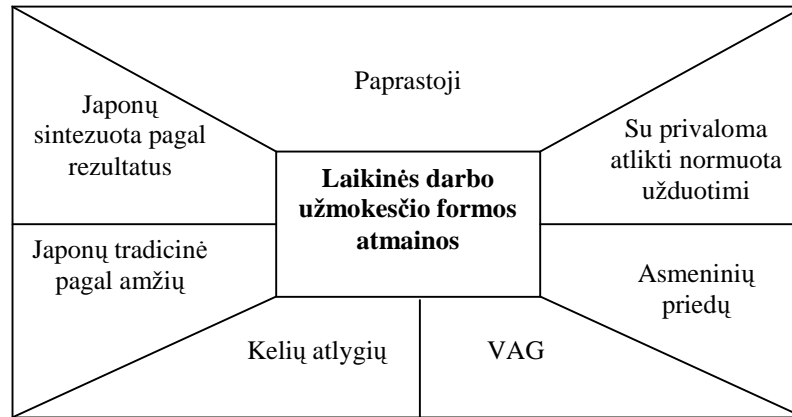
Laikinės darbo apmokėjimo sistemos privalumai:

- a) Sistema gana paprasta, lengvai administruojama, padeda vadybininkui numatyti darbo apmokėjimo išlaidas;
- b) Priimtina darbuotojams, leidžia numatyti ir sekti savo darbo užmokestį. Mokamas atlyginimas yra stabilus, o tai vertina daugelis žmonių;
- c) Laikinis darbo apmokėjimas nesukelia didelių nesutarimų darbo kolektyve (nors, be abejo, pats atlyginimo dydis gali kelti abejonių ir nesutarimų).

Laikinės darbo apmokėjimo sistemos trūkumai:

- a) Sistema beveik neskatina efektyvumo ir nekelia našumo (Jučienė, 2001).

Pagrindinės laikinės apmokėjimo už darbą formos atmainos pavaizduotos 14 pav.



14 pav. **Laikinės darbo užmokesčio formos atmainos**

Šaltinis: Sakalas A., Vanagas P., Martinkus B., Prokopčiukas B., Venskus R., Virvilaitė R., Ivaškienė A. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija, p. 367.

**Paprastoji** laikinio darbo užmokesčio formos atmaina yra suvienodinta apmokėjimo už darbo laiką sistema. Darbuotojų atlygis priklauso tik nuo dirbto laiko ir nėra siejamas su jų išdirbiu. Šiuo atveju svarbiausia yra tinkamai pagrįsti valandinį atlygį, kuris peržiūrimas ir koreguojamas periodiškai, pavyzdžiui, kiekvieną ketvirtį. Valandinis atlygis nustatomas analitiniu atliekamo darbo vertinimu. Ši sistema skatina darbininkus ir specialistus kelti savo kvalifikacinę kategoriją (Paulavičius, 2002).

Laikinio darbo užmokesčio **su privaloma įvykdyti normuota užduotimi** formos atmaina ypatinga tuo, kad šiuo atveju taikoma privaloma atlikti kiekybinė darbo norma, nors užmokestis skaičiuojamas pagal darbo laiką. Neįvykdžius normos per darbo laiką ji užbaigiama papildomu laiku, kuris nėra apmokamas.

Laikinė **asmeninių priedų** darbo užmokesčio formos atmaina išskiria atlyginimą į dvi dalis, priklausančias nuo:

- § kvalifikacijos ir kitų su darbu susijusių savybių vertinimo;
- § asmeninių nuopelnų, atsižvelgiant į darbuotojo universalumą, adaptaciją kolektyve ir prisitaikymą prie esamų darbo sąlygų, elgesio patikimumą, lojalumą firmai.

Pirmoji dalis yra pagrindinė, antroji – papildoma (ji tikslinama kas ketvirtį ar pusmetį).

Ši sistema skatina darbuotojus didinti vidinę darbo jėgos vertę.

**Kelių atlygių** laikinio darbo užmokesčio formos atmaina, kaip ir privalomos normos atmaina, pagrįsta normos vykdymu. Paprastai nustatomi keli atlygiai, kurie diferencijuotai taikomi darbininkams priklausomai nuo to, ar jie įvykdo, ar neįvykdo normuotas užduotis (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Neverauskas, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 2000). Atlygiai taikomi atskiroms darbuotojų grupėms pagal jų normų vykdymo rodiklius. Pavyzdžiui, taikant tris valandinius atlygius, vienas iš jų

skirtas įvykdantiems normas darbininkams, padidintas atlygis taikomas tiems, kurie viršija darbo normas, o nevykdantiems normų taikomas sumažintas valandinis atlygis.

**Japonų tradicinė laikinio darbo apmokėjimo atmaina** – darbuotojo atlyginimas priklauso nuo išdirbtų valandų skaičiaus ir valandinio tarifo, kuris nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo amžių.

**Japonų sintezuota pagal rezultatus laikinio darbo užmokesčio atmaina** pagrįsta darbo ir asmeniniais tarifiniais atlygiais.

**Volgos automobilių gamyklos (VAG) laikinės darbo užmokesčio formos atmainoje** darbininkų darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių – pastoviosios ir kintamosios. Pastovioji dalis sudaryta iš individualaus laikinio darbo užmokesčio, o kintamoji – iš kolektyvinio vienetinio premijinio, kuri apskaičiuojama remiantis brigados darbo rezultatais.

### **1.4.3. Apmokėjimas pagal grupės darbo rezultatus**

Šios apmokėjimo už darbą sistemos principas tas, jog premijos grupės nariams paskirstomos arba visiems darbuotojams po lygiai, arba pagal suderintą proporciją. Grupės rezultatų vertinimo variantas pasirenkamas ten, kur sunku arba neįmanoma gamybos rezultatų priskirti konkrečiam žmogui. Gana dažnai yra paprasčiau įvertinti grupės nei individualius rezultatus.

Dauguma pastabų dėl individualaus apmokėjimo pagal rezultatus taikymo tinka ir apmokėjimui pagal grupės rezultatus. Tačiau yra ir naujų:

- a) Labiau tikėtina, kad grupės shema duos teigiamą efektą, jeigu į grupę bus sutelkti žmonės, atliekantys panašias ar viena kitą papildančias užduotis;
- b) Grupės nariai turi būti tarpusavyje suderinami; schemos nebus galima realizuoti, jeigu kas nors iš grupės narių atsiliks nuo bendradarbių arba, atvirkščiai, išsiverš į priekį;
- c) Skatinimo efektas mažėja didėjant grupei, nes didesniuose kolektyvuose darbuotojai turi mažiau galimybių atlyginimo pokyčius susieti su savo asmeniniais rezultatais.

### **1.4.4. Dienos darbo normavimas**

Ši schema sujungia laikinio apmokėjimo ir apmokėjimo pagal rezultatus elementus. Nustatomas didesnis atlyginimas, palyginus su tuo, kokį administracija nustatytų “laikininkams”, nes atsižvelgiama į tai, kad darbuotojas tampa atsakingas už tam tikrą gamybos rodiklių lygį. Darbo apimtis matuojama siekiant nustatyti normas ir realiai vykdyti kontrolę. Taikant šią sistemą nėra atsižvelgiama į nedidelius darbo rezultatų svyravimus.

*Darbo apimties normavimo privalumai:*

- a) Ši sistema leidžia išvengti nesutarimų dėl laiko ir įkainių, kurių kyla taikant individualaus apmokėjimo pagal rezultatus sistemą, ir kartu turi skatinimo elementų, kurių nėra laikinio apmokėjimo sistemoje;
- b) Administracija gali labiau kontroliuoti darbo užmokestį, palyginti su individualaus apmokėjimo pagal rezultatus sistema;
- c) Darbuotojai paprastai lengviau (nei tuomet, kai taikoma individualaus apmokėjimo pagal rezultatus schema) priima siūlomus technologinius pokyčius (kadangi tai nedaro beveik jokios įtakos jų darbo užmokesčiui).

*Darbo apimties normavimo trūkumai:*

- a) Normuotos dienos darbo apimties sistemos diegimo ir taikymo išlaidos gali būti gana didelės, pereinant nuo apmokėjimo pagal rezultatus prie dienos darbo apimties normavimo sistemos; pereinamuoju laikotarpiu gali netgi sumažėti darbo našumas;
- b) Būtinumas skubiai imtis koreguojančiųjų veikslių, pablogėjus konkreto darbuotojo darbo rodikliams, gali sukelti tam tikrą sunkumą. Antra vertus, jeigu nebus galimybės imtis efektyvių priemonių, gali žlugti taikoma sistema ir padidėti produkcijos vieneto išlaidos;
- c) Žmonės, prieš tai dirbę pagal individualaus apmokėjimo sistemą, gali būti nepatenkinti tuo, kad iš dalies praranda galimybę kontroliuoti savo darbo užmokesčio dydį.

*Sistemos taikymui būtinos sąlygos:*

- a) Gera kontrolės sistema;
- b) Pastovus užsakymų srautas;
- c) Gamybos procesas, kuriam būtinas lankstus kolektyvinis darbas;
- d) Situacija, kai apibrėžtumas (kada, koks kiekis produkcijos bus pagamintas ir kokia bus jos savikaina) yra svarbesnis negu didelis darbo našumas;
- e) Darbuotojai, kuriems svarbus darbo užmokesčio stabilumas (Jurčienė, 2001).

#### **1.4.5. Apmokėjimas pagal įmonės darbo rezultatus**

Tai sistema, kuomet visi darbuotojai dirba vienodomis sąlygomis, t.y. jų darbo užmokestis priklauso nuo kurio nors vieno įmonės rodiklio, pavyzdžiui nuo bendro pagamintos produkcijos kiekio. Tokia sistema gali būti sėkmingai taikoma įmonėje, išleidžiančioje vieno tipo gaminius, kai normuoti ir palyginti gamybos mastą yra gana paprasta.

Kaip alternatyva gali būti naudojama sistema, kurioje pagrindas premijoms skaičiuoti yra realizuotos produkcijos kiekis. Tik šiuo atveju būtina atsižvelgti į visus produkcijos kainų pokyčius nuo normų nustatymo momento.

Pajamų už realizuotą produkciją dydžius galima taikyti ir apmokėjimo sistemoje pagal “Skenlono planą”, kurio autorius – Dž. N. Skenlonas, JAV gamybinių santykių specialistas. Schema grindžiama bendrojo darbo užmokesčio santykiu su pajamomis už realizuotą produkciją (Jurčienė, 2001). Diegiant skenlono sistemą pirmiausia apskaičiuojama normatyvinė darbo užmokesčio dalis realizuojamos produkcijos vertėje (kainoje):

$$K_0 = F_0 / V_0, \quad (14)$$

Kur:  $K_0$  – normatyvinė darbo užmokesčio dalis normatyvinėje (planinėje) realizuojamos produkcijos vertėje;  $F_0$  – planuojamas darbo užmokesčio fondas;  $V_0$  – normatyvinė realizuojamos produkcijos vertė (kaina).

Vėliau nustatoma faktinė darbo užmokesčio dalis bendroje, faktiškai realizuotos, produkcijos vertėje, panaudojant formulę:

$$K_1 = F_1 / V_1, \quad (15)$$

Kur:  $K_1$  – faktinė darbo užmokesčio dalis realizuotos produkcijos vertėje;  $F_1$  – faktinis darbo užmokesčio fondas;  $V_1$  – faktinė realizuotos produkcijos vertė (kaina).

Kai  $K_1 < K_0$ , sutaupomos darbo užmokesčio lėšos, o gauta ekonomija nustatoma pagal formulę:

$$S = V_1 \times K_0 - F_1, \quad (16)$$

Kur:  $S$  – faktinė darbo užmokesčio ekonomija.

Gautą darbo užmokesčio ekonomiją ( $S$ ) rekomenduojama skirstyti tokia proporcija: viena gautos ekonomijos dalis skiriama įmonės reikmėms, trys dalys – darbuotojams. Iš dalies, skirtos darbuotojų skatinimui, 1/5 gautos darbo užmokesčio fondo ekonomijos nukreipiama į rezervinį fondą, o likusioji

dalį skiriama darbuotojams premijuoti, atsižvelgiant į jų darbo indėlį bendroje įmonės produkcijoje. Skenlono sistema padeda mažinti gyvojo darbo sąnaudas, garantuoja spartesnius darbo našumo augimo tempus, palyginus su darbo užmokesčio fondo didėjimu. Šią sistemą tikslinga taikyti ten, kur naudojamas didelis gyvojo darbo kiekis.

Alternatyva “Skenlono planui” yra “Rakerio plano” schema, kurios autorius – amerikiečių ekonomistas A. B. Rakeris. “Rakerio plano” schemoje naudojamas darbo užmokesčio santykis su pridėtine verte (Jurčienė, 2001). Pagal šią sistemą pirmiausia nustatoma sąlyginai grynosios produkcijos apimtis, kuri apskaičiuojama pagal formulę:

$$P = q - (I + a + m + k), \quad (17)$$

Kur: P – sąlyginai grynoji produkcija; q – pagamintos produkcijos apimtis; I – išlaidos palūkanoms už kreditus apmokėti; a – prekių atsargų pasikeitimas; m – žaliavų ir medžiagų vertė (kaina); k – kitos išmokos.

Nustačius sąlyginai grynosios produkcijos apimtį, įvedamas vadinamasis Rakerio standartas, kuris yra ne kas kita, kaip darbo užmokesčio fondo dalis sąlyginai grynoje produkcijoje. Rakerio standartas gali sudaryti 45-55 % sąlyginai grynosios produkcijos.

Premijinis darbuotojų fondas, taikant Rakerio sistemą, apskaičiuojamas pagal formulę:

$$f = P_1 \times R - D_1, \quad (18)$$

Kur: f – premijų fondas;  $P_1$  – faktiškai pagaminta sąlyginai grynoji produkcija; R – Rakerio standartas;  $D_1$  – faktinis darbo užmokesčio fondas.

Rakerio premijavimo sistema dažnai naudojama tose įmonėse, kur yra didelės kapitalo sąnaudos. Tai susiję su tuo, kad sąlyginai grynosios produkcijos augimas pasiekiamas ne tik taupant darbo užmokesčio fondo lėšas, bet ir mažinant kitas kapitalo išlaidas (medžiagas, žaliavą, kurą, energiją, transporto išlaidas, kredito išteklius ir pan.). Patirtis rodo, kad įdiegus Rakerio sistemą, darbo našumas įmonėse padidėja 5-10 % per metus.

*Apmokėjimo pagal įmonės darbo rezultatus privalumai:*

- a) Darbuotojai geriau mato savo indėlį į įmonės veiklą ir sąsajas su kitomis įmonės grandimis;

- b) Darbuotojai laimi, kai tobulinamos technologijos; skatinamas naujų rentabilumo didinimo būdų kūrimas; naudojant schemas, kurios remiasi pridėtine verte, darbuotojai laimi net ir tuo atveju, kai gamyba neplečiama;
- c) Darbuotojai suinteresuoti, kad vadovavimas ir kontrolė būtų kokybiškesni, kad kiltų darbo kokybė;
- d) Darbuotojų atstovų supažindinimas su finansine informacija ir konsultacijų darbininkams suteikimas (tai sudedamoji apmokėjimo sistemos dalis) gali pagerinti ir kitų sričių supratimą;
- e) Paprastai šią schemą yra pigiau diegti ir naudoti negu individualaus apmokėjimo pagal rezultatus ar dienos darbo apimties normavimo schemas.

*Apmokėjimo pagal įmonės darbo rezultatus trūkumai:*

- a) Tiesioginis kiekvieno darbuotojo skatinimo efektas yra palyginti menkas, nes ryšys tarp atskiro žmogaus pastangų ir premijų išmokėjimo gana silpnas; premijos pradedamos vertinti kaip pastovaus atlyginimo dalis, todėl, joms sumažėjus, gali kilti nepasitenkinimas;
- b) Darbuotojams gali būti sunku suprasti vidinius schemas subtilumus, pavyzdžiui, ne taip lengva suprasti schemą, grindžiamą pridėtine verte;
- c) Gamybos rodiklių gerinimo, vadinasi, ir premijų didėjimo, galimybės sumažėja didėjant įmonės efektyvumui;
- d) Pardavimų pajamų ir pridėtinės vertės pokyčiai priklauso nuo to, kaip efektyviai vadovaujama; taigi premijų dydį gali veikti veiksniai, nepriklausantys nuo paprastų darbuotojų.

*Būtinios sąlygos sėkmingam apmokėjimo pagal įmonės darbo rezultatus sistemos realizavimui:*

- a) Vadovybė ir darbuotojai turi būti pasiruošę bendradarbiauti ir pripažinti faktą, kad jų interesai ne visuomet sutampa;
- b) Būtinai geras ryšys tarp administracijos, darbuotojų ir profesinių sąjungų. Jeigu darbuotojai neskatinami aktyviai domėtis tuo, kas vyksta, vargu ar apmokėjimo pagal įmonės rezultatus schema bus veiksminga;
- c) Įmonė tam tikrą laiką turi kruopščiai registruoti produkcijos išleidimą, pardavimus, atlyginimus ir t.t., kad būtų galima nustatyti normas ir suderinti jas su administracija bei darbuotojais (Jurčienė, 2001).



#### 1.4.6. Dalyvavimo paskirstant pelną sistema

Šios sistemos esmė ta, jog darbuotojams išmokamos premijos, kurių dydis priklauso nuo įmonės gauto pelno. Premijos gali būti sumokėtos pinigais arba akcijomis. Sistemos paskirtis – sudominti gerais bendro įmonės darbo rezultatais. Be to, tai yra darbuotojų dalyvavimo valdyne elementas.

##### Dalyvavimo paskirstant pelną sistemos privalumai:

- a) Dauguma privalumų, tinkančių apmokėjimo pagal įmonės darbo rezultatus sistemai, tinka ir šiai sistemai, tačiau tik šiai sistemai būdingas privalumas – premijų išmokėjimas neturi įtakos įmonės grynujų pinigų srautams.

##### Dalyvavimo paskirstant pelną sistemos trūkumai:

- a) Dauguma šios sistemos trūkumų taip pat panašūs į apmokėjimo pagal įmonės darbo rezultatus sistemos trūkumus, tačiau tik šiai sistemai būdingas trūkumas – svyravimai biržose gali sumažinti akcijų vertę.

##### Sistemos taikymas:

- a) Sistema, kai premijos išmokamos grynaisiais pinigais, teoriškai gali būti pritaikyta kiekvienoje įmonėje, nes pelno ir nuostolių skaičiai skelbiami reguliariai. Bendrovei, kuri gauna nedidelį pelną arba dirba išvis nepelningai, taikyti tokią sistemą nėra prasmės.
- b) Akcinis sistemos variantas naudojamas kompanijose, kurių akcijos registruotos biržose. Neregistruotos kompanijos taip pat gali naudoti akcinę sistemą, bet pagrindinė problema šiuo atveju ta, kad privačios kompanijos akcijos neturi atviros rinkos (Jučienė, 2001).

#### 1.4.7. Darbuotojo dalykinių savybių įvertinimas – apmokėjimas pagal nuopelnus

Apmokėjimas pagal nuopelnus – sistema, kai darbuotojai gauna premijas ar atlyginimą, susijusius su sistemišku jų dalykinių savybių įvertinimu. Įvertinami tokie veiksniai kaip darbo apimtis ir kokybė, iniciatyvumas, požiūris į darbą, atėjimo į darbą reguliarumas, punctualumas ir kt. Šiems veiksniams gali būti priskirti kiekybiniai koeficientai, priklausantys nuo veiksnio svarbos konkrečiam darbui.

Norint, kad ši sistema veiktų, svarbu, jog vadovai ją iš anksto aptartų su darbuotojais, kad vadybininkas, atsakingas už sistemos taikymą, būtų tinkamai parengtas, visas procesas būtų nuolat kontroliuojamas.

##### Apmokėjimo pagal nuopelnus privalumai:

- a) Tai vienas iš būdų atlyginti už tas darbuotojų savybes, kurių “nepastebi” kitos atlyginimo sistemos;

- b) Leidžia apskaičiuoti ir mokėti premijas tiems darbuotojams, kurių darbo rezultatus ar apimtį sunku arba neįmanoma pamatuoti.

Apmokėjimo pagal nuopelnus trūkumai:

- a) Darbuotojai ir profesinės sąjungos kartais žvelgia į panašias sistemas nepatikliai, nes daugelį gamybinių rodiklių galima įvertinti labai subjektyviai, o dėl to labai sunku laikytis normų ir gali atsirasti išankstinis vertintojo nusistatymas;
- b) Daugelį veiksnių galima įvertinti tik praėjus nemažam laiko tarpui, todėl premijų dydis ir mokėjimo tvarka keičiama retai, paprastai vieną, geriausiu atveju – du kartus per metus, todėl skatinamasis sistemos efektas yra gana neryškus.

Geriausia šią sistemą diegti tuomet, kai:

- a) Reikia darbuotojus paskatinti gerinti asmeninius rodiklius, o apmokėjimo pagal individualius rezultatus sistema nepakankamai efektyvi arba negali būti pritaikyta (pavyzdžiui, dėl to, kad darbo apimtį sunku pamatuoti);
- b) Vertinimo sistema jau naudojama kitiems tikslams, pavyzdžiui, karjerai planuoti; tuomet dirva apmokėjimui pagal nuopelnus diegti jau būna paruošta, nes vadybininkai jau yra sukaukę objektyvaus vertinimo patirtį;
- c) Darbuotojai ir jų atstovai neprieštarauja šiai sistemai ir pasitiki ja (Jučienė, 2001).

Darbo užmokesčio formų (sistemų) pagrindimas dabartinėmis sąlygomis remiasi trimis pagrindiniais apmokėjimo organizavimo modeliais:

- § japoniškuoju;
- § amerikietiškuoju;
- § Vakarų Europos šalių.

Modeliai glaudžiai tarpusavyje susiję, pavieniai jų elementai persipina, todėl juos išskirti galima tik sąlyginai. Tačiau jie turi ir tam tikrų savitų bruožų, lemiančių vieno ar kito darbo apmokėjimo modelio išskirtinumą.

## **1.5. Darbo užmokesčio modeliai**

### **1.5.1. Japoniškas darbo apmokėjimo modelis**

Šiame modelyje darbo užmokestis organizuojamas atsižvelgiant į darbuotojų amžių, lytį, išsilavinimą, darbo stažą ir samdos formą. Pagal šį modelį, diferencijuojant darbuotojų tarifinį atlygį,

darbo turinys ir darbuotojo kvalifikacija yra ne tokie reikšmingi kaip darbuotojo amžius ir darbo stažas, kurie paprastai lemia daugiau nei darbo sudėtingumo įvertinimas.

Japoniškajam darbo apmokėjimo modeliui priskirtinos viena vienetinės bei dvi laikinės darbo apmokėjimo formos atmainos:

- 1) japonų tradicinė laikinio darbo apmokėjimo atmaina;
- 2) japonų sintezuota pagal rezultatus laikinio darbo užmokesčio atmaina;
- 3) asmeninių priedų vienetinio darbo apmokėjimo atmaina.

**Asmeninių priedų** vienetinės darbo užmokesčio formos atmaina, pagrįsta darbo tarifiniu atlygiu, priklausančiu nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, bei asmeniniu tarifiniu atlygiu (asmeniniu priedu), kurį lemia amžius ir stažas.

**Japonų tradicinė laikinio darbo apmokėjimo atmaina**, pagrįsta tarifinių atlygių priklausomybe nuo darbuotojo amžiaus, t.y. darbuotojo atlyginimas priklauso nuo išdirbtų valandų skaičiaus ir valandinio tarifo, kuris nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo amžių.

**Japonų sintezuota pagal rezultatus laikinio darbo užmokesčio atmaina** (pradėta taikyti nuo XX a. septintojo dešimtmečio vidurio). Ši forma pagrįsta dviem tarifiniais atlygiais:

- 1) darbo;
- 2) asmeniniais.

Darbo tarifiniai atlygiai priklauso nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo, o asmeninių tarifinių atlygių dydį lemia darbuotojo amžius ir stažas. Sudėjus darbo ir asmeninius atlygius, gaunamas tarifinis atlygis, kuris yra naudojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti (Sakalas, Vanagas, Martinkus, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė, 1996).

### **1.5.2. Amerikietiškas darbo apmokėjimo modelis**

Šiam modeliui būdingas griežtas atliekamo darbo identifikavimas, tiksliai apibūdinamas atliekamo darbo turinys, darbuotojo kvalifikacijos, darbo stažo ir darbuotojo dalykinių bei asmeninių savybių reikalavimai. Todėl naudojamos sudėtingos darbų vertinimo metodikos, taikomas darbų sudėtingumo rangavimas. Jo pagrindu diferencijuojami darbininkų tarifiniai atlygiai ir tarnautojų atlyginimai.

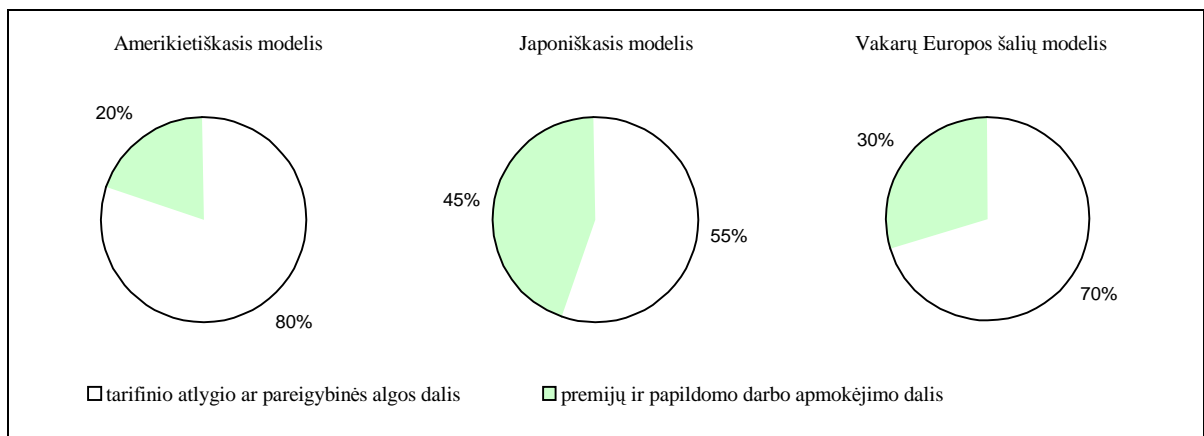
Amerikietiškam darbo apmokėjimo modeliui priskirtina **fiksuotų priedų vienetinio darbo apmokėjimo atmaina**, kuri skatina darbininkus didinti gamybos apimtį, nes už kiekvieną virš normos pagamintą produkcijos vienetą mokamas fiksuotas priedas. Pavyzdžiui, darbuotojui mokama po 4 Lt už pagamintą produkcijos vienetą, dienos norma – 25 vienetai. Fiksuotas priedas už normos viršijimą – 3

Lt/vnt. Taigi už 1-25 vienetus mokama po 4 Lt, o pradėdant 26-tu produkcijos vienetu yra mokama po 7 Lt/vnt.

### 1.5.3. Vakarų europos šalių darbo apmokėjimo modelis

Šis modelis yra tarpinis tarp amerikietiškojo ir japoniškojo. Profesinis parengimas – svarbiausias darbo apmokėjimo nustatymo kriterijus, pagal kurį vertinamas darbo sudėtingumas. Darbuotojo amžius ir darbo stažas šiame modelyje yra tik papildomi darbo apmokėjimo kriterijai. Atsižvelgiant į šiuos kriterijus yra formuojama darbuotojo karjeros strategija. Tai būdingiausia tarnautojams ir specialistams.

15 pav. matomas scheminis darbo užmokesčio modelių skirtumų vaizdas:



15 pav. Darbo apmokėjimo modeliai

Šaltinis: Dubinas, V. (1995). Darbo apmokėjimo organizavimas. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, p.9.

Skirtinguose modeliuose taikomos skirtingos darbo užmokesčio formos, kurių pagrindinės yra vienetinė ir laikinė, o įvairios praktikoje taikomos darbo užmokesčio formos dažniausiai yra šių bazinių formų atmainos.

### 1.5.4. Pagrindiniai darbo užmokesčio bei darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai

#### Darbo užmokesčio rodikliai:

1. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – ikimokestinis darbo užokestis (neatskaičius fizinių asmenų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

Šis rodiklis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$BDU = (BDALS / DSSK),$$

Kur:

*BDU* – vidutinis mėnesinis bruto darbo užokestis per ataskaitinį laikotarpį;

*BDALS* – visiems darbuotojams apskaičiuota bruto darbo užmokesčio lėšų suma per ataskaitinį laikotarpį;

*DSSK* – vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius per ataskaitinį laikotarpį.

2. *Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis* – pomokestinis darbo užmokestis (iš vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio atėmus fizinių asmenų pajamų ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo mokesčius, kuriuos moka darbuotojas).

Šis rodiklis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$NDU = BDU - \{ [BDU - (NPD + PNPD)] \times FAPM \} - BDU \times SDM,$$

Kur:

*NDU* – vidutinis mėnesinis neto darbo užokestis per ataskaitinį laikotarpį;

*BDU* – vidutinis mėnesinis bruto darbo užokestis per ataskaitinį laikotarpį;

*NPD* – pagrindinis neapmokestinamasis pajamų dydis (nuo 2003 m. sausio 1 d. – 290 Lt per mėnesį);

*PNPD* – vidutinis papildomas neapmokestinamasis pajamų dydis;

*FAPM* – fizinių asmenų pajamų mokesčio tarifas (per ataskaitinį laikotarpį – 33 %);

*SDM* – privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų, kurias moka darbuotojas, tarifas (per ataskaitinį laikotarpį – 3 %).

3. *Vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis* – ikimokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienai apmokėtai darbo valandai.
4. *Vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis vienam darbuotojui* – apskaičiuojamas visiems darbuotojams apskaičiuotą bruto darbo užmokesčio lėšų sumą per ataskaitinį laikotarpį padalinus iš apmokėtų valandų skaičiaus per ataskaitinį laikotarpį.
5. *Bruto darbo užmokesčio indeksas* – apskaičiuojamas ataskaitinio laikotarpio vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį dalijant iš bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio.

