

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Irma TRINKIENĖ

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA IR JĄ LEMIANTYS
VEIKSNIAI**

Magistro darbas

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Irma TRINKIENĖ

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA IR JĄ LEMIANTYS
VEIKSNIAI**

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

Magistro darbo autoriusIrma Trinkienė.....
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovasdoc.dr. Aukse Norkuvienė.....
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Irma Trinkienė

Darbo užmokesčio diferenciacija ir ją lemiantys veiksniai.

Magistro darbas

Magistro darbe yra suformuluoti darbo užmokesčio bei jo diferenciacijos sąvokų apibūdinimai, išanalizuoti ir susisteminti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai darbo užmokesčio funkcijų bei formų modeliai, pristatyti pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai bei metodai, padedantys nustatyti darbo užmokesčio diferenciacijos lygį. Atlikta išsami darbo užmokesčio pasiskirstymo šalyje pagal įvairius veiksnius analizė bei nustatyti tų veiksmų koreliaciniai ryšiai, įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo galimybės. Patvirtinama suformuluota mokslinio tyrimo hipotezė, jog pagal kai kuriuos veiksnius darbo užmokesčio diferenciacija yra neadekvati, t.y. neužtikrina teisingo darbo užmokesčio pasiskirstymo šalyje.

SUMMARY

Irma Trinkienė

Wage differentiation and the causes of this fact

Master's work

The master paper provides definitions of wage and its determinant factors, analyses and structures the models of different forms and wage functions provided in theory by Lithuanian and foreign authors. Also, different determinant factors and methods influencing wage differentiation, which help to estimate the level of differentiation, are provided. The deep analysis of wage distribution in the country according to various factors was done, and the correlation links were estimated. The possibilities of wage differentiation were evaluated, too. The formulated hypothesis proved that in some cases the wage differentiation based on some factors is not adequate, that is, there is no fair wage distribution in the country.

TURINYS

ĮVADAS	9
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ	12
1. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI	14
1.1. Darbo pajamų samprata, funkcijos bei formos	14
1.1.1. Darbo užmokesčio samprata bei funkcijos	14
1.1.2. Darbo užmokesčio formos	17
1.1.3. Darbo užmokesčio modeliai	23
1.2. Darbo užmokesčio diferenciacijos bei jos nustatymo būdų metodologija	25
1.2.1. Darbo užmokesčio diferenciacijos samprata bei ją sąlygojantys veiksniai	25
1.2.2. Darbo užmokesčio diferenciacijos rodiklių sistema	31
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS LIETUVOJE ANALIZĖ	38
2.1. Samdomųjų darbuotojų skaičiaus bei vidutinio darbo užmokesčio kaitos analizė	38
2.2. Vidutinio darbo užmokesčio diferenciacija šalyje	44
2.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos pagal lytį, išsilavinimą, darbuotojų kategoriją bei ekonominės veiklos rūšis įvertinimas	47
2.4. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje pagal apskritis analizė	58
2.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių analizė	61
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMO GALIMYBĖS	66
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	73
LITERATŪRA	75
PRIEDAI	79
1 priedas. Kvartilinio variacijos koeficiento, kvartilinio asimetryjos koeficiento, koncentracijos ir diferenciacijos koeficientų skaičiavimo metodika	80
2 priedas. Darbuotojų pasiskirstymas pagal bruto darbo užmokesčio grupes	81
3 priedas. Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2002 m.	82
4 priedas. Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2003 m.	83
5 priedas. Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2004 m.	84
6 priedas. Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2005 m.	85

7 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2006 m.....	86
8 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal profesines grupes, išsilavinimą ir lytį 2002 m.	87
9 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius, ekonominės veiklos rūšis ir pagrindines profesines grupes 2002 m.....	88
10 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2002 m.	90
11 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant moterų išsilavinimą 2002 m.....	91
12 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant vyrų išsilavinimą 2002 m.	92
13 priedas. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas ir lytį 2003 – 2006 m., litais	93
14 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 – 2006 m.....	93
15 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 m.....	94
16 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2003 m.....	95
17 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 m.....	96
18 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2005 m.....	97
19 priedas. Lorenzo kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m.....	98
20 priedas. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2003 m.....	99
21 priedas. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2004 m.....	100
22 priedas. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2005 m.....	101
23 priedas. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2006 m.....	102
24 priedas. Darbinių pajamų kitimas esant įvairiems NPD ir FAPM deriniams.....	102

LENTELĖS

1 lentelė. Koreliacinis ryšys	36
2 lentelė. Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas šalies ūkyje 2002 – 2006 m.	41
3 lentelė. Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas valstybės sektoriuje 2002 – 2006 m.	41
4 lentelė. Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas privačiame sektoriuje 2002 – 2006 m.	41
5 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002 – 2006 m.	42
6 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje 2002–2006 m.	42
7 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis privačiame sektoriuje 2002–2006 m.	43
8 lentelė. Procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius.	44
9 lentelė. Darbuotojų dalis ir vidutinis darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis.	56
10 lentelė. Gini koeficientas pagal ekonominės veiklos rūšis	57
11 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal apskritis 2003–2006 m., litas	58
12 lentelė. Gini koeficientas pagal apskritis	61
13 lentelė. Dirbančiųjų skaičius pagal išsilavinimą 2002 – 2006 m.	62
14 lentelė. Minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir darbuotojų, uždirbančių MMA ir mažiau, skaičius	64
15 lentelė. MDU padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt.....	68
16 lentelė. NPD padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt	69
17 lentelė. MDU ir NPD padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt.....	69
18 lentelė. FAPM mažinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt.....	70

PAVEIKSLAI

1 pav. Vienetinė darbo užmokesčio forma.....	18
2 pav. Atlyginimo priklausomybė nuo darbo laiko laikinėje darbo užmokesčio formoje.....	21
3 pav. Darbo apmokėjimo modeliai.....	25
4 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai.....	30
5 pav. Pajamų diferenciacijos rodikliai.....	32
6 pav. Kvantiliai: decilių, kvartilių, procentilių ir medianos tarpusavio ryšys	33
7 pav. Lorencio kreivė.....	34
8 pav. Klasterizavimo metodų klasės.....	37
9 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis ES šalyse 2002 – 2006 m.....	39
10 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Baltijos valstybėse 2002 – 2006 m.....	40
11 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.	45
12 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.	45
13 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m.	45
14 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m.	46
15 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m.	46
16 pav. Moterų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal išsilavinimą .	48
17 pav. Vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal išsilavinimą.....	48
18 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų išsilavinimą.....	50
19 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas.....	51
20 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį.....	51
21 pav. Vidutinis mėnesinis darbininkų neto darbo užmokestis pagal lytį.....	52
22 pav. Vidutinis mėnesinis tarnautojų neto darbo užmokestis pagal lytį.....	52
23 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2002- 2006 m.	53
24 pav. Darbo užmokesčio diferenciacija skirtingose ekonominės veiklos rūšyse	54
25 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal ekonominės veiklos rūšis...	55
26 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis	57
27 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal apskritis 2003–2006m.....	59
28 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal apskritis.....	60
29 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis	61
30 pav. Bendroji pridėtinė vertė pagal ekonominės veiklos rūšis.....	63
31 pav. Apskričių sukurta BVP dalis, proc.	63

32 pav. Vidutinis metinis minimalus darbo užmokestis eurais ES šalyse 2002-2006 m.....	68
33 pav. Pajamų mokesčio normos kitimas priklausomai nuo NPD ir FAPM tarifo dydžio	70

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Centralizuotos, planinės ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas Lietuvoje buvo reguliuojamas direktyvine tvarka. Skirtingų ūkio šakų darbo apmokėjimo diferenciacija nebuvo didelė. Tačiau šaliai perėjus iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką, situacija gerokai pasikeitė. Dabar valstybė nustato tik minimalų darbo užmokestį, o būdą, kaip įkainoti konkretų darbą, renkasi pats darbdavys. Todėl vis dažniau susiduriama su faktu, kad panašaus pobūdžio darbas gali būti įvertintas skirtingai. Vis dažniau kalbama apie teisingą darbo apmokėjimą, tinkamą darbo užmokesčio diferenciacijos lygį. Pati darbo užmokesčio diferenciacija nėra neigiama. Ji daro esminį poveikį darbuotojams skatindama kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau įsisavintuose rajonuose. Tačiau Lietuvoje darbo užmokestis nėra pakankamai diferencijuotas pagal išsilavinimą. Susiduriama su faktu, kad diferenciacija pagal lytį yra diskriminacinio pobūdžio. Todėl itin svarbu išanalizuoti padėtį šalyje, nustatyti darbo užmokesčio diferenciacijos lygį, įvertinant atskirus veiksnius. Tačiau šiuo klausimu per mažai domimasi.

2002 m. Statistikos departamentas pirmą kartą pagal Europos Sąjungos statistikos tarnybos (Eurostato) metodiką atliko darbo užmokesčio struktūros tyrimą, tačiau kitais metais jis nebebuvo tęsiamas. 2004 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, pritariant LR Trišalei tarybai, Darbo ir socialinių tyrimų institutui parengė Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką. 2006 m. Raškinis taip pat analizuoja veiksnius, pagal kuriuos turėtų būti diferencijuojamas darbo užmokestis. Tačiau realių rezultatų kol kas nėra. Visa tai lieka teorinių svarstymų lygmenyje. Todėl galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje yra pakankamai aktuali ir gana mažai nagrinėta sritis.

Problema. „Žmogus išmokytas didelio darbo ir laiko, bet kurioje tarnyboje, kuri reikalauja ypatingo gabumo ir meistriškumo, gali būti prilygintas brangiom mašinom. Darbas, kurį jis išmoksta atlikti turėtų būti apmokamas labiau negu įprastinio darbininko ir tai turėtų padengti jo mokslo išlaidas“ (Johnes, G., Johnes, J., 2004). Tačiau realybė dažnai skiriasi nuo teorijos. Santechnikai, vairuotojai ir kitų profesijų, nereikalaujančių didelių investicijų, atstovai dažnai uždirba žymiai daugiau nei mokytojai ar pradedantys dėstytojai, gydytojai, kurie pakankamai daug investuoja į žmogiškąjį kapitalą. Be to, įmonės kiekvieno darbo vertei nustatyti vartoja įvairius darbų įvertinimo metodus ir dėl individualaus darbuotojo darbo užmokesčio darbdavys dažniausiai tiesiog susitaria su darbuotoju, todėl konkretaus darbuotojo darbo užmokestį tokiu atveju labiau lemia subjektyvios, o ne objektyvios priežastys, ir jau įprastu reiškiniu tapo tokia praktika, kai darbuotojams, atliekantiems panašaus sudėtingumo darbus panašiomis sąlygomis, yra mokami labai nevienodi atlyginimai. Todėl šiame darbe nagrinėjama problema – neadekvati darbo užmokesčio diferenciacija.

Tyrimo objektas – darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje.

Tyrimo dalykas – darbo užmokesčio diferenciaciją atspindintys rodikliai ir ją lemiantys veiksniai.

Tyrimo tikslas. Naudojant darbo užmokesčio diferenciaciją atspindinčių rodiklių metodiką bei LR Statistikos departamento duomenis, įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos lygį Lietuvoje, atskleidžiant ją nulėmusius veiksnius.

Darbo uždaviniai:

- 1) pateikti darbo pajamų sampratą teoriniu lygmeniu, išanalizuojant formas, funkcijas bei modelius;
- 2) apibrėžti darbo užmokesčio diferenciacijos esmę bei ją įtakojančius veiksnius, remiantis atliktos mokslinės literatūros analize;
- 3) atskleisti darbo užmokesčio pasiskirstymą Lietuvoje pagal tam tikrus veiksnius,
- 4) atlikti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių koreliacinę analizę;
- 5) įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos sistemos tobulinimo galimybes.

Hipotezė. Tikėtina, jog darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje yra neadekvati socialinio teisingumo principams.

Metodai: mokslinės literatūros sisteminė ir lyginamoji analizė, statistinių duomenų grupavimas bei klasifikavimas, duomenų sisteminimas, kompleksiniai apibendrinimai bei santykinių rodiklių analizė, dinaminių eilučių analitiniai skaičiavimai bei matematinės statistikos metodai (koreliacinė, klasterinė analizė, standartinis nuokrypis). Tyrime gauti rezultatai vaizduojami naudojant grafinį duomenų vaizdavimo būdą.