6. *Neto darbo užmokesčio indeksas* – apskaičiuojamas ataskaitinio laikotarpio vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį dalijant iš bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio.
7. *Realusis darbo užmokestis* – materialinių gėrybių ir paslaugų suma, kurią darbo jėgos savininkas gali įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį (jį darbuotojas gauna už savo darbo jėgą, išdirbęs tam tikrą laiką ar pagaminęs tam tikrą kiekį produkcijos (paslaugų)).
8. *Realiojo darbo užmokesčio indeksas* – apskaičiuojamas neto darbo užmokesčio indeksą dalijant iš vartotojų kainų indekso.
9. *Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis vienam darbuotojui* – apskaičiuojamas iš bruto darbo užmokesčio lėšų sumos atimant apskaičiuotą pinigų sumą asmenims, sudariusiems autorines sutartis, įsigijusiems verslo liudijimą bei įmonės direktorių valdybos ar bendrovės valdybos narių (kuriems ši darbovietė nėra pagrindinė) darbo užmokesčio sumas; delspinigių, iškeitinių išmokų, piniginių kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas sumas. Gauta suma dalijama iš vidutinio sąlyginio darbuotojų skaičiaus ir iš 12.

**Darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai:**

- a) *Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis*, apskaičiuojamas pagal formulę:

$$DUS = [(VDU_v - VDU_m) / VDU_v] \times 100,$$

Kur:

*DUS* – moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtingumo rodiklis;

*VDU<sub>v</sub>* – vidutinis valandinis vyrų darbo užmokestis;

*VDU<sub>m</sub>* – vidutinis valandinis moterų darbo užmokestis.

- b) *Aritmetinis vidurkis* – visų nagrinėjamo faktoriaus reikšmių sumų vidurkis, t.y. sudedamos visos reikšmės, o jų suma padalijama iš reikšmių skaičiaus.
- c) *Decilės* – diferenciacijos laipsnį apibūdinantis rodiklis; tai požymio variantai, dalijantys kumuliuotą eilutę į dešimt lygių dalių.
- d) *Kvartiliai* – reikšmės, dalijančios didėjimo tvarka surūšiuotą kintamojo reikšmių eilutę į keturias lygias dalis. Kiekvienas kvartilis aprėpia 25 % reikšmių. Antrasis kvartilis yra mediana,

- pirmasis – iki antrojo kvartilio esančių reikšmių mediana, o trečias – didesnių už antrąjį kvartilį reikšmių mediana. Darbo užmokesčio diferenciacija įvertinama trečiąją kvartilę dalijant iš pirmosios kvartilės.
- e) *Tarpkvartilinis užmojis (modifikuotas užmojis)* – skirtumas tarp trečiojo ir pirmojo kvartilų. Tarpkvartilinis užmojis yra patogus, kai reikia įvertinti darbo užmokesčio skirtumus.
  - f) *Mediana* – reikšmė, dalijanti didėjimo tvarka surūšiuotą kintamojo reikšmių eilutę į dvi lygias dalis. Norint surasti kintamojo reikšmių eilutės medianą, reikia surūšiuoti ją didėjimo tvarka ir išrinkti vidurinę reikšmę. Jei kintamojo reikšmių eilutę sudaro lyginis narių skaičius, tai mediana yra dviejų vidurinių reikšmių vidurkis.
  - g) *Moda* – rodiklis, skaičiuojamas norint nustatyti dažniausiai pasitaikantį darbuotojų darbo užmokesčio lygį arba darbo užmokestį, kurį gauna didžiausias tiriamų darbuotojų procentas.
  - h) *Atkinsono koeficientas*;
  - i) *Džini koeficientas* – darbo užmokesčio pasiskirstymo rodiklis, naudojamas Lorenco kreivės analizei. Džini koeficientas apskaičiuojamas kaip ploto tarp Lorenco kreivės ir absoliučiosios lygybės tiesės santykis su bendruoju plotu į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės:

$$K_{Džini} = [10000 - \sum f_i (\Phi_i + \Phi_{i-1})] / 100000 = S / ABC, \quad (18)$$

Kur:  $f_i$  – darbuotojų lyginamosios dalys, procentais;  $\Phi_i$  – kiekvienos darbuotojų grupės darbo užmokesčio lyginamosios dalys, procentais;  $S$  – Lorenco kreivės užpildytas plotas;  $ABC$  – Lorenco kreivės plotas į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės iki abscisių ašies.

- j) *Koncentracijos koeficientas*;
- k) *Kvartilinis asimetrijos koeficientas*;
- l) *Lorenco kreivė* – darbo užmokesčio nelygybės problemos esmei atskleisti bei statistinei–grafinei analizei atlikti naudojamas rodiklis.
- m) *Teilo koeficientas*;
- n) *Tiesinės koreliacijos koeficientas* – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinio priklausomybės stiprumą nuo faktorinio. Šis koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{S_x S_y}, \quad (19)$$

Kur:  $r$  – tiesinės koreliacijos koeficientas;  $\bar{x}$  – faktorinio reiškinių reikšmių sumos vidurkis;  $\bar{y}$  – rezultatinio reiškinių reikšmių vidurkis;  $\overline{xy}$  – faktinio ir rezultatinio reikšinių reikšmių sandaugos vidurkis;  $\sigma_x$  – faktorinio reiškinių dispersija;  $\sigma_y$  – rezultatinio reiškinių dispersija.

- o) *Regresijos koeficientas* – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinių pokytį mato vienetais, priklausomai nuo faktorinio reiškinių pokyčio vienu mato vienetu. Regresijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$b = r \frac{S_y}{S_x}, \quad (20)$$

Kur:  $b$  – regresijos koeficientas.

- p) *Elastingumo koeficientas* – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinių pokytį procentais, priklausomai nuo faktorinio reiškinių pokyčio vienu procentu. Elastingumo koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$E = b \frac{\bar{x}}{y}, \quad (21)$$

Kur:  $E$  – elastingumo koeficientas.



## 2. ĮVAIRIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBO UŽMOKESČIUI LIETUVOJE 2000-2003 M. LAIKOTARPIU

Kaip buvo pažymėta teorinėje darbo dalyje, darbo užmokesčio dydį įtakoja įvairūs veiksniai, kurių yra dvi pagrindinės grupės – išoriniai bei vidiniai. Šioje darbo dalyje bus įvertinta darbo užmokesčio priklausomybė atskirose apskrityse bei ekonominėse veiklose nuo šių veiksnių:

- 1) Apskrityse (Kauno, Klaipėdos, Panevėžio, Šiaulių bei Vilniaus):
  - a) Tiesioginės užsienio investicijos 1 gyventojui (TUI/1 gyv.) (tūkst. Lt);
  - b) Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt);
  - c) Bendrasis vidaus produktas 1 gyventojui (tūkst. Lt);
- 2) Ekonominėse veiklose (kasybos bei karjerų eksploatavimo; apdirbamosios gamybos; elektros, dujų ir vandens tiekimo; nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos; kitos, komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos):
  - a) Tiesioginės užsienio investicijos (TUI) (mln. Lt);
  - b) Eksportas (mln. Lt);
  - c) Įmonių apyvarta (mln. Lt);
- 3) Tiek apskrityse, tiek ekonominėse veiklose:
  - a) Išsilavinimas;
  - b) Profesinė kategorija;
  - c) Lytis.

Siekiant išvengti milžiniškos darbo apimties, analizė atliekama šalies ūkio mastu, neanalizuojant atskirai valstybės sektoriaus bei privataus sektoriaus. Bendros vidutinio bruto darbo užmokesčio tendencijos 2000-2003 m. laikotarpiu buvo šios (skaičiavimai pateikiami 1 – 12 prieduose):

1. Nagrinėjamu laikotarpiu (2000-2003 m.) tiek bendras šalies, tiek bendras valstybės, tiek bendras privataus sektoriaus darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (VMBDU) nuolat didėjo:
  - a) bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU padidėjo 10,50 % (102 Lt);
  - b) bendras valstybės sektoriaus darbuotojų – 11,51 % (124 Lt);
  - c) bendras privataus sektoriaus darbuotojų – 12,15 % (107 Lt).
2. Per 2000-2003 m. laikotarpį sparčiausiai augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) žuvininkystės – 22,51 % (129 Lt);
- b) kasybos bei karjerų eksploatavimo – 20,99 % (272 Lt);
- c) viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo – 19,69 % (288 Lt).

Šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU augo beveik dvigubai spartesniu tempu nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU.

3. Lėčiausiai augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) statybos – 6,36 % (60 Lt);
- b) apdirbamosios pramonės – 6,39 % (61 Lt);
- c) švietimo – 6,80 % (63 Lt).

4. Lyginant penkių didžiausių Lietuvos apskričių darbuotojų VMBDU, pagal augimo tempus juos galima išrikiuoti tokia tvarka:

4.1 Kauno apskritis – 12,90 % (107 Lt):

1) Didžiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) kasybos ir karjerų eksploatavimo – 32,18 % (343 Lt);
- b) viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo – 20,59 % (272 Lt);
- c) elektros, dujų ir vandens tiekimo – 19,29 % (217 Lt);

2) Mažiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- d) finansinio tarpininkavimo – 1,88 % (30 Lt);
- e) žuvininkystės – 5,07 % (30 Lt);
- f) žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 6,03 % (46 Lt);

4.2 Vilniaus apskritis – 11,72 % (131 Lt):

1) Didžiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) žuvininkystės – 52,01 % (349 Lt);
- b) finansinio tarpininkavimo – 24,28 % (517 Lt);
- c) žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 20,96 % (175 Lt);

2) Mažiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) statybos – 4,03 % (41 Lt);

- b) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos – 6,46 % (82 Lt);
- c) švietimo – 6,88 % (65 Lt);

3) Sumažėjo šios ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU:

- a) kasybos ir karjerų eksploatavimo – 10,74 % (132 Lt);

4.3 Šiaulių apskritis – 8,88 % (71 Lt):

1) Didžiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- d) viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo – 18,16 % (241 Lt);
- e) didmeninės ir mažmeninės prekybos – 15,73 % (78 Lt);
- f) statybos – 14,60 % (126 Lt);
- g) žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 14,53 % (85 Lt);

2) Mažiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 4,65 % (39 Lt);
- b) finansinio tarpininkavimo – 5,20 % (75 Lt);
- c) švietimo – 5,82 % (53 Lt);

3) Sumažėjo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- b) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos – 2,72 % (25 Lt);
- c) transporto, sandėliavimo ir nuotolinių ryšių (telekomunikacijų) – 2,24 % (14 Lt);

4.4 Klaipėdos apskritis – 8,61 % (84 Lt):

1) Didžiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- h) kasybos ir karjerų eksploatavimo – 28,54 % (574 Lt);
- i) viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo – 18,55 % (253 Lt);
- j) žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 13,63 % (104 Lt);

2) Mažiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) žuvininkystės – 2,61 % (14 Lt);
- b) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos – 3,13 % (30 Lt);
- c) viešbučių ir restoranų – 3,45 % (18 Lt);

3) Sumažėjo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- d) finansinio tarpininkavimo – 40,08 % (691 Lt);
- e) statybos – 0,20 % (2 Lt);

4.5 Panevėžio apskritis – 5,98 % (53 Lt):

1) Didžiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- k) viešbučių ir restoranų – 20,68 % (73 Lt);
- l) viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo – 16,36 % (213 Lt);
- m) kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla – 15,86 % (122 Lt);

2) Mažiausiais tempais apskrityje augo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- a) transporto, sandėliavimo ir nuotolinių ryšių (telekomunikacijų) – 1,25 % (8 Lt);
- b) sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 4,10 % (34 Lt);
- c) švietimo – 6,08 % (55 Lt);

3) Sumažėjo šių ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU:

- f) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos – 6,44 % (56 Lt);
- g) apdirbamosios pramonės – 0,39 % (4 Lt).

5. Lyginant iš biudžetų finansuojamų darbuotojų VMBDU, iš valstybės biudžeto finansuojamų darbuotojų VMBDU padidėjo 16,80 %, iš savivaldybių biudžetų finansuojamų darbuotojų – 4,09 %, tuo tarpu bendras iš biudžetų finansuojamų darbuotojų VMBDU padidėjo 11,84 %.

6. Lyginant iš biudžetų finansuojamų darbuotojų VMBDU pagal ekonomines veiklas:

1) sparčiausiai tempais augo šių sektorių darbuotojų VMBDU:

- a) žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 57,70 %;
- b) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos – 28,86 %;
- c) didmeninės ir mažmeninės prekybos, variklinių transporto priemonių, motociklų remonto, asmeninių ir buitinių daiktų taisymo – 22,56 %.

2) lėčiausiai tempais augo šių sektorių darbuotojų VMBDU:

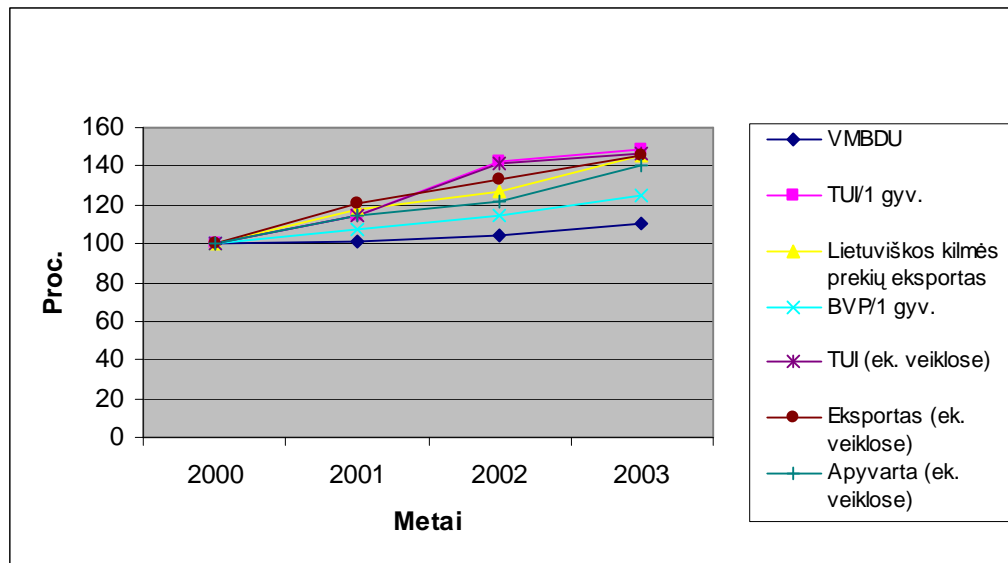
- d) viešbučių ir restoranų – 3,22 %;
- e) švietimo – 8,27 %;

- f) sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 11,12 %.
- 3) sumažėjo šių sektorių darbuotojų VMBDU:
- g) apdirbamosios pramonės – 44,09 %;
  - h) elektros, dujų ir vandens tiekimo – 24,68 %;
  - i) transporto, sandėliavimo ir nuotolinių ryšių (telekomunikacijų) – 4,99 % (67 Lt);
  - j) statybos – 3,74 % (37 Lt).
7. Lyginant penkių didžiausių Lietuvos apskričių iš biudžetų finansuojamų darbuotojų VMBDU, pagal augimo tempus juos galima išrikiuoti tokia tvarka:
- a) Vilniaus aps. – 14,89 % (177 Lt);
  - b) Klaipėdos aps. – 12,88 % (127 Lt);
  - c) Kauno aps. – 11,50 % (115 Lt);
  - d) Šiaulių aps. – 8,97 % (90 Lt);
  - e) Panevėžio aps. – 7,32 % (72 Lt).

Dabar bus įvertinama šio skyriaus pradžioje įvardintų veiksnių įtaką šalies ūkio darbuotojų vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčiui tiek visos šalies ūkio mastu, tiek atskirose apskrityse, tiek įvairiose ekonominėse veiklose dirbantiems darbuotojams. Įvairių veiksnių įtakos įvertinimui bus naudojami tiesinės koreliacijos ( $r$ ), regresijos ( $b$ ) bei elastingumo ( $E$ ) koeficientus. Šių koeficientų skaičiavimai šalies ūkio mastu bei pagal konkrečias apskritis ir ekonomines veiklas pateikti 13 – 29 prieduose.

Bendrojo šalies ūkio VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog TUI/1 gyv. išaugus 1 tūkst. Lt, darbuotojų VMBDU padidėjo 66,79 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs TUI/1 gyv. VMBDU padidino 0,22 % (tai rodo elastingumo koeficientas); koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,89$ ). TUI/1 gyv. šalies ūkyje ataskaitiniu laikotarpiu išaugo 48,47 % arba 1,298 tūkst. Lt. Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo įmonių apyvartos padidėjimas: įmonių apyvartai padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjimo nesijuto (regresijos koeficientas  $b = 0,00$ ), nors koreliacinis ryšys tarp įmonių apyvartos padidėjimo ir VMBDU padidėjimo yra itin stiprus ( $r = 0,97$ ). Įmonių apyvartos apimtys nuo 2000 m. iki 2003 m. padidėjo 40,17 % arba 23459,5 mln. Lt.

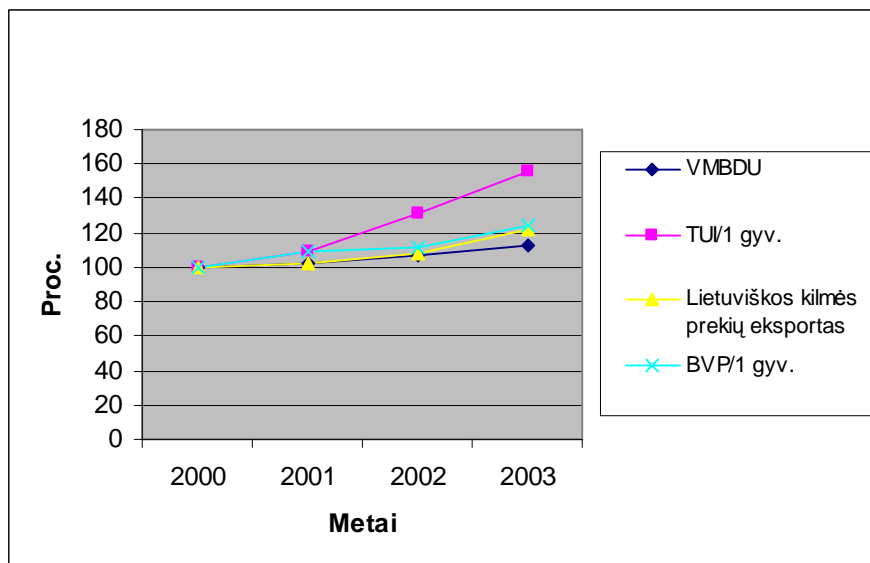
Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 16 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37 prieduose.



16 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai šalies ūkyje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo Kauno apskrities VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. padidėjimas 1 tūkst. Lt, VMBDU padidino 108,89 Lt arba 0,25 %, TUI/1 gyv. padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. padidėjimo bei VMBDU pokyčio yra labai stiprus ( $r = 1,00$ ). TUI/1 gyv. per nagrinėjamą laikotarpį šioje apskrityje išaugo 0,95 tūkst. Lt arba 55,07 %. BVP/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog BVP/1 gyv. išaugus 1 tūkst. Lt, darbuotojų VMBDU padidėjo 35,54 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs BVP/1 gyv. VMBDU padidino 0,53 %; koreliacinis ryšys tarp BVP/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ). BVP/1 gyv. apskrityje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo 24,80 % arba 3,1 tūkst. Lt. Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo lietuviškos kilmės prekių eksporto pokytis: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,18 Lt arba 0,53 %, eksportui padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU pokyčio apskrityje yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ). Lietuviškos kilmės prekių eksportas apskrityje 2000-2003 m. laikotarpiu padidėjo 571,5 mln. Lt arba 22,26 %.

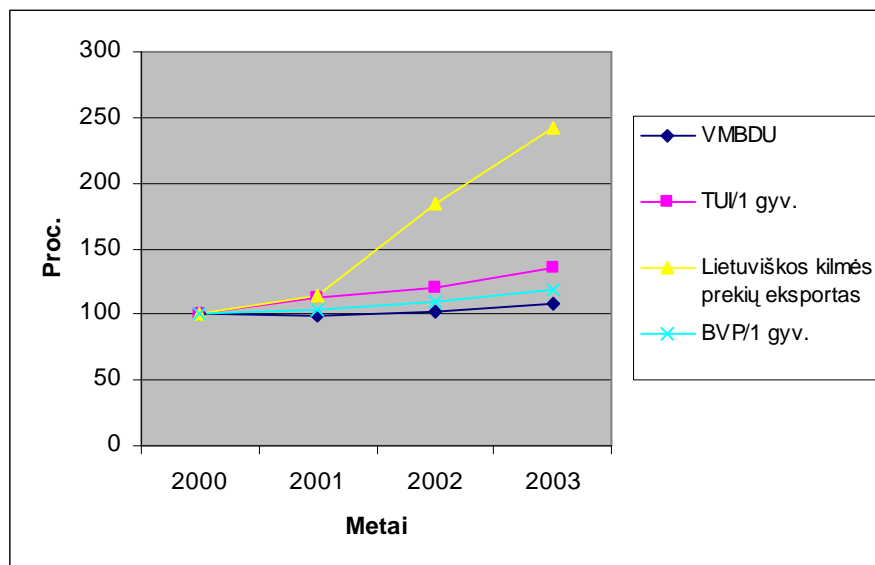
Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 17 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 16 – 19, 22, 25, 37 prieduose.



17 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai Kauno apskrityje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo Klaipėdos apskrities VMBDU augimui per 2000-2003 m. laikotarpį didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. apskrityje padidėjimas 1 tūkst. Lt sąlygojo VMBDU padidėjimą 82,60 Lt arba 0,29 %, TUI/1 gyv. padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. padidėjimo bei VMBDU pokyčio yra stiprokas ( $r = 0,86$ ). TUI/1 gyv. per nagrinėjamą laikotarpį šioje apskrityje išaugo 36,14 % arba 1,072 tūkst. Lt. BVP/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog BVP/1 gyv. augimas 1 tūkst., Lt darbuotojų VMBDU padidino 33,46 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs BVP/1 gyv. VMBDU padidino 0,53 %; koreliacinis ryšys tarp BVP/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,92$ ). BVP/1 gyv. apskrityje nagrinėjamu laikotarpiu išaugo 2,7 tūkst. Lt arba 18,37 % (lyginant visas nagrinėjamas apskritis, vienas sparčiausių šio rodiklio didėjimo tempų). Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo lietuviškos kilmės prekių eksporto pokytis: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,04 Lt arba 0,09 %, eksporto apimtims padidėjus 1 %. Lietuviškos kilmės prekių eksportas apskrityje nuo 2000 m. iki 2003 m. padidėjo kone 2,5 karto, t.y. 141,55 % (didžiausias pokytis, lyginant visas nagrinėjamas apskritis) arba 2058,7 mln. Lt; koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU pokyčio apskrityje yra stiprus ( $r = 0,91$ ).

Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 18 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 16 – 18, 20, 23, 26, 37 prieduose.

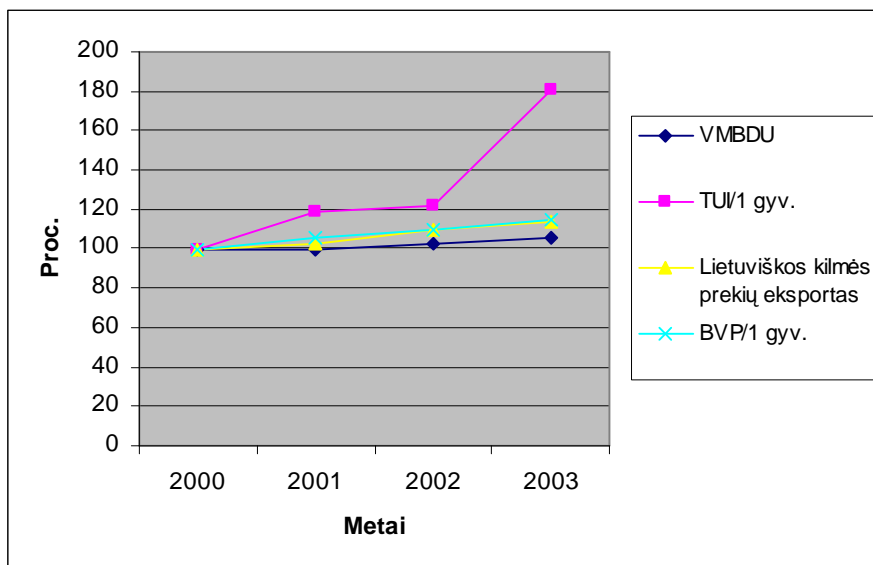


18 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai Klaipėdos apskrityje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo Panevėžio apskrities VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. padidėjimas 1 tūkst. Lt, VMBDU padidino 55,19 Lt arba 0,10 %, TUI/1 gyv. padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. padidėjimo bei VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,90$ ). TUI/1 gyv. nagrinėjamu laikotarpiu šioje apskrityje išaugo 1,028 tūkst. Lt arba 80,88 %. Beje, lyginant visas nagrinėjamas apskritis, tai yra didžiausias procentinis šio rodiklio augimo tempas. BVP/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog BVP/1 gyv. augimas 1 tūkst., Lt darbuotojų VMBDU padidino 33,31 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs BVP/1 gyv. VMBDU padidino 0,47 %; koreliacinis ryšys tarp BVP/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,94$ ). BVP/1 gyv. apskrityje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo 1,7 tūkst. Lt arba 14,41 % (tai mažiausias procentinis šio rodiklio padidėjimas, lyginant visas nagrinėjamas apskritis). Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo lietuviškos kilmės prekių eksporto pokytis: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,31 Lt arba 0,46 %, eksportui padidėjus 1 %. Lietuviškos kilmės prekių eksportas apskrityje 2000-2003 m. laikotarpiu padidėjo 172,9 mln. Lt arba 13,83 % (mažiausias pokytis, lyginant visas nagrinėjamas apskritis); koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU pokyčio apskrityje yra itin stiprus ( $r = 0,94$ ).

Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 19 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 16 – 18, 20, 23, 26, 38 prieduose.

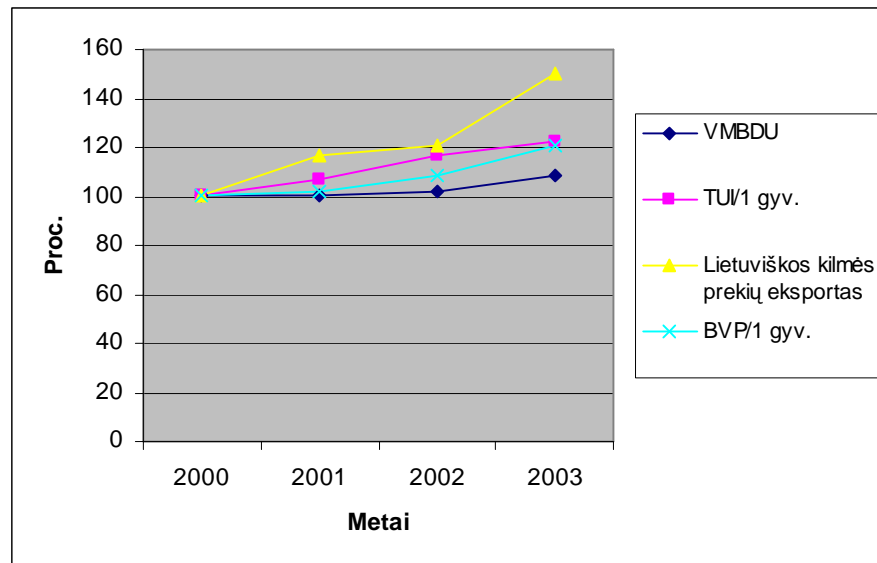




19 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai Panevėžio apskrityje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo Šiaulių apskrities VMBDU augimui per 2000-2003 m. laikotarpį didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. apskrityje padidėjimas 1 tūkst. Lt sąlygojo VMBDU padidėjimą 688,18 Lt arba 0,39 %, TUI/1 gyv. padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. padidėjimo bei VMBDU pokyčio yra stiprokas ( $r = 0,86$ ). TUI/1 gyv. per nagrinėjamą laikotarpį šioje apskrityje išaugo 22,67 % arba 0,095 tūkst. Lt. BVP/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog BVP/1 gyv. augimas 1 tūkst. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 34,59 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs BVP/1 gyv. VMBDU padidino 0,46 %; koreliacinis ryšys tarp BVP/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ). BVP/1 gyv. apskrityje nagrinėjamu laikotarpiu išaugo 2,1 tūkst. Lt arba 20,79 % (lyginant visas nagrinėjamas apskritis, vienas sparčiausių šio rodiklio didėjimo tempų). Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo lietuviškos kilmės prekių eksporto pokytis: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,23 Lt arba 0,22 %, eksporto apimtims padidėjus 1 %. Lietuviškos kilmės prekių eksportas apskrityje nuo 2000 m. iki 2003 m. padidėjo 0,5 karto, t.y. 50,12 % arba 324,4 mln. Lt; koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU pokyčio apskrityje yra itin stiprus ( $r = 0,95$ ).

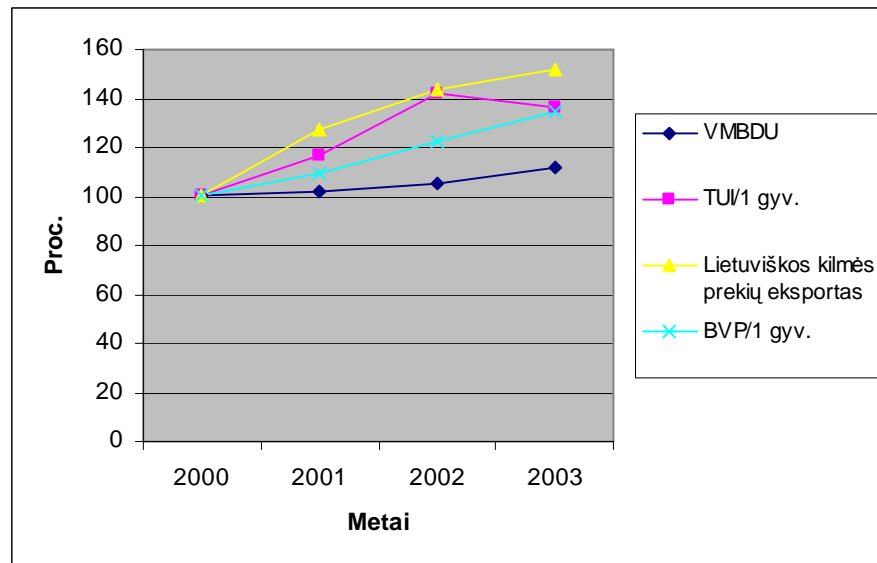
Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 20 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 16 – 18, 21, 24, 27, 38 prieduose.



20 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai Šiaulių apskrityje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo Vilniaus apskrities VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI/1 gyv. padidėjimas 1 tūkst. Lt, VMBDU padidino 32,48 Lt arba 0,24 %, TUI/1 gyv. padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp TUI/1 gyv. padidėjimo bei VMBDU pokyčio yra glaudus ( $r = 0,78$ ). TUI/1 gyv. nagrinėjamu laikotarpiu šioje apskrityje išaugo 2,549 tūkst. Lt arba 36,25 %. BVP/1 gyv. augimas: regresijos koeficientas rodo, jog BVP/1 gyv. padidėjimas 1 tūkst. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 21,08 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs BVP/1 gyv. VMBDU padidino 0,36 %; koreliacinis ryšys tarp BVP/1 gyv. pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ). BVP/1 gyv. apskrityje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo 6 tūkst. Lt arba 34,48 % (tai didžiausias procentinis šio rodiklio padidėjimas, lyginant visas nagrinėjamas apskritis). Mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo lietuviškos kilmės prekių eksporto pokytis: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,12 Lt arba 0,25 %, eksportui padidėjus 1 %. Lietuviškos kilmės prekių eksportas apskrityje 2000-2003 m. laikotarpiu padidėjo 998,3 mln. Lt arba 52,18 % (vienas mažiausių pokyčių, lyginant visas nagrinėjamas apskritis); koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU pokyčio apskrityje yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ).

Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 21 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 16 – 18, 21, 24, 27, 38 prieduose.



21 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai Vilniaus apskrityje, lyginant su 2000 m.

Apibendrinant trijų pasirinktų veiksmų įtaką atskirų apskričių darbuotojų VMBDU, galima konstatuoti, jog glaudžiausias ryšys tarp TUI/1 gyv. ir VMBDU yra Kauno apskrityje ( $r = 1,00$ ), mažiausias – Vilniaus ( $r = 0,78$ ). Absoliutine išraiška TUI/1 gyv. didėjimas 1 tūkst. Lt labiausiai padidino Šiaulių apskrities darbuotojų VMBDU (688,18 Lt), mažiausiai – Vilniaus (32,48 Lt); procentine išraiška šis rodiklis labiausiai padidino taip pat Šiaulių apskrities darbuotojų VMBDU (0,39 %), mažiausiai – Panevėžio (0,10 %). Taigi matyti, jog skirtingose apskrityse tiesioginės užsienio investicijos 1 gyv. daro nevienodą įtaką darbuotojų VMBDU. Silpniausiai tiesioginių investicijų įtaką VMBDU didėjimui pajuto Vilniaus apskrities darbuotojai, stipriausiai – Šiaulių.

Lyginant ryšio glaudumą tarp lietuviškos kilmės prekių eksporto bei VMBDU, silpniausias ryšys pastebimas Vilniaus bei Klaipėdos apskrityse (atitinkamai  $r = 0,90$  bei  $r = 0,91$ ), na, o glaudžiausias ryšys – Kauno apskrityje ( $r = 0,98$ ). Absoliutine išraiška lietuviškos kilmės prekių eksporto apmčiu padidėjimas 1 mln. Lt labiausiai padidino Panevėžio apskrities darbuotojų VMBDU (0,31 Lt), mažiausiai – Klaipėdos (0,04 Lt); procentine išraiška šis rodiklis labiausiai padidino Kauno apskrities darbuotojų VMBDU (0,53 %), mažiausiai – Klaipėdos (0,09 %). Iš šių duomenų matyti, jog ir šis veiksnys skirtingu mastu veikė atskirų apskričių darbuotojų VMBDU. Galima daryti prielaidą, jog lietuviškos kilmės prekių eksporto pajamos buvo vienas pagrindinių šaltinių darbuotojų darbo užmokesčiams didinti Panevėžio apskrityje, mažiausiai šio eksporto lėšų darbuotojų atlyginimams buvo skiriama Klaipėdos apskrityje.

Glaudžiausias ryšys tarp BVP/1 gyv. ir VMBDU buvo šiose apskrityse: Kauno, Šiaulių bei Vilniaus (visose  $r = 0,98$ ). Tačiau absoliutine išraiška labiausiai BVP/1 gyv. augimo pokyčius pajuto Kauno

apskritis darbuotojai – jų VMBDU dėl šio faktoriaus didėjimo 1 tūkst. Lt didėjo 35,54 Lt, mažiausia šio veiksnio įtaka – Vilniaus apskrityje (21,08 Lt, BVP/1 gyv. padidėjus 1 tūkst. Lt); procentine išraiška šio veiksnio pokyčiai labiausiai įtakojo Kauno bei Klaipėdos darbuotojų VMBDU (ir vienoje, ir kitoje apskrityse po 0,53 %), mažiausiai – Vilniaus (0,36 %). Taigi BVP/1 gyv. apimčių didėjimas taip pat leido didinti darbuotojų VMBDU, labiausiai – Kauno apskrityje, mažiausiai – Vilniaus.

Pasirinktų veiksmų (tiesioginių užsienio investicijų (TUI), eksporto bei įmonių apyvartos) pokyčių įtakos darbuotojų atlyginimams įvertinimui įvairiose ekonominėse veiklose buvo pasirinktos šios ekonominės veiklos:

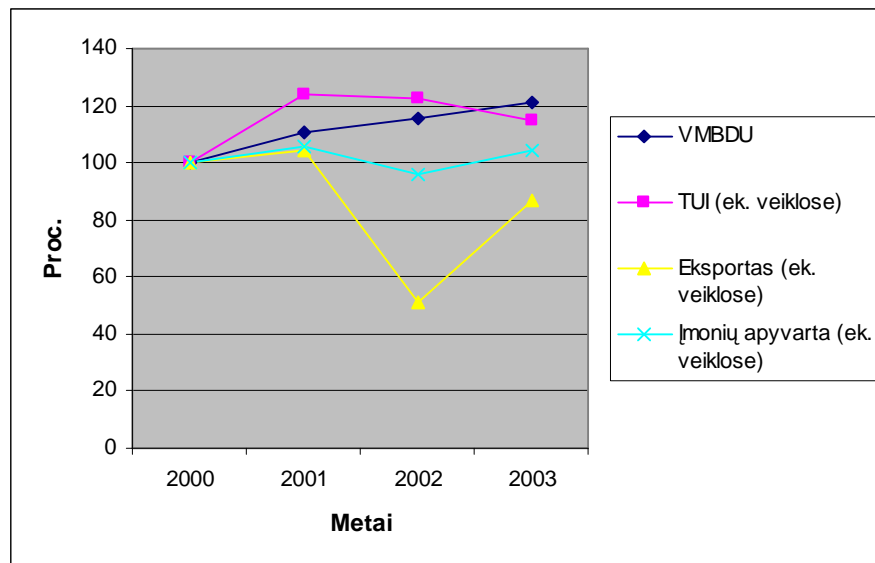
- a) kasybos bei karjerų eksploatavimo;
- b) apdirbamosios gamybos;
- c) elektros, dujų ir vandens tiekimo;
- d) nekilnojamojo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos;
- e) kitos, komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos.

Šios ekonominės veiklos pasirinktos todėl, kad Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas tik pastarosioms pateikia visus tris aukščiau minėtus rodiklius. TUI į kitas veiklas (žemės ūkį, medžioklę ir miškininkystę; žuvininkystę; švietimą; sveikatos priežiūrą ir socialinį darbą) pateikiamos šių veiklų atskirai neišskiriant, o TUI į viešojo valdymo ir gynimo, privalomojo socialinio draudimo ekonominę veiklą išvis nėra galima, kadangi tai yra valstybinės svarbos ekonominė veikla ir teisę į bet kokias investicijas į šią ekonominę veiklą turi tik pati valstybė. Be to Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas nepateikia jokių duomenų ir apie eksportą bei įmonių apyvartą iš šios ekonominės veiklos. Tai natūralu, kadangi viešojo valdymo ir gynimo, privalomojo socialinio draudimo ekonominėje veikloje jokia produkcija nesukuriama ir neparduodama.

Bendrojo kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI apimčių augimas: regresijos koeficientas rodo, jog TUI augimas 1 mln. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 7,05 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjusios TUI apimtys į šią ekonominę veiklą darbuotojų VMBDU padidino 0,56 %; koreliacinis ryšys tarp TUI pokyčio ir VMBDU pokyčio yra kiek daugiau nei vidutinis ( $r = 0,67$ ). TUI šioje veikloje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo 14,93 % arba 14,96 mln. Lt (procentine išraiška mažiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis). Reikia pastebėti, jog nors šioje ekonominėje veikloje sukuriama produkto eksporto apimtys ir sumažėjo (13,41 % arba 39,5 mln. Lt), tačiau šio

rodiklio įtaka nebuvo tokia žymi, kad 2003 m. darbuotojų VMBDU būtų mažesnis nei 2000 m. Šio rodiklio pokytis 1 mln. Lt kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU sumažino 0,79 Lt arba 0,14 %, rodikliui sumažėjus 1 %. Įmonių apyvartos padidėjimas 1 mln. Lt sudarė sąlygas darbuotojų VMBDU padidėti 0,95 Lt arba 0,31 %, rodikliui padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp įmonių apyvartos pokyčio ir VMBDU pokyčio yra silpnas ( $r = 0,17$ ). Ataskaitiniu laikotarpiu įmonių apyvarta padidėjo 21,343 mln. Lt arba 4,55 % (procentine išraiška mažiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis).

Įvairių veiksmų pokyčiai pateikiami 22 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 15, 28, 31, 34, 39 prieduose.

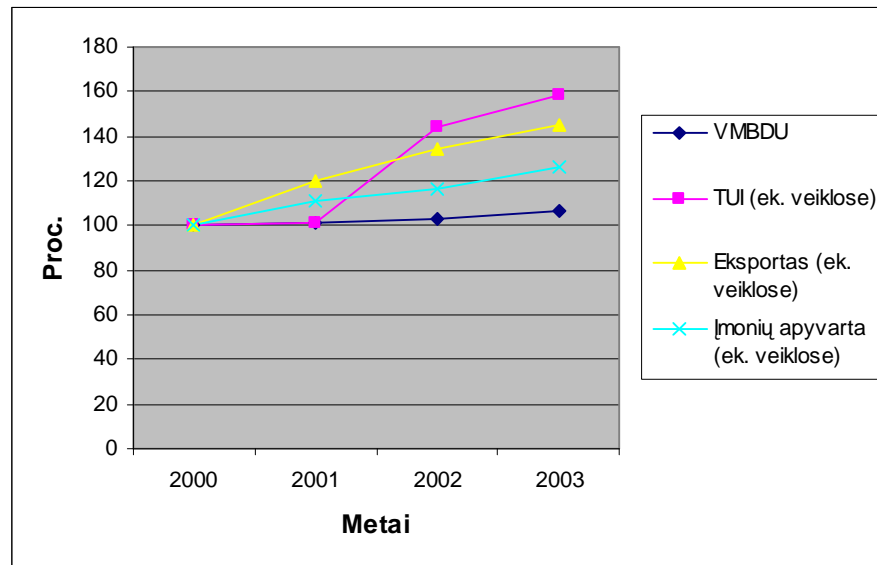


22 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.

Bendrajam apdirbamosios pramonės ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU augimui per 2000-2003 m. laikotarpį didžiausią įtaką darė TUI apimčių augimas: regresijos koeficientas rodo, jog TUI augimas 1 mln. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 0,03 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjusios TUI VMBDU padidino 0,11 % (tai rodo elastingumo koeficientas); koreliacinis ryšys tarp TUI pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,94$ ). TUI į šią ekonominę veiklą nagrinėjamu laikotarpiu išaugo 1574,18 mln. Lt arba 58,61 %. Mažiausiai VMBDU didį įtakojo eksporto bei įmonių apyvartos apimčių padidėjimas: eksportui padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjo 0,01 Lt arba 0,16 %, eksporto apimtims padidėjus 1 %; įmonių apyvartai padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU taip pat padidėjo 0,01 Lt arba 0,27 %, įmonių apyvartai padidėjus 1 %. Prekių eksportas nuo 2000 m. iki 2003 m. padidėjo kone 0,5 karto, t.y. 44,85 % arba 6427,5 mln. Lt; koreliacinis ryšys tarp prekių eksporto pokyčio ir VMBDU

pokyčio yra stiprus ( $r = 0,92$ ). Įmonių apyvarta per 2000-2003 m. laikotarpį padidėjo 26,42 % arba 4899,205 mln. Lt; koreliacinis ryšys tarp įmonių apyvartos pokyčio ir VMBDU pokyčio taip pat yra stiprus ( $r = 0,94$ ).

Įvairių veiksmų pokyčiai pateikiami 23 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 15, 29, 32, 35, 39 prieduose.

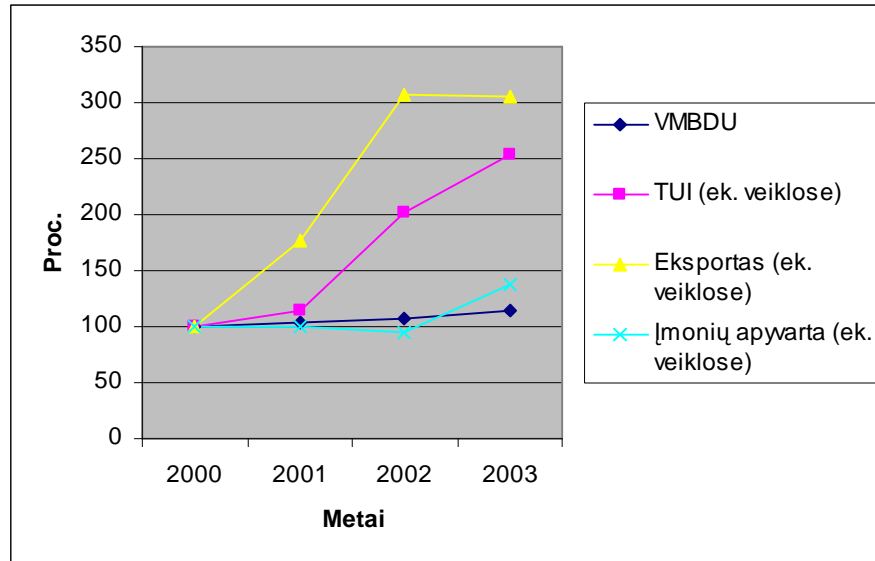


23 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė eksporto apimčių augimas: regresijos koeficientas rodo, jog eksportui augimas 1 mln. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 0,76 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjusios eksporto apimtys darbuotojų VMBDU padidino 0,12 %; koreliacinis ryšys tarp eksporto apimčių pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,88$ ). Eksportas šioje veikloje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo daugiau nei trigubai, t.y. 204,89 % arba 205,5 mln. Lt (procentine išraiška didžiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis). Mažiausiai VMBDU didį įtaką įmonių apyvartos padidėjimas: šio rodiklio padidėjimas 1 mln. Lt sudarė sąlygas darbuotojų VMBDU padidėti 0,95 Lt arba 0,31 %, rodikliui padidėjus 1 %. Ataskaitiniu laikotarpiu įmonių apyvarta padidėjo 21,343 mln. Lt arba 4,55 % (procentine išraiška mažiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis). TUI apimčių augimas 1 mln. Lt sąlygojo darbuotojų VMBDU padidėjimą 0,48 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjusios TUI apimtys į šią ekonominę veiklą darbuotojų VMBDU padidino 0,13 %; koreliacinis ryšys tarp TUI pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,96$ ). TUI šioje veikloje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo apie 2,5 karto, t.y. 154,45 % arba

367,18 mln. Lt (procentine išraiška vienas didžiausių pokyčių, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis).

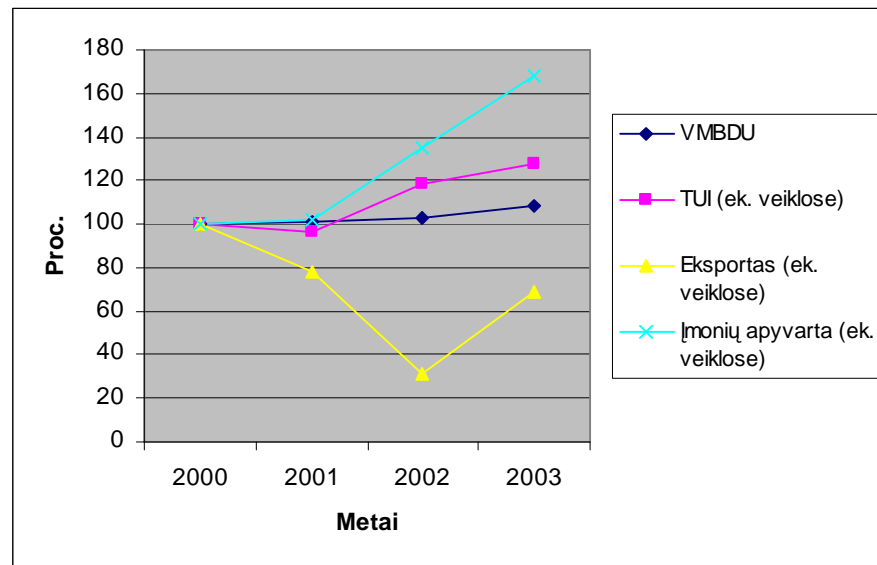
Įvairių veiksmų pokyčiai pateikiami 24 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 15, 29, 32, 34, 39 prieduose.



24 pav. Įvairių veiksmų pokyčiai elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominėje veikloje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos darbuotojų VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI apimčių augimas: regresijos koeficientas rodo, jog TUI augimas 1 mln. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 0,31 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjęs TUI apimtys į šią ekonominę veiklą darbuotojų VMBDU padidino 0,23 %; koreliacinis ryšys tarp TUI pokyčio ir VMBDU pokyčio yra stiprus ( $r = 0,90$ ). TUI šioje veikloje nuo 2000 m. iki 2003 m. išaugo 27,36 % arba 215,75 mln. Lt. Šioje ekonominėje veikloje sukuriama produkto eksporto apimtys sumažėjo (31,11 % arba 1,4 mln. Lt), tačiau šio rodiklio įtaka nebuvo tokia žymi, kad 2003 m. darbuotojų VMBDU būtų mažesnis nei 2000 m. Šio rodiklio pokytis 1 mln. Lt nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos darbuotojų VMBDU sumažino 11,19 Lt arba 0,03 %, rodikliui sumažėjus 1 %. Įmonių apyvartos padidėjimas 1 mln. Lt sudarė sąlygas darbuotojų VMBDU padidėti 0,07 Lt arba 0,13 %, rodikliui padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp įmonių apyvartos pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,98$ ). Nagrinėjamu laikotarpiu įmonių apyvarta padidėjo daugiau nei 0,5 karto, t.y. 1248,194 mln. Lt arba 68,18 % (procentine išraiška didžiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis).

Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 25 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 15, 30, 33, 36, 40 prieduose.

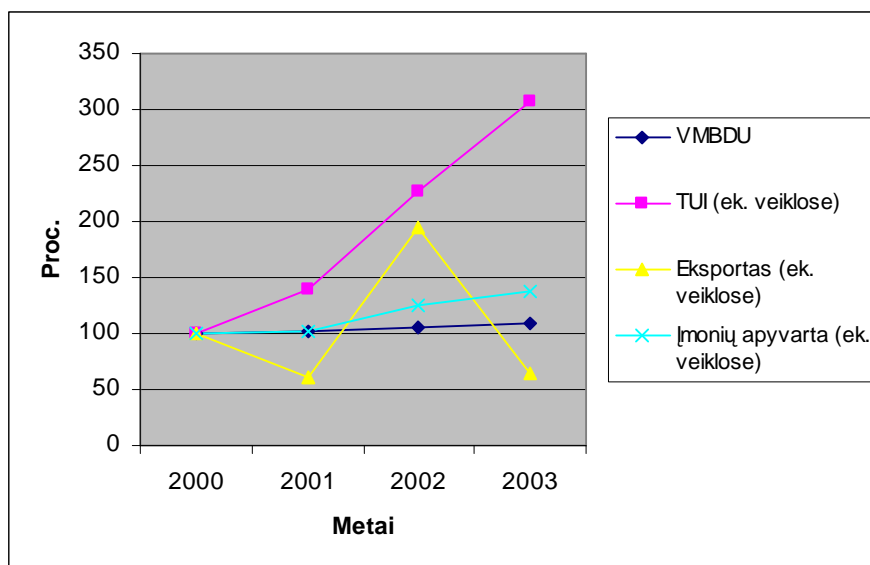


25 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai nekilnojamo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje, lyginant su 2000 m.

Bendrojo kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos darbuotojų VMBDU augimui ataskaitiniu laikotarpiu didžiausią įtaką darė TUI apimčių augimas: regresijos koeficientas rodo, jog TUI augimas 1 mln. Lt, darbuotojų VMBDU padidino 0,48 Lt, kitaip tariant, 1 % padidėjusios TUI apimtys į šią ekonominę veiklą darbuotojų VMBDU padidino 0,08 %; koreliacinis ryšys tarp TUI pokyčio ir VMBDU pokyčio yra labai stiprus ( $r = 1,00$ ). TUI šioje veikloje per 2000-2003 m. laikotarpį išaugo triskart, t.y. 207,41 % arba 163,29 mln. Lt (procentine išraiška didžiausias pokytis, lyginant su kitomis analizuojamomis ekonominėmis veiklomis). Reikia pastebėti, jog nors šioje ekonominėje veikloje sukuriama produkto eksporto apimtys ir sumažėjo (36,59 % arba 4,5 mln. Lt), vis gi šio rodiklio įtaka nebuvo tokia žymi, kad 2003 m. darbuotojų VMBDU būtų mažesnis nei 2000 m. Šio rodiklio pokytis 1 mln. Lt darbuotojų VMBDU sumažino 0,05 Lt, o procentine išraiška pokytis išvis nežymus, kadangi regresijos koeficientas  $b = 0,00$ . Įmonių apyvartos padidėjimas 1 mln. Lt sudarė sąlygas darbuotojų VMBDU padidėti 0,30 Lt arba 0,24 %, rodikliui padidėjus 1 %; koreliacinis ryšys tarp įmonių apyvartos pokyčio ir VMBDU pokyčio yra itin stiprus ( $r = 0,97$ ). Ataskaitiniu laikotarpiu įmonių apyvarta padidėjo 230,076 mln. Lt arba 38,02 %.

Įvairių veiksnių pokyčiai pateikiami 26 pav., o visi skaičiavimai, susiję su šiais veiksniais, pateikiami 13 – 15, 30, 33, 36, 40 prieduose.





26 pav. Įvairių veiksnių pokyčiai kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje, lyginant su 2000 m.

Apibendrinant trijų pasirinktų veiksnių įtaką atskirų ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU, galima konstatuoti, jog glaudžiausias ryšys tarp TUI ir VMBDU yra kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje ( $r = 1,00$ ), silpniausias – kasybos ir karjerų eksploatavimo ( $r = 0,67$ ). Absoliutine išraiška TUI didėjimas 1 mln. Lt labiausiai padidino kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU (7,05 Lt), mažiausiai – apdirbamosios pramonės (0,03 Lt); procentine išraiška šis rodiklis labiausiai padidino taip pat kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU (0,56 %), mažiausiai – kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos (0,08 %). Taigi matyti, jog skirtingose ekonominėse veiklose tiesioginės užsienio investicijos daro nevienodą įtaką darbuotojų VMBDU. Silpniausiai tiesioginių investicijų įtaką VMBDU didėjimui pajuto apdirbamosios pramonės darbuotojai, stipriausiai – kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos.

Lyginant ryšio glaudumą tarp prekių eksporto bei VMBDU, glaudžiausias ryšys pastebimas apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje ( $r = 0,92$ ), na, o silpniausias ryšys – kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje ( $r = -0,01$ ). Absoliutine išraiška prekių eksporto apmčių padidėjimas 1 mln. Lt labiausiai padidino elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU (0,76 Lt), labiausiai sumažėjusios eksporto apimtys paveikė nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos darbuotojų VMBDU (11,19 Lt, eksportui sumažėjus 1 mln. Lt), tačiau eksportas nebuvo lemiamas faktorius, turėjęs įtakos šios ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU pokyčiui, kadangi VMBDU per nagrinėjamą laikotarpį ne sumažėjo, o padidėjo;

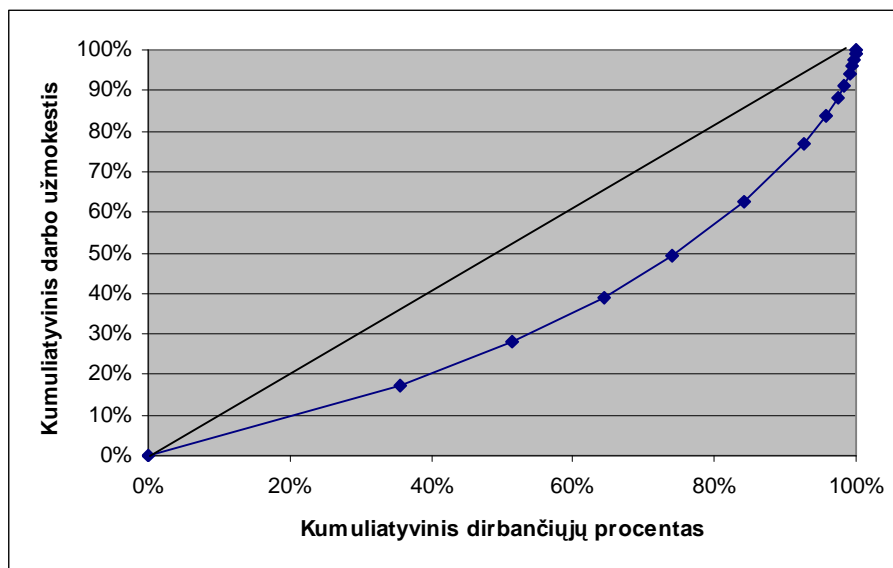
procentine išraiška šis rodiklis labiausiai padidino apdirbamosios pramonės darbuotojų VMBDU (0,16 %), labiausiai sumažino – kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos (0,14 %). Iš šių duomenų matyti, jog ir šis veiksnys skirtingu mastu veikė atskirų ekonominių veiklų darbuotojų VMBDU. Galima daryti prielaidą, jog prekių eksporto pajamos buvo vienas pagrindinių šaltinių darbuotojų darbo užmokesčiams didinti elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominės veiklos darbuotojams, mažiausiai eksporto lėšų darbuotojų atlyginimams buvo skiriama apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje.

Glaudžiausias ryšys tarp įmonių apyvartos apimčių ir VMBDU buvo nekilnojamo turto, nuomos ir kitų verslo veikloje ( $r = 0,98$ ). Tačiau absoliutine išraiška labiausiai įmonių apyvartos augimo pokyčius pajuto kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojai – jų VMBDU dėl šio faktoriaus didėjimo 1 mln. Lt didėjo 0,95 Lt, mažiausia šio veiksnio įtaka – apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje (0,01 Lt, įmonių apyvartai padidėjus 1 mln. Lt); procentine išraiška šio veiksnio pokyčiai labiausiai įtakojo kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos darbuotojų VMBDU (0,31 %); mažiausiai – nekilnojamo turto, nuomos ir kitos verslo veiklos (0,13 %). Taigi įmonių apyvartos apimčių didėjimas taip pat leido didinti darbuotojų VMBDU, labiausiai – kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominėje veikloje, mažiausiai – apdirbamosios pramonės.

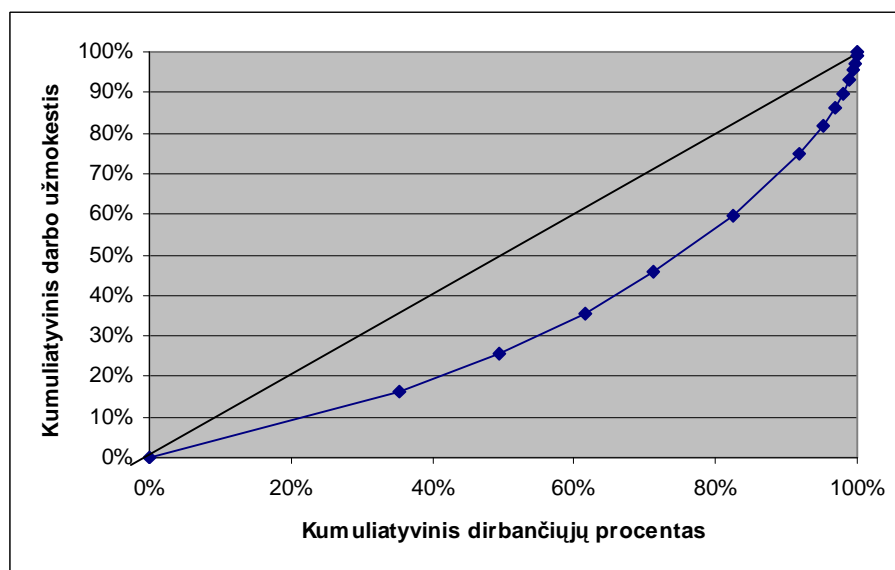
## **2.1. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes**

Šiame poskyryje pateikiami paveikslėliai iliustruoja 1999 m. (už 2000 m. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas duomenų nepateikia), 2001 m., 2002 m., 2003 m. darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus šalies ūkyje, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes, kurias nustato Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas (žr. 41 priedą).