Darbe daugiausia remtasi LR Statistikos departamento duomenimis bei Eurostat duomenų bazės medžiaga.

Teorinis rezultatų reikšmingumas. Darbo užmokesčio diferenciacijos analizė – tai visapusiškas ir objektyvus darbo užmokesčio tyrimas, leidžiantis atskleisti padėtį Lietuvoje. Atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos analizę, nagrinėjama įvairių rodiklių dinamika ir struktūra, jų ryšiai ir priklausomybė, taip pat numatomi veiksniai, turėję įtakos rodiklių pokyčiams. Tokia informacija ypač aktuali dabar, kai vis dažniau susiduriama su neteisinga apmokėjimo už darbą sistema, kuri daugeliu atvejų neįvertina tam tikrų subjektyvių veiksnių, lemiančių darbo rezultatus.

Praktinis rezultatų reikšmingumas. Darbe atliekamas darbo užmokesčio diferenciacijos lygio įvertinimas. Gautų rezultatų interpretavimas padės atskleisti esamą padėtį Lietuvoje bei numatyti galimų pokyčių tendencijas. Remiantis gautais praktinės analizės rezultatais, įmonių savininkai, politikai galėtų tinkamai įvertinti esamą padėtį ir ne tik nustatyti objektyvius kriterijus, kuriais remiantis būtų efektyviau siekiama adekvačios darbo užmokesčio diferenciacijos, bet ir imtis konkrečių veiksmų.

Darbo struktūra. Baigiamasis darbas susideda iš šių pagrindinių dalių: konceptualiosios, analitinės - tiriamosios. Pirmojoje dalyje aptariama darbo užmokesčio samprata, funkcijos, formos bei darbo užmokesčio diferenciacijos teoriniai modeliai, jos nustatymo metodologija. Antroji dalis skiriama darbo užmokesčio diferenciacijos lygio Lietuvoje nustatymui išskiriant įvairius ją lemiančius veiksniai. Trečiojoje pateikiamos darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo galimybės.

PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ANALIZĖ

B

Bruto darbo užmokesčio indeksas – tai ataskaitinio laikotarpio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio santykis.

D

Darbas – žmonių fizinių bei protinių gebėjimų vartojimas ekonominėms gėrybėms gaminti.

Darbdavys – asmuo ar įmonė, kuri samdo darbo jėgą kaip išteklius prekių ir paslaugų gamybai.

Darbinis teisnumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas.

Darbo pajamos – tai pajamos, kurias duoda tam tikra darbinė veikla.

Darbo užmokestis - tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius (priedai, premijos ir pan.). Darbo užmokestis mokamas pinigais (DK 168 str.)

Darbo užmokesčio diferenciacija – tai teoriškai apibrėžtas ir faktiškai nustatytas darbo užmokesčio dydis, priklausantis nuo konkrečių veiksnių.

Darbuotojas – tai fizinis asmuo, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 13 straipsnį, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

Darbuotojai, dirbantys visą darbo laiką – asmenys, dirbantys teisės aktų ar kolektyvinėje sutartyje nustatytą visą darbo laiko trukmę.

Darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką – asmenys, dirbantys trumpesnę darbo laiko trukmę negu teisės aktų ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta darbo laiko trukmė.

E

Ekonominės veiklos rūšis – ekonominės veiklos sfera, kur gaminama vienos paskirties produkcija.

M

Minimalusis darbo užmokestis. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato darbo užmokesčio minimumą – minimaliąją mėnesinę algą ir minimalųjį valandinį atlygį.

N

Neapmokestinamas pajamų dydis – tai pajamų dalis, nuo kurios neišskaičiuojamas pajamų mokestis.

Neto darbo užmokesčio indeksas - ataskaitinio laikotarpio vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio ir bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio santykis.

R

Realiojo darbo užmokesčio indeksas - neto darbo užmokesčio indekso ir vartotojų kainų indekso santykis.

V

Vidutinis pagrindinės darbovietės darbuotojų skaičius – tai pagrindinėje darbovietėje dirbančių darbuotojų, neatsižvelgiant į jų darbo laiko trukmę, suma.

Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius – tai visą mėnesį visą darbo dieną dirbančių darbuotojų ir ne visą mėnesį ir ne visą darbo dieną arba savaitę dirbančių darbuotojų, perskaičiuotų į dirbančius visą mėnesį visą darbo dieną, suma. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius taikomas darbuotojų vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – ikimokestinis darbo užmokestis (neatskaičius gyventojų pajamų ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

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

1. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Darbo pajamų samprata, funkcijos bei formos

1.1.1. Darbo užmokesčio samprata bei funkcijos

Darbas ekonomikoje suprantamas kaip vienas svarbiausių gamybos veiksnių. Kaip ir kiti ištekliai darbas rinkoje įgauna savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti darbo užmokestį. B. Martinkus ir V. Žilinskas (2001) pateikia tokį darbo pajamų apibrėžimą: darbo pajamos (earned income) – tai pajamos, kurias duoda tam tikra darbinė veikla. Jų teigimu, didesnę dalį pajamų žmonės gauna už darbą, ir kaina, mokama už darbo jėgos panaudojimą, vadinama darbo užmokesčiu. Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui - tai gamybos kaštai (išlaidos). Taigi darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių (Mikroekonomika, 2000). Pasak B. Martinkaus ir V. Žilinsko (2001), dauguma žmonių gauna savo gamybos produkto dalį „darbo užmokesčio“ forma. I. Mačernytė-Panomariovienė (2003) į darbo užmokesčio apibrėžimą įtraukia ir darbo pasiūlos bei paklausos santykį. Anot jos, darbo užmokestis yra darbo jėgos kainos išraiška, nustatomas atsižvelgiant į paklausos ir pasiūlos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją).

Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – „tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į numatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne“ (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (LR darbo kodeksas, 2002). Darbo kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę, kaip vieną iš atlyginimo sąlygų. Taigi darbuotojas, kuris nesudaro sutarties su darbdaviu, praranda darbo teises ir socialines garantijas.

Kartais gali būti sunku atskirti darbo užmokestį nuo atlyginimo. Todėl analizuojant darbo užmokesčio sampratą, būtina aptarti šių sąvokų tapatumus ir skirtumus.

Pagrindinis skirtumas tarp darbo užmokesčio pagal darbo sutartis ir atlyginimo pagal civilines sutartis yra tas, kad darbo užmokestis - tai sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz. periodiškai mokamas kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamas už tam tikrą darbo funkcijų atlikimą, pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Tuo tarpu atlyginimas, gaunamas už darbą, atliktą pagal civilinę sutartį, siejamas su konkrečiu darbo rezultatu bei sutarties įvykdymu. Toks atlyginimas paprastai nėra tęstinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį. Kita vertus, sistemingumas ir tęstinumas būdingi tik pagrindiniam darbo užmokesčiui. Tuo tarpu įvairios premijos, priedai, kitos vienkartinės išmokos neturi sistemingumo bei tęstinumo požymių,

bet taip pat laikomos darbo užmokesčiu. Todėl neužtenka remtis tik šiuo požymiu, norint atriboti darbo užmokestį nuo atlyginimo.

Kitas svarbus aspektas, kalbant apie šių atlygių skirtumus, yra tas, kad įvykdžius sutartį ir gavus atlyginimą civiliniai sutartiniai santykiai baigiasi. Tuo tarpu įvykdžius tam tikrą užduotį ir gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio paprastai nesibaigia. Darbo užmokestis šiuo atveju gali atlikti skatinamąją funkciją - skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti kitas darbo užduotis.

Dar vienas darbo užmokesčio ir atlyginimo pagal civilines sutartis skiriamasis bruožas yra tas, kad darbo užmokestis susideda iš pagrindinės ir papildomos dalių (LR darbo kodeksas, 2002), kas nebūdinga atlyginimui pagal civilines sutartis.

Pagrindinį (pastovų) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis. Pagrindinis darbo užmokestis yra garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Dėl šios rūšies darbo užmokesčio dydžio (viršutinės ir apatinės tarifinio atlygio ribos) paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas jeigu ko kito nenumato įstatymai arba jo gali išvis nebūti (priklauso nuo darbdavių valios). Papildomas darbo užmokestis yra skatinamojo pobūdžio ir apima:

- premijas (už svarbių tikslų įvykdymą, planų viršijimą bei labai gerus darbo rezultatus);
- priedus (už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją, darbo stažą);
- priemokas (esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų - pvz. už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą švenčių dienomis ir kt.).

Ekonominėse ataskaitose dažnai fiksuojamas tik pagrindinis (bazinis) atlyginimas, tačiau teisine prasme, įgyvendinant lygybės principą tiek pat svarbus ir papildomas darbo užmokestis.

Amerikiečių mokslininkas J.A.F. Stoner (2000) šalia pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio (tiesioginio) išskiria dar ir netiesioginį užmokestį, vadinamą „naudomis“. Kitas amerikiečių mokslininkas G. Dessler (2001) apibrėžia „naudas“ kaip „netiesiogines finansines išmokas, kurias darbuotojas gauna už tai, kad dirba kompanijoje“. Netiesiogines finansines išmokas G. Dessler skirsto į: apmokėjimą už nedirbtą laiką, draudimą, pensijas ir paslaugas darbuotojams. P. Barras (1994) darbo užmokestį skaido į tiesioginį ir socialinį. Pasak jo, tiesioginiu laikomas darbo užmokestis siaurąja prasme - t.y. tas, kuris tiesiogiai siejasi su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese. „Socialinis darbo užmokestis“ analogiškas anksčiau aptartam „netiesioginiam užmokesčiui“ ir apima: išmokas už nedirbtą laiką švenčių dienomis; atostogas; socialinius įnašus ir

kt. mokesčius, susijusius su darbo jėgos naudojimu; socialines išlaidas, kurias savarankiškai padengia darbdavys.

V. Piana (2001) išskiria nominalųjį ir realųjį darbo užmokestį. Nominalusis darbo užmokestis pasirašomas darbo sutartyje, o realusis darbo užmokestis jau yra pakoreguotas pagal kainų lygį šalyje, darbo specifiką.

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.

Taigi 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 gamybos veiksniai. Plačiau prasme darbo užmokesčio sąvoka reiškia visa, kas bet kokia forma gaunama už darbą. Taip pat nurodoma, jog darbo užmokestis - pinigų suma, mokama už apibrėžtą darbo kiekį. Išreiškiant laiko atžvilgiu (įprastai - val.) paprastai naudojama darbo užmokesčio tarifo (prieš sumokant mokesčius) sąvoka. Bet, anot E. Hein ir T. Schulten (2004), darbo užmokestis neturėtų būti įvardijamas tik kaip darbo kaina, darbo užmokestis yra labai svarbus ir kainų lygio stabilizavimo procesui, kuris savo ruožtu veikia infliacijos bei defliacijos tendencijas.

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.

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,
- reguliuojamoji.

Šios funkcijos atspindi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį formuojant personalą, numatant darbuotojų skaičių ir užimtumą (Трудовое право России, 1998).

Lietuvos ekonomistai (Stančikas, Martinkus, Gerikienė) išskiria šias darbo užmokesčio funkcijas:

- atstatomąją (reprodukavimo),
- skatinamąją,
- socialinių garantijų.

Be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 2004).

Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti sugebėjimą dirbti. Anot I. Mačernytės-Panomariovienės (2003), pirmiausia turi būti kompensuojami būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Normaliomis sąlygomis darbo jėga atkuriamą ne tik patenkinant fiziologinius poreikius, bet ir sudarant patenkinamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti.

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas.

Skatinamoji darbo užmokesčio funkcija yra skirta padidinti darbo našumą. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą.

Diferencijuotas darbo apmokėjimas glaudžiai susijęs su teisingu apmokėjimu, bet tai nėra tapati sąvoka. Diferencijavimas reiškia skirtumus tarp dviejų (dažnai skirtingų) individų darbo užmokesčių. Teisingas atlyginimas už darbą apima: atlyginimą, užtikrinantį darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą, visų darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo laiką, atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą (Europos socialinė chartija, 2001).