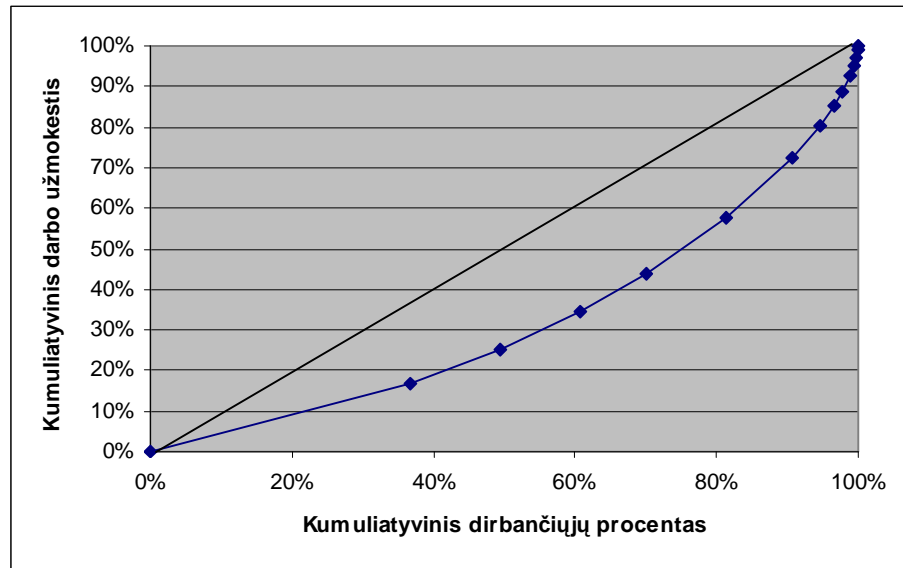
Tiesė, pasvirusi  $45^0$  kampui abscisių ašies atžvilgiu yra absoliučios lygybės tiesė (parodo, kaip darbo užmokestis turėtų tolygiai pasiskirstyti, kad būtų užtikrinta absoliuti socialinė lygybė), o žemiau jos esanti išlinkusi kreivė yra vadinama Lorenco kreive, kuri parodo darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus.



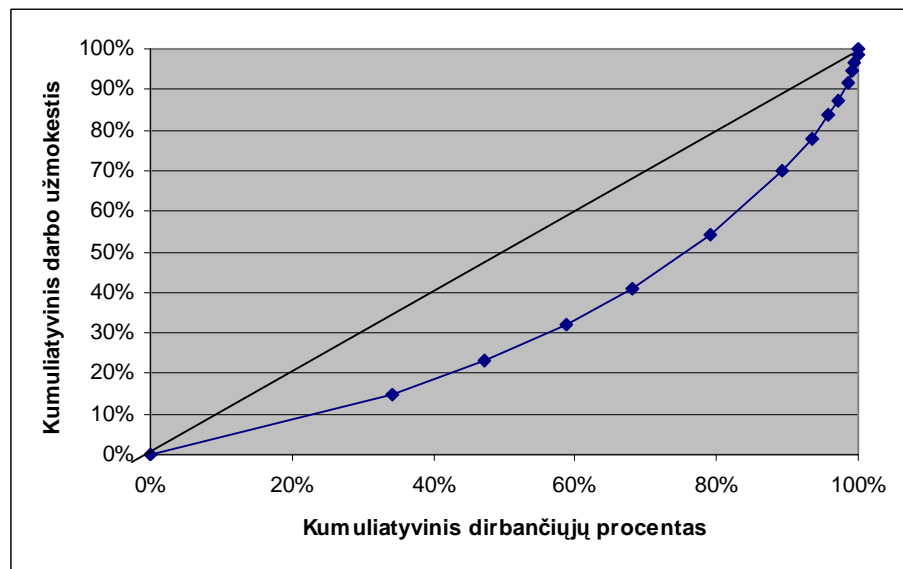
27 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 1999 m.



28 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2001 m.



29 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.



30 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.

Taip pat buvo paskaičiuotas ir Džini koeficientas (spalio mėn.), įvertinantis šalies ūkio darbuotojų darbo užmokesčio pasiskirstymo diferenciaciją. Duomenys pateikti 4 lentelėje, o konkretūs skaičiavimai yra 42 – 45 prieduose.

**Džini koeficientai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes**

Metai	Džini koeficientas
1999	0.3269
2001	0.3377
2002	0.3444
2003	0.3534

Kaip matyti iš 4 lentelėje pateiktų duomenų, darbo užmokesčio diferenciacija šalyje nuolat augo.

**2.2. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje, įvertinant darbuotojų išsilavinimą, profesinę kategoriją bei lytį**

Darbo užmokesčio struktūros tyrimas pagal darbuotojų profesijas bei išsilavinimą atskirose ekonominėse veiklose bei paskirtyse Lietuvos Respublikoje pirmą kartą buvo atliktas 2002 m.

Nustatyta, jog vyrai uždirbo daugiau nei moterys. Tyrimo duomenimis, vyrų VMBDU šalies ūkyje 2002 m. buvo 21,6 % didesnis negu moterų. Ypač tai būdinga aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojų bei jaunesniųjų specialistų ir technikų pagrindinėms profesinėms grupėms, kuriose vyrų VMBDU buvo didesnis atitinkamai 53,8 % ir 36,9 %. Darbo užmokesčio skirtumus tarp atskirų lyčių lemia vyrų ir moterų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, kvalifikacijos lygis.

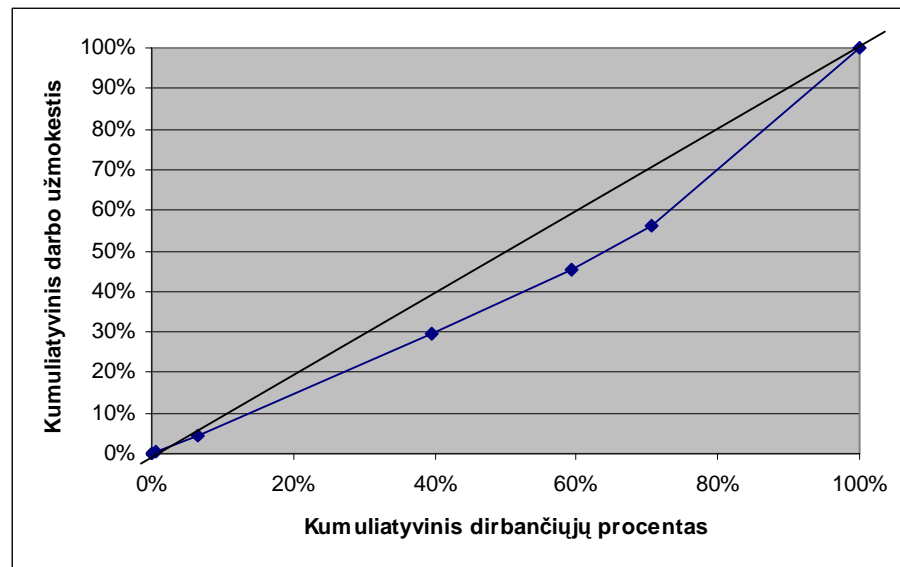
2002 m. didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje gavo aukštąjį išsilavinimą įgijusieji darbuotojai – 1713 Lt, aukštesnįjį – 1075 Lt. Specialųjį vidurinį ir pavidurinį profesinį išsilavinimą turintys darbuotojai uždirbo 935 Lt, vidurinį išsilavinimą turintys darbuotojai – 870 Lt. Mažiausiai uždirbo pradinį išsilavinimą turintys darbuotojai – 722 Lt, pagrindinį išsilavinimą – 785 Lt.

Tų pačių profesinių grupių darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, uždirbo taip pat daugiau negu įgijusieji aukštesnįjį išsilavinimą: įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, darbo užmokestis 2002 m. sudarė 2409 Lt, t.y. buvo 65,6 % didesnis negu turinčių aukštesnįjį išsilavinimą (1455 Lt), jaunesniųjų specialistų ir technikų – 1520 Lt, t.y. 42,3 % didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1068 Lt), specialistų – 1514 Lt, t.y. 29,3 % didesnis negu turinčių aukštesnįjį išsilavinimą (1171 Lt), kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų – 1263 Lt, t.y. 17,9 % didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1071 Lt).

Tyrimo duomenimis daugiausia visų profesijų vidutinio sąlyginio darbuotojų skaičiaus sudarė specialistai – 19,4 %; kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai – 15,5 %; įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai – 14,3 %; jaunesnieji specialistai ir technikai – 12,9 %; aptarnavimo sferos darbuotojai – 10,4 %; nekvalifikuoti darbininkai – 10,4 % visų profesijų darbuotojų.

Šalies ūkyje 2002 m. daugiausia buvo visų profesijų darbuotojų, turinčių vidurinę išsilavinimą – 33,1 %; įgijusių aukštąjį išsilavinimą – 29,3 %; specialųjį vidurinę ir pavidurinę profesinį – 19,8 %; aukštesnįjį išsilavinimą – 11,4 %; pagrindinį išsilavinimą – 5,7 %; pradinį išsilavinimą – 0,7 % visų profesijų darbuotojų skaičiaus.

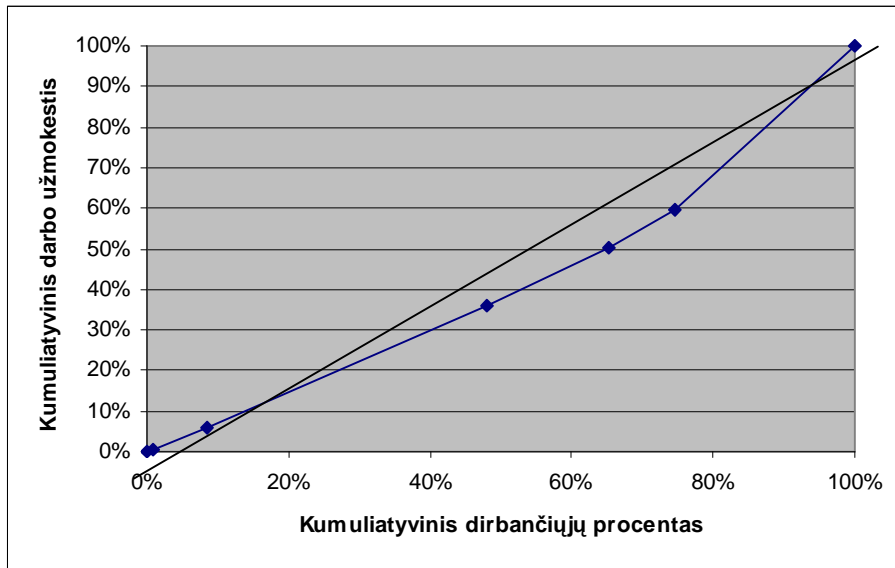
Žemiau pateikiamas grafinis darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumas, įvertinant išsilavinimą visos šalies mastu.



31 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų išsilavinimą

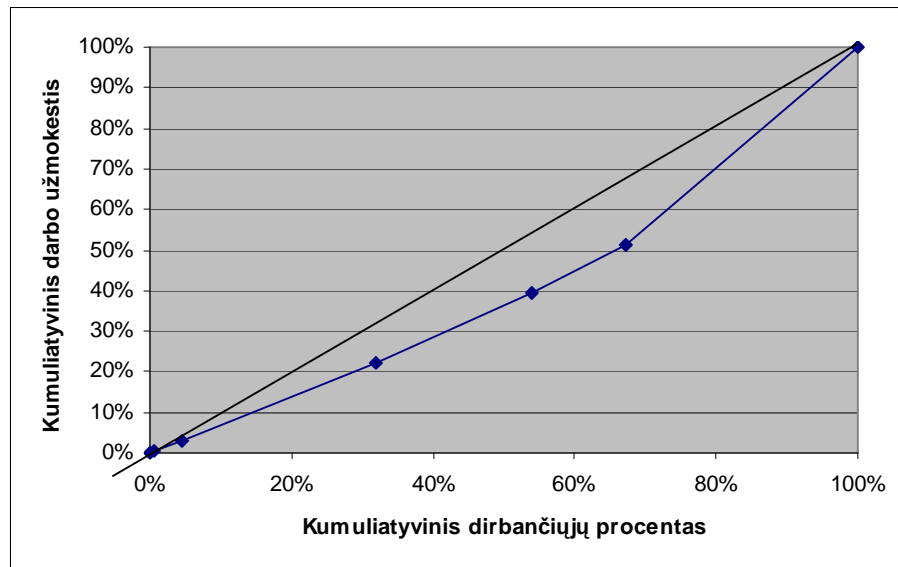
Džini koeficientas – 0,1724. Jis rodo nežymią darbo užmokesčio diferenciaciją, įvertinant darbuotojų išsilavinimą.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumo grafinis vaizdas pateikiamas 32 ir 33 pav.



32 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą

Džini koeficientas – 0,1798.



33 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą

Džini koeficientas – 0,1918. Moterų Džini koeficientas didesnis nei vyrų Džini koeficientas, o tai reiškia, jog darbo užmokesčio pasiskirstymas, įvertinant moterų išsilavinimą, yra netolygesnis už vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymo, įvertinant jų išsilavinimą, netolygumus.

Darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, daugiausia buvo švietimo ekonominėje veikloje – 54,9 % visų švietimo ekonominės veiklos darbuotojų; finansinio tarpininkavimo veiktoje – 52,7 %; nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje – 45,1 %; viešojo valdymo ir gynimo, privalomojo socialinio draudimo veikloje – 42,4 % visų tos ekonominės veiklos darbuotojų. Kitose ekonominės veiklos rūšyse daugiausia dirbo darbuotojų, įgijusių vidurinį išsilavinimą: apdirbamojoje gamyboje – 46,5 %; kasybos ir karjerų eksploatavimo veikloje – 45,7 %; statyboje – 45,0 %; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 44,5 %.

Pagal apskritis, pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 m. buvo Vilniaus apskrityje – 1324 Lt, mažiausias – Tauragės apskrityje (890 Lt).

Kvartilių reikšmės 2002 m. pateikiamos 49 ir 50 prieduose. 2002 m. spalio mėn. šalies ūkio, neįskaitant individualių (personalinių) įmonių, visą darbo dieną dirbančių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pirmojo kvartilio reikšmė 578 Lt, o tai rodo, jog 25 % šalies ūkio darbuotojų uždirbo iki 578 Lt, 25 % darbuotojų uždirbo nuo 578 Lt iki 938 Lt ( $Q_2$  – 938 Lt), 25 % darbuotojų gavo darbo užmokestį nuo 938 Lt iki 1426 Lt ( $Q_3$  – 1426 Lt) ir 25 % visų šalies ūkio darbuotojų gavo darbo užmokestį didesnį negu 1426 Lt.

Didžiausias visą darbo dieną dirbusių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pirmasis kvartilis stebimas specialistų pagrindinėje profesinėje grupėje ( $Q_1$  – 962 Lt); jis 13,44 % didesnis negu įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinės profesinės grupės pirmasis kvartilis ( $Q_1$  – 848 Lt). Antrasis ir trečiasis kvartiliai didžiausi įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinėje profesinėje grupėje ( $Q_2$  – 1672 Lt,  $Q_3$  – 2900 Lt); antrasis kvartilis yra 14,76 % didesnis negu specialistų grupėje, o trečiasis kvartilis – net 41,81 % didesnis nei specialistų grupėje atitinkami kvartiliai ( $Q_2$  – 1335 Lt,  $Q_3$  – 1756 Lt). Tai rodo, kad nors didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinės profesinės grupės darbuotojai, tačiau 25-ių % šios pagrindinės profesinės grupės darbuotojų, kurie uždirba mažiausiai, bruto darbo užmokestis ( $Q_1$  – 848 Lt) yra mažesnis nei 25-ių % visų specialistų ( $Q_1$  – 962 Lt), kurie uždirba mažiausiai.

Specialistų pagrindinės profesinės grupės darbuotojų bruto darbo užmokesčio pirmasis kvartilis ( $Q_1$  – 962 Lt) yra didesnis negu kitų pagrindinių profesinių grupių (neįskaitant įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinės profesinės grupės) antrasis kvartilis. Tai rodo, kad 25-ių % visų specialistų, kurie uždirba mažiausiai, uždirba daugiau negu 50 % kurios nors kitos pagrindinės profesinės grupės (neįskaitant įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinės profesinės grupės) darbuotojų, kurių darbo užmokestis iki antrojo kvartilio toje grupėje.



Nekvalifikuotų darbininkų pagrindinės profesinės grupės darbuotojų bruto darbo užmokesčio trečiasis kvartilis ( $Q_3 - 660$  Lt) yra mažesnis nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, specialistų bei jaunesniųjų specialistų ir technikų pagrindinių profesinių grupių pirmasis kvartilis. Tai rodo, kad 25 % visų pastarųjų pagrindinių profesinių grupių darbuotojų, kurie uždirba mažiausiai, uždirba daugiau negu 25 % tarp antrojo ir trečiojo kvartilio esančių nekvalifikuotų darbininkų pagrindinės profesinės grupės darbuotojų.

Šalies ūkio visą darbo dieną dirbančių darbuotojų bruto darbo užmokesčio 2002 m. spalio mėnesio kvartilių dydis pagal išsilavinimą priklauso nuo aukštesnio išsilavinimo lygio. Aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų bruto darbo užmokesčio antrasis kvartilis ( $Q_2 - 1421$  Lt) yra didesnis negu bet kuri kitą išsilavinimą įgijusių asmenų trečiasis kvartilis.

Pastebėta, kad mažiausios bruto darbo užmokesčio kvartilių reikšmės yra viešbučių ir restoranų ekonominėje veikloje. Šioje veikloje mediana ( $Q_2 - 510$  Lt) yra 11,8 % mažesnė nei šalies ūkio pirmasis kvartilis ( $Q_1 - 578$  Lt). Didžiausios bruto darbo užmokesčio kvartilių reikšmės yra finansinio tarpininkavimo ekonominėje veikloje. Šioje veikloje antrasis kvartilis ( $Q_2 - 1678$  Lt) yra 17,7 % didesnis nei šalies ūkio trečiasis kvartilis ( $Q_3 - 1426$  Lt), o pirmoje pagrindinėje profesinėje grupėje pirmasis kvartilis – 2159 Lt (jis 1,5 karto didesnis negu šalies ūkio trečiasis kvartilis ( $Q_3 - 1426$  Lt)). Šioje grupėje trečiojo kvartilio reikšmė yra 5530 Lt (beveik 4 kartus didesnė negu šalies ūkio trečiasis kvartilis).

### **2.3. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal apskritis, pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą 2002 m.**

Žemiau pateikiama VMBDU analizė šalies ūkyje pagal pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą 2002 m.

Kaip matyti iš lentelės, pateiktos 51 priede, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 2409 Lt. Jų VMBDU buvo 110,03 % arba 1262 Lt didesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt). Mažiausi atlyginimai – pradinį išsilavinimą turinčiųjų nekvalifikuotų darbininkų (558 Lt). Jų VMBDU buvo 51,35 % arba 589 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 76,84 % arba 1851 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą.

Lyginant vyrų VMBDU, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 2604 Lt. Jų VMBDU buvo 105,85 % arba 1457 Lt didesnis

nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt). Mažiausi atlyginimai – pradinį išsilavinimą turinčiųjų nekvalifikuotų darbininkų (603 Lt). Jų VMBDU buvo 52,33 % arba 544 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 76,84 % arba 2001 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą.

Lyginant moterų VMBDU, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 2097 Lt. Jų VMBDU buvo 101,63 % arba 950 Lt didesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt). Mažiausi atlyginimai – pradinį išsilavinimą turinčiųjų nekvalifikuotų darbininkų (531 Lt). Jų VMBDU buvo 48,94 % arba 616 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 74,68 % arba 1566 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą.

Didžiausi atlyginimai, lyginant vidurkius pagal išsilavinimą, viso šalies ūkio mastu 2002 m. buvo darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 1713 Lt, t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU buvo 49,35 % arba 566 Lt didesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt), mažiausi – pradinį (722 Lt), t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU 37,05 % arba 425 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 57,85 % arba 991 Lt nei aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų.

Lyginant vidurkius pagal profesines grupes viso šalies ūkio mastu, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų – 2048 Lt, t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 78,55 % arba 901 Lt didesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt), mažiausi – nekvalifikuotų darbininkų (607 Lt), t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 47,08 % arba 540 Lt mažesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt) ir 70,36 % arba 1441 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų.

Lyginant vyrų VMBDU pagal išsilavinimą, didžiausi atlyginimai viso šalies ūkio mastu 2002 m. buvo darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 2018 Lt, t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU buvo 75,94 % arba 871 Lt didesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt), mažiausi – pradinį (837 Lt), t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU 27,03 % arba 310 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 58,52 % arba 1181 Lt nei aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų.

Lyginant vyrų VMBDU pagal profesines grupes viso šalies ūkio mastu, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų – 2261 Lt, t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 97,12 % arba 1114 Lt didesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt), mažiausi – nekvalifikuotų darbininkų (607 Lt), t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 47,08 % arba 540 Lt mažesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt) ir 73,15 % arba 1654 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų.

Lyginant moterų VMBDU pagal išsilavinimą, didžiausi atlyginimai viso šalies ūkio mastu 2002 m. buvo darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą – 1497 Lt, t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU buvo 30,51 % arba 350 Lt didesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt), mažiausi – pradinį (580 Lt), t.y. šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU 49,43 % arba 567 Lt mažesnis nei bendras šalies ūkio darbuotojų VMBDU (1147 Lt) ir 61,26 % arba 917 Lt nei aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų.

Lyginant moterų VMBDU pagal profesines grupes viso šalies ūkio mastu, didžiausi atlyginimai buvo įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų – 1749 Lt, t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 52,48 % arba 602 Lt didesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt), mažiausi – nekvalifikuotų darbininkų (570 Lt), t.y. šios grupės darbuotojų VMBDU buvo 50,31 % arba 577 Lt mažesnis nei bendras šalies VMBDU (1147 Lt) ir 67,41 % arba 1179 Lt nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų.

Lyginant VMBDU pagal darbuotojus su pradinio išsilavinimu, didžiausi atlyginimai yra kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų – 924 Lt, t.y. šių darbuotojų VMBDU buvo 27,98 % arba 202 Lt didesnis nei bendras šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU (722 Lt), mažiausi – nekvalifikuotų darbininkų (558 Lt), t.y. šių darbuotojų VMBDU buvo 22,71 % arba 164 Lt mažesnis nei bendras šį išsilavinimą turinčiųjų VMBDU (722 Lt) ir 39,61 % arba 366 Lt nei kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų.

### **3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMAS**

Bet kurioje šalyje, nepaisant jos ekonominio, politinio arba socialinio išsivystymo lygio, samdomiems darbuotojams yra svarbūs mokėjimo už darbą klausimai. Juk atlyginimas yra pagrindinė priežastis, kodėl žmonės dirba. Darbo užmokestis samdomiems darbuotojams ir jų šeimų nariams faktiškai yra pagrindinis maisto, drabužių, būsto ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis (Gerikienė, Blažienė, 2003). Valstybės valdžios institucijoms darbo užmokesčio lygis svarbus norint daryti įtaką užimtumui, kainoms, infliacijos procesams bei darbo našumui šalyje. Darbdavius darbo užmokesčio dydis domina dėl jų išgalių mokėti tam tikro lygio darbo užmokestį. Dažnai darbdaviai, piktnaudžiaudami žemu darbo užmokesčio lygiu šalyje, darbuotojams moka tik valstybės nustatytą minimalų darbo užmokestį.

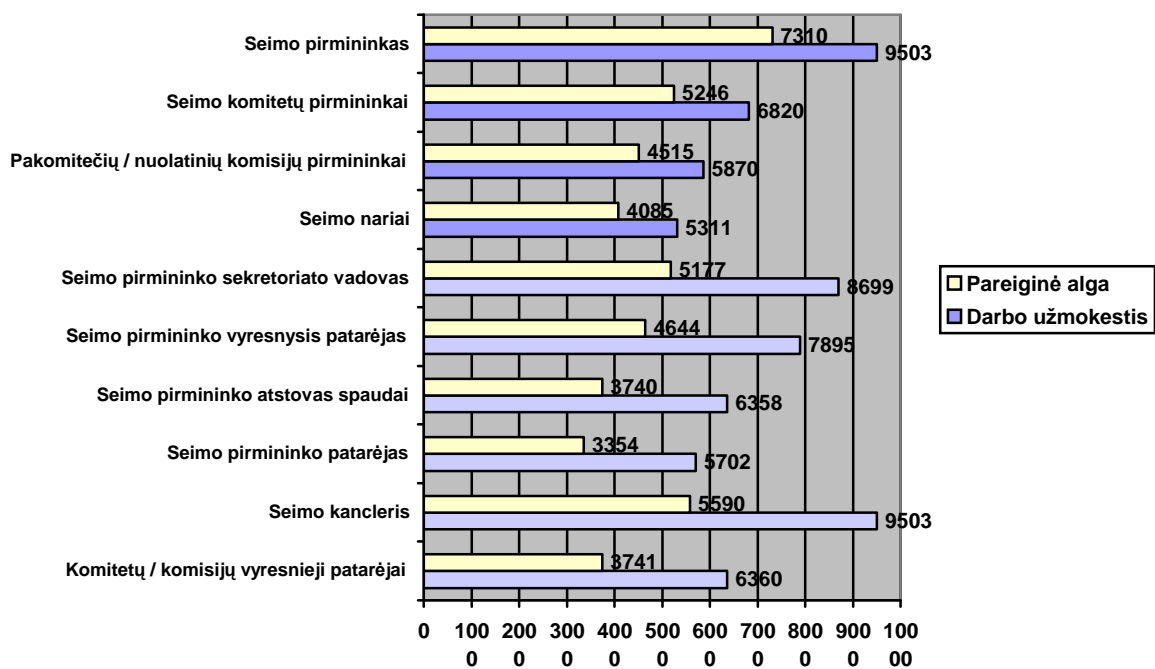
Skirtingas uždarbio lygis aiškinamas darbo samdytojų ir darbuotojų heterogeniškumu (Stančikas, 1990). Tačiau tai neišsamus paaiškinimas. Uždarbio skirtingumas taip pat susijęs su rinkos trūkumais, neigiamai veikiančiais darbo mobilumą. Tai – netobula informacija, brangi migracija, valstybės ir profsąjungų kišimasis, diskriminacija dėl lyties ar rasės ir kiti įvairūs darbo mobilumo barjerai, palaikantys uždarbio įvairovę.

Darbo užmokesčio diferenciacija išsivysčiusiose šalyse atlieka dvi socialines bei ekonomines funkcijas: laiduoja atitinkamo kiekio ir kokybės darbo jėgos reprodukciją ir skatina darbingus asmenis imtis tos veiklos ir dirbti tuose rajonuose, kurie tam tikru metu yra reikalingiausi ir duoda didžiausią pelną. Šias funkcijas diferencijuojant, darbo užmokestį atspindi materialinio skatinimo formos, kuriomis darbuotojai suinteresuojami našiau ir intensyviau dirbti (Stančikas, Vyšniauskas, 1997).

Mokėjimo už darbo sistemų kūrimas, pritaikymas ir palaikymas yra gana problemiškas. Kad būtų sukurta veiksminga mokėjimo už darbuotojų darbą sistema, pirmiausia būtina gerai apsvarstyti ir pasirinkti mokėjimo už darbą politiką, nuspręsti, kiek lėšų skirti darbuotojų atlyginimams, kokiais kriterijais vadovautis, darbuotojams mokant už darbą. Bet kurios mokėjimo už darbą sistemos tikslas pirmiausia turėtų būti konkurencingumo išlaikymas, kad į įmones būtų pritraukti, o vėliau ir išlaikyti geriausi darbuotojai.

Kalbant apie Lietuvos valstybiniame sektoriuje dirbančiųjų darbo apmokėjimą, doc. V. Gerikienė bei dr. I. Blažienė savo publikacijoje “Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika” akcentuoja, jog centralizuotai, tačiau skirtingais teisės aktais (LR valstybės politikų, teisėjų ir vaklstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas; Valstybės tarnybos įstatymas; LRV nutarimai; LR ministrų įsakymai) reglamentuojant

mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas Lietuvoje, neišvengiamai kyla nemažai problemų. Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų uždarbių skirtumai dažnai nėra pagrįsti, neparodo konkrečių pareigų sudėtingumo ir atsakomybės lygio, t.y. už žemesnės kvalifikacijos ir mažesnės atsakomybės reikalaujantį darbą gali būti mokama daugiau dėl skirtingais teisės aktais įteisintu mokėjimo už darbą sąlygų skirtumų. Pagal šiuo metu galiojančią teisinę darbo užmokesčio bazę, autorių nuomone, kai kuriems valstybės tarnautojams nustatyti pareiginių algų koeficientai yra per aukšti, palyginti su valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginių algų koeficientais. Ypatingai šiuo požiūriu išsiskiria įvairių kanceliarijų darbuotojų ir įvairių lygių politikų bei pareigūnų patarėjų ir padėjėjų pareiginės algos. Šiuos pastebėjimus galima iliustruoti 34 ir 35 pav.



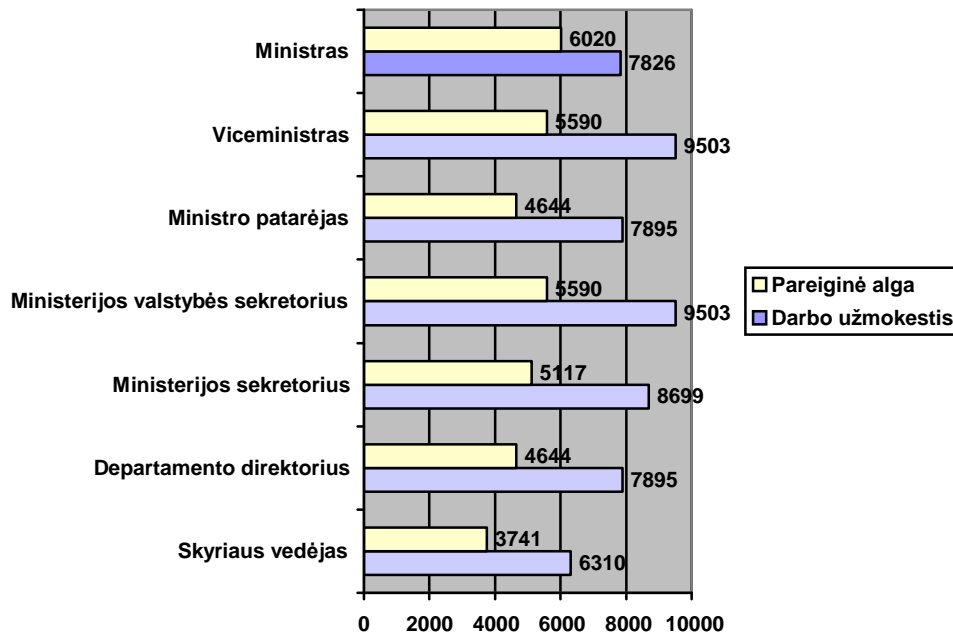
**34 pav. Kai kurių Lietuvos Respublikos Seimo ir Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos darbuotojų pareiginės algos ir darbo užmokestis**

(maksimalūs dydžiai pateikiami, remiantis galiojančiais įstatymais; pateikta litais)

Šaltinis: Blažienė I., Gerikienė V. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 40(32), p. 48.