1.1.2. Darbo užmokesčio formos

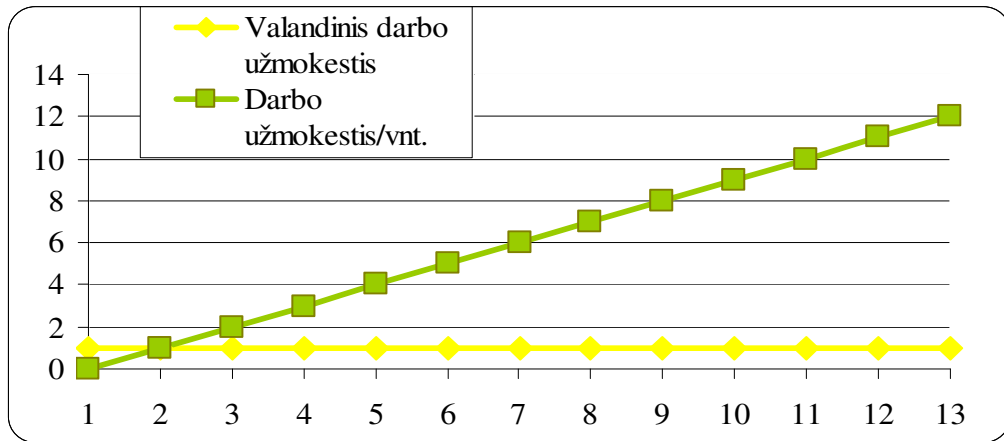
Teisingą atlyginimą už darbą turi garantuoti pasirinkta darbo užmokesčio forma. Pagrindinės darbo užmokesčio formos yra šios:

- Vienetinė;
- Laikinė.

Vienetinė darbo užmokesčio forma yra viena seniausių. Vienetinė darbo užmokesčio forma yra tokia, kai darbo užmokestis skaičiuojamas už atliktą darbo vienetą. Pasirinkus tiesioginę vienetinę darbo užmokesčio formą darbo užmokestis didėja proporcingai pagamintam produkcijos kiekiui, todėl ši sistema racionali, kai akcentuojamas kiekybinis rezultatas. Tačiau norint taikyti tokį darbo užmokestį reikia tam tikrų sąlygų:

- turi būti lengvai išmatuojamas darbas natūrine išraiška;
- didelis darbo greitis neturi neigiamai veikti darbo kokybės;
- didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats žmogus.

Paprasta vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma retai. Dažniausiai pasirenkamos kombinuotos vienetinio darbo užmokesčio formos. Šiuo atveju, darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas. Paprastai vienetinis darbo užmokestis darbuotojams skaičiuojamas atsižvelgiant į įkainius, taikomus už tam tikrą darbą ir atliktų darbų kiekį. Pasak D. Plačenytės ir V. Dauskindo (2002), vienetinė darbo užmokesčio forma naudojama tuomet, kai tam tikro darbo rezultatus galima išmatuoti konkrečiais matais (vienetais, ilgio, ploto, tūrio, svorio ir kt. matais) ir kai darbuotojas turi galimybių didinti darbų apimtį, palyginti su nustatytais normomis.



1 pav. Vienetinė darbo užmokesčio forma

Šaltinis: Martinkus, Savanevičiene (1996). *Darbo ekonomika* Kaunas: Technologija.

Kaip matyti iš 1 paveikslo, už kiekvieną papildomą vienetą darbininkas gaus 1 litą, vadinasi jam per valandą pagaminus ne 5, o 8 vienetus, valandinis užmokestis bus ne 5, o 8 litai, tačiau darbo užmokesčio dalis gaminio savikainoje liks ta pati.

V. Dubinas (1996) pateikia šitokią vienetinio darbo užmokesčio apskaičiavimo formulę:

$$w = vq;$$

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 (vienetais).

Pastaruoju metu vienetinis darbo užmokestis daugiausia taikomas darbininkams, kurių darbą lengva išreikšti kiekybiniais vienetais ir, kurie dirba smulkiuose ar vidutinėse įmonėse. Pastarojo meto vienetinio darbo užmokesčio dalies darbo apmokėjime mažėjimo tendencijas pasak I.

Mačernytės-Panomariovienės (2003), B. Martinkaus, G. Vaičiūno, R. Venskaus (2000) daugiausiai lėmė trys priežastys:

1. Technologijos pažanga 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 ne nuo individualių darbuotojo pastangų, bet nuo kolektyvo bendrų pastangų geriau panaudoti įrengimus, žaliavas, darbo laiką, tobulinti darbo organizavimą. Produkcijos kokybės gerinimas taip pat priklauso nuo bendrų visų darbuotojo pastangų ir įmonės kokybės politikos. Produkcijos kokybės gerinimo klausimai tampa ypač svarbūs, nes kokybė tampa lemiamu veiksniu konkurencinėje vidaus ir užsienio rinkų įsisavinimo kovoje.

2. Šiuolaikinės gamybos sąlygos yra labai dinamiškos ir todėl labai dažnai reikia keisti įrengimus ir darbo funkcijas bei veiksmus. Būtina dažnai keisti darbo normas ir įkainius, o šių pakeitimų sąnaudos labai didelės. Taigi šiuolaikinėmis sąlygomis vienetinio darbo užmokesčio taikymas daugeliu atveju darosi ekonomiškai netikslus.

3. Taikant vienetinio darbo užmokesčio formą yra sunku ekonominiiais svertais kontroliuoti pagrindinio ir papildomo apmokėjimo už darbą išlaidas. Taikant šią sistemą negalima sustabdyti šių išlaidų didėjimo, o tai savo ruožtu sukelia infliaciją.

Įmonėse dažnai taikomos įvairios vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos:

- Tiesioginė;
- Progresinė;
- Regresinė;
- Akordinė;
- Netiesioginė;
- Individuali;
- Kolektyvinė;
- Pastovių įkainių.

Tiesioginio vienetinio darbo apmokėjimo atveju darbuotojo darbo užmokestis tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui ir skaičiuojamas už atlikto darbo vienetą, operaciją, užduotį ir kt. Tai klasikinė darbo užmokesčio forma.

Esant *progresinei* vienetinei darbo užmokesčio sistemai, už produkciją pagamintą pagal darbuotojui nustatytą normą (užduotį), mokama pagal tvirtus įkainius, o už produkciją pagamintą viršijant nustatytas normas, mokama pagal didesnius įkainius. Progresinis vienetinis darbo užmokestis skiriasi nuo tiesioginio tuo, kad tam tikrai darbų apimčiai taikomi nominalūs apmokėjimo įkainiai, o jas viršijant įkainiai didinami priklausomai nuo nustatytų darbo normų įvykdymo procento pagal specialias skales.

Regresinio vienetinio apmokėjimo už darbą sistema vadinama "papildomų pajamų pasidalijimo sistema". Ji priešinga progresiniam vienetiniam apmokėjimui už darbą. Darbų apimtims viršijančioms nustatytas normas taikomi mažesni darbų įkainiai. Ši forma pagrįsta prielaida, kad darbo našumo augimas yra ne tik darbuotojo nuopelnas, bet ir darbdavio, kuris sudarė sąlygas šiam augimui, todėl pajamos už darbo našumo padidėjimą pasidalijamos. Tokia sistema taikoma darbuose, kur nėra pakankamo normavimo, normos ir įkainiai koreguojami nedažnai.

Esant vienetinei *netiesioginei* darbo užmokesčio sistemai, konkretaus darbuotojo darbo užmokestis priklauso ne nuo jo asmeninio išdirbio (kaip tiesioginės darbo užmokesčio sistemos atveju), bet nuo jo aptarnaujamų darbuotojų darbo rezultatų.

Akordinis vienetinis darbo užmokestis išsiskiria tuo, kad įkainiai taikomi ne atskiroms operacijoms, bet visam darbų kompleksui, t.y. akordinei užduočiai.

Pagal darbo užmokesčio paskirstymą vienetinė darbo užmokesčio forma skirstoma į *individualią ir kolektyvinę* sistemas. Kolektyvinė darbo užmokesčio sistema taikoma tada, kai dėl tam tikrų aplinkybių neįmanoma arba netikslinga nustatyti individualias išdirbio normas. Darbo užmokestis kolektyvo nariams paskirstomas proporcingai tarifiniams įkainiams ir dirbtam laikui. Individuali darbo užmokesčio sistema remiasi asmeniniais darbuotojo darbo rezultatais.

Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) privalumas pagal D. Jurčienę (2001):

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

Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) trūkumai:

- Sistemos įdiegimas ir laikymasis - gana brangus malonumas, nes būtina nustatyti normas visoms darbo rūšims ir nuolatos kontroliuoti kiekvieno darbuotojo išdirbį;
- 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;
- Dėl aukštų reikalavimų atliekamo darbo kokybei gali atsirasti trintis tarp darbuotojų, ypač tarp darbuotojų, kurie dirba pagal šią apmokėjimo sistemą, ir tie kurie dirba pagal kitas sistemas (Jurčienė, 2001).

Laikinės 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 palaikymas. Pagrindiniai reikalavimai darbui yra palaikyti 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 kokį darbo valandų skaičių (Paulavičius, 2002), t.y. darbo užmokestis apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.

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

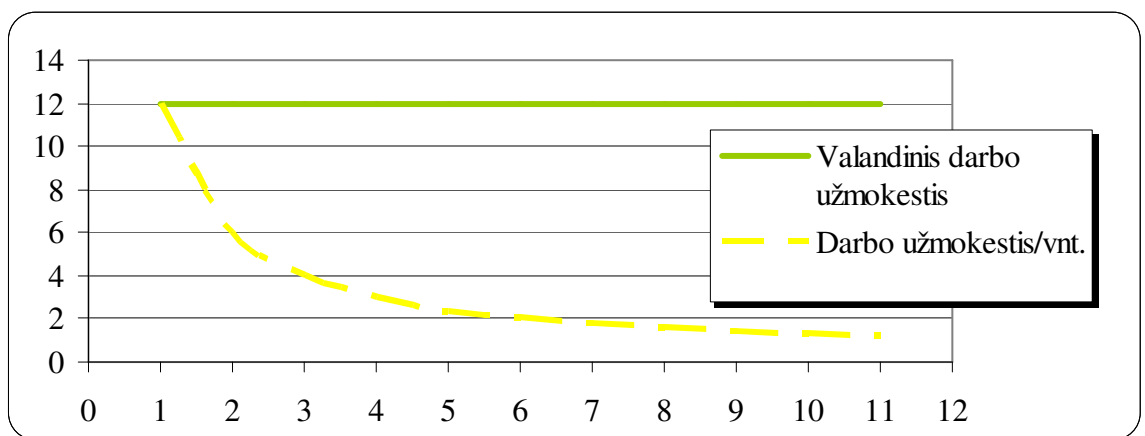
$$w = At;$$

kur: w - darbo užmokestis;

A - valandinis tarifinis atlygis;

t - dirbtų valandų skaičius.

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.



2 pav. Atlyginimo priklausomybė nuo darbo laiko laikinėje darbo užmokesčio formoje

Šaltinis: Martinkus, B., Savanevičienė, V. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija.

Iš 2 pav. matyti, kad valandinis darbo užmokestis, skirtingai nei vienetinis, nepriklauso nuo darbo spartos. Todėl per tą patį laiką pagaminus daugiau produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui, mažėja, tuo sąlygodama savikainos mažėjimą.

Laikinės darbo apmokėjimo sistemos privalumai:

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

Laikinės darbo apmokėjimo sistemos trūkumas tas, kad sistema beveik neskatina efektyvumo ir nekelia našumo (Jučienė, 2001).

A. Sakalas, P. Vanagas, B. Martinkus ir kt. (1996) skiria tokias laikinės apmokėjimo už darbą sistemos formas:

- Paprasta;
- Valandinė;
- Savaitinė;
- Kelių atlyginimų;
- Premijinė;
- Pamaininė.

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.

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 ir kt., 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.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdavys turi teisę parinkti įmonėje taikomą darbo užmokesčio formą bei nustatyti tinkamiausias formas. Tačiau būtina pabrėžti, kad nesvarbu, kokia darbo užmokesčio forma ir sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugomos Darbo kodekse numatytos nuostatos.

1.1.3. Darbo užmokesčio modeliai

V. Dauskurdo (2003) teigimu, šiuo metu labiausiai paplitę darbo užmokesčio organizavimo modeliai yra šie:

- Japoniškasis,
- Amerikietišškasis,
- Vakarų Europos.