Kaip matyti iš 34 pav., Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko sekretoriato vadovo, Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko vyresniojo patarėjo, Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio pareiginės algos yra aukštesnės nei Lietuvos Respublikos Seimo pakomitečių/nuolatinių komisijų pirmininkų pareiginės algos. Visas didžiausias (galimas) Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio darbo užmokestis (pareiginė alga, priedai, priemokos) prilygsta Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko maksimaliam darbo užmokesčiui.

Panaši situacija pastebima ir Lietuvos Respublikos ministerijose. Aukštesnį nei ministrų darbo užmokestį gali gauti šie ministerijose dirbantys valstybės tarnautojai: viceministrai, ministerijų valstybės sekretoriai, ministerijų sekretoriai, ministerijų departamentų direktoriai, ministrų patarėjai.



35 pav. Kai kurių ministerijų darbuotojų pareiginių algų ir darbo užmokesčio dydžiai (maksimalūs dydžiai pateikiami, remiantis galiojančiais įstatymais; pateikta litais)

Šaltinis: Blažienė I., Gerikienė V. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 40(32), p. 48.

Darbo užmokestį mokant darbuotojams, kurių mokėjimo už darbą sąlygas reglamentuoja Vyriausybės nutarimai ir ministrų įsakymai, dažni atvejai, kai priedais ir priemokomis bandoma kompensuoti žemą pareiginių algų, nustatytą aukštos kvalifikacijos darbuotojams lygį. Šiuo atveju priedai praranda savo paskirtį, nes jie naudojami ne darbuotojo darbo rezultatams įvertinti, bet kompensuoti nepagrįstus pareiginių algų skirtumus.

Publikacijos autorės, atsižvelgdamos į ES senbuvių šalių patirtį, mano, jog mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą sistemos tobulinimas Lietuvoje turėtų būti vykdomas dviem kryptimis:

- 1) greičiausiai turėtų būti tobulinami mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą sąlygas reglamentuojantys įstatymai;
- 2) ne taip skubiai, tačiau nuosekliai turėtų būti decentralizuojama mokėjimo už šių darbuotojų darbą sąlygų nustatymo sistema, kai atsakomybės už mokėjimo už darbą sąlygų nustatymą perkaliama nuo valstybinio reguliavimo į kolektyvines sutartis, kaip tai daroma daugelyje

Europos šalių. Kolektyvinėse sutartyse turėtų būti tarifinės darbo užmokesčio skalės ir darbo užmokesčio struktūra šakos lygiu, atsižvelgiant į tame sektoriuje atliekamų darbų pobūdį.

Autorės konstatuoja dar vieną faktą, jog mokėjimo už darbą sąlygų reglamentavimas kolektyvinėmis sutartimis Lietuvos valstybiniame sektoriuje taps įmanomas tik tada, kai susikurs pakankamai stiprios profesinės sąjungos, kurios greta kitų savo tikslų didelį dėmesį skirs deryboms dėl darbo užmokesčio. Kad būtų skatinamas socialinis dialogas Lietuvos valstybiniame sektoriuje, tikslinga ratifikuoti TDO konvenciją Nr. 151 “Labour Relations (Public Service)” (1978), kurioje numatyti darbo santykių reguliavimo principai valstybės tarnyboje.

Kalbant apie privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio dydžio nustatymą ir dydžio pagrįstumą bei konkrečių darbo vietų įvertinimą, egzistuoja labai daug metodinių patarimų bei nurodymų, kuriuos veiksnius reikia įvertinti, norint socialiai teisingai įvertinti darbuotojų indėlį ir nuopelnus įmonės labui. Tačiau kol kas Lietuvoje vis dar gaji praktika su kiekvienu į darbą priimtu darbuotoju darbo užmokesčio dydį suderėti individualiai, t.y. kiekvienu atveju – tai yra darbdavio ir darbuotojo derybų objektas. Tačiau toks darbo užmokesčio nustatymas nėra metodiškai pagrįstas, nes darbdaviai, nustatydami darbo užmokestį, neįvertina visų, konkrečiai darbo vietai ar pareigybei keliamų, reikalavimų, todėl dažnas toks atvejis, kuomet įmonės žemiausios grandies darbuotojas, pavyzdžiui, daugiau fizinį negu protinį darbą, nereikalaujantį specialaus išsimokslinimo, atliekantis darbuotojas gauna didesnę atlyginimą, nei labiau vadybinį ir kūrybinį darbą atliekantis aukštesnės grandies darbuotojas.

Yra begalė įvairiausių atlyginimų sistemų bei įvairių darbo turinio ir jo vertės nustatymo metodų, kuriais remiantis nustatomas darbo užmokesčio dydis. Prie tokių metodų galima priskirti darbo vietų rangavimą, darbo vietų klasifikavimą arba įvertinimo balais ar taškais metodikas. Tarifinių lentelių ir algų schemų sudarymas iš esmės yra pradinis ir pagrindinis darbo apmokėjimo diferencijavimo būdas. Tai – įmoninis darbo užmokesčio diferencijavimas, vyraujantis visoje darbo diferencijavimo sistemoje. Įmonių diferencijavimo pagrindą sudaro kokybinis įvairių darbų vertinimas. Pagrindiniai darbo įvertinimo tikslai yra diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingumo darbus, siekiant užtikrinti teisingumą organizacijos viduje ir išvengti diskriminacijos, mokant už darbą.

Reikia pabrėžti, jog atlyginimo (darbo užmokesčio) sistema yra neatsiejama darbo santykių dalis ir gali veikti visos įmonės darbo efektyvumą (ir teigiamai, ir neigiamai), taip pat daryti didžiulę įtaką vadovų ir pavaldinių tarpusavio santykiams. Tinkamos atlyginimo sistemos parinkimas yra svarbus tuo, kad ji gali užtikrinti pakankamą motyvaciją siekti darbuotoją didesnio našumo ar geresnių rezultatų, už kuriuos būtų atlyginta didesniu darbo užmokesčiu. Didesnio atlygio perspektyva turi stimuliuojamąjį

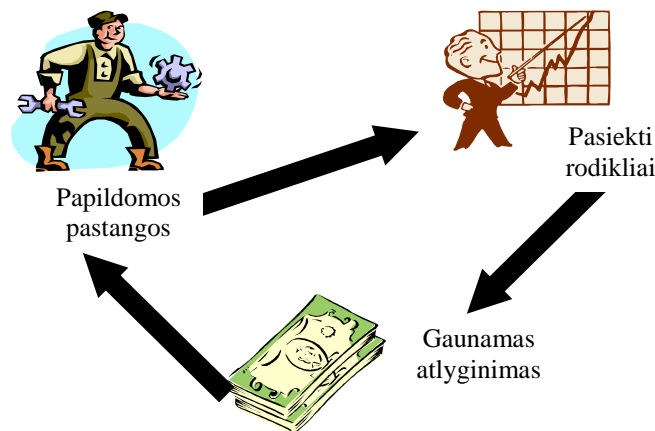
poveikį darbuotojus dirbti produktyviau, o tai savo ruožtu turi įtakos ir įmonės gamybos rodiklių padidėjimui.

Įmonės vadovai, sprenddami daugelį organizacinių problemų, privalo sudaryti darbuotojams puikias darbo sąlygas ir rūpintis, kad tarp kolektyvo narių nekiltų nesupratimų. Viena iš sunkiausiai sprendžiamų problemų – tinkamos atlyginimų sistemos sukūrimas. Kokia bus ši sistema, priklausys nuo to, ko siekia įmonė: pritraukti geriausius specialistus, užtikrinti vidinį teisingumą, palaikyti įmonės konkurencingumą.

Nekyla abejonių, jog atlyginimo už darbo sistema veiks sėkmingai, jeigu ji bus pritaikyta konkrečios organizacijos ir/ar darbo grupės, kurioje ji bus naudojama, poreikiams. Tačiau nepakanka vien pasirinkti sistemą. Reikia atminti, jog jos pasirinkimas bei įgyvendinimas nėra vienadienis procesas. Tai yra nuolatinis ir nepertraukiamas procesas. Svarbu nuolat kontroliuoti ir peržiūrėti pasirinktą atlyginimų sistemą atsižvelgiant į pakitusias aplinkybes, kadangi tai yra itin svarbu sėkmingam rezultatui pasiekti.

Svarbu susieti mokėjimo už darbą sistemas su verslo (organizacijos) strategija, kai individų darbo užmokestis priklauso nuo jų indėlio į organizacijos laimėjimus, o ne nuo turimo statuso. Tačiau kintamas darbo užmokestis duos efektą tik tuomet, kai darbuotojai patys galės daryti įtaką rezultatams ir bus pakankamai motyvuoti geriau atlikti darbą. Akivaizdu, kad kintamas darbo užmokestis neturi būti per mažas, nes mažos paskatos yra bereikšmės. Jis turi atspindėti individualią arba visos komandos veiklą.

Geresnių rezultatų pasiekama, kai papildomų pastangų, pasiektų rodiklių ir gauto atlyginimo ryšys yra aiškus ir suprantamas kiekvienam darbuotojui (Sokol, 2001; Gerikienė, Marčinskas, 2002).



36 pav. Piniginio skatinimo sistemos veiksmingumas

Šaltinis: Sokol J. (2001). Apie tai, dėl ko žmonės dirba. Atlyginimo sistemos (1). *Vadovo pasaulis*, 5, p. 21.



Ne mažiau svarbus skatinimas mokant priedus. Lietuvoje valstybės tarnyboje dirbantiems darbuotojams priedai numatyti istatymu. Viešojo administravimo valstybės tarnautojai priedus gauna už tarnybos stažą, kvalifikacinę klasę, diplomatinį rangą. Tuo tarpu privačiame sektoriuje priedų taikymas darbuotojams skatinti priklauso nuo organizacijų vadovų vykdomos atlygio politikos.

Atlyginimo už darbą struktūros įvairovė teikia organizacijoms galimybių naudoti įvairias darbuotojų skatinimo formas, ypač privačiame versle, kur darbdaviai turi teisę nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas, konkretų darbo užmokesčio dydį bei kitas atlygio formas, jas įteisinti kolektyvinėse sutartyse. Tačiau problema yra ta, kad daugelis privačių organizacijų Lietuvoje nėra parengusios formalių (rašytinių) darbo apmokėjimo sistemų, kuriose būtų numatyti darbo užmokesčio diferencijavimo veiksniai, priedų, premijų skyrimo sąlygos bei kitos tiek finansinės, tiek nefinansinės paramos formos ir apdovanojimai, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio (Gerikienė, Marčinskas, 2002). Šių klausimų aptarimas derybų metu ir įteisinimas kolektyvinėse sutartyse motyvuotų darbuotojus kaip visaverčius socialinius partnerius geriau dirbti, leistų derinti individualius darbuotojų poreikius su organizacijų verslo strategijomis.

Renkantis sistemą svarbu, kad ji:

- 1) būtų kruopščiai suplanuota ir išbandyta atsižvelgiant į organizacijos bei darbuotojų poreikius;
- 2) atspindėtų kiekvieno organizacijos lygmens – nuo vadovų iki paprastų darbuotojų – atsakomybę;
- 3) būtų parengta, įgyvendinta ir taikoma dalyvaujant darbuotojų atstovams.

Tinkamai parinkta atlyginimo sistema gali pakelti našumą, nes ji:

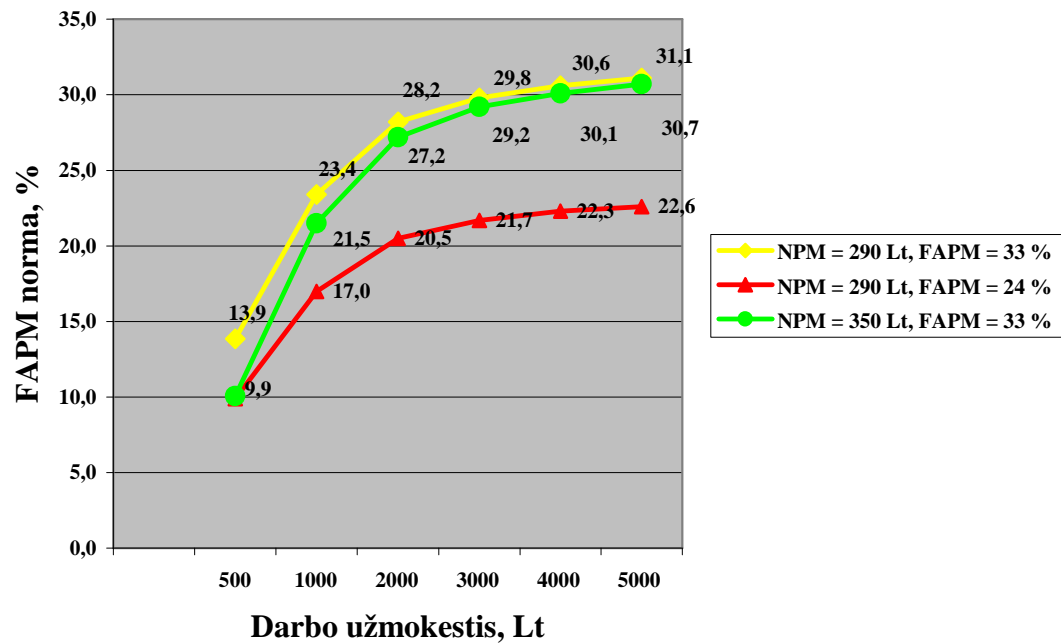
- 1) stimuliuoja darbuotojų pastangas, o tai pagerina bendrus gamybinius rodiklius;
- 2) skatina skirtingos veiklos darbuotojų grupių bendradarbiavimą;
- 3) suteikia žmonėms galimybę gauti jiems patrauklų atlyginimą; tai sumažina darbuotojų kaitą ir padeda suformuoti nuolatinį ir kvalifikuotą įmonės kontingentą.

Kad pasirinkta atlyginimo sistema būtų efektyvi, ji turi atitikti šiuos reikalavimus:

- 1) žmogus turi norėti gauti numatytą atlygį, kitaip sistema neturės motyvuojamojo poveikio;
- 2) darbuotojas turi būti įsitikinęs, kad papildomos pastangos pakels jo darbo kokybę, kad tam nesutrukdys jokios nuo jo paties nepriklausančios, jo nekontroliuojamos ir neįtakojamos aplinkybės;
- 3) darbuotojas turi būti tikras, kad gaus norimą atlygį, jei kokybė pagerės.

Žinia, jog šalies vyriausybė taip pat turi įvairių priemonių šalies ūkio darbuotojų atlyginimams reguliuoti. Darbo užmokestį šalyje Vyriausybė reguliuoja nustatydamą minimalų darbo užmokestį, garantuojamą darbuotojams šalies įstatymu (Lietuvoje – Darbo kodeksas). Atsižvelgdami į minimalų darbo užmokestį, šalies darbdaviai konkrečiam savo įmonės darbuotojui nustato konkretų darbo užmokestį. Minimalaus darbo užmokesčio lygio pakėlimas sudaro keblę situaciją: iš vienos pusės – didesnis minimalus darbo užmokestis garantuoja didesnes darbuotojo pragyvenimo lėšas, didesnes fizinių asmenų bei socialinio draudimo įmokas į šalies biudžetą, tačiau tai sukelia darbdavių nepasitenkinimą ir pasipiktinimus, jog didesnis minimalus darbo užmokestis riboja jų konkurencines galimybes ne tik vietinėje, bet ir užsienio rinkose, o tai sąlygoja mažesnes pardavimų pajamas, lėšų darbuotojų atlyginimams stygių, galų gale – pačių darbuotojų atleidimą ar net įmonės bankrotą. Iš kitos pusės žiūrint, mažesnis minimalus darbo užmokestis suteikia didesnes įmonių konkurencines galimybes, didesnes pardavimų pajamas, tačiau ne visuomet padidėjusios įmonininkų pajamos tampa darbuotojų darbo užmokesčio didinimo šaltiniu. Ir kodėl turėtų? Kodėl jie turėtų darbuotojams mokėti didesnę darbo užmokestį, nei įstatymu nustatytas minimalus darbo užmokestis? Šiuo atveju jie elgiasi egoistiškai, nesidalindami papildomomis pajamomis su savo darbuotojais. Didesnio darbo užmokesčio teigiama įtaka akivaizdi (tai buvo aptarta skyriaus pirmoje pusėje). Taigi Vyriausybė, nustatydamą minimalų darbo užmokestį, turi atsižvelgti tiek į profesinių sąjungų (darbuotojų atstovų) reikalavimus didinti minimalų darbo užmokestį, tiek į Verslo darbdavių konfederacijos (darbdavių atstovų) argumentus, kodėl minimalaus darbo užmokesčio didinti nederėtų, tiek į bendraekonominę šalies ūkio būklę bei laukiamą naudą, įgyvendinus vieną ar kitą sprendimą (šiuo atveju – padidinus minimalų darbo užmokestį).

Kaip alternatyva minimalaus darbo užmokesčio didinimui yra gyventojų neapmokestinamo pajamų minimumo (NPM) didinimas arba fizinių asmenų pajamų mokesčio (FAPM) mažinimas.

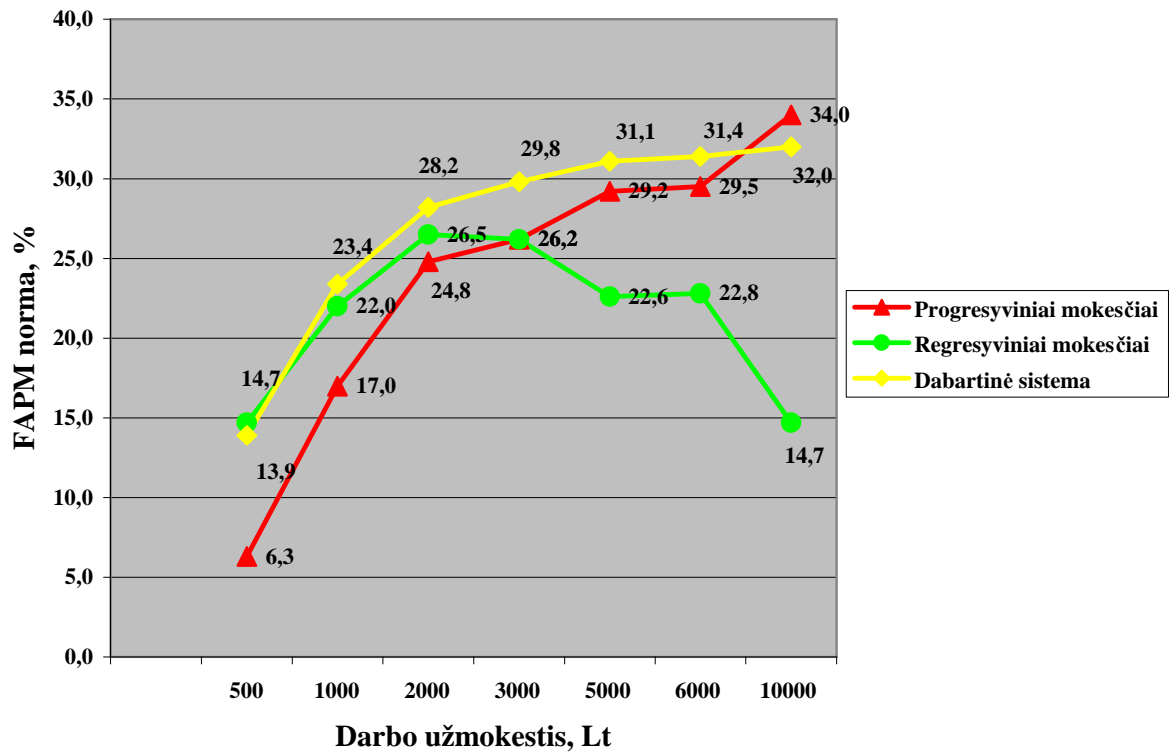


37 pav. FAPM normos kitimas, priklausomai nuo NPM bei FAPM tarifo dydžio

Šiuo metu iš darbuotojų darbo užmokesčio yra atimamas 290 Lt NPM, o gautas skirtumas yra apmokestinamas 33 % FAPM tarifu. Esant tokiam FAPM tarifui ir NPM lygiui, didesnis neto darbo užmokestis tenka darbuotojams, gaunantiems vidutinį arba aukštą darbo užmokestį.

Kaip buvo minėta, viena iš alternatyvų yra NPM didinimas. Pavyzdžiui, darbuotojo darbo užmokestis yra 500 Lt (minimalus darbo užmokestis). Esant 33 % FAPM tarifui bei 290 Lt NPM, darbuotojo darbo užmokestis sumažėja 69,30 Lt ( $(500 - 290) \times 0,33$ ). Padidinus NPM nuo 290 Lt iki 350 Lt (esant 33 % FAPM tarifui), darbuotojo darbo užmokestis sumažėja 49,50 Lt ( $(500 - 350) \times 0,33$ ). Sumažinus FAPM tarifą iki 24 % (esant 290 Lt NPM), darbuotojo darbo užmokestis sumažėja 50,40 Lt ( $(500 - 290) \times 0,24$ ). Taigi darbuotojas daugiau naudos turi, kuomet yra didinamas NPM. Tačiau, kai darbuotojo darbo užmokestis yra 1000 Lt, darbo užmokestis labiau sumažėja padidinus NPM nuo 290 Lt iki 350 Lt (esant 33 % FAPM tarifui) ( $(1000 - 350) \times 0,33 = 214,5$ ) nei FAPM tarifą sumažinus nuo 33 % iki 24 %, (esant 290 Lt NPM) ( $(1000 - 290) \times 0,24 = 214,5$ ). Šiuo atveju darbuotojas daugiau naudos turi, kuomet yra mažinamas FAPM tarifui. Iš to seka išvada, jog, siekiant darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo, Vyriausybė turėtų orientotis į NPM didinimą.

Kita darbuotojų darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo priemonė – progresyviųjų arba regresyviųjų mokesčių sistemų įvedimas. Šių sistemų principas tas, jog yra nustatomas skirtingas FAPM tarifas, priklausomai nuo gaunamo atlyginimo.



38 pav. FAPM normos kitimas, įvertinant FAPM tarifo dydžio kitimą, esant dabartinei, progresyviųjų ir regresyviųjų mokesčių sistemoms

Iš šio paveikslėlio matyti, jog fizinių asmenų pajamų (bruto darbo užmokesčio) apmokestinimo sistema didesnę naudą teikia darbuotojams, gaunantiems vidutinio dydžio ir didesnius atlyginimus.

Įvedus progresyviųjų mokesčių sistemą, žymiai pagerėtų mažesnius atlyginimus gaunančių darbuotojų finansinė padėtis, kadangi didesnė mokesčių našta tektų didesnius atlyginimus gaunantiems darbuotojams. Regresyviųjų mokesčių sistema, kuomet nustatomas aukštesnis FAPM tarifas mažesnius ir vidutinio dydžio atlyginimus gaunantiems darbuotojams, tačiau žymiai pagerėtų didelius atlyginimus gaunančių darbuotojų finansinė padėtis, nes didesnė mokesčių našta tektų mažus ir vidutinio dydžio atlyginimus gaunantiems darbuotojams (53 priedas).

Taigi geriausiai darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimui tinka progresyviųjų mokesčių sistema, tačiau jos įvedimas susijęs su lygiavos panaikinimu darbuotojams, gaunantiems skirtingo dydžio darbo užmokesčius. Be to didesnis FAPM tarifas gali sumažinti didesnius atlyginimus

gaunančių darbuotojų ekonominį verslumą ir produktyvumą. Iš to seka išvada, jog, prieš pradėdant diferencijuoti FAPM tarifus, gaunantiems skirtingo dydžio atlyginimus, visų pirma reikia atlikti išsamią tokio diferencijavimo poveikio bei pasekmių tyrimą, tokį kaip Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas (2004 m. rudenį), kuriame įvertintos pastarųjų metų šalies ūkio raidos tendencijos, atlikta skirtingo dydžio įmonių finansinių rodiklių analizė, atliktas minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos įmonių pelningumui vertinimas, apibendrinta Lietuvos profesinių sąjungų bei Lietuvos darbdavių nuomonė apie minimaliojo darbo užmokesčio reguliavimą/didinimą.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant teorinę darbo dalį, galima formuluoti tokias išvadas:

1. Yra daugybė veiksnių nuo kurių priklauso konkrečioje įmonėje, šakoje, šalyje už konkretų darbą mokamo darbo užmokesčio dydis. Skiriamos dvi pagrindinės tokių veiksnių grupės – vidiniai ir išoriniai.
2. Darbo užmokestis atlieka nemažai funkcijų, iš kurių pagrindinės yra:
  - a) reproduktivumo;
  - b) socialinių garantijų;
  - c) skatinimo;
  - d) kompensavimo;
  - e) kaupimo.
3. Darbo užmokestis gali būti traktuojamas kaip teisinė arba kaip ekonominė kategorija.
4. Bendrinis darbo užmokesčio apibrėžimas: darbo užmokestis – darbo jėgos pasiūlos ir darbo jėgos paklausos sąlygota pinigų suma, samdos santykių subjektų (darbdavių ir darbuotojų) sutarimo elementas, fiksuojamas samdos santykius reglamentuojančiu rašytiniu susitarimu – darbo sutartimi, mokamas darbuotojui už pagamintos produkcijos vienetą ar darbinių santykių buvimą ataskaitiniu laikotarpiu.
5. Darbo užmokestis turi įvairias formas, iš kurių pagrindinės yra natūrinė bei piniginė. Pastaroji turi dvi atmainas – laikinę bei vienetinę, kurios taip pat turi savo atmainas.
6. Darbo užmokesčio nustatymas yra sudėtingas uždavinys. Jį apskaičiuoti bei įvertinti yra sukurta įvairių sistemų bei modelių, iš kurių pagrindiniai yra:
  - a) japoniškasis;
  - b) amerikietiškas;
  - c) vakarietiškas.

Remiantis *tiriamąja* darbo dalimi, galima pateikti tokias išvadas:

1. Iš pasirinktų rodiklių didžiausią įtaką darbo užmokesčio augimui šalies ūkio mastu turėjo TUI/1 gyv. didėjimas – TUI/1 gyv. išaugus 1 tūkst. Lt, darbuotojų VMBDU padidėjo 66,79 Lt; mažiausią įtaką VMBDU didėjimui turėjo įmonių apyvartos padidėjimas: įmonių apyvartai padidėjus 1 mln. Lt, VMBDU padidėjimo nesijuto (0,00 Lt);

2. Skirtingose apskrityse TUI/1 gyv. daro nevienodą įtaką darbuotojų VMBDU. Silpniausiai tiesioginių investicijų įtaką VMBDU didėjimui pajuto Vilniaus apskrities darbuotojai (TUI/1 gyv. padidėjus 1 tūkst. Lt – 32,48 Lt), stipriausiai – Šiaulių (TUI/1 gyv. padidėjus 1 tūkst. Lt – 688,18 Lt);
3. Galima daryti prielaidą, jog lietuviškos kilmės prekių eksporto pajamos buvo vienas pagrindinių šaltinių darbuotojų darbo užmokesčiams didinti Panevėžio apskrityje (eksporto apimtims padidėjus 1 mln. Lt – 0,31 Lt), mažiausiai šio eksporto lėšų darbuotojų atlyginimams buvo skiriama Klaipėdos apskrityje (eksporto apimtims padidėjus 1 mln. Lt – 0,04 Lt).
4. BVP/1 gyv. apimčių didėjimas taip pat leido didinti darbuotojų VMBDU, labiausiai – Kauno apskrityje (dėl BVP/1 gyv. didėjimo 1 tūkst. Lt – 35,54 Lt), mažiausiai – Vilniaus (dėl BVP/1 gyv. didėjimo 1 tūkst. Lt – 21,08 Lt);
5. Silpniausiai tiesioginių investicijų įtaką VMBDU didėjimui pajuto apdirbamosios pramonės darbuotojai (dėl TUI didėjimo 1 mln. Lt – 0,03 Lt), stipriausiai – kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominės veiklos (dėl TUI didėjimo 1 mln. Lt – 7,05 Lt).
6. Galima daryti prielaidą, jog prekių eksporto pajamos buvo vienas pagrindinių šaltinių darbuotojų darbo užmokesčiams didinti elektros, dujų ir vandens tiekimo ekonominės veiklos darbuotojams (dėl eksporto padidėjimo 1 mln. Lt – 0,76 Lt), mažiausiai eksporto lėšų darbuotojų atlyginimams buvo skiriama apdirbamosios pramonės ekonominėje veikloje (dėl eksporto padidėjimo 1 mln. Lt – 0,16 Lt);
7. Įmonių apyvartos apimčių didėjimas taip pat leido didinti darbuotojų VMBDU, labiausiai – kasybos ir karjerų eksploatavimo ekonominėje veikloje (dėl įmonių apyvartos padidėjimo 1 mln. Lt – 0,95 Lt), mažiausiai – apdirbamosios pramonės (dėl įmonių apyvartos padidėjimo 1 mln. Lt – 0,01 Lt);
8. Įvertinus darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes, nustatyta, jog kasmet vis labiau ryškėjo darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumas;
9. Nustatyta, jog vyrai uždirbo daugiau nei moterys. Tyrimo duomenimis, vyrų VMBDU šalies ūkyje 2002 m. buvo 21,6 % didesnis negu moterų. Darbo užmokesčio skirtumus tarp atskirų lyčių lemia vyrų ir moterų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, kvalifikacijos lygis;
10. Šalies ūkyje 2002 m. daugiausia buvo visų profesijų darbuotojų, turinčių vidurinį išsilavinimą – 33,1 %; įgijusių aukštąjį išsilavinimą – 29,3 %; specialųjį vidurinį ir

- povidurinį profesinį – 19,8 %; aukštesnį išsilavinimą – 11,4 %; pagrindinį išsilavinimą – 5,7 %; pradinį išsilavinimą – 0,7 % visų profesijų darbuotojų skaičiaus;
11. Įvertinus darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumas pagal išsilavinimą visos šalies mastu (2002 m.), nustatyta, jog diferenciacija nėra itin didelė. Džini koeficientas – 0,1724; vyrų – 0,1798; moterų – 0,1918.
  12. 2002 m. visą darbo dieną dirbančių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pirmojo kvartilio reikšmė 578 Lt, o tai rodo, jog 25 % šalies ūkio darbuotojų uždirbo iki 578 Lt, 25 % darbuotojų uždirbo nuo 578 Lt iki 938 Lt ( $Q_2$  – 938 Lt), 25 % darbuotojų gavo darbo užmokestį nuo 938 Lt iki 1426 Lt ( $Q_3$  – 1426 Lt) ir 25 % visų šalies ūkio darbuotojų gavo darbo užmokestį didesnę negu 1426 Lt;
  13. Didžiausias visą darbo dieną dirbusių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pirmasis kvartilis stebimas specialistų pagrindinėje profesinėje grupėje ( $Q_1$  – 962 Lt); jis 13,44 % didesnis negu įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų pagrindinės profesinės grupės pirmasis kvartilis ( $Q_1$  – 848 Lt);
  14. Nekvalifikuotų darbininkų pagrindinės profesinės grupės darbuotojų bruto darbo užmokesčio trečiasis kvartilis ( $Q_3$  – 660 Lt) yra mažesnis nei įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, specialistų bei jaunesniųjų specialistų ir technikų pagrindinių profesinių grupių pirmasis kvartilis. Tai rodo, kad 25 % visų pastarųjų pagrindinių profesinių grupių darbuotojų, kurie uždirba mažiausiai, uždirba daugiau negu 25 % tarp antrojo ir trečiojo kvartilio esančių nekvalifikuotų darbininkų pagrindinės profesinės grupės darbuotojų.
  15. Pastebėta, kad mažiausios bruto darbo užmokesčio kvartilių reikšmės yra viešbučių ir restoranų ekonominėje veikloje. Šioje veikloje mediana ( $Q_2$  – 510 Lt) yra 11,8 % mažesnė nei šalies ūkio pirmasis kvartilis ( $Q_1$  – 578 Lt). Didžiausios bruto darbo užmokesčio kvartilių reikšmės yra finansinio tarpininkavimo ekonominėje veikloje. Šioje veikloje antrasis kvartilis ( $Q_2$  – 1678 Lt) yra 17,7 % didesnis nei šalies ūkio trečiasis kvartilis ( $Q_3$  – 1426 Lt).

*Pasiūlymai mikro lygiu:*

1. Pastovaus darbo užmokesčio dydį turi lemti atliekamo darbo ir tam tikros darbo vietos sudėtingumas, nuo kurio priklauso darbuotojo kvalifikacija, reikalinga konkrečioms pareigoms atlikti, nervinė ir fizinė įtampa, atsakomybės lygis ir pan. Todėl, kuriant



- naują ar tobulinant esamą darbo apmokėjimo sistemą, pirmiausia turi būti įvertintos darbo vietos.
2. Įmonėje privalo būti nustatoma objektyvi darbuotojų darbo rezultatų, jų kvalifikacijos įvertinimo tvarka. Tuo tikslu tikslinga įteisinti:
    - 1) darbų (pareigų) tarifikavimą (jų skirstymą pagal sudėtingumą, atsakingumą į tam tikrus lygius bei kvalifikacinius reikalavimus kiekvienam lygiui);
    - 2) Darbo laiko normatyvus atskiriems darbams ir jų grupėms;
    - 3) Kitas darbo apmokėjimo organizavimo nuostatas:
      - 3.1) kokią visų išlaidų, patiriamų įmonės veikloje, dalį skiria darbuotojų darbo užmokesčiui;
      - 3.2) darbo apmokėjimui skirtų lėšų paskirstymo tarp įmonės atskirų padalinių tvarką;
      - 3.3) pelno panaudojimo darbuotojų skatinimui bendruosius principus ir tvarką;
      - 3.4) darbo užmokesčio indeksavimą.
  3. Kad būtų sukurta veiksminga mokėjimo už darbuotojų darbą sistema, pirmiausia būtina gerai apsvarstyti ir pasirinkti mokėjimo už darbą politiką, nuspręsti, kiek lėšų skirti darbuotojų atlyginimams, kokiais kriterijais vadovautis darbuotojams mokant už darbą, tačiau svarbu laikytis Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucijos preambulėje įvardyto vienodo mokėjimo už vienodą darbą principo. Būtent darbuotojo atliktas darbas, o ne kiti kriterijai turi tapti pagrindiniu darbo užmokesčio dydį lemiančiu veiksniumi.
  4. Kad valstybiniame sektoriuje kai kurių dirbančiųjų darbo užmokesčio dydžiai nebūtų tokie nepagrįstai dideli, turėtų būti tobulinami mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą sąlygas reglamentuojantys įstatymai.
  5. Nuosekliai turėtų būti decentralizuojama mokėjimo už šių darbuotojų darbą sąlygų nustatymo sistema, kai atsakomybės už mokėjimo už darbą sąlygų nustatymą perkaliama nuo valstybinio reguliavimo į kolektyvines sutartis, kaip tai daroma daugelyje Europos šalių. Kolektyvinėse sutartyse turėtų būti tarifinės darbo užmokesčio skalės ir darbo užmokesčio struktūra šakos lygiu, atsižvelgiant į tame sektoriuje atliekamų darbų pobūdį.

6. Kad būtų skatinamas socialinis dialogas Lietuvos valstybiniame sektoriuje, tikslinga ratifikuoti TDO konvenciją Nr. 151 “Labour Relations (Public Service)” (1978), kurioje numatyti darbo santykių reguliavimo principai valstybės tarnyboje.
7. Nekyla abejonių, jog atlyginimo už darbą sistema veiks sėkmingai, jeigu ji bus pritaikyta konkrečios organizacijos ir/ar darbo grupės, kurioje ji bus naudojama, poreikiams. Svarbu nuolat kontroliuoti ir peržiūrėti pasirinktą atlyginimų sistemą atsižvelgiant į pakitusias aplinkybes, kadangi tai yra itin svarbu sėkmingam rezultatui pasiekti.
8. Svarbu susieti mokėjimo už darbą sistemas su verslo (organizacijos) strategija, kai individų darbo užmokestis priklauso nuo jų indėlio į organizacijos laimėjimus.
9. Svarbu su naujos atlyginimo už darbą sistemos susijusius klausimus aptarti su tais, kuriems pagal šią sistemą bus mokamas darbo užmokestis. Tai motyvuotų darbuotojus kaip visaverčius socialinius partnerius geriau dirbti, leistų derinti individualius darbuotojų poreikius su organizacijų verslo strategijomis.
10. Renkantis sistemą svarbu, kad ji:
  1. būtų kruopščiai suplanuota ir išbandyta atsižvelgiant į organizacijos bei darbuotojų poreikius;
  2. atspindėtų kiekvieno organizacijos lygmens – nuo vadovų iki paprastų darbuotojų – atsakomybę;
  3. būtų parengta, įgyvendinta ir taikoma dalyvaujant darbuotojų atstovams.

*Pasiūlymai makro lygiu:*

1. Atsižvelgiant į šalies ūkio vystymosi perspektyvas bei poreikius, turi būti griežtai nustatomas priimamų studijuoti tam tikrą specialybę studentų skaičius, taip užtikrinant reikiamo dydžio kvalifikuotų specialistų pasiūlą;
2. Norint pasiekti darbo jėgos reprodukovimo, (pra)gyvenimo sąlygų bei produktyvumo pagerėjimą, reikia didinti MDU. Darbo ir socialinio tyrimo instituto atlikto minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimo duomenimis, yra visos sąlygos didinti MDU;
3. Siekiant darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo, Vyriausybė turėtų orientuotis į NPM didinimą arba FAPM tarifo mažinimą, gaunantiems mažus atlyginimus, bei NPM

mažinimą arba FAPM tarifo didinimą, gaunantiems didesnius nei vidutinis darbo užmokesčius;

4. Įvairių veiksnių įtakos darbo užmokesčiui įvertinimas parodė, jog didžiausios įtakos ataskaitiniu laikotarpiu turėjo TUI/1 gyv. padidėjimas. Todėl Vyriausybė turėtų kiek įmanoma labiau liberalizuoti savo politiką TUI atžvilgiu, pavyzdžiui, iki maksimaliai priimtino lygio mažinti TUI apmokestinimą, reguliuoti banko palūkanų normas, mažinti kapitalo apmokestinimo tarifą (atlikta analizė parodė, jog įmonių apyvartos padidėjimas turėjo mažiausios įtakos bendro šalies ūkio VBMDU padidėjimui), sukuriant didesnę šalies ūkio ekonominių patrauklumą.

## LITERATŪRA

### ***Knygos ir straipsniai:***

1. Adomienė R. (2004). *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje*. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universiteto leidybos centras.
2. Aoki M., Dore R. (1998). *The Japanese firm: sources of competitive strength*. USA: Oxford University Press.
3. Armalytė A. (2001). Darbo apmokėjimo sistema vis dar neskaidri. *Verslo žinios*, lapkričio 28 d.
4. Bach H.-U., Blaschke D., Leikeb H., Spitznagel E., Walvei U. (1999). Darbo rinkos tyrimai užsienyje. *Aktualūs socialinės politikos klausimai*, p. 106-113.
5. Bagdanavičius J., Stankevičius P., Lukoševičius L. (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos: mokomasis žodynas*. Vilnius: VPU I-kl.
6. Bagdonas E., Kazlauskienė E. (2000). *Biznio įvadas*. Kaunas: Technologija.
7. Bagdonas E., Patašienė I., Skvernys V. (2003). *Verslo įvadas*. Kaunas: Technologija.
8. Bakanauskienė I. (2002). *Personalo valdymas*. Kaunas: VDU I-kl.
9. Bartkevičius A. (2004). Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. Vilnius: Kvalifikacijos kėlimo kursai “Vananta”.
10. Baumol W. J., Blinder A. S. (1994). *Economics: principles and policy*. USA: The Dryden Press.
11. Blažienė I., Gerikienė V. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 40(32), p. 56-64.
12. Blažienė V., Gerikienė V. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 40 (32), p. 56-64.
13. Blažienė V., Gerikienė V. (2003). Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 56 (48), p. 39-51.
14. Bučiūnienė I. (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
15. Buračas A., Svecevičius B. (1994). *Biznio, bankų, biržos terminų žodynas*. Vilnius: Žodynas.
16. Česynienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: VU I-kl.
17. Čičinskas J., Klebanskaja N. (2001). *Ekonomika ir verslas*. Vilnius: Lietuvos Junior Achievement.
18. Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. (1990). *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis.
19. Damidavičius M., Pocius A ir kt. (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora.
20. Darbo kaina / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2003). Vilnius: Statistikos departamentas.

21. Darbo statistikos metraštis, 2002 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas.
22. Darbo statistikos metraštis, 2003 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas.
23. Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų amžių ir darbo stažą, 2002 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas.
24. Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų profesijas ir išsilavinimą, 2002 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas.
25. Darbo užmokestis: statistikos biuletenis / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2003 / I-IV). Vilnius: Statistikos departamentas.
26. Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį spalio mėn., 2003 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas.
27. Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį spalio mėn., 2001 / Statistikos departamentas [prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės]. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas.
28. Davulis, G. (2003). *Ekonomikos teorija*. Vilnius: LTU I-kl.
29. Dessler G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
30. Dubinas V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimo praktika (užsienio patirtis)*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
31. Dubinas, V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimas*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
32. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
33. Dubinas, V. (1998). *Vadovų ir specialistų darbo apmokėjimas*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
34. Gavelis, V., Klimašauskienė, D., Kostelnickienė, V. Mikučionis, P. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija.
35. Gerikienė V., Marčinskas A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika: mokslo darbai*, 60, p. 37-46.
36. Grigas R. (1993). *Personalo organizavimo vakaruose bruožai ir mes*. Vilnius: Laukas.
37. Grigas R. (1996). *Personalo organizavimo principai*. Vilnius: Ekonominio mokymo centras.
38. Hailstones T. J., Mastrianna F. V. (1992). *Basic economics*. USA: South-Western Publishing Co.
39. Henderson R. I. (1989). *Compensation management: Rewarding performance*, 5<sup>th</sup> edition, USA.
40. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovas, A., Šečkutė, L., Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Kaunas: Smaltija.

41. Jucevičienė P. (1994). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
42. Jurčienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (2). *Vadovo pasaulis*, 6, p. 21-23.
43. Jurčienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (3). *Vadovo pasaulis*, 7-8, p. 29-31.
44. Jurčienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (4). *Vadovo pasaulis*, 10, p. 42-43.
45. Kabaila A. (1999). Regioninė šalies diferenciacija darbo užmokesčio požiūriu. *Lietuvos statistikos darbai*, 37, p. 25-31.
46. Kalinina A. (1997). Atlyginimai: jų sistemos kūrimas ir valdymas // *Vadovo pasaulis*, Nr. 9.
47. Lietuvos apskritys: ekonominė ir socialinė raida 2001 m. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
48. Lietuvos apskritys: ekonominė ir socialinė raida 2003 m. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
49. Lietuvos ekonomikos apžvalga 2001 m. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
50. Lietuvos ekonominė ir socialinė raida 2001 m. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
51. Lietuvos statistikos metraštis 2002 m. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
52. Lietuvos statistikos metraštis 2003 m. (2003). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
53. Lietuvos statistikos metraštis 2004 m. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės.
54. Lileikienė A., Šaparnis G., Tamošiūnas T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: ŠU I-kl.
55. LR norminių aktų rinkinys ir komentarai darbo užmokesčio ir kitų socialinių garantijų klausimais. (1998). Vilnius: Ekonomikos mokymo centras.
56. Lukoševičius, V., Stankevičius, P. (2003). *Teorinė ekonomika (I)*. Vilnius: VPU I-kl.
57. Lydeka, Z., Drilingas, B. (2002). *Firmos ekonomikos pagrindai*. Vilnius: Pačiolis.
58. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: LTU I-kl.
59. Mackevičienė A. (1999). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Gimtinė.
60. Martinkus B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: ŠU I-kl.
61. Martinkus B. ir kt (Vaičiūnas G. P., Venskus R.). (2000). *Gamybos vadyba*. Šiauliai: ŠU I-kl.

62. Martinkus B., Neverauskas B., Sakalas A. (2002). *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas*. Kaunas: Technologija.
63. Martinkus B., Neverauskas B., Sakalas A., Venskus R., Žilinskas V. (2000). *Aiškinamasis įmonės vadybos terminų žodynas*. Kaunas: Technologija.
64. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
65. Martinkus B., Žičkienė S., Žilinskas V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: ŠU I-kl.
66. Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija.
67. Martinkus, B., Žilinskas, V. (1997/2001). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
68. Navickas V., Paulavičius K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: VPU I-kl.
69. Pass Ch., Lowes B., Davies L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos bisnis.
70. Paulavičius, K. B. (1998). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU I-kl.
71. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU I-kl.
72. Plačenyte D., Dauskindas V. (2002). *Darbo užmokestis: kursų metodinė medžiaga*. Vilnius: Pačiolis.
73. Rastėnienė, A. (2002). *Mikroekonomika*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija.
74. Rinkos tyrimo “Kaip pakito darbo jėgos kaina dėl migracijos po įstojimo į ES ir kas skatina darbuotojus siekti geresnių rezultatų” ataskaita. (2004). *Finansų analitikų asociacija*. Vilnius.
75. Sakalas A. (1996). *Personalo ugdymo sistemos kiekybiniai ir kokybiniai aspektai. Monografija*. Kaunas: Technologija.
76. Sakalas A., Šilingienė V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
77. Sakalas, A., Vanagas, P. ir kt. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
78. Sakalas, A., Vanagas, P. ir kt. (2000). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
79. Samuolienė G. (1996). *Darbo apmokėjimo formos ir sistemos*. Vilnius: Lietuvos technikos biblioteka.
80. Schlutius S. (1994). *Atlyginimo sistemos kaip realizavimo sferos strateginis marketingo instrumentas. Mokslų daktaro disertacijos tezės*. Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius.
81. Šileika A., Blažienė I., Gerikienė V., Grigoras V. (2004). *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius: Agora.
82. Skominas, V. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija.
83. Snieška, V., Ambrasienė D., Bernatonytė D., Daugėla V. (2003). *Mikroekonomika*. Kaunas: Technologija.

84. Sokol J. (2001). Apie tai, dėl ko žmonės dirba. Atlyginimo sistemos (1). *Vadovo pasaulis*, 5, p. 20-21.
85. Sokol J. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (5). *Vadovo pasaulis*, 11, p. 43-45.
86. Songinaitė N. (2002). Darbuotojų atlygio sistemų kūrimas: už ką ir kaip. *Personalo vertė ir vadyba*, 12, p. 1-12.
87. Stančikas E. R. (1998). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: VU I-kl.
88. Stančikas E. R. (2000). Investavimo į žmoginį kapitalą efektyvumas. *Ekonomika: mokslo darbai*, 51, p. 108-114.
89. Stančikas E. R. (2001). Darbuotojų mokymasis ir tobulėjimas. *Ekonomika: mokslo darbai*, 53, p. 115-125.
90. Stančikas E. R., Vyšniauskas K. G. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: VU I-kl.
91. Stančikas, E. R. (1990). *Darbo apmokėjimo organizavimas: teorija ir praktika*. Vilnius: VU I-kl.
92. Stankevičienė L. (2001). Kas toji emocinė kompetencija? // Verslo žinios, gruodžio 27 d.
93. Stoner J. A. F., Freeman E. R., Gilbert Jr. D. R. (1999). *Vadyba*. Kaunas: poligrafija ir informatika.
94. Subačienė R. (2001). Darbo užmokesčio sąnaudų efektyvumo įvertinimas. *Ekonomika: mokslo darbai*, 55-56, p. 150-155.
95. Vaitiekūnienė J. (2001). Jaučiasi kaip namie – dirba kaip sau // Verslo žinios, balandžio 19 d.
96. *Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas* // Valstybės žinios. (1996). Nr. 109-2472.
97. Vanagas P. (1994). Atlyginimų už darbą formos ir atmainos išsivysčiusiose šalyse // Lietuvos ūkis. Nr. 7-8.
98. Vasiliauskas A. (1999). Prognozavimas ir strateginis valdymas. Paskaitų tezės. KTU.
99. Zarembaitė J. (1999). Darbo užmokesčio ir darbo kainos statistikos raida. *Lietuvos statistika XX amžiuje*, p. 174-182.
100. Гайдар Е. (1997). Аномалии экономического роста: Учебное пособие для вузов. Москва: Магистр.

**Interneto žiniatinkliai:**

1. <http://www.std.lt/>
2. <http://europa.eu.int/abc/doc/off/rg/en/welcome.htm>
3. <http://www.answers.com/topic/wage>



## **PRIEDAI**

- 1 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 2 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 3 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Kauno apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 4 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Vilniaus apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 5 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Šiaulių apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 6 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Klaipėdos apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 7 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Panevėžio apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt
- 8 priedas. Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje 2000-2003 m., Lt
- 9 priedas. Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (I)
- 10 priedas. Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (II)
- 11 priedas. Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (III)
- 12 priedas. Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis 2000-2003 m., Lt
- 13 priedas. Įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt
- 14 priedas. Tiesioginės užsienio investicijos (TUI) pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt
- 15 priedas. Eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt
- 16 priedas. Bendrasis vidaus produktas 1-am gyv. (BVP 1/ gyv.), tūkst. Lt
- 17 priedas. Tiesioginės užsienio investicijos 1-am gyv. (TUI/1 gyv.), tūkst. Lt
- 18 priedas. Lietuviškos kilmės prekių eksportas, mln. Lt
- 19 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (I)
- 20 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (II)
- 21 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (III)

22 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (I)

23 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (II)

24 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (III)

25 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (I)

26 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (II)

27 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (III)

28 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (I)

29 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (II)

30 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (III)

31 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (I)

32 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (II)

33 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (III)

34 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (I)

35 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (II)

36 priedas. Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (III)

37 priedas. Padidėjimų skaičiavimai (I)

38 priedas. Padidėjimų skaičiavimai (II)

39 priedas. Padidėjimų skaičiavimai (III)

40 priedas. Padidėjimų skaičiavimai (IV)

41 priedas. Darbuotojų skaičius pagal bruto darbo užmokesčio grupes

42 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 1999 m.

43 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2001 m.

44 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2002 m.

45 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2003 m.

46 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2002 m.

47 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą 2002 m.

48 priedas. Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą 2002 m.

49 priedas. Visą ir ne visą darbo dieną arba savaitę dirbančių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pasiskirstymas šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis, pagrindines profesines grupes ir lytį 2002 m. spalio mėn., Lt

50 priedas. Visą ir ne visą darbo dieną arba savaitę dirbančių darbuotojų bruto darbo užmokesčio pasiskirstymas šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis išsilavinimą ir lytį 2002 m. spalio mėn., Lt

51 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą 2002 m., Lt

52 priedas. Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas esant įvairiems NPM ir FAPM deriniams

53 priedas. Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas priklausomai nuo FAPM tarifo esant progresyviems ir regresyviems mokesčiams

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

Šalies ūkis	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	2000	971	694	573	1296	955	1377	943	763	531	1080	2072	1123	1463	927	824	844
2001	982	716	582	1435	963	1438	918	764	526	1080	2222	1136	1513	929	844	864	
2002	1014	764	689	1499	982	1486	933	792	541	1116	2442	1157	1628	948	861	890	
2003	1073	806	702	1568	1016	1585	1003	882	581	1179	2503	1213	1751	990	891	925	
Pokytis (2000-2003)	Proc.	10,50	16,14	22,51	20,99	6,39	15,11	6,36	15,60	9,42	9,17	20,80	8,01	19,69	6,80	8,13	9,60
	Lt	102	112	129	272	61	208	60	119	50	99	431	90	288	63	67	81

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m.,****Lt**

Sektorius	Metai				Pokytis (2000-2003 m.)	
	2000	2001	2002	2003	Proc.	Lt
<b>Iš viso</b>	<b>971</b>	<b>982</b>	<b>1014</b>	<b>1073</b>	<b>10,50</b>	<b>102</b>
Valstybės sektorius	1077	1098	1134	1201	11,51	124
Privatus sektorius	878	888	926	985	12,19	107

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Kauno apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

Kauno apskritis	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	2000	885	763	592	1066	935	1125	894	741	445	770	1599	1005	1321	943	783	754
2001	909	792	507	1186	947	1150	911	757	445	802	1916	1016	1373	952	832	782	
2002	944	800	533	1223	956	1289	939	800	463	810	1974	1068	1440	980	857	814	
2003	992	809	622	1409	996	1342	974	880	478	848	1629	1182	1593	1002	866	822	
Pokytis (2000-2003)	Proc.	12,09	6,03	5,07	32,18	6,52	19,29	8,95	18,76	7,42	10,13	1,88	17,61	20,59	6,26	10,60	9,02
	Lt	107	46	30	343	61	217	80	139	33	78	30	177	272	59	83	68

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Vilniaus apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Vilniaus apskritis	2000	1118	835	671	1229	942	1275	1017	997	687	1185	2129	1269	1757	945	873	1001
	2001	1145	827	737	835	980	1332	967	987	662	1224	2288	1315	1853	951	897	1039
	2002	1178	892	1023	1047	992	1419	957	1000	675	1288	2532	1307	1994	957	907	1024
	2003	1249	1010	1020	1097	1024	1537	1058	1100	738	1386	2646	1351	2097	1010	957	1071
Pokytis (2000-2003)	Proc.	11,72	20,96	52,01	-10,74	8,70	20,55	4,03	10,33	7,42	16,96	24,28	6,46	19,35	6,88	9,62	6,99
	Lt	131	175	349	-132	82	262	41	103	51	201	517	82	340	65	84	70

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.



**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Šiaulių apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Šiaulių miestas	2000	800	585	*	1120	777	1036	863	496	334	624	1443	918	1327	910	839	714
	2001	801	609	*	1196	796	1020	826	509	327	609	1362	839	1319	908	841	747
	2002	817	665	*	1111	796	1068	891	513	365	598	1551	853	1416	925	850	755
	2003	871	670	*	1254	833	1134	989	574	387	610	1518	893	1568	963	878	795
Pokytis (2000-2003)	Proc.	8,88	14,53	-	11,96	7,21	9,46	14,60	15,73	15,87	-2,24	5,20	-2,72	18,16	5,82	4,65	11,34
	Lt	71	85	-	134	56	98	126	78	53	-14	75	-25	241	53	39	81

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Klaipėdos apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Klaipėdos apskritis	2000	976	763	536	2011	1107	1364	1001	631	521	1346	1724	959	1364	911	805	769
	2001	966	767	547	2397	1107	1364	975	632	523	1250	1545	901	1366	907	822	785
	2002	989	830	545	2593	1077	1396	941	658	502	1319	1086	950	1456	938	840	908
	2003	1060	867	550	2585	1147	1452	999	707	539	1403	1033	989	1617	1014	891	870
Pokytis (2000-2003)	Proc.	8,61	13,63	2,61	28,54	3,61	6,45	-0,20	12,04	3,45	4,23	-40,08	3,13	18,55	11,31	10,68	13,13
	Lt	84	104	14	574	40	88	-2	76	18	57	-691	30	253	103	86	101

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Panevėžio apskrityje pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt**

	Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Panevėžio apskritis	2000	887	619	*	*	1038	*	1004	601	353	639	601	869	1302	905	830	769
	2001	879	627	*	*	1031	*	992	543	386	610	795	792	1315	904	813	771
	2002	908	664	*	*	1057	1194	1013	584	393	624	928	881	1411	910	832	823
	2003	940	700	*	*	1034	1202	1081	640	426	647	667	813	1515	960	864	891
Pokytis (2000-2003)	Proc.	5,98	13,09	-	-	-0,39	-	7,67	6,49	20,68	1,25	10,98	-6,44	16,36	6,08	4,10	15,86
	Lt	53	81	-	-	-4	-	77	39	73	8	66	-56	213	55	34	122

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

G – Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas;

H – Viešbučiai ir restoranai;

I – Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos);

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

**Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje 2000-2003 m., Lt**

Šalies ūkis	Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt		
		Iš viso	Iš jo	
			Iš valstybės biudžeto	Iš savivaldybių biudžetų
	2000	1047	1131	929
	2001	1073	1172	932
	2002	1084	1197	925
	2003	1171	1321	967
Pokytis (2000-2003)	Proc.	11,84	16,80	4,09
	Lt	124	190	38

**Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (I)**

EVRK Kodai	Ekonominė veikla	Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt		
			Iš viso	Iš jo	
		Iš valstybės biudžeto		Iš savivaldybių biudžetų	
A	Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	2000	662	556	*
		2001	584	593	*
		2002	997	1030	*
		2003	1044	1060	*
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	57,70	90,65	-
		Lt	382	504	-
B	Žuvininkystė	2000	*	*	-
		2001	*	*	-
		2002	*	*	-
		2003	*	*	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-	-	-
		Lt	-	-	-
C	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2000	-	-	-
		2001	-	-	-
		2002	-	-	-
		2003	*	*	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-	-	-
		Lt	-	-	-
D	Apdirbamoji pramonė (gamyba)	2000	982	982	-
		2001	992	994	*
		2002	630	630	-
		2003	549	549	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-44,09	-44,09	-
		Lt	-433	-433	-
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas	2000	782	681	805
		2001	650	615	*
		2002	454	506	446
		2003	589	439	*
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-24,68	-35,54	-
		Lt	-193	-242	-
F	Statyba	2000	990	374	*
		2001	1070	544	*
		2002	1013	370	*
		2003	953	308	*
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-3,74	-17,65	-
		Lt	-37	-66	-

**Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (II)**

EVRK Kodai	Ekonominė veikla	Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt		
			Iš viso	Iš jo	
				Iš valstybės biudžeto	Iš savivaldybių biudžetų
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba ir t.t.	2000	297	220	*
		2001	212	194	411
		2002	327	311	*
		2003	364	364	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	22,56	65,45	-
		Lt	67	144	-
H	Viešbučiai ir restoranai	2000	900	904	*
		2001	907	923	652
		2002	560	589	464
		2003	929	929	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	3,22	2,77	-
		Lt	29	25	-
I	Transportas, sandėliavimas ir nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos)	2000	1342	1377	997
		2001	1632	1743	1051
		2002	1276	1395	964
		2003	1275	1452	807
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-4,99	5,45	-19,06
		Lt	-67	75	-190
J	Finansinis tarpininkavimas	2000	-	-	-
		2001	*	*	-
		2002	*	*	*
		2003	*	*	-
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	-	-	-
		Lt	-	-	-
K	Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2000	1057	1101	816
		2001	1144	1194	823
		2002	1159	1207	842
		2003	1362	1420	899
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	28,86	28,97	10,17
		Lt	305	319	83
L	Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas	2000	1471	1546	1043
		2001	1513	1595	1038
		2002	1616	1707	1107
		2003	1745	1822	1317
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	18,63	17,85	26,27
		Lt	274	276	274

**Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2000-2003 m., Lt: (III)**

EVRK Kodai	Ekonominė veikla	Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt		
			Iš viso	Iš jo	
				Iš valstybės biudžeto	Iš savivaldybių biudžetų
M	Švietimas	2000	919	1006	892
		2001	923	1035	886
		2002	887	940	870
		2003	995	1123	952
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	8,27	11,63	6,73
		Lt	76	117	60
N	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	2000	827	833	725
		2001	854	862	731
		2002	832	839	714
		2003	919	929	782
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	11,12	11,52	7,86
		Lt	92	96	57
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	2000	796	935	708
		2001	813	976	706
		2002	807	981	698
		2003	894	1111	760
	Pokytis (2000-2003)	Proc.	12,31	18,82	7,34
		Lt	98	176	52