Suprantama, tai tik teoriniai modeliai. Praktikoje gali būti taikomos įvairios šių modelių atmainos, skirtingi deriniai. Be to, šie modeliai atspindi ne tik įmonės pasirinktus ir taikomus darbo užmokesčio organizavimo principus, bet ir tam tikras nusistovėjusias visuomenines vertybes. Todėl, renkantis vieną ar kitą modelį, į tai irgi reikėtų atsižvelgti.

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.

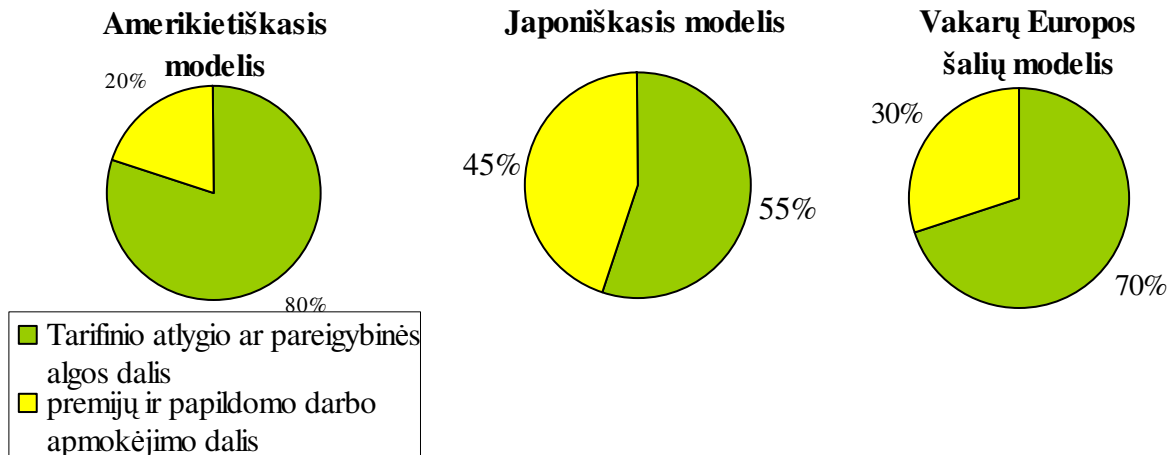
Darbo tarifiniai atlygiai priklauso nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo, o asmeninių tarifinių atlygių dydį lemia darbuotojo amžius ir stažas. Sudėjus darbo ir asmeninius atlygius, gaunamas tarifinis atlygis, kuris yra naudojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti (Sakalas, Vanagas,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

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.

Vakarų Europos šalių darbo apmokėjimo 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.

3 pav. matomas scheminis darbo užmokesčio modelių skirtumų vaizdas:



3 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 vienietinė ir laikinė, o įvairios praktikoje taikomos darbo užmokesčio formos dažniausiai yra šių bazinių formų atmainos.

1.2. Darbo užmokesčio diferenciacijos bei jos nustatymo būdų metodologija

1.2.1. Darbo užmokesčio diferenciacijos samprata bei ją sąlygojantys veiksniai

Darbo kainos diferenciacija šiuolaikinėje ekonomikos teorijoje dažnai papildoma specializuotomis darbo santykių ir darbo kainos formavimosi koncepcijomis, kurios stengiasi atskleisti konkrečius darbo apmokėjimo skirtumus ir juos sąlygojančius veiksnius. Diferencijuoti darbo užmokesčių - 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 (Sinn, 1999).

Darbo užmokesčio diferenciacija daro esminį poveikį darbuotojams skatindama kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau įsisavintuose rajonuose (Vamvakidis, 2008). 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).

Priklausomai nuo veiksnių, V. Skominas (2000) pateikia tokias darbo užmokesčio diferenciacijos teorijas:

- *Darbo užmokesčio diferencijavimo pagal veiklos charakteristikas*. Ši koncepcija sieja darbo kainą su atlikto darbo kiekiu, jo kokybe, darbo sąlygomis ir kitomis jo savybėmis. Tai gana paplitęs, nors paviršutiniškas požiūris, išitvirtinęs darbo užmokesčio apskaičiavimo praktikoje, nustatant konkretų darbuotojo darbo užmokestį. Ištobulintas Taylor darbo organizavimo sistemoje, šis požiūris ir šiandien daugiausia išlieka darbo užmokesčio diferencijavimo praktikos pagrindu, nors darbo kokybės, sąlygų ir kitų charakteristikų tiesioginis matavimas bei palyginimas yra silpnoji šios koncepcijos vieta.
- *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. Pasak R. Matiušaitytės ir I. Šarkiūnaitės (2003), šiandien vienas iš svarbiausių idėjų į žmogiškąjį kapitalą komponentų yra išlaidos, skirtos mokymui darbo vietoje. C. O. Ceallaigh (2004) teigia, jog investuodamos į savo darbuotojus, įmonės siekia aktyvizuoti jų darbinį naudingumą, padidinti darbo produktyvumą, sumažinti darbinio laiko praradimus ir kartu sustiprinti savo konkurencingumą. Tačiau, pagal R. Kačiulienę, R. Zdaniene (2005), į žmoniškąjį kapitalą naudinga investuoti „tol, kol pajamų norma iš šių investicijų prilygsta geriausios alternatyvos pelno normai, t.y. ekonominis subjektas turėtų investuoti tol, kol ribinė nauda prilygsta ribinėms sąnaudoms“.
- *Sutarčių teorija* - darbo užmokesčio diferencijavimas 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 trumpąjį 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.

Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo tam tikrų subjektyvių ir objektyvių socialinių veiksnių. Subjektyviems veiksniams priskiriamas darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, ūkinė iniciatyva ir ryžtas. Objektyvūs darbo užmokesčio veiksniai yra tie, kurie nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Tokiais veiksniais yra: darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinės sutartys, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka.

Subjektyvūs veiksniai leidžia išmatuoti individualios darbo jėgos vertę, lemia atskiro darbuotojo darbo apmokėjimo lygį. Įvairių šalių statistika akivaizdžiai rodo, kad universitetinis išsilavinimas, aukšta kvalifikacija, darbo stažas įmonėje ir kiti panašūs veiksniai - svarbiausia sąlyga gauti aukštesnį darbo užmokestį. Subjektyvių veiksnių vaidmuo ypatingai išaugo mokslinės techninės revoliucijos sąlygomis, kai būtina maksimaliai ir pilnai panaudoti darbuotojo kūrybinę mintį ir iniciatyvą. Aukštas darbo užmokestis tapo galingu stimulu, verčiančiu darbininkus ir specialistus didinti savo vidinę darbo jėgos vertę, nuolat tobulintis, kelti kvalifikaciją.

Objektyvūs veiksniai susiklosto per ilgesnį istorinį laikotarpį ir vienokiu ar kitokiu laipsniu veikia darbo užmokesčio lygį šalyje. A. Jakutis, V. Petraškevičius, L. Šečkutė, S. Zaicev (2000) išskiria tokius pagrindinius veiksnius:

Kvalifikacija. Šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai (19a. vadinta paprastu darbu), bet darbo jėga, turinti tam tikrą kvalifikaciją. Kvalifikacijai įgyti reikalingas tiek bendrasis, tiek specialusis išsilavinimas, kurio įgijimas neįmanomas be mokymosi atsitraukus nuo gamybos. Jei sprendimą mokytis ar ne priima individas (šeima), jis susiduria su dilema: reikia rinktis tarp menkai kvalifikuoto darbo ir teikiamų pajamų tam tikru momentu bei mokslo, kuris įgalins dirbti kvalifikuotą darbą ateityje. Natūralu, kad kitoms sąlygoms esant lygioms, individas atsisakys pajamų šiandien dėl didesnių pajamų rytoj.

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. Didesniu darbo užmokesčiu kompensuojami ir darbai, atliekami kenksmingomis žmonių sveikatai sąlygomis (cheminis užterštumas, didelis radiacijos fonas, aukštos ar pernelyg žemos temperatūros, padidėjusi vibracija, triukšmingumas ir pan.).

Kompensaciniai priedai mokami ir už darbą švenčių dienomis bei laisvadieniais, darbą naktį arba esant nenormuotai darbo dienai.

Atsakomybė. Ekonominėje literatūroje sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus, apibūdinamos atsakomybės terminu. Dažnai atsakomybės lygis priklauso ne tik nuo piniginių pajamų (nuostolių). Vairuotojų, pilotų, chirurgų kokybišką darbą nuo nekokybiško skiria ne tik naudojamų išteklių dydis, bet ir išsaugotos (prarastos) žmonių gyvybės. Įmonės suinteresuotos į atsakingus postus skirti gambiausius darbuotojus, o tam reikia, kad norinčių dirbti šiuos darbus būtų daugiau nei yra laisvų vietų. Viena iš būtinų konkurso sąlygų yra atlyginimas, viršijantis tam tikros kvalifikacijos darbuotojams rinkoje nustatomą darbo užmokesčio lygį.

Monopolizacija. Užmokesčiui daro įtaką 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 RPP, o kartu ir darbo užmokestį. Taigi monopolinis efektas pasiskirsto tarp monopolijos savininkų bei darbuotojų, dėl to pastarieji suinteresuoti remti monopolines ekonomikos tendencijas.

Pateikti darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai sąlygoja skirtingų profesijų, įmonių, darbo vietų darbuotojų apmokėjimo įvairovę, atsiribojant nuo darbuotojų sugebėjimo bei uolumo įvairovės. Individualūs išdirbiai priklauso ir nuo žmonių sugebėjimo lygio. Geriausiai išdirbių skirtumai darbo užmokestyje parodomi vienetinė darbo užmokesčio sistema. Taikant šią sistemą, apmokėjimas yra tiesiog proporcingas pagamintos produkcijos kiekiui.

Darbo paklausa. Darbo paklausą lemia darbo našumas arba jo produktyvumas. Darbo užmokestis arba darbo kaina, laikantis ribinės analizės principų prilygsta darbo ribiniam pajamų produktui, kuriam kintant, keičiasi ir darbo kaina arba darbo užmokestis. Didesnis arba mažesnis darbo našumas, didesnė arba mažesnė gaminamo produkto paklausa ir kaina atitinkamai keičia darbo užmokestį tų darbuotojų, kurie užimti šio produkto gamyboje. Darbo rinkos sąlygos veikia darbo užmokesčio dydį, nes darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai atitinkamos profesijos darbuotojų pasiūla viršija paklausą, darbdaviai, orientuodamiesi į nedarbo galimybę, darbuotojams gali siūlyti mažesnę atlyginimą. Ir priešingai, - kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti mokėti didesnę darbo užmokestį.

Nustatant darbuotojų darbo užmokestį, A. Šileika, I. Blažienė, V. Gerikienė, V. 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 išsvermei bei savitvardai, dirbant sunkų fizinį arba intensyvią 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.

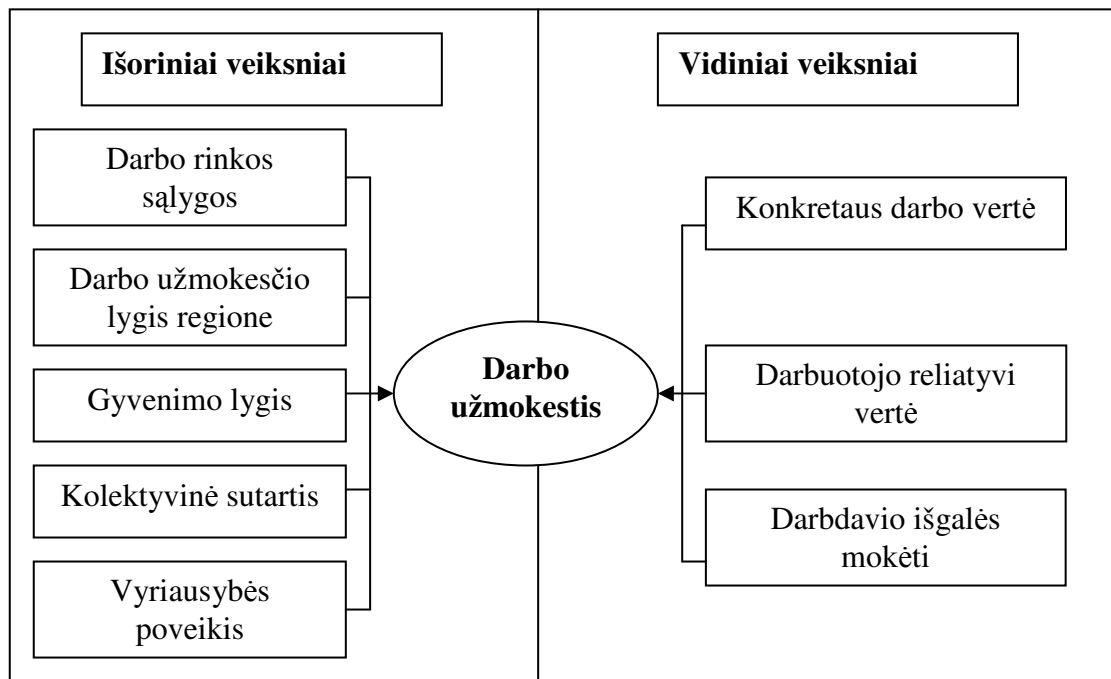
E.R. Stančikas ir K.G. Vyšniauskas (1997) nurodo šias darbo užmokesčio diferenciacijos sąlygas:

- *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.