**Darbuotojų, finansuojamų iš biudžetų, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis 2000-2003 m., Lt**

Apskritis	Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt		
		Iš viso	Iš jo	
			Iš valstybės biudžeto	Iš savivaldybių biudžetų
Kauno apskritis	2000	1000	1032	946
	2001	1043	1094	959
	2002	1040	1097	948
	2003	1115	1201	979
Pokytis (2000-2003)	Proc.	11,50	16,38	3,49
	Lt	115	169	33
Klaipėdos apskritis	2000	986	1040	921
	2001	1005	1065	932
	2002	1022	1095	935
	2003	1113	1206	1003
Pokytis (2000-2003)	Proc.	12,88	15,96	8,90
	Lt	127	166	82
Panevėžio apskritis	2000	983	1035	930
	2001	981	1034	928
	2002	994	1091	903
	2003	1055	1171	943
Pokytis (2000-2003)	Proc.	7,32	13,14	1,40
	Lt	72	136	13
Šiaulių apskritis	2000	1003	1075	923
	2001	1008	1074	937
	2002	1009	1081	933
	2003	1093	1217	968
Pokytis (2000-2003)	Proc.	8,97	13,21	4,88
	Lt	90	142	45
Vilniaus apskritis	2000	1189	1295	951
	2001	1235	1357	951
	2002	1252	1394	924
	2003	1366	1549	964
Pokytis (2000-2003)	Proc.	14,89	19,61	1,37
	Lt	177	254	13



## Įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt

<b>Ekonominė veikla</b>	<b>Metai</b>	<b>Įmonių apyvarta, mln. Lt</b>
Šalies ūkis	2000	58398.503
	2001	66685.886
	2002	70938.112
	2003	81858.005
	<b>Viso</b>	277880.506
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2000	469.286
	2001	495.933
	2002	450.784
	2003	490.629
	<b>Viso</b>	1906.632
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Apdirbamoji gamyba (pramonė)	2000	18543.919
	2001	20662.353
	2002	21614.383
	2003	23443.124
	<b>Viso</b>	84263.779
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	2000	4085.763
	2001	4095.846
	2002	3851.756
	2003	5619.327
	<b>Viso</b>	17652.692
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2000	1830.798
	2001	1873.383
	2002	2475.798
	2003	3078.992
	<b>Viso</b>	9258.971
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	2000	605.111
	2001	611.223
	2002	754.323
	2003	835.187
	<b>Viso</b>	2805.844
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>

**Tiesioginės užsienio investicijos (TUI) pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt**

<b>Ekonominė veikla</b>	<b>Metai</b>	<b>TUI, mln. Lt</b>
Šalies ūkis	2000	9337.260
	2001	10661.930
	2002	13183.800
	2003	13699.410
	<b>Viso</b>	<b>46882.400</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2000	100.180
	2001	124.030
	2002	122.850
	2003	115.140
	<b>Viso</b>	<b>462.200</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Apdirbamoji gamyba (pramonė)	2000	2686.000
	2001	2728.660
	2002	3863.640
	2003	4260.180
	<b>Viso</b>	<b>13538.480</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	2000	237.740
	2001	272.100
	2002	479.070
	2003	604.920
	<b>Viso</b>	<b>1593.830</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2000	788.620
	2001	758.940
	2002	935.710
	2003	1004.370
	<b>Viso</b>	<b>3487.640</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	2000	78.730
	2001	110.060
	2002	178.610
	2003	242.020
	<b>Viso</b>	<b>609.420</b>
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>

## Eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis, mln. Lt

Ekonominė veikla	Metai	Eksportas, mln. Lt
Šalies ūkis	2000	15238.000
	2001	18332.000
	2002	20290.700
	2003	22145.100
	<b>Viso</b>	76005.800
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	45.33
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2000	294.600
	2001	307.500
	2002	150.700
	2003	255.100
	<b>Viso</b>	1007.900
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	-13.41
Apdirbamoji gamyba (pramonė)	2000	14331.000
	2001	17163.000
	2002	19218.600
	2003	20758.500
	<b>Viso</b>	71471.100
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	44.85
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	2000	100.300
	2001	177.800
	2002	307.500
	2003	305.800
	<b>Viso</b>	891.400
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	204.89
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2000	4.500
	2001	3.500
	2002	1.400
	2003	3.100
	<b>Viso</b>	12.500
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	-31.11
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	2000	12.300
	2001	7.400
	2002	24.000
	2003	7.800
	<b>Viso</b>	51.500
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>
	<b>Proc.</b>	-36.59

**Bendrasis vidaus produktas 1-am gyv. (BVP 1/ gyv.), tūkst. Lt**

<b>Apskritis</b>	<b>Metai</b>	<b>BVP/1 gyv., mln. Lt</b>	
Šalies ūkis	2000	13.00	
	2001	13.90	
	2002	14.90	
	2003	16.30	
	<b>Viso</b>	58.10	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	3.30
		<b>Proc.</b>	25.38
Kauno apskritis	2000	12.50	
	2001	13.60	
	2002	14.00	
	2003	15.60	
	<b>Viso</b>	55.70	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	3.10
		<b>Proc.</b>	24.80
Klaipėdos apskritis	2000	14.70	
	2001	15.30	
	2002	16.10	
	2003	17.40	
	<b>Viso</b>	63.50	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	2.70
		<b>Proc.</b>	18.37
Panevėžio apskritis	2000	11.80	
	2001	12.40	
	2002	12.90	
	2003	13.50	
	<b>Viso</b>	50.60	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	1.70
		<b>Proc.</b>	14.41
Šiaulių apskritis	2000	10.10	
	2001	10.30	
	2002	11.00	
	2003	12.20	
	<b>Viso</b>	43.60	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	2.10
		<b>Proc.</b>	20.79
Vilniaus apskritis	2000	17.40	
	2001	19.00	
	2002	21.30	
	2003	23.40	
	<b>Viso</b>	81.10	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	6.00
		<b>Proc.</b>	34.48

## Tiesioginės užsienio investicijos 1-am gyv. (TUI/1 gyv.), tūkst. Lt

Apskritis	Metai	TUI/1 gyv., mln. Lt	
Šalies ūkis	2000	2.678	
	2001	3.068	
	2002	3.808	
	2003	3.976	
	<b>Viso</b>	13.530	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	1.298
		<b>Proc.</b>	48.47
Kauno apskritis	2000	1.725	
	2001	1.874	
	2002	2.260	
	2003	2.675	
	<b>Viso</b>	8.534	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	0.950
		<b>Proc.</b>	55.07
Klaipėdos apskritis	2000	2.966	
	2001	3.363	
	2002	3.547	
	2003	4.038	
	<b>Viso</b>	13.914	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	1.072
		<b>Proc.</b>	36.14
Panevėžio apskritis	2000	1.271	
	2001	1.515	
	2002	1.545	
	2003	2.299	
	<b>Viso</b>	6.630	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	1.028
		<b>Proc.</b>	80.88
Šiaulių apskritis	2000	0.419	
	2001	0.449	
	2002	0.488	
	2003	0.514	
	<b>Viso</b>	1.870	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	0.095
		<b>Proc.</b>	22.67
Vilniaus apskritis	2000	7.032	
	2001	8.232	
	2002	10.010	
	2003	9.581	
	<b>Viso</b>	34.855	
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b>	2.549
		<b>Proc.</b>	36.25

## Lietuviškos kilmės prekių eksportas, mln. Lt

<b>Apskritys</b>	<b>Metai</b>	<b>Eksportas, mln. Lt</b>
Šalies ūkis	2000	12150.10
	2001	14315.00
	2002	15475.00
	2003	17739.90
	<b>Viso</b>	59680.00
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Kauno apskritis	2000	2567.40
	2001	2635.00
	2002	2774.80
	2003	3138.90
	<b>Viso</b>	11116.10
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Klaipėdos apskritis	2000	1454.40
	2001	1665.80
	2002	2675.90
	2003	3513.10
	<b>Viso</b>	9309.20
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Panevėžio apskritis	2000	1250.30
	2001	1275.90
	2002	1373.30
	2003	1423.20
	<b>Viso</b>	5322.70
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Šiaulių apskritis	2000	647.30
	2001	754.70
	2002	780.90
	2003	971.70
	<b>Viso</b>	3154.60
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>
Vilniaus apskritis	2000	1913.20
	2001	2434.40
	2002	2741.00
	2003	2911.50
	<b>Viso</b>	10000.10
	<b>Pokytis</b>	<b>Lt</b> <b>Proc.</b>

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (I)**

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	13	971	12623		
2001	13.9	982	13649.8		
2002	14.9	1014	15108.6		
2003	16.3	1073	17489.9		
suma	58.1	4040	58871.3		
pokytis					
proc.	25.38	10.50			
Lt	3.3	102			
$\bar{x}$	14.525	$(x_1-\bar{x})^2$	2.325625	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	0.390625	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(x\bar{y})$	14717.825	$(x_3-\bar{x})^2$	0.140625	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	1.23	$(x_4-\bar{x})^2$	3.150625	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	6.0075	suma	6290
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	31.68				
<b>E</b>	0.46				

Kauno apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	12.5	885	11062.5		
2001	13.6	909	12362.4		
2002	14	944	13216		
2003	15.6	992	15475.2		
suma	55.7	3730	52116.1		
pokytis					
proc.	24.80	12.09			
Lt	3.1	107			
$\bar{x}$	13.925	$(x_1-\bar{x})^2$	2.030625	$(y_1-\bar{y})^2$	2256.25
$\bar{y}$	932.5	$(x_2-\bar{x})^2$	0.105625	$(y_2-\bar{y})^2$	552.25
$(x\bar{y})$	13029.025	$(x_3-\bar{x})^2$	0.005625	$(y_3-\bar{y})^2$	132.25
$\sigma_x$	1.11	$(x_4-\bar{x})^2$	2.805625	$(y_4-\bar{y})^2$	3540.25
$\sigma_y$	40.25	suma	4.9475	suma	6481
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	35.54				
<b>E</b>	0.53				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (II)**

Klaipėdos apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	14.7	976	14347.2		
2001	15.3	966	14779.8		
2002	16.1	989	15922.9		
2003	17.4	1060	18444		
suma	63.5	3991	63493.9		
pokytis					
proc.	18.37	8.61			
Lt	2.7	84			
$\bar{x}$	15.875	$(x_1-\bar{x})^2$	1.380625	$(y_1-\bar{y})^2$	473.0625
$\bar{y}$	997.75	$(x_2-\bar{x})^2$	0.330625	$(y_2-\bar{y})^2$	1008.0625
$(\bar{xy})$	15873.475	$(x_3-\bar{x})^2$	0.050625	$(y_3-\bar{y})^2$	76.5625
$\sigma_x$	1.01	$(x_4-\bar{x})^2$	2.325625	$(y_4-\bar{y})^2$	3875.0625
$\sigma_y$	36.85	suma	4.0875	suma	5432.75
<b>r</b>	0.92				
<b>b</b>	33.46				
<b>E</b>	0.53				

Panevėžio apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	11.8	887	10466.6		
2001	12.4	879	10899.6		
2002	12.9	908	11713.2		
2003	13.5	940	12690		
suma	50.6	3614	45769.4		
pokytis					
proc.	14.41	5.98			
Lt	1.7	53			
$\bar{x}$	12.65	$(x_1-\bar{x})^2$	0.7225	$(y_1-\bar{y})^2$	473.0625
$\bar{y}$	903.5	$(x_2-\bar{x})^2$	0.0625	$(y_2-\bar{y})^2$	1008.0625
$(\bar{xy})$	11442.35	$(x_3-\bar{x})^2$	0.0625	$(y_3-\bar{y})^2$	76.5625
$\sigma_x$	0.63	$(x_4-\bar{x})^2$	0.7225	$(y_4-\bar{y})^2$	3875.0625
$\sigma_y$	23.58	suma	1.57	suma	5432.75
<b>r</b>	0.88				
<b>b</b>	33.31				
<b>E</b>	0.47				



**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: BVP/1 gyv. (III)**

Šiaulių apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	10.1	800	8080		
2001	10.3	801	8250.3		
2002	11	817	8987		
2003	12.2	871	10626.2		
suma	43.6	3289	35943.5		
pokytis					
proc.	20.79	8.88			
Lt	2.1	71			
$\bar{x}$	10.9	$(x_1-\bar{x})^2$	0.64	$(y_1-\bar{y})^2$	495.0625
$\bar{y}$	822.25	$(x_2-\bar{x})^2$	0.36	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(\bar{xy})$	8985.875	$(x_3-\bar{x})^2$	0.01	$(y_3-\bar{y})^2$	27.5625
$\sigma_x$	0.82	$(x_4-\bar{x})^2$	1.69	$(y_4-\bar{y})^2$	2376.5625
$\sigma_y$	28.94	suma	2.7	suma	3350.75
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	34.59				
<b>E</b>	0.46				

Vilniaus apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	17.4	1118	19453.2		
2001	19	1145	21755		
2002	21.3	1178	25091.4		
2003	23.4	1249	29226.6		
suma	81.1	4690	95526.2		
pokytis					
proc.	34.48	11.72			
Lt	6	131			
$\bar{x}$	20.275	$(x_1-\bar{x})^2$	8.265625	$(y_1-\bar{y})^2$	2970.25
$\bar{y}$	1172.5	$(x_2-\bar{x})^2$	1.625625	$(y_2-\bar{y})^2$	756.25
$(\bar{xy})$	23881.55	$(x_3-\bar{x})^2$	1.050625	$(y_3-\bar{y})^2$	30.25
$\sigma_x$	2.28	$(x_4-\bar{x})^2$	9.765625	$(y_4-\bar{y})^2$	5852.25
$\sigma_y$	49.01	suma	20.7075	suma	9609
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	21.08				
<b>E</b>	0.36				

### Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (I)

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	12150.1	971	11797747.1		
2001	14315	982	14057330		
2002	15475	1014	15691650		
2003	17739.9	1073	19034912.7		
suma	59680	4040	60581639.8		
pokytis					
proc.	25.38	10.50			
Lt	3.3	102			
$\bar{x}$	14920	$(x_1-\bar{x})^2$	7672346.01	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	366025	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(\bar{xy})$	15145409.95	$(x_3-\bar{x})^2$	308025	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	2018.55	$(x_4-\bar{x})^2$	7951836.01	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	16298232.02	suma	6290
<b>r</b>	0.95				
<b>b</b>	0.02				
<b>E</b>	0.28				

Kauno apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	2567.4	885	2272149		
2001	2635	909	2395215		
2002	2774.8	944	2619411.2		
2003	3138.9	992	3113788.8		
suma	11116.1	3730	10400564		
pokytis					
proc.	22.26	12.09			
Lt	571.5	107			
$\bar{x}$	2779.025	$(x_1-\bar{x})^2$	44785.14063	$(y_1-\bar{y})^2$	2256.25
$\bar{y}$	932.5	$(x_2-\bar{x})^2$	20743.20063	$(y_2-\bar{y})^2$	552.25
$(\bar{xy})$	2600141	$(x_3-\bar{x})^2$	17.850625	$(y_3-\bar{y})^2$	132.25
$\sigma_x$	220.83	$(x_4-\bar{x})^2$	129510.0156	$(y_4-\bar{y})^2$	3540.25
$\sigma_y$	40.25	suma	195056.2075	suma	6481
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	0.18				
<b>E</b>	0.53				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (II)**

<b>Klaipėdos apskritis</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1454.4	976	1419494.4		
2001	1665.8	966	1609162.8		
2002	2675.9	989	2646465.1		
2003	3513.1	1060	3723886		
suma	9309.2	3991	9399008.3		
pokytis					
proc.	141.55	8.61			
Lt	2058.7	84			
$\bar{x}$	2327.3	$(x_1-\bar{x})^2$	761954.41	$(y_1-\bar{y})^2$	473.0625
$\bar{y}$	997.75	$(x_2-\bar{x})^2$	437582.25	$(y_2-\bar{y})^2$	1008.0625
$(\bar{xy})$	2349752.075	$(x_3-\bar{x})^2$	121521.96	$(y_3-\bar{y})^2$	76.5625
$\sigma_x$	825.71	$(x_4-\bar{x})^2$	1406121.64	$(y_4-\bar{y})^2$	3875.0625
$\sigma_y$	36.85	suma	2727180.26	suma	5432.75
<b>r</b>	0.91				
<b>b</b>	0.04				
<b>E</b>	0.09				

<b>Panevėžio apskritis</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1250.3	887	1109016.1		
2001	1275.9	879	1121516.1		
2002	1373.3	908	1246956.4		
2003	1423.2	940	1337808		
suma	5322.7	3614	4815296.6		
pokytis					
proc.	13.83	5.98			
Lt	172.9	53			
$\bar{x}$	1330.675	$(x_1-\bar{x})^2$	6460.140625	$(y_1-\bar{y})^2$	272.25
$\bar{y}$	903.5	$(x_2-\bar{x})^2$	3000.300625	$(y_2-\bar{y})^2$	600.25
$(\bar{xy})$	1203824.15	$(x_3-\bar{x})^2$	1816.890625	$(y_3-\bar{y})^2$	20.25
$\sigma_x$	70.42	$(x_4-\bar{x})^2$	8560.875625	$(y_4-\bar{y})^2$	1332.25
$\sigma_y$	23.58	suma	19838.2075	suma	2225
<b>r</b>	0.94				
<b>b</b>	0.31				
<b>E</b>	0.46				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: lietuviškos kilmės prekių eksportas (III)**

Šiaulių apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	647.3	800	517840		
2001	754.7	801	604514.7		
2002	780.9	817	637995.3		
2003	971.7	871	846350.7		
suma	3154.6	3289	2606700.7		
pokytis					
proc.	50.12	8.88			
Lt	324.4	71			
$\bar{x}$	788.65	$(x_1-\bar{x})^2$	19979.8225	$(y_1-\bar{y})^2$	495.0625
$\bar{y}$	822.25	$(x_2-\bar{x})^2$	1152.6025	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(\bar{xy})$	651675.175	$(x_3-\bar{x})^2$	60.0625	$(y_3-\bar{y})^2$	27.5625
$\sigma_x$	116.94	$(x_4-\bar{x})^2$	33507.3025	$(y_4-\bar{y})^2$	2376.5625
$\sigma_y$	28.94	suma	54699.79	suma	3350.75
<b>r</b>	0.95				
<b>b</b>	0.23				
<b>E</b>	0.22				

Vilniaus apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1913.2	1118	2138957.6		
2001	2434.4	1145	2787388		
2002	2741	1178	3228898		
2003	2911.5	1249	3636463.5		
suma	10000.1	4690	11791707.1		
pokytis					
proc.	34.48	11.72			
Lt	6	131			
$\bar{x}$	2500.025	$(x_1-\bar{x})^2$	344363.5806	$(y_1-\bar{y})^2$	2970.25
$\bar{y}$	1172.5	$(x_2-\bar{x})^2$	4306.640625	$(y_2-\bar{y})^2$	756.25
$(\bar{xy})$	2947926.775	$(x_3-\bar{x})^2$	58068.95063	$(y_3-\bar{y})^2$	30.25
$\sigma_x$	379.49	$(x_4-\bar{x})^2$	169311.6756	$(y_4-\bar{y})^2$	5852.25
$\sigma_y$	49.01	suma	576050.8475	suma	9609
<b>r</b>	0.90				
<b>b</b>	0.12				
<b>E</b>	0.25				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (I)**

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	2.678	971	2600.338		
2001	3.068	982	3012.776		
2002	3.808	1014	3861.312		
2003	3.976	1073	4266.248		
suma	13.53	4040	13740.674		
pokytis					
proc.	48.47	10.50			
Lt	1.298	102			
$\bar{x}$	3.3825	$(x_1-\bar{x})^2$	0.49632025	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	0.09891025	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(x\bar{y})$	3435.1685	$(x_3-\bar{x})^2$	0.18105025	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	0.53	$(x_4-\bar{x})^2$	0.35224225	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	1.128523	suma	6290
<b>r</b>	0.89				
<b>b</b>	66.79				
<b>E</b>	0.22				

Kauno apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1.725	885	1526.625		
2001	1.874	909	1703.466		
2002	2.26	944	2133.44		
2003	2.675	992	2653.6		
suma	8.534	3730	8017.131		
pokytis					
proc.	55.07	12.09			
Lt	0.95	107			
$\bar{x}$	2.1335	$(x_1-\bar{x})^2$	0.16687225	$(y_1-\bar{y})^2$	2256.25
$\bar{y}$	932.5	$(x_2-\bar{x})^2$	0.06734025	$(y_2-\bar{y})^2$	552.25
$(x\bar{y})$	2004.28275	$(x_3-\bar{x})^2$	0.01600225	$(y_3-\bar{y})^2$	132.25
$\sigma_x$	0.37	$(x_4-\bar{x})^2$	0.29322225	$(y_4-\bar{y})^2$	3540.25
$\sigma_y$	40.25	suma	0.543437	suma	6481
<b>r</b>	1.00				
<b>b</b>	108.89				
<b>E</b>	0.25				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (II)**

Klaipėdos apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	2.966	976	2894.816		
2001	3.363	966	3248.658		
2002	3.547	989	3507.983		
2003	4.038	1060	4280.28		
suma	13.914	3991	13931.737		
pokytis					
proc.	141.55	8.61			
Lt	2058.7	84			
$\bar{x}$	3.4785	$(x_1-\bar{x})^2$	0.26265625	$(y_1-\bar{y})^2$	473.0625
$\bar{y}$	997.75	$(x_2-\bar{x})^2$	0.01334025	$(y_2-\bar{y})^2$	1008.0625
$(\bar{xy})$	3482.93425	$(x_3-\bar{x})^2$	0.00469225	$(y_3-\bar{y})^2$	76.5625
$\sigma_x$	0.39	$(x_4-\bar{x})^2$	0.31304025	$(y_4-\bar{y})^2$	3875.0625
$\sigma_y$	36.85	suma	0.593729	suma	5432.75
<b>r</b>	0.86				
<b>b</b>	82.60				
<b>E</b>	0.29				

Panevėžio apskritis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1.271	887	1127.377		
2001	1.515	879	1331.685		
2002	1.545	908	1402.86		
2003	2.299	940	2161.06		
suma	6.63	3614	6022.982		
pokytis					
proc.	80.88	5.98			
Lt	1.028	53			
$\bar{x}$	1.6575	$(x_1-\bar{x})^2$	0.14938225	$(y_1-\bar{y})^2$	272.25
$\bar{y}$	903.5	$(x_2-\bar{x})^2$	0.02030625	$(y_2-\bar{y})^2$	600.25
$(\bar{xy})$	1505.7455	$(x_3-\bar{x})^2$	0.01265625	$(y_3-\bar{y})^2$	20.25
$\sigma_x$	0.39	$(x_4-\bar{x})^2$	0.41152225	$(y_4-\bar{y})^2$	1332.25
$\sigma_y$	23.58	suma	0.593867	suma	2225
<b>r</b>	0.90				
<b>b</b>	55.19				
<b>E</b>	0.10				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI/1 gyv. (III)**

<b>Šiaulių apskritis</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	0.419	800	335.2		
2001	0.449	801	359.649		
2002	0.488	817	398.696		
2003	0.514	871	447.694		
suma	1.87	3289	1541.239		
pokytis					
proc.	22.67	8.88			
Lt	0.095	71			
$\bar{x}$	0.4675	$(x_1-\bar{x})^2$	0.00235225	$(y_1-\bar{y})^2$	495.0625
$\bar{y}$	822.25	$(x_2-\bar{x})^2$	0.00034225	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(x\bar{y})$	385.30975	$(x_3-\bar{x})^2$	0.00042025	$(y_3-\bar{y})^2$	27.5625
$\sigma_x$	0.04	$(x_4-\bar{x})^2$	0.00216225	$(y_4-\bar{y})^2$	2376.5625
$\sigma_y$	28.94	suma	0.005277	suma	3350.75
<b>r</b>	0.86				
<b>b</b>	688.18				
<b>E</b>	0.39				

<b>Vilniaus apskritis</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	7.032	1118	7861.776		
2001	8.232	1145	9425.64		
2002	10.01	1178	11791.78		
2003	9.581	1249	11966.669		
suma	34.855	4690	41045.865		
pokytis					
proc.	36.25	11.72			
Lt	2.549	131			
$\bar{x}$	8.71375	$(x_1-\bar{x})^2$	2.828283063	$(y_1-\bar{y})^2$	2970.25
$\bar{y}$	1172.5	$(x_2-\bar{x})^2$	0.232083063	$(y_2-\bar{y})^2$	756.25
$(x\bar{y})$	10261.46625	$(x_3-\bar{x})^2$	1.680264063	$(y_3-\bar{y})^2$	30.25
$\sigma_x$	1.17	$(x_4-\bar{x})^2$	0.752122562	$(y_4-\bar{y})^2$	5852.25
$\sigma_y$	49.01	suma	5.49275275	suma	9609
<b>r</b>	0.78				
<b>b</b>	32.48				
<b>E</b>	0.24				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (I)**

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	9337.26	971	9066479.46		
2001	10661.93	982	10470015.26		
2002	13183.8	1014	13368373.2		
2003	13699.41	1073	14699466.93		
suma	46882.4	4040	47604334.85		
pokytis					
proc.	46.72	10.50			
Lt	4362.15	102			
$\bar{x}$	11720.6	$(x_1-\bar{x})^2$	5680309.556	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	1120782.169	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(\bar{xy})$	11901083.71	$(x_3-\bar{x})^2$	2140954.24	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	1792.88	$(x_4-\bar{x})^2$	3915689.016	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	12857734.98	suma	6290
<b>r</b>	0.89				
<b>b</b>	0.02				
<b>E</b>	0.23				

Kasyba ir karjerų eksploatavimas					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	100.18	1296	129833.28		
2001	124.03	1435	177983.05		
2002	122.85	1499	184152.15		
2003	115.14	1568	180539.52		
suma	462.2	5798	672508		
pokytis					
proc.	14.93	20.99			
Lt	14.96	272			
$\bar{x}$	115.55	$(x_1-\bar{x})^2$	236.2369	$(y_1-\bar{y})^2$	23562.25
$\bar{y}$	1449.5	$(x_2-\bar{x})^2$	71.9104	$(y_2-\bar{y})^2$	210.25
$(\bar{xy})$	168127	$(x_3-\bar{x})^2$	53.29	$(y_3-\bar{y})^2$	2450.25
$\sigma_x$	9.51	$(x_4-\bar{x})^2$	0.1681	$(y_4-\bar{y})^2$	14042.25
$\sigma_y$	100.33	suma	361.6054	suma	40265
<b>r</b>	0.67				
<b>b</b>	7.05				
<b>E</b>	0.56				



### Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (II)

<b>Apdirbamoji gamyba (pramonė)</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	2686	955	2565130		
2001	2728.66	963	2627699.58		
2002	3863.64	982	3794094.48		
2003	4260.18	1016	4328342.88		
suma	13538.48	3916	13315266.94		
pokytis					
proc.	58.61	6.39			
Lt	1574.18	61			
$\bar{x}$	3384.62	$(x_1 - \bar{x})^2$	488069.9044	$(y_1 - \bar{y})^2$	576
$\bar{y}$	979	$(x_2 - \bar{x})^2$	430283.5216	$(y_2 - \bar{y})^2$	256
$(\bar{xy})$	3328816.735	$(x_3 - \bar{x})^2$	229460.1604	$(y_3 - \bar{y})^2$	9
$\sigma_x$	691.81	$(x_4 - \bar{x})^2$	766605.3136	$(y_4 - \bar{y})^2$	1369
$\sigma_y$	23.51	suma	1914418.9	suma	2210
<b>r</b>	0.94				
<b>b</b>	0.03				
<b>E</b>	0.11				

<b>Elektros, dujų ir vandens tiekimas</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	237.74	1377	327367.98		
2001	272.1	1438	391279.8		
2002	479.07	1486	711898.02		
2003	604.92	1585	958798.2		
suma	1593.83	5886	2389344		
pokytis					
proc.	154.45	15.11			
Lt	367.18	208			
$\bar{x}$	398.4575	$(x_1 - \bar{x})^2$	25830.11481	$(y_1 - \bar{y})^2$	8930.25
$\bar{y}$	1471.5	$(x_2 - \bar{x})^2$	15966.21781	$(y_2 - \bar{y})^2$	1122.25
$(\bar{xy})$	597336	$(x_3 - \bar{x})^2$	6498.375156	$(y_3 - \bar{y})^2$	210.25
$\sigma_x$	150.77	$(x_4 - \bar{x})^2$	42626.76391	$(y_4 - \bar{y})^2$	12882.25
$\sigma_y$	76.07	suma	90921.47168	suma	23145
<b>r</b>	0.96				
<b>b</b>	0.48				
<b>E</b>	0.13				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo koeficientų skaičiavimai: TUI pagal ekonominės veiklos rūšis (III)**

<b>Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	788.62	1123	885620.26		
2001	758.94	1136	862155.84		
2002	935.71	1157	1082616.47		
2003	1004.37	1213	1218300.81		
suma	3487.64	4629	4048693.38		
pokytis					
proc.	27.36	8.01			
Lt	215.75	90			
$\bar{x}$	871.91	$(x_1-\bar{x})^2$	6937.2241	$(y_1-\bar{y})^2$	1173.0625
$\bar{y}$	1157.25	$(x_2-\bar{x})^2$	12762.2209	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(\bar{xy})$	1012173.345	$(x_3-\bar{x})^2$	4070.44	$(y_3-\bar{y})^2$	0.0625
$\sigma_x$	101.63	$(x_4-\bar{x})^2$	17545.6516	$(y_4-\bar{y})^2$	3108.0625
$\sigma_y$	34.40	suma	41315.5366	suma	4732.75
<b>r</b>	0.90				
<b>b</b>	0.31				
<b>E</b>	0.23				

<b>Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	78.73	844	66448.12		
2001	110.06	864	95091.84		
2002	178.61	890	158962.9		
2003	242.02	925	223868.5		
suma	609.42	3523	544371.36		
pokytis					
proc.	207.41	9.60			
Lt	163.29	81			
$\bar{x}$	152.355	$(x_1-\bar{x})^2$	5420.640625	$(y_1-\bar{y})^2$	1350.5625
$\bar{y}$	880.75	$(x_2-\bar{x})^2$	1788.867025	$(y_2-\bar{y})^2$	280.5625
$(\bar{xy})$	136092.84	$(x_3-\bar{x})^2$	689.325025	$(y_3-\bar{y})^2$	85.5625
$\sigma_x$	63.12	$(x_4-\bar{x})^2$	8039.812225	$(y_4-\bar{y})^2$	1958.0625
$\sigma_y$	30.31	suma	15938.6449	suma	3674.75
<b>r</b>	1.00				
<b>b</b>	0.48				
<b>E</b>	0.08				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (I)**