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

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

A. Sakalas, P. Vanagas, B. Martinkus, B. Prokopčiukas, R. Venskus, R. Virvilaitė, A. Ivaškienė (1996) darbo užmokestį lemiančius veiksniai apjungia į dvi pagrindines grupes - išorinius ir vidinius. Pagrindinius išorinius ir vidinius veiksniai iliustruoja 4 pav.



4 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai

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

Išorinių ir vidinių veiksnių grupes sudaro daugybė darbo užmokesčio dydį lemiančių kintamųjų.

Išoriniai veiksniai:

1. *Darbo rinkos sąlygos* veikia darbo užmokesčio dydį, nes 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.

2. *Darbo užmokesčio lygis regione* orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams. Tai labiau susiję su gyvenimo lygiu kuriame nors regione ir su darbo jėgos migracija. Veikiant šiam dėsningumui, susiklosto tikra situacija, kad pasirašydami darbo sutartį, darbuotojai iš darbdavių reikalauja tokių atlyginimų, kokie mokami analogiškų profesijų darbuotojams kitose įmonėse. Priešingu atveju, kai darbdavys siūlo mažesnį atlyginimą, darbo sutartį sudaryti sunku, nes darbuotojai už savo darbo užmokestį negalės įsigyti reikalingų tam regionui būdingų asmeninio vartojimo reikmenų. Rinkos sąlygomis pavojinga mokėti ir nepagrįstai didelius atlyginimus, nes pablogėjus rinkos konjunktūrai, dideli atlyginimai yra vienas iš bankrotą spartinančių veiksnių.

3. *Gyvenimo lygis* – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainomis, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos

siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo.

4. Vyriausybės poveikis. Vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį. Visiems darbuotojams Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį, o įstatymu reglamentuotas darbo užmokestis kenksmingomis darbo sąlygomis, taip pat dirbant naktį ir viršvalandžius.

Vidiniai veiksniai:

1. Konkretaus darbo vertė. Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos (nuostatu), 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 ar kitokiu darbų vertinimo metodu vėliau nustato kiekvieno konkretaus darbo vertę. Kai darbo užmokesčio reglamentas aptariamas kolektyvinėse sutartyse, darbų vertinimo metodai labai padeda šias sutartis sudaryti, o vėliau kontroliuoti, ar laikomasi sutarčių užmokesčio sąlygų.

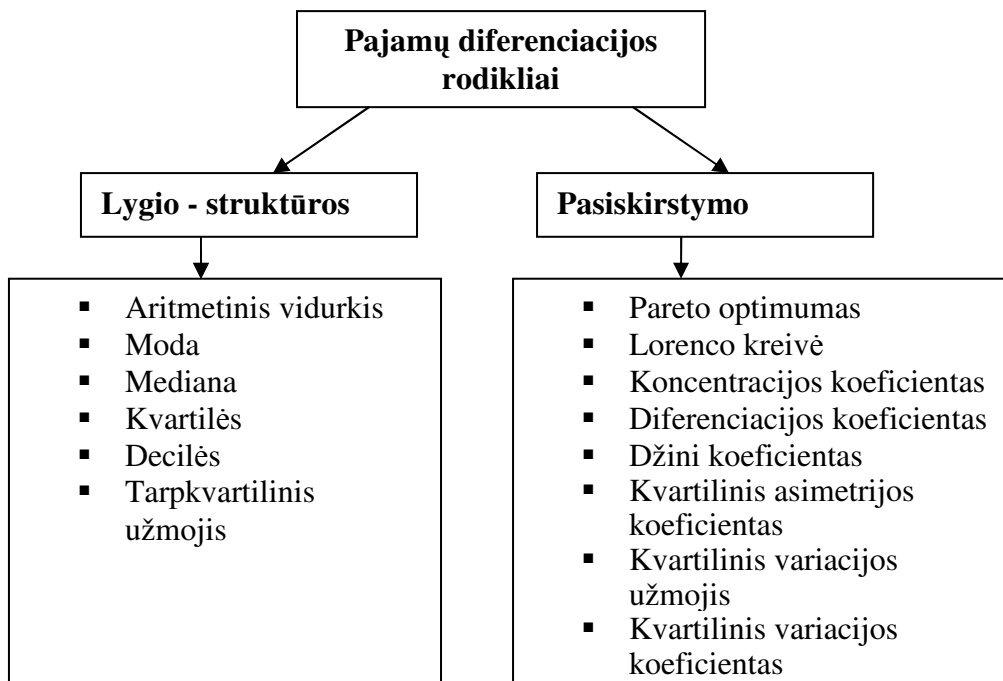
2. Darbdavio išgalės mokėti. Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Tada ar įmonė išgalės mokėti didesnę ar mažesnę darbo užmokestį iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas. Tas produktyvumas yra ne tik darbuotojų pastangų rezultatas, bet priklauso ir nuo kapitalo investicijų į fizinio darbo mažinimo programą: šios investicijos mažina darbo jėgos poreikį ir sudaro galimybę mokėti daugiau už darbą. Ekonominės sąlygos, konkurencija taip pat veikia darbdavių išgales mokėti. Konkurencija gali priversti mažinti produkcijos kainas ir tokiu būdu mažinti įmonės pajamas. Dėl to sumažėja darbdavių išgalės mokėti didelį darbo užmokestį. Tokioje situacijoje darbdaviai iš tiesų turi nedidelį pasirinkimą, t.y. mažinti darbo užmokestį, atleisti dalį darbuotojų arba pasirinkti blogiausią variantą – bankrutuoti.

3. Reliatyvi darbuotojo vertė. 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 tokį pat darbo užmokestį. Tačiau tada darbo užmokestis prarastų motyvacijos vaidmenį. Todėl darbo užmokesčio dydį tikslinga maksimaliai individualizuoti pagal atliekamo darbo turinį, taip pat darbuotojo elgesį darbe, pasitelkiant įvairius darbuotojų skatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę.

1.2.2. Darbo užmokesčio diferenciacijos rodiklių sistema

A. Misiūno bei P. Moščinsko (1995) teigimu, sprendžiant visuomenės socialines problemas, praktinę reikšmę turi reguliarūs namų ūkių piniginių pajamų lygio, dinamikos, diferenciacijos ir

koncentracijos rodiklių skaičiavimai bei jų kitimo tendencijų nustatymas. Pajamų diferenciacijos matavimui gali būti naudojama visa eilė rodiklių. Šiuos rodiklius galima apjungti į dvi dideles grupes: pirmoji apima santykinius pajamų diferenciacijos rodiklius, antroji - pajamų diferenciacijos koeficientus (5 pav.).



5 pav. Pajamų diferenciacijos rodikliai

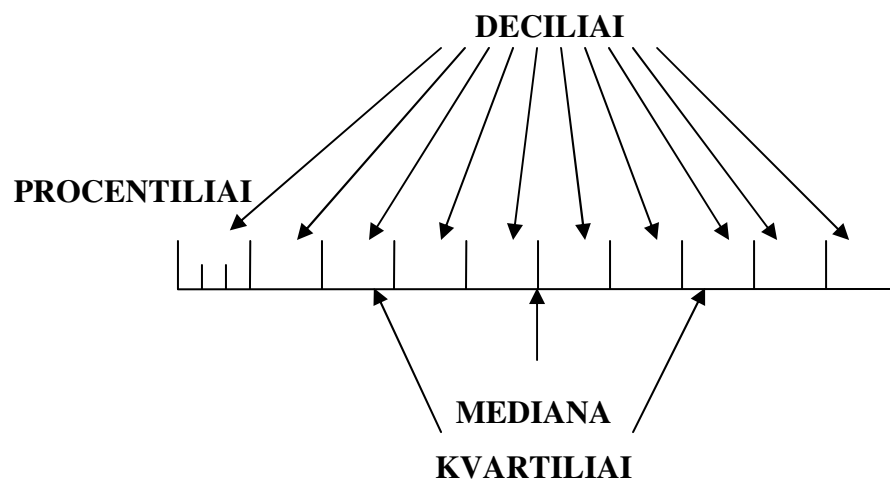
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Kluge (2002), Martišiumi (1995), Vitunskienė (1997), Vengrienė (1992) ir kt.

Iš esmės kiekvienas šių rodiklių įvertina tam tikrą pajamų diferenciacijos aspektą. Todėl siekiant atlikti išsamią gyventojų pajamų diferenciacijos analizę, leidžiančią visapusiškai įvertinti kiekvieną jos aspektą, svarbu tinkamai pasirinkti pajamų diferenciaciją matuojančių rodiklių sistemą. Tiriant gyventojų pajamų pasiskirstymą, dažniausiai naudojamas variacinis grupavimas pagal gautų pajamų dydį. Taip gaunama gyventojų pasiskirstymo pagal pajamų dydį variacinė eilutė. Nelygybei išreikšti iš jų dažniausiai imami decilės (deciliai), kvartilės (kvartiliai), modos, medianos. Šie rodikliai dalija pajamų eilutę į įvairaus dydžio dalis.

- **Decilės** suskirsto gyventojų pajamų pasiskirstymo eilutę į 10 lygių dalių. Pirmoji decilė – tai tas pajamų dydis, kuris atskiria 10 proc. mažiausias pajamas gaunančių gyventojų nuo 90 proc. likusiųjų. Antroji decilė atskiria 20 proc. nuo likusiųjų 80 proc., gaunančių didesnes pajamas. Pajamų nelygybei įvertinti imamas santykis $D9/D1$. Tai dar vadinama deciliniu pajamų diferencijavimo koeficientu. Tai santykis tarp pajamų taško, atskiriančio 10 proc. gyventojų su mažiausiomis pajamomis ir priešingoje eilutės dalyje esančio taško, atskiriančio 10 proc. gyventojų su didžiausiomis pajamomis. Remiantis V. Skominu (2000), šio koeficiento didėjimas rodo pajamų nelygybės didėjimo tendenciją.

- **Kvartilės (kvartiliai)** pasiskirstymo eilutę dalija į keturias lygias dalis po 25 proc. Pirmoji kvartilė atitinka viršutinę pajamų, kurias gauna 25 procentai mažiausiai pasiturinčių gyventojų, ribą, antroji kvartilė sutampa su mediana. Trečioji kvartilė atskiria 25 procentus didžiausias pajamas turinčių gyventojų nuo likusių 75 procentų. Anot B. Vengrienės (1992), pajamų diferenciacija įvertinama trečiąją kvartilę dalijant iš pirmosios kvartilės, tačiau taip gaunamas gana apibendrintas, suniveliuojantis rodiklis, kuris yra mažai paplites.
- **Moda** rodo dažniausiai pasitaikantį gyventojų pajamų lygį. Tai pajamos, kurias gauna didžiausias tiriamų gyventojų procentas.
- **Mediana** parodo tas pajamas, kurios dalija gyventojų pasiskirstymo pagal pajamų dydį eilutę į dvi lygias dalis, po 50 proc. Kitaip tariant, anot A. Šileikos ir I. Blažienės (2000), tai „struktūrinis vidurkis, žymintis dydį, esantį ranžiruotos eilutės viduryje“.
- **Aritmetinis vidurkis**, pagal R. Valkauską (2004), yra statistinės visumos tipišku dydžiu arba jų grupių apibendrinamoji charakteristika. Vidurkis viena savo reikšme išreiškia tai, kas bendra, būdinga visai statistinei visumai. Skaičiuojant pajamų aritmetinį vidurkį, gaunamas toks pajamų dydis, kuris apibūdina tipinį pajamų lygį - vidutines pajamas.
- **Tarpkvartilinis užmojis** yra skirtumas tarp trečiojo ir pirmojo kvartilų. Naudojantis tarpkvartiliniu užmoju, kuris kartais vadinamas modifikuotu užmoju, nėra kreipiamas dėmesys į viršutinius ir apatinius 25 procentus duomenų, o tik į centrinius 50 procentų duomenų, ir tokiu būdu atskiriamos ekstremalios reikšmės. Tarpkvartilinis užmojis yra patogus, kai reikia įvertinti pajamų skirtumus.

Medianos, decilių, kvartilų ir procentilių tarpusavio priklausomybę ir ryšį vaizduoja 6 pav.

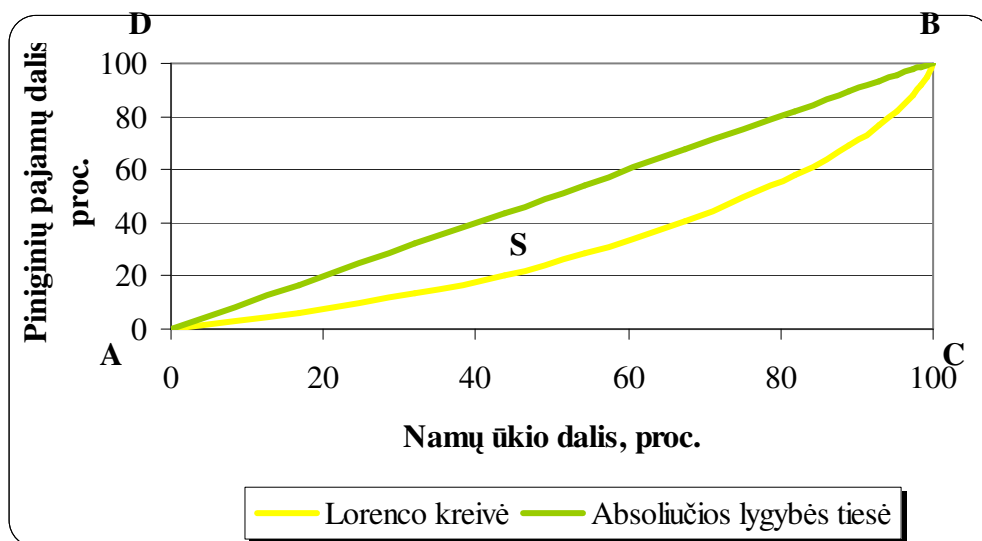


6 pav. Kvantiliai: decilių, kvartilų, procentilių ir medianos tarpusavio ryšys

Šaltinis: Bagdonas, E. (2004). Socialinė statistika. Metodai, p. 74.

Kitas nelygybės iliustravimo būdas yra grafinis šių duomenų pateikimas, vadinamas Lorenco kreive. „Lorenco kreivė – šeimų pasiskirstymą pagal pajamas vaizduojanti kreivė, naudojama

socialinei nelygybei apibūdinti“ (Makroekonomika, 2003). Lorencio kreivę sukūrė O. Lorencas (JAV statistikas) 1905 m.



7 pav. Lorenco kreivė

Šaltinis: sudaryta autorės

Ant abscisių ašies atidedamas gyventojų procentas nuo mažiausias pajamas gaunančių iki labiausiai pasiturinčių, t.y. nuo taško A iki C. Ordinačių ašyje žymimas jų gaunamų pajamų procentas nuo 0 iki 100, t.y. nuo A iki D. Esant absoliučiai lygybei, pajamų pasiskirstymo grafikas atrodytų kaip įstrižainė AB. Kadangi absoliučios lygybės beveik niekada nebūna, jis įgyja kreivės pavidalą. Kuo kreivė išgaubtesnė, tuo turtinė nelygybė didesnė.

Galima išskirti keturias svarbiausias Lorenco kreivės savybes (Rinkos ekonomika ir valstybinis reguliavimas, 1990):

- 1) kreivės pradžia sutampa su nuline reikšme, nes nulinis šeimų skaičius gauna nulines pajamas;
- 2) kreivė visada pasibaigia viršutiniame dešiniajame apibrėžto ploto kampe, kuriame 100 procentų šeimų pasidalija 100 procentų pajamų;
- 3) jei pajamos būtų paskirstomos absoliučiai po lygiai, Lorenco kreivė sutaptų su 45° kampu pasvirusia tiese, t.y. 20 procentų šeimų gautų 20 procentų pajamų, 40 procentų - 40 procentų pajamų ir t.t.;
- 4) Lorenco kreivė atspindi realią ekonominę padėtį - pasislenka žemyn nuo absoliučios lygybės tiesės, tuo parodydama esamus pajamų pasiskirstymo netolygumus.

Plotas, esantis tarp Lorenco kreivės ir absoliučios lygybės tiesės, parodo skirtumus tarp siekiamos ir realios padėties pajamų paskirstymo atžvilgiu. Susidaręs plotas dar vadinamas *nacionalinių pajamų diferenciacija* (Rinkos ekonomika ir valstybinis reguliavimas, 1990) arba *koncentracijos plotu* (Martišius, Moliienė, 1995).

Nelygybę apibūdina ir Džini koeficientas. „Džini koeficientas – pajamų pasiskirstymo rodiklis, naudojamas Lorenco kreivės analizei“ (Makroekonomika, 2003). Šis koeficientas gaunamas taip:

$$G = S \text{ plotas} / ABC \text{ plotas}$$

D. Cibulskienės, M. Butkaus, K. Matuzevičiūtės (2005) teigimu, Džini koeficientas turi būti tarp 0 ir 1. Kuo ta reikšmė mažesnė, tuo nelygybė mažiau išreikšta. Jei šalyje yra visiškai tolygus pajamų pasiskirstymas, Džini koeficiento reikšmė bus lygi nuliui. Jei pajamos būtų pasiskirsčiusios netolygiai, kada vienas asmuo gauna 100 % visų šalies pajamų, o likę šalies gyventojai negauna jokių pajamų, Džini koeficiento reikšmė būtų lygi vienetui. Tai reiškia, kad kuo Džini koeficientas yra arčiau vieneto, tuo šalyje yra didesnė pajamų pasiskirstymo nelygybė. Šalys, kuriose Džini koeficientas yra tarp 0,5 ir 0,7 yra laikomos kaip turinčios nelygų pajamų pasiskirstymą, ir priešingai, šalys, turinčios Džini koeficientą tarp 0,2 ir 0,35, laikomos turinčiomis santykinai tolygiai (teisingai) paskirstytas pajamas.

Reikia pabrėžti, kad Džini koeficientas gali būti taip pat interpretuojamas ir statistine reikšme. Šiuo atveju dvigubas Džini koeficientas atitiktų dviejų atsitiktinai iš visumos paimtų gyventojų pajamų absoliutaus skirtumo santykį su pajamų vidurkiu. Skirtingai nuo decilinių koeficientų Džini koeficientas apibendrina gyventojų pajamų pasiskirstymą ne tik pagal variacinės eilutės kraštutines zonas, ribojančias pajamų ekstremalias reikšmes, bet ir nusako visos eilutės pobūdį bei pajamų koncentracijos lygį.

Paprastai Džini koeficientas išreiškiamas procentais. Atitinkamai, kuo koeficiento reikšmė artimesnė 100 %, tuo yra didesnis pajamų nelygybės laipsnis šalyje. Ir, kuo koeficientas artimesnis nuliui, tuo mažesnis yra pajamų nelygybės laipsnis (Makroekonomika, 2003).

Pareto optimumas, pagal H.R. Varian (1999), yra situacija, kai nėra kito paskirstymo, kuriam esant niekam nebūtų blogiau, o kai kam - net griežtai geriau. Jei galima rasti būdą, kaip kam nors padaryti geriau niekam kitam sąlygų nepabloginant, tai paskirstymas pagal Pareto nėra optimalus. Jeigu negalima rasti tokio Pareto pagerinimo, tai paskirstymas pagal Pareto yra optimalus.

Siekiant tiksliai įvertinti namų ūkių rodiklių variaciją, anot S. Martišiaus, O. Molienės (1995), skaičiuojami mėnesinių piniginių ir natūrinių pajamų **koncentracijos ir diferenciacijos koeficientai**. Tiriant pasiskirstymo eilutes, labai svarbu įvertinti pasiskirstymo asimetriškumą, tam skaičiuojamas **asimetrijos koeficientas** (žr. 1 priedą). Pastarojo rodiklio dydis gali būti ir teigiamas, ir neigiamas. Teigiamas asimetrijos koeficientas rodo namų ūkių narių pasiskirstymo pagal disponuojamų pajamų lygį dešiniašonę asimetriją, o neigiamas - kairiašonę asimetriją. Paprastai pajamų eilutė turi dešiniąją asimetriją. Kuo ši asimetrija didesnė, tuo didesnė pajamų pasiskirstymo nelygybė.

Analizuojant darbo užmokesčio diferenciaciją taikomi ir bendrieji statistiniai metodai. Vertinant atskirų veiksnių įtaką analizuojamam reiškiniui labai svarbus yra **koreliacijos koeficientas**, kuris parodo, „ar egzistuoja ryšys tarp nagrinėjamų veiksnių, išreikštų kiekybiniais rodikliais“

(Pabedinskaitė, 2005). Pagal A. Martišių ir V. Kėdaitį (2003), koreliacija yra savitarpio santykiavimas, tarpusavio priklausomybė. Nustačius, kad atsitiktiniai dydžiai priklauso vienas nuo kito, svarbu išsiaiškinti priklausomybės stiprumo laipsnį. Tam tikslui pasiekti naudojami įvairūs koreliacijos dydžiai. Tačiau būtina įvertinti tai, jog priklausomybės laipsnį matuojantys dydžiai fiksuoja tik formalią priklausomybę, o ne kauzalinę sąveiką.

A. Martišius ir V. Kėdaitis (2003) skiria tokius koreliacinės priklausomybės tipus:

- Porinė koreliacija – dviejų požymių ryšys;
- Dalinė koreliacija – rezultatinio ir vieno faktorinio rodiklio, paimto iš jų visumos, priklausomybė;
- Dauginė koreliacija – rezultatinio ir kelių faktorinių rodiklių priklausomybė.

Be to, koreliacinių ryšių sistemoje pagal priklausomybės kryptį skiriami tiesioginiai ir atvirkštiniai ryšiai. Esant tiesioginiam (teigiamam) ryšiui, didėjant faktoriniam rodikliui rezultatinis rodiklis taip pat didėja, o mažėjant faktoriniam – mažėja ir rezultatinis rodiklis. Kai yra atvirkštinis ryšys (kai kurių autorių vadinamas neigiamu), faktoriniam rodikliui didėjant, rezultatinis mažėja ir atvirkščiai.

V. Čekanavičius ir G. Murauskas (2003) pateikia tokią koreliacijos koeficiento apskaičiavimo formulę:

$$r = \frac{EXY - EXEY}{\sqrt{D(X)D(Y)}}$$

kur: r- tiesinės koreliacijos koeficientas, EX - faktorinio reiškinio reikšmių sumos vidurkis, EY - rezultatinio reiškinio reikšmių sumos vidurkis, EXEY – rezultatinio ir faktorinio reiškinų sandaugos vidurkis, D(X) – faktorinio reiškinio dispersija, D(Y) – rezultatinio reiškinio dispersija.

Iš koreliacijos koeficiento dydžio galima spręsti, kaip atsitiktiniai dydžiai priklauso vienas nuo kito – silpnai, vidutiniškai ar stipriai. Koreliacijos koeficientas gali kisti nuo -1 iki 1. Koreliacijos reikšmių interpretacijai pateikiama 1 lentelė.