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	15238	971	14796098		
2001	18332	982	18002024		
2002	20290.7	1014	20574769.8		
2003	22145.1	1073	23761692.3		
suma	76005.8	4040	77134584.1		
pokytis					
proc.	45.33	10.50			
Lt	6907.1	102			
$\bar{x}$	19001.45	$(x_1-\bar{x})^2$	14163555.9	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	448163.3025	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(\bar{xy})$	19283646.03	$(x_3-\bar{x})^2$	1662165.563	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	2557.17	$(x_4-\bar{x})^2$	9882535.323	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	26156420.09	suma	6290
<b>r</b>	0.91				
<b>b</b>	0.01				
<b>E</b>	0.27				

Kasyba ir karjerų eksploatavimas					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	294.6	1296	381801.6		
2001	307.5	1435	441262.5		
2002	150.7	1499	225899.3		
2003	255.1	1568	399996.8		
suma	1007.9	5798	1448960.2		
pokytis					
proc.	-13.41	20.99			
Lt	-39.5	272			
$\bar{x}$	251.975	$(x_1-\bar{x})^2$	1816.890625	$(y_1-\bar{y})^2$	23562.25
$\bar{y}$	1449.5	$(x_2-\bar{x})^2$	3083.025625	$(y_2-\bar{y})^2$	210.25
$(\bar{xy})$	362240.05	$(x_3-\bar{x})^2$	10256.62563	$(y_3-\bar{y})^2$	2450.25
$\sigma_x$	61.58	$(x_4-\bar{x})^2$	9.765625	$(y_4-\bar{y})^2$	14042.25
$\sigma_y$	100.33	suma	15166.3075	suma	40265
<b>r</b>	-0.49				
<b>b</b>	-0.79				
<b>E</b>	-0.14				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (II)**

Apdirbamoji gamyba					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	14331	955	13686105		
2001	17163	963	16527969		
2002	19218.6	982	18872665.2		
2003	20758.5	1016	21090636		
suma	71471.1	3916	70177375.2		
pokytis					
proc.	44.85	6.39			
Lt	6427.5	61			
$\bar{x}$	17867.775	$(x_1-\bar{x})^2$	12508777.4	$(y_1-\bar{y})^2$	576
$\bar{y}$	979	$(x_2-\bar{x})^2$	496707.8006	$(y_2-\bar{y})^2$	256
$(\bar{xy})$	17544343.8	$(x_3-\bar{x})^2$	1824728.181	$(y_3-\bar{y})^2$	9
$\sigma_x$	2407.62	$(x_4-\bar{x})^2$	8356291.026	$(y_4-\bar{y})^2$	1369
$\sigma_y$	23.51	suma	23186504.41	suma	2210
<b>r</b>	0.92				
<b>b</b>	0.01				
<b>E</b>	0.16				

Elektros, dujų ir vandens tiekimas					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	100.3	1377	138113.1		
2001	177.8	1438	255676.4		
2002	307.5	1486	456945		
2003	305.8	1585	484693		
suma	891.4	5886	1335427.5		
pokytis					
proc.	204.89	15.11			
Lt	205.5	208			
$\bar{x}$	222.85	$(x_1-\bar{x})^2$	15018.5025	$(y_1-\bar{y})^2$	8930.25
$\bar{y}$	1471.5	$(x_2-\bar{x})^2$	2029.5025	$(y_2-\bar{y})^2$	1122.25
$(\bar{xy})$	333856.875	$(x_3-\bar{x})^2$	7165.6225	$(y_3-\bar{y})^2$	210.25
$\sigma_x$	88.17	$(x_4-\bar{x})^2$	6880.7025	$(y_4-\bar{y})^2$	12882.25
$\sigma_y$	76.07	suma	31094.33	suma	23145
<b>r</b>	0.88				
<b>b</b>	0.76				
<b>E</b>	0.12				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: eksportas pagal ekonominės veiklos rūšis (III)**

<b>Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	4.5	1123	5053.5		
2001	3.5	1136	3976		
2002	1.4	1157	1619.8		
2003	3.1	1213	3760.3		
suma	12.5	4629	14409.6		
pokytis					
proc.	-31.11	8.01			
Lt	-1.4	90			
$\bar{x}$	3.125	$(x_1-\bar{x})^2$	1.890625	$(y_1-\bar{y})^2$	1173.0625
$\bar{y}$	1157.25	$(x_2-\bar{x})^2$	0.140625	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(x\bar{y})$	3602.4	$(x_3-\bar{x})^2$	2.975625	$(y_3-\bar{y})^2$	0.0625
$\sigma_x$	1.12	$(x_4-\bar{x})^2$	0.000625	$(y_4-\bar{y})^2$	3108.0625
$\sigma_y$	34.40	suma	5.0075	suma	4732.75
<b>r</b>	-0.36				
<b>b</b>	-11.19				
<b>E</b>	-0.03				

<b>Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	12.3	844	10381.2		
2001	7.4	864	6393.6		
2002	24	890	21360		
2003	7.8	925	7215		
suma	51.5	3523	45349.8		
pokytis					
proc.	-36.59	9.60			
Lt	-4.5	81			
$\bar{x}$	12.875	$(x_1-\bar{x})^2$	0.330625	$(y_1-\bar{y})^2$	1350.5625
$\bar{y}$	880.75	$(x_2-\bar{x})^2$	29.975625	$(y_2-\bar{y})^2$	280.5625
$(x\bar{y})$	11337.45	$(x_3-\bar{x})^2$	123.765625	$(y_3-\bar{y})^2$	85.5625
$\sigma_x$	6.70	$(x_4-\bar{x})^2$	25.755625	$(y_4-\bar{y})^2$	1958.0625
$\sigma_y$	30.31	suma	179.8275	suma	3674.75
<b>r</b>	-0.01				
<b>b</b>	-0.05				
<b>E</b>	0.00				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (I)**

Šalies ūkis					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	58398.5	971	56704946.41		
2001	66685.89	982	65485540.05		
2002	70938.11	1014	71931245.57		
2003	81858.01	1073	87833639.37		
suma	277880.5	4040	281955371.4		
pokytis					
proc.	40.17	10.50			
Lt	23459.5	102			
$\bar{x}$	69470.1265	$(x_1-\bar{x})^2$	122580846.9	$(y_1-\bar{y})^2$	1521
$\bar{y}$	1010	$(x_2-\bar{x})^2$	7751995.162	$(y_2-\bar{y})^2$	784
$(\bar{xy})$	70488842.85	$(x_3-\bar{x})^2$	2154981.428	$(y_3-\bar{y})^2$	16
$\sigma_x$	8454.99	$(x_4-\bar{x})^2$	153459533.7	$(y_4-\bar{y})^2$	3969
$\sigma_y$	39.65	suma	285947357.2	suma	6290
<b>r</b>	0.97				
<b>b</b>	0.00				
<b>E</b>	0.31				

Kasyba ir karjerų eksploatavimas					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	469.286	1296	608194.656		
2001	495.933	1435	711663.855		
2002	450.784	1499	675725.216		
2003	490.629	1568	769306.272		
suma	1906.632	5798	2764889.999		
pokytis					
proc.	4.55	20.99			
Lt	21.343	272			
$\bar{x}$	476.658	$(x_1-\bar{x})^2$	54.346384	$(y_1-\bar{y})^2$	23562.25
$\bar{y}$	1449.5	$(x_2-\bar{x})^2$	371.525625	$(y_2-\bar{y})^2$	210.25
$(\bar{xy})$	691222.4998	$(x_3-\bar{x})^2$	669.463876	$(y_3-\bar{y})^2$	2450.25
$\sigma_x$	17.96	$(x_4-\bar{x})^2$	195.188841	$(y_4-\bar{y})^2$	14042.25
$\sigma_y$	100.33	suma	1290.524726	suma	40265
<b>r</b>	0.17				
<b>b</b>	0.95				
<b>E</b>	0.31				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (II)**

Apdirbamoji gamyba					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	18543.92	955	17709442.65		
2001	20662.35	963	19897845.94		
2002	21614.38	982	21225324.11		
2003	23443.12	1016	23818213.98		
suma	84263.78	3916	82650826.67		
pokytis					
proc.	26.42	6.39			
Lt	4899.205	61			
$\bar{x}$	21065.94475	$(x_1-\bar{x})^2$	6360613.884	$(y_1-\bar{y})^2$	576
$\bar{y}$	979	$(x_2-\bar{x})^2$	162886.3007	$(y_2-\bar{y})^2$	256
$(\bar{xy})$	20662706.67	$(x_3-\bar{x})^2$	300784.5141	$(y_3-\bar{y})^2$	9
$\sigma_x$	1766.02	$(x_4-\bar{x})^2$	5650981.187	$(y_4-\bar{y})^2$	1369
$\sigma_y$	23.51	suma	12475265.89	suma	2210
<b>r</b>	0.94				
<b>b</b>	0.01				
<b>E</b>	0.27				

Elektros, dujų ir vandens tiekimas					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	4085.763	1377	5626095.651		
2001	4095.846	1438	5889826.548		
2002	3851.756	1486	5723709.416		
2003	5619.327	1585	8906633.295		
suma	17652.69	5886	26146264.91		
pokytis					
proc.	37.53	15.11			
Lt	1533.564	208			
$\bar{x}$	4413.173	$(x_1-\bar{x})^2$	107197.3081	$(y_1-\bar{y})^2$	8930.25
$\bar{y}$	1471.5	$(x_2-\bar{x})^2$	100696.4249	$(y_2-\bar{y})^2$	1122.25
$(\bar{xy})$	6536566.228	$(x_3-\bar{x})^2$	315189.0479	$(y_3-\bar{y})^2$	210.25
$\sigma_x$	703.19	$(x_4-\bar{x})^2$	1454807.472	$(y_4-\bar{y})^2$	12882.25
$\sigma_y$	76.07	suma	1977890.253	suma	23145
<b>r</b>	0.80				
<b>b</b>	0.09				
<b>E</b>	0.26				

**Koreliacijų, regresijų ir elastingumo skaičiavimai: įmonių apyvarta pagal ekonominės veiklos rūšis (III)**

<b>Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	1830.798	1123	2055986.154		
2001	1873.383	1136	2128163.088		
2002	2475.798	1157	2864498.286		
2003	3078.992	1213	3734817.296		
suma	9258.971	4629	10783464.82		
pokytis					
proc.	68.18	8.01			
Lt	1248.194	90			
$\bar{x}$	2314.74275	$(x_1-\bar{x})^2$	234202.5211	$(y_1-\bar{y})^2$	1173.0625
$\bar{y}$	1157.25	$(x_2-\bar{x})^2$	194798.4289	$(y_2-\bar{y})^2$	451.5625
$(\bar{xy})$	2695866.206	$(x_3-\bar{x})^2$	25938.79355	$(y_3-\bar{y})^2$	0.0625
$\sigma_x$	509.66	$(x_4-\bar{x})^2$	584076.9161	$(y_4-\bar{y})^2$	3108.0625
$\sigma_y$	34.40	suma	1039016.66	suma	4732.75
<b>r</b>	0.98				
<b>b</b>	0.07				
<b>E</b>	0.13				

<b>Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla</b>					
Metai	x	y <sub>1</sub>	x×y <sub>1</sub>		
2000	605.111	844	510713.684		
2001	611.223	864	528096.672		
2002	754.323	890	671347.47		
2003	835.187	925	772547.975		
suma	2805.844	3523	2482705.801		
pokytis					
proc.	38.02	9.60			
Lt	230.076	81			
$\bar{x}$	701.461	$(x_1-\bar{x})^2$	9283.3225	$(y_1-\bar{y})^2$	1350.5625
$\bar{y}$	880.75	$(x_2-\bar{x})^2$	8142.896644	$(y_2-\bar{y})^2$	280.5625
$(\bar{xy})$	620676.4503	$(x_3-\bar{x})^2$	2794.391044	$(y_3-\bar{y})^2$	85.5625
$\sigma_x$	97.60	$(x_4-\bar{x})^2$	17882.64308	$(y_4-\bar{y})^2$	1958.0625
$\sigma_y$	30.31	suma	38103.25326	suma	3674.75
<b>r</b>	0.97				
<b>b</b>	0.30				
<b>E</b>	0.24				



**Padidėjimų skaičiavimai (I)**

<b>Šalies ūkis</b>							
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>
2000	971	2678	12150.1	13	9337.26	15238	58398.5
2001	982	3068	14315	13.9	10661.93	18332	66685.89
2002	1014	3808	15475	14.9	13183.8	20290.7	70938.11
2003	1073	3976	17739.9	16.3	13699.41	22145.1	81858.01
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>							
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>	<b>TUI (ek. veiklose)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose)</b>	<b>Apyvarta (ek. veiklose)</b>
2000	100	100	100	100	100	100	100
2001	101.1329	114.5631	117.818	106.9231	114.1869	120.3045	114.1911
2002	104.4284	142.1957	127.3652	114.6154	141.1956	133.1586	121.4725
2003	110.5046	148.469	146.0062	125.3846	146.7177	145.3281	140.1714

<b>Kauno apskritis</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>
2000	885	1725	2567.4	12.5
2001	909	1874	2635	13.6
2002	944	2260	2774.8	14
2003	992	2675	3138.9	15.6
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>
2000	100	100	100	100
2001	102.71	108.64	102.63	108.80
2002	106.67	131.01	108.08	112.00
2003	112.09	155.07	122.26	124.80

<b>Klaipėdos apskritis</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>
2000	976	2966	1454.4	14.7
2001	966	3363	1665.8	15.3
2002	989	3547	2675.9	16.1
2003	1060	4038	3513.1	17.4
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>
2000	100	100	100	100
2001	98.98	113.39	114.54	104.08
2002	101.33	119.59	183.99	109.52
2003	108.61	136.14	241.55	118.37

**Padidėjimų skaičiavimai (II)**

<b>Panevėžio apskritis</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>
2000	887	1271	1250.3	11.8
2001	879	1515	1275.9	12.4
2002	908	1545	1373.3	12.9
2003	940	2299	1423.2	13.5
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>
2000	100	100	100	100
2001	99.10	119.20	102.05	105.08
2002	102.37	121.56	109.84	109.32
2003	105.98	180.88	113.83	114.41

<b>Šiaulių apskritis</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>
2000	800	419	647.3	10.1
2001	801	449	754.7	10.3
2002	817	488	780.9	11
2003	871	514	971.7	12.2
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>
2000	100	100	100	100
2001	100.13	107.16	116.59	101.98
2002	102.13	116.47	120.64	108.91
2003	108.88	122.67	150.12	120.79

<b>Vilniaus apskritis</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. Lt)</b>	<b>BVP/1 gyv. (tūkst. Lt)</b>
2000	1118	7032	1913.2	17.4
2001	1145	8232	2434.4	19
2002	1178	10010	2741	21.3
2003	1249	9581	2911.5	23.4
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI/1 gyv.</b>	<b>Lietuviškos kilmės prekių eksportas</b>	<b>BVP/1 gyv.</b>
2000	100	100	100	100
2001	102.42	117.06	127.24	109.20
2002	105.37	142.35	143.27	122.41
2003	111.72	136.25	152.18	134.48

## Padidėjimų skaičiavimai (III)

Kasyba ir karjerų eksploatavimas				
Metai	VMBDU (Lt)	TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)	Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)
2000	1296	100.18	294.6	469.286
2001	1435	124.03	307.5	495.933
2002	1499	122.85	150.7	450.784
2003	1568	115.14	255.1	490.629
Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.				
Metai	VMBDU	TUI (ek. veiklose)	Eksportas (ek. veiklose)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose)
2000	100	100	100	100
2001	110.73	123.81	104.38	105.68
2002	115.66	122.63	51.15	96.06
2003	120.99	114.93	86.59	104.55
Amdirbamoji gamyba				
Metai	VMBDU (Lt)	TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)	Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)
2000	955	2686	14331	18543.92
2001	963	2728.66	17163	20662.35
2002	982	3863.64	19218.6	21614.38
2003	1016	4260.18	20758.5	23443.12
Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.				
Metai	VMBDU	TUI (ek. veiklose)	Eksportas (ek. veiklose)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose)
2000	100	100	100	100
2001	100.84	101.59	119.76	111.42
2002	102.83	143.84	134.11	116.56
2003	106.39	158.61	144.85	126.42
Elektros, dujų ir vandens tiekimas				
Metai	VMBDU (Lt)	TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)	Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)
2000	1377	237.74	100.3	4085.763
2001	1438	272.1	177.8	4095.846
2002	1486	479.07	307.5	3851.756
2003	1585	604.92	305.8	5619.327
Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.				
Metai	VMBDU	TUI (ek. veiklose)	Eksportas (ek. veiklose)	Įmonių apyvarta (ek. veiklose)
2000	100	100	100	100
2001	104.43	114.45	177.27	100.25
2002	107.92	201.51	306.58	94.27
2003	115.11	254.45	304.89	137.53

## Padidėjimų skaičiavimai (IV)

<b>Nekilnojamas turtas, nuoma ir kita verslo veikla</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Įmonių apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>
2000	1123	788.62	4.5	1830.798
2001	1136	758.94	3.5	1873.383
2002	1157	935.71	1.4	2475.798
2003	1213	1004.37	3.1	3078.992
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI (ek. veiklose)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose)</b>	<b>Įmonių apyvarta (ek. veiklose)</b>
2000	100	100	100	100
2001	101.16	96.24	77.78	102.33
2002	103.03	118.65	31.11	135.23
2003	108.01	127.36	68.89	168.18
<b>Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU (Lt)</b>	<b>TUI (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>	<b>Įmonių apyvarta (ek. veiklose) (mln. Lt)</b>
2000	844	78.73	12.3	605.111
2001	864	110.06	7.4	611.223
2002	890	178.61	24	754.323
2003	925	242.02	7.8	835.187
<b>Palidėjimas (%), lyginant su 2000 m.</b>				
<b>Metai</b>	<b>VMBDU</b>	<b>TUI (ek. veiklose)</b>	<b>Eksportas (ek. veiklose)</b>	<b>Įmonių apyvarta (ek. veiklose)</b>
2000	100	100	100	100
2001	102.37	139.79	60.16	101.01
2002	105.45	226.86	195.12	124.66
2003	109.60	307.41	63.41	138.02

**Darbuotojų skaičius pagal bruto darbo užmokesčio grupes**

Metai		Iš viso darbuotojų	600 ir mažiau	601-800	801-1000	1001-1200	1201-1500	1501-2000	2001-2500	2501-3000	3001-3500	3501-4500	4501-5500	5501-7000	7001-10000	10001 ir daugiau
1999	Skaičius	892423	318133	141276	114227	85704	91384	75638	28579	14315	7716	7333	3278	2480	1398	962
	Proc.	100.0	35.7	15.8	12.8	9.6	10.2	8.5	3.2	1.6	0.9	0.8	0.3	0.3	0.1	0.1
2001	Skaičius	859808	304002	119469	105172	84257	96278	78862	29482	15433	8667	8604	4089	2728	1842	923
	Proc.	100.0	35.4	13.9	12.2	9.8	11.2	9.2	3.4	1.8	1.0	1.0	0.5	0.3	0.2	0.1
2002	Skaičius	857881	314459	109510	97634	79763	96367	81088	32439	17213	9873	9283	4485	2946	1843	978
	Proc.	100.0	36.7	12.8	11.4	9.3	11.2	9.5	3.8	2	1.2	1.1	0.5	0.3	0.2	0.1
2003	Skaičius	895386	306566	117417	102059	83517	99400	92343	37431	20514	11867	11220	5625	3780	2488	1159
	Proc.	100.0	34.2	13.1	11.4	9.3	11.1	10.3	4.2	2.3	1.3	1.3	0.6	0.4	0.3	0.1

**Lorenso kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 1999 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,357	318133	0,172298	0,357	0,172298
700	0,158	141276	0,107119	0,515	0,279417
900	0,128	114227	0,111356	0,643	0,390773
1100	0,096	85704	0,102116	0,739	0,492889
1350	0,102	91384	0,13363	0,841	0,62652
1750	0,085	75638	0,143377	0,926	0,769897
2250	0,032	28579	0,069652	0,958	0,839548
2750	0,016	14315	0,042641	0,974	0,882189
3250	0,009	7716	0,027163	0,983	0,909352
4000	0,009	7333	0,031772	0,9915	0,941124
5000	0,004	3278	0,017753	0,995	0,958877
6250	0,003	2480	0,016789	0,998	0,975666
8500	0,001	1398	0,012871	0,999	0,988538
11000	0,001	962	0,011462	1	1
Viso:	1	892423	1		

Lorenco kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,3269;$$

Kur:

$$A = 1,425x^3/4 - 1,263x^2/3 + 0,8084x/2 - 0,0029 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,32;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,18$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Lorenso kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2001 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,354	304002	0,164216	0,354	0,164216
700	0,139	119469	0,090349	0,493	0,254565
900	0,122	105172	0,102262	0,615	0,356827
1100	0,098	84257	0,100131	0,713	0,456958
1350	0,112	96278	0,140421	0,825	0,597378
1750	0,092	78862	0,149099	0,917	0,746478
2250	0,034	29482	0,071665	0,951	0,818143
2750	0,018	15433	0,045851	0,969	0,863994
3250	0,01	8667	0,030431	0,979	0,894426
4000	0,01	8604	0,037182	0,989	0,931608
5000	0,005	4089	0,022088	0,994	0,953696
6250	0,003	2728	0,01842	0,997	0,972116
8500	0,002	1842	0,016915	0,999	0,989031
11000	0,001	923	0,010969	1	1
Viso:	1	859808	1		

Lorenco kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,3377;$$

Kur:

$$A = 1,4645x^3/4 - 1,2952x^2/3 + 0,7999x/2 - 0,0032 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,33;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,17$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Lorenso kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2002 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,366	314459	0,167569	0,366	0,167569
700	0,128	109510	0,081698	0,494	0,249266
900	0,114	97634	0,093649	0,608	0,342915
1100	0,093	79763	0,093509	0,701	0,436424
1350	0,112	96367	0,13865	0,813	0,575074
1750	0,095	81088	0,151235	0,908	0,726309
2250	0,038	32439	0,077787	0,946	0,804097
2750	0,02	17213	0,050448	0,966	0,854545
3250	0,012	9873	0,034197	0,978	0,888742
4000	0,011	9283	0,039574	0,989	0,928316
5000	0,005	4485	0,0239	0,994	0,952216
6250	0,003	2946	0,019623	0,997	0,971839
8500	0,002	1843	0,016696	0,999	0,988535
11000	0,001	978	0,011465	1	1
Viso:	1	857881	1		

Lorenco kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,3443;$$

Kur:

$$A = 1,5371x^3/4 - 1,3849x^2/3 + 0,8164x/2 - 0,003 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,33;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,17$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$



**Lorenso kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2003 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,342	306566	0,149586	0,342	0,149586
700	0,131	117417	0,08021	0,473	0,229796
900	0,114	102059	0,089638	0,587	0,319433
1100	0,093	83517	0,089653	0,68	0,409086
1350	0,111	99400	0,130953	0,791	0,54004
1750	0,103	92343	0,157703	0,894	0,697742
2250	0,042	37431	0,082188	0,936	0,779931
2750	0,023	20514	0,055053	0,959	0,834984
3250	0,013	11867	0,037638	0,972	0,872621
4000	0,013	11220	0,043798	0,985	0,916419
5000	0,006	5625	0,027447	0,991	0,943865
6250	0,005	3780	0,023055	0,9955	0,966921
8500	0,004	2488	0,020638	0,999	0,987558
11000	0,001	1159	0,012442	1	1
Viso:	1	895386	1		

Lorenco kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,3534;$$

Kur:

$$A = 1,5315x^3/4 - 1,3511x^2/3 + 0,789x/2 - 0,0037 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,32;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,18$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2002 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis	Išsilavinimas
1	2	3	4	5	6	7
				0	0	
722	0,007	6286	0,004391	0,007	0,004391	Pradinis
785	0,057	51214	0,038893	0,064	0,043284	Pagrindinis
870	0,331	297961	0,250781	0,395	0,294064	Vidurinis
935	0,198	178413	0,161381	0,593	0,455446	Spec. vidurinis
1075	0,114	103146	0,107269	0,707	0,562715	Aukštesnysis
1713	0,293	263871	0,437285	1	1	Aukštasis
Viso:	1	900891	1			

Lorenzo kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,1724;$$

Kur:

$$A = 0,7801x^3/4 - 0,6663x^2/3 + 0,889x/2 - 0,0036 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,41;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,09$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Lorenso kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą 2002****m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis	Išsilavinimas
1	2	3	4	5	6	7
				0	0	
722	0,008	6286	0,005329	0,008	0,005329	Pradinis
785	0,077	51214	0,05174	0,085	0,057069	Pagrindinis
870	0,394	297961	0,301843	0,479	0,358912	Vidurinis
935	0,173	178413	0,1437	0,652	0,502612	Spec. vidurinis
1075	0,093	103146	0,091101	0,745	0,593714	Aukštesnysis
1713	0,255	263871	0,406286	1	1	Aukštasis
Viso:	1	900891	1			

Lorenco kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,1798;$$

Kur:

$$A = 0,893x^3/4 - 0,8214x^2/3 + 0,9313x/2 - 0,005 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,41;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,09$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Lorenzo kreivės ir Džini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą  
2002 m.**

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinis dirbančiųjų procentas	Kumuliatyvinis darbo užmokestis	Išsilavinimas
1	2	3	4	5	6	7
				0	0	
722	0,006	6286	0,003686	0,006	0,003686	Pradinis
785	0,039	51214	0,024396	0,045	0,028082	Pagrindinis
870	0,273	297961	0,194745	0,318	0,222827	Vidurinis
935	0,221	178413	0,170948	0,539	0,393775	Spec. vidurinis
1075	0,133	103146	0,120038	0,672	0,513813	Aukštesnysis
1713	0,328	263871	0,486187	1	1	Aukštasis
Viso:	1	900891	1			

Lorenzo kreivė buvo nubrėžta naudojant MS Excel, o Džini koeficientas apskaičiuotas pagal formulę:

$$G = B / (A + B) = 0,1918;$$

Kur:

$$A = 0,893x^3/4 - 0,8214x^2/3 + 0,9313x/2 - 0,005 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,40;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,10$$

Kur:

$$abc = 0,5 \text{ (visas plotas, ribojamas lygybės kreivės ir abscisių ašies).}$$

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal pagrindines profesines grupes ir išsilavinimą 2002<sup>1</sup> m., Lt**

Profesinės grupės	Iš viso	Išsilavinimas					
		Pradinis	Pagrindinis	Vidurinis	Spec. vidurinis <sup>2</sup>	Aukštesnysis	Aukštasis
<b>Šalies ūkis</b>	<b>1147</b>	<b>722</b>	<b>785</b>	<b>870</b>	<b>935</b>	<b>1075</b>	<b>1713</b>
<i>Vyrai</i>	<b>1265</b>	<b>837</b>	<b>855</b>	<b>970</b>	<b>1052</b>	<b>1226</b>	<b>2018</b>
<i>Moterys</i>	<b>1040</b>	<b>580</b>	<b>658</b>	<b>739</b>	<b>852</b>	<b>977</b>	<b>1497</b>
1. Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	2048	*	847	1135	1346	1455	2409
<i>Vyrai</i>	2261	-	1012	1222	1515	1548	2604
<i>Moterys</i>	1749	*	680	1021	1192	1348	2097
2. Specialistai	1470	-	/	1019	1163	1171	1514
<i>Vyrai</i>	1685	-	*	1113	1178	1236	1737
<i>Moterys</i>	1380	-	/	969	1160	1149	1417
3. Jaunesnieji specialistai ir technikai	1117	*	824	1064	1000	1068	1520
<i>Vyrai</i>	1380	*	807	1135	1282	1335	1742
<i>Moterys</i>	1008	*	850	995	937	978	1335
4. Jaunesnieji tarnautojai	852	646	765	922	890	973	1179
<i>Vyrai</i>	1111	/	947	1106	988	1145	1321
<i>Moterys</i>	913	619	655	870	873	937	1138
5. Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	764	583	641	757	707	841	1049
<i>Vyrai</i>	981	/	743	969	944	1060	1187
<i>Moterys</i>	638	573	597	626	600	695	928
6. Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	637	/	/	628	652	/	/
<i>Vyrai</i>	645	/	/	626	657	/	/
<i>Moterys</i>	617	-	/	634	/	*	*
7. Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	956	924	903	942	937	1071	1263
<i>Vyrai</i>	997	951	927	984	980	1122	1312
<i>Moterys</i>	785	775	774	773	770	875	964
8. Įrengimų, mašinų operatoriai bei surinkėjai	956	886	880	950	956	1087	1241
<i>Vyrai</i>	1009	924	926	1003	1017	1131	1309
<i>Moterys</i>	849	736	778	847	834	983	1101
9. Nekvalifikuoti darbininkai	607	558	596	605	614	638	634
<i>Vyrai</i>	659	603	630	658	692	709	664
<i>Moterys</i>	570	531	560	570	571	598	603

<sup>1</sup> Be individualių (personalinių) įmonių; <sup>2</sup> Įskaitant povidurinį profesinį išsilavinimą

**Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas esant įvairiems NPM ir FAPM deriniams**

NPM ir FAPM variantai	VMBDU					
	500	1000	2000	3000	4000	5000
NPM = 290 Lt, FAPM = 33 %	13,86	23,4	28,2	29,8	30,6	31,1
NPM = 290 Lt, FAPM = 24 %	9,9	17,0	20,5	21,7	22,3	22,6
NPM = 350 Lt, FAPM = 33 %	10,08	21,5	27,2	29,2	30,1	30,7

**Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas priklausomai nuo FAPM tarifo esant progresyviems  
ir regresyviems mokesčiams**

Mokesčiai	Darbo užmokestis, Lt						
	500	1000	2000	3000	5000	6000	10000
	FAPM norma, %						
Progresyviniai mokesčiai	0,24	0,29	0,29	0,29	0,31	0,31	0,33
	449,6	794,1	1504,1	2214,1	3539,9	4229,9	6795,7
Regresyviniai mokesčiai	0,33	0,31	0,31	0,31	0,29	0,29	0,24
	430,7	779,9	1469,9	2159,9	3634,1	4344,1	7669,6