1 lentelė

Koreliacinis ryšys

r reikšmė	Koreliacija
$0,9 \leq r \leq 1$	Labai stipri (teigiama, neigiama)
$0,7 \leq r < 0,9$	Stipri (teigiama, neigiama)
$0,5 \leq r < 0,7$	Vidutinė (teigiama, neigiama)
$0,3 \leq r < 0,5$	Silpna (teigiama, neigiama)
$0 < r < 0,3$	Labai silpna
$r = 0$	Atsitiktiniai dydžiai nekoreliuoja

Šaltinis: Bakštys, A. (2006). Statistika ir tikimybė. Vilnius: TEV.

Kai atsitiktinius dydžius sieja priklausomybė, pagal vieno iš jų reikšmę galima prognozuoti kito dydžio reikšmes. Tam naudojama regresijos lygtis:

$$b = r \frac{D_y}{D_x},$$

kur b – regresijos koeficientas, r – tiesinės koreliacijos koeficientas, D_x – faktorinio reiškinių dispersija, D_y – rezultatinio reiškinių dispersija.

Remiantis A. Martišumi ir V. Kėdaičiu (2003), **regresiją** galima apibūdinti kaip statistinio dėsningumo matematinę išraišką, kai nepriklausomo požymio individualios reikšmės subordinuojamos su priklausomo požymio vidutinėmis reikšmėmis.

Tiek skaičiuojant koreliacijos koeficientą, tiek regresijos koeficientą, naudojama dispersija, kuri aprašo vidutinio atsitiktinio dydžio reikšmės sklaidą apie vidurkį. Pagal V. Čekanavičių ir G. Murauską (2003), kvadratinė šaknis iš dispersijos vadinama teoriniu **standartiniu nuokrypiu**.

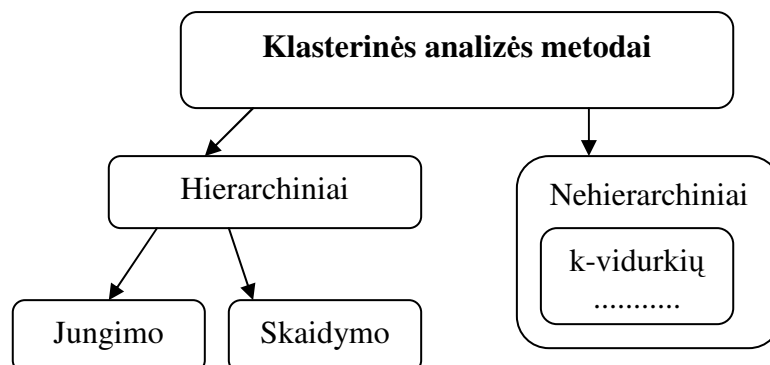
$$\text{Standartinis nuokrypis} = \sqrt{DX},$$

kur DX – faktorinio reiškinių dispersija.

Standartinis nuokrypis yra lengviau interpretuojamas, todėl dažniau naudojamas nei dispersija.

Šiame darbe analizuojant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal apskritis bei ekonominės veiklos rūšis taikoma ir **klasterinė analizė**. Pagal V. Čekanavičių ir G. Murauską (2006), klasteris – tai panašių objektų grupė, o klasterinės analizės tikslas – suskirstyti objektus taip, kad skirtumai klasterių viduje būtų kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni. Skirstant objektus į klasterius dažniausiai net nežinoma, kiek klasterių realiai egzistuoja, todėl klasterinė analizė yra egzistuojančių struktūrų paieška. Anot K. Pukėno (2005), pagrindinės klasterinės analizės sąvokos yra panašumas ir skirtingumas; panašumas rodo objektų artumą, o skirtingumas, kiek objektai yra nutolę.

Klasterių sudarymo metodų yra daug, tačiau esmines jų klases galima pavaizduoti tokia schema:



8 pav. Klasterizavimo metodų klasės

Šaltinis: Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymas*. 2 dalis. Vilnius: TEV.

Skiriamos dvi pagrindinės klasterinės analizės metodų grupės – hierarchiniai ir nehierarchiniai. Hierarchinių metodų rezultatai nusako klasterių tarpusavio hierarchiją. Taikant šios grupės metodus, nustatoma bendra visų klasterių tarpusavio priklausomybės struktūra, o tik po to sprendžiama, koks klasterių skaičius yra optimalus. Hierarchiniai metodai skirstomi į jungimo ir skaidymo metodus. Jungimo metodai jungia klasterius nuo smulkių į stambesnius, kol lieka vienas. Skaidymo metodai vieną klasterį skaido į dalis.

Nehierarchiniai metodai taikomi tada, kai iš anksto žinomas klasterių skaičius.

Aptarti pajamų nelygybės matai bei bendrieji statistiniai metodai gali būti taikomi tiek darbo užmokesčio, tiek asmeninių pajamų, tiek gyventojų turto pasiskirstymui įvertinti. Žinoma, jų reikšmių patikimumas priklauso nuo pajamų apskaitos patikimumo, kuris nėra absoliutus. Paprastai, skaičiuojant pajamas, į apskaitą lieka neįtrauktos:

- Pajamos iš šešėlinės ekonomikos;
- Neįskaitytos kolektyvinės gėrybės ir paslaugos, finansuojamos iš privalomų mokesčių ar atsiskaitymų, ir gerinančios padėtį tų, kurie jomis naudojasi;
- Neapimamos veiklos rūšys, susijusios su namų ūkio gamyba, kuri įtakoja individų gerovę;
- Pajamos ir nepiniginė nauda iš turimo turto.

Vadinasi, visi nelygybės matai turi savo galimybių ribą, kurią ekonomistas turi suvokti ir įvertinti galimas paklaidas.

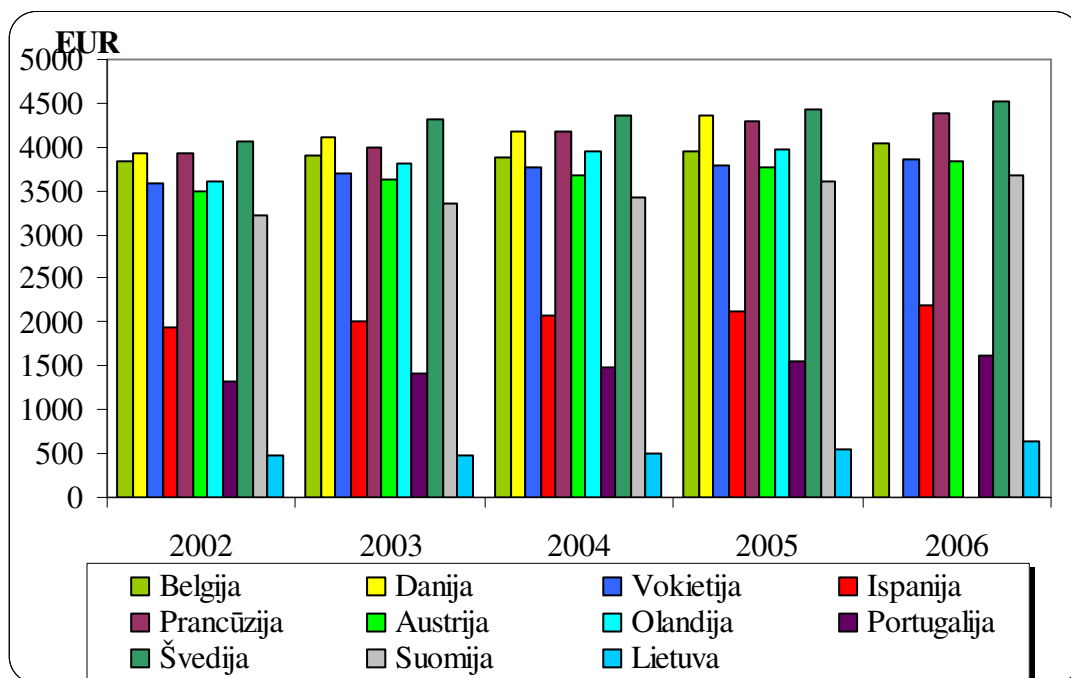
Šio darbo analitinėje dalyje darbo užmokesčio diferenciacijos lygio nustatymui naudojamas Gini koeficientas, grafiškai išreikštas Lorencio kreive, kintamųjų ryšių stiprumas parodomas koreliacijos koeficientu, taip pat taikoma klasterinė analizė bei skaičiuojamas standartinis nuokrypis.

2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS LIETUVOJE ANALIZĖ

2.1. Samdomųjų darbuotojų skaičiaus bei vidutinio darbo užmokesčio kaitos analizė

Darbo užmokesčio dinamikos ir diferenciacijos analizė gali būti atliekama įvairiais lygiais ir aspektais. Šiame darbe pasirinktas toks klausimų nuoseklumas: pirmiausiai parodomas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje ES šalių kontekste, tada detaliau aptariamas darbuotojų skaičiaus kitimas analizuojamuoju laikotarpiu (2002 m. – 2006 m.), parodomi kitimo ypatumai valstybiniame ir privačiame sektoriuose, toliau analizuojamas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis įvairiais aspektais, įvertinant atskirus veiksniai.

Taigi nepaisant kasmet didėjančio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio Lietuvoje, lyginant su seniausiomis ES šalimis, jis išlieka mažiausias (9 pav.). (9 pav. pateikiamos tik senosios ES šalys dėl statistinių duomenų trūkumo).



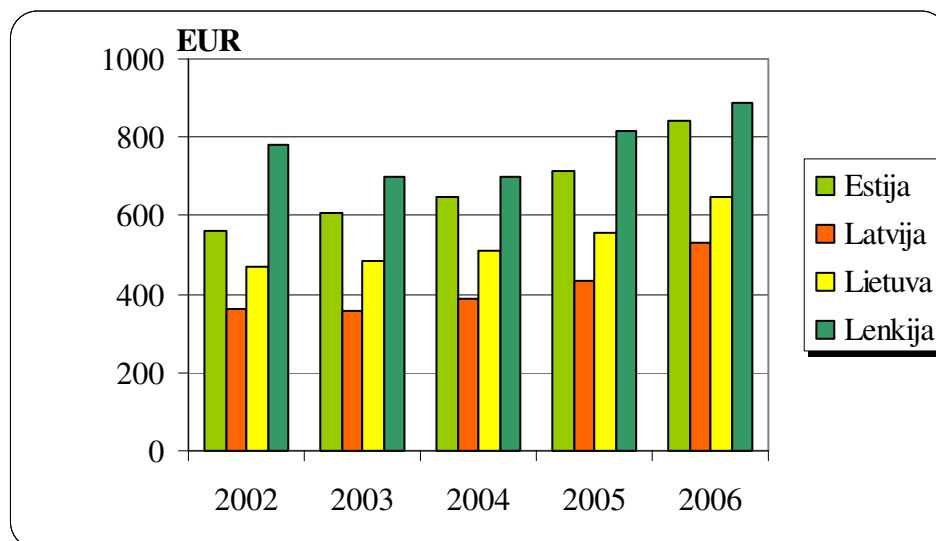
9 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis ES šalyse 2002 – 2006 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Eurostat duomenimis

2002 – 2006 m. didžiausias darbo užmokestis buvo Švedijoje, mažiausias - Portugalijoje. 2002 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje buvo mažesnis nei Švedijoje 3602,8 EUR (88,48 proc.), 2003 m. – 3826,1 EUR (88,72 proc.), 2004 m. – 3857,4 EUR (88,36 proc.), 2005 m. – 3875,7 EUR (87,46 proc.), 2006 m. – 3871,5 EUR (85,7 proc.). Skirtumas tarp didžiausio darbo užmokesčio ES šalyse ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio Lietuvoje analizuojamuoju laikotarpiu sumažėjo 2,78 procentinio punkto, tačiau vis tiek išliko labai didelis. Kitaip tariant darbo užmokestis Lietuvoje sudaro vidutiniškai tik apie 12 proc. darbo užmokesčio Švedijoje.

Lyginant su Portugalija, 2002 m. darbo užmokestis Lietuvoje buvo 861,1 EUR (64,73 proc.) mažesnis, 2003 m. – 922,6 EUR (65,47 proc.), 2004 – 985,1 EUR (65,96 proc.), 2005 m. -1001,1 EUR (64,3 proc.), 2006 m. – 971,8 EUR (60,07 proc.). Skirtumas sumažėjo 4,66 procentinio punkto, tačiau vis tiek vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje analizuojamuoju laikotarpiu sudarė tik apie 36 proc. darbo užmokesčio Portugalijoje.

Darbo užmokestį Baltijos valstybėse vaizduoja 10 pav.



10 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Baltijos valstybėse 2002 – 2006 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Eurostat duomenimis

Pagal 10 pav. duomenis pastebima, jog analizuojant Baltijos valstybes, mažiausias vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Latvijoje, o didžiausias Lenkijoje. Lietuva sąraše antroji. 2002 m. vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje sudarė 60 proc. Lenkijos darbo užmokesčio, 83,43 proc. Estijos ir buvo 30 proc. didesnis nei Latvijoje. 2003 m. darbo užmokestis Lietuvoje buvo 36,18 proc. didesnis nei Latvijoje, 20 proc. mažesnis nei Estijoje bei 30,31 proc. mažesnis nei Lenkijoje. 2004 m. dirbantieji Lietuvoje uždirbo 30,77 proc. daugiau nei dirbantys Latvijoje, bet 21,84 proc. mažiau nei Estijoje ir 27,3 proc. mažiau nei Lenkijoje. 2005 m. darbo užmokestis Lietuvoje buvo 28,48 proc. didesnis nei Latvijoje, 22,09 proc. mažesnis nei Estijoje ir 32,07 proc. mažesnis nei Lenkijoje. 2006 m. Latvijoje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis buvo 21,49 proc. mažesnis nei Lietuvoje. Tačiau lietuviai 23,1 proc. uždirbo mažiau nei estai ir 27,36 mažiau nei lenkai.

Darbo užmokestis Latvijoje 2003 m. sumažėjo 1 proc., o 2004 – 2006 m. didėjo, kai tuo tarpu Lietuvoje nuolat didėjo. Todėl būtent 2003 m. skirtumas tarp darbo užmokesčio Latvijoje ir Lietuvoje buvo didžiausias. 2006 m. Latvijoje darbo užmokestis padidėjo 22,93 proc., o Lietuvoje tik 16,25 proc. Todėl būtent šiais metais skirtumas tarp darbo užmokesčio Lietuvoje ir Latvijoje buvo mažiausias.

Skirtumas tarp vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio Lenkijoje ir Lietuvoje kasmet svyravo (nuo 27,3 proc. iki 40 proc.). Tai vėlgi įtakojo neproporcingas darbo užmokesčio didėjimas kiekvienoje šalyje. Skirtumas tarp darbo užmokesčio Estijoje ir Lietuvoje svyravo nuo 16,57 proc. iki 23,1 proc.

Toliau aptariami darbuotojų skaičiaus bei vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svyravimai ir jų ypatumai Lietuvoje.

Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas išskiriant valstybės ir privatų sektorių vaizduojamas 2-4 lentelėse.

2 lentelė

Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas šalies ūkyje 2002 – 2006 m.

Metai	Darbuotojų skaičius, tūkst.					
	Pagrindinės darbovietės	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Vidutinis sąlyginis	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	1071,4	-	-	1024,2	-	-
2003	1084,1	1,19	1,19	1042,2	1,76	1,76
2004	1112	3,79	2,57	1046,8	2,21	0,44
2005	...	-	-	1078,9	5,34	3,07
2006	...	-	-	1121,5	9,50	3,95

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Remiantis 2 lentele galima teigti, jog vidutinis sąlyginis samdomųjų darbuotojų skaičius šalies ūkyje analizuojamuoju laikotarpiu nuolat augo. Didžiausias samdomųjų darbuotojų pokytis šalies ūkyje matomas 2006 m., kai lyginant su 2005 m. jis išaugo 3,95 proc. Mažiausias pokytis 2003 – 2004 m. – tik 0,44 proc. Iš viso analizuojamuoju laikotarpiu darbuotojų skaičius išaugo 9,5 proc.

3 lentelė

Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas valstybės sektoriuje 2002 – 2006 m.

Metai	Darbuotojų skaičius, tūkst.					
	Pagrindinės darbovietės	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Vidutinis sąlyginis	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	436,5	-	-	433,7	-	-
2003	425,6	-2,50	-2,50	423,9	-2,26	-2,26
2004	424,5	-2,75	-0,26	413,6	-4,63	-2,43
2005	...	-	-	404	-6,85	-2,32
2006	...	-	-	402,7	-7,15	-0,32

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Valstybės sektoriuje dirbančiųjų skaičius 2002 – 2006 m. mažėjo. Vidutinis sąlyginis samdomųjų darbuotojų skaičius analizuojamuoju laikotarpiu sumažėjo 7,15 proc. Didžiausias sumažėjimas stebimas 2004 m. – 2,43 proc. Nuo 2005 m. iki 2006 m. dirbančiųjų valstybės sektoriuje sumažėjo tik 0,32 proc.

4 lentelė

Samdomųjų darbuotojų skaičiaus kitimas privačiame sektoriuje 2002 – 2006 m.

Metai	Darbuotojų skaičius, tūkst.					
	Pagrindinės darbovietės	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Vidutinis sąlyginis	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	609,8	-	-	569,7	-	-

2003	658,5	7,99	7,99	618,4	8,55	8,55
2004	687,5	12,74	4,40	633,1	11,13	2,38
2005	...	-	-	674,9	18,47	6,60
2006	...	-	-	718,8	26,17	6,50

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Privačiame sektoriuje 2002 m. – 2006 m. vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius nuolat didėjo. Per visą analizuojamąjį laikotarpį darbuotojų skaičius išaugo net 26,17 proc. Didžiausias šuolis stebimas 2003 m. – 8,55 proc. Tai rodo, jog vis daugiau darbuotojų rinkosi privatų sektorių. Vidutinio pagrindinės darbovietės darbuotojų skaičiaus augimą 2004 m. lėmė padidėjęs darbuotojų skaičius didmeninės ir mažmeninės prekybos, viešbučių ir restoranų bei nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje.

5 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002 – 2006 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Lt						Realiojo darbo užmokesčio indeksas
	bruto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis, lyginant su kintama baze, proc.	neto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	pokytis lyginant su kintama baze, proc.	
2002	1013,9	-	-	728,4	-	-	103,8
2003	1072,6	5,79	5,79	786,4	7,96	7,96	109,2
2004	1149,3	13,35	7,15	835,5	14,70	6,24	104,9
2005	1276,2	25,87	11,04	916,7	25,85	9,72	106,8
2006	1495,7	47,52	17,20	1092,9	50,04	19,22	114,9

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 – 2006 m. padidėjo 47,52 proc., neto - 50,04 proc. Jei 2002 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė tik 1013,9 Lt, tai 2006 m. jau 1495,7 Lt. Standartinis nuokrypis 191,5 Lt. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, įskaitant individualias įmones, didėjimui įtakos turėjo nuo 2004 m. gegužės 1 d. bei nuo 2006 liepos 1 d. padidinta minimalioji mėnesinė alga, minimalusis valandinis atlygis ir bazinė mėnesinė alga.

6 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje 2002–2006 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Lt						Realiojo darbo užmokesčio indeksas
	bruto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis, lyginant su kintama baze, proc.	neto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	pokytis lyginant su kintama baze, proc.	
2002	1133,8	-	-	805,2	-	-	103,8

2003	1200,7	5,90	5,90	868,4	7,85	7,85	109,0
2004	1271,3	12,13	5,88	913,6	13,46	5,20	104,0
2005	1413,6	24,68	11,19	1004,6	24,76	9,96	107,1
2006	1633,0	44,03	15,52	1184,9	47,16	17,95	113,7

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Valstybės sektoriuje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 44,03 proc. 2002 m. jis buvo 1133,8 Lt, o 2006 m. jau 1633 Lt. Standartinis nuokrypis 198,4 Lt. Neto darbo užmokestis padidėjo 47,16 proc. 2002 m. – 805,2 Lt, o 2006 m. siekė 1184,9 Lt.

7 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis privačiame sektoriuje 2002–2006 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt						Realiojo darbo užmokesčio indeksas
	bruto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis, lyginant su kintama baze, proc.	neto	Pokytis, lyginant su pastovia baze, proc.	pokytis lyginant su kintama baze, proc.	
2002	925,8	-	-	672,0	-	-	104,9
2003	984,8	6,37	6,37	730,2	8,66	8,66	109,9
2004	1069,6	15,53	8,61	784,5	16,74	7,44	106,1
2005	1194,0	28,97	11,63	864,0	28,57	10,13	107,2
2006	1418,7	53,24	18,82	1041,4	54,97	20,53	116,2

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Privačiame sektoriuje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 53,24 proc. (nuo 925,8 Lt iki 1418,7 Lt), neto darbo užmokestis padidėjo 54,97 proc. (nuo 672 Lt iki 1041,4 Lt). Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio standartinis nuokrypis 195,7 Lt.

Valstybės sektoriuje bruto darbo užmokestis padidėjo 44,03 proc., o privačiame sektoriuje 53,24 proc. Tai rodo, jog darbo užmokestis privačiame sektoriuje padidėjo didesniu procentiniu vienetu nei valstybės sektoriuje. Tai ir galėjo įtakoti didesni darbuotojų skaičių privačiame sektoriuje. Nors, kita vertus, privačiame sektoriuje darbo užmokestis mažesnis vertinant absoliučiais dydžiais. 2002 m. skirtumas tarp vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio valstybės bei privačiame sektoriuje buvo 208 Lt, t.y. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje buvo mažesnis 18,35 proc. nei darbo užmokestis privačiame sektoriuje, 2003 m. – 215,9 Lt (17,98 proc.), 2004 m. – 201,9 Lt (15,87 proc.), 2005 m. – 219,6 Lt (15,53 proc.), 2006 m. – 214,3 Lt (13,12 proc.). Skirtumas svyruoja nuo 201,9 Lt iki 219,6 Lt vertinant absoliučiais dydžiais arba nuo 13,12 proc. iki 18,35 proc. vertinant santykiniais dydžiais.

Tarp darbuotojų skaičiaus ir darbo užmokesčio dydžio yra labai svarbus koreliacinis ryšys. Šiuo atveju koreliacijos koeficientas tarp darbo užmokesčio ir darbuotojų skaičiaus viešajame sektoriuje yra 0,90, o privačiame sektoriuje 0,97. Taigi galima teigti, jog didėjant darbo užmokesčiui vienoje ar kitoje srityje darbuotojų skaičius taip pat didėja.

2.2. Vidutinio darbo užmokesčio diferenciacija šalyje

Darbo užmokesčio pasiskirstymas Lietuvoje pasižymi ir pakankamai dideliu netolygumu. 8 lentelėje parodytas darbuotojų dalies visame darbuotojų skaičiuje procentas pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius.

8 lentelė

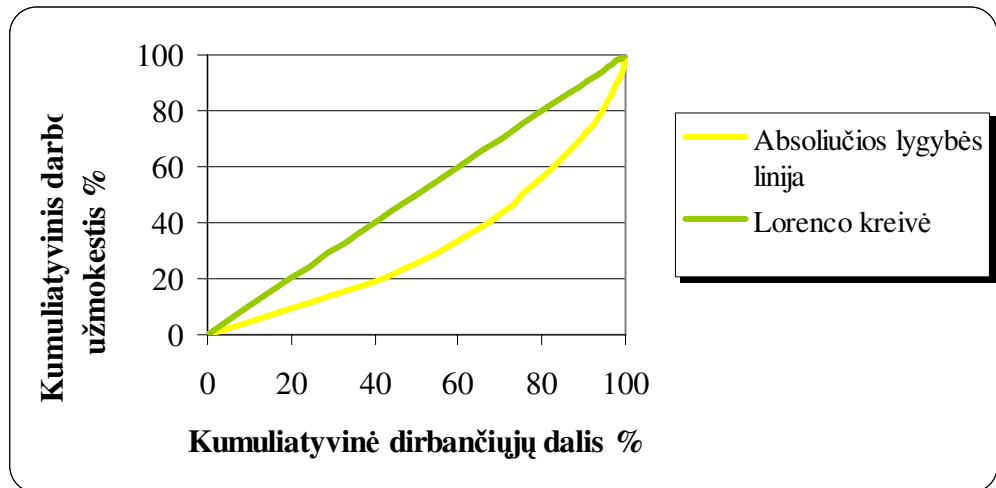
Procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius

Metai	2002	2003	2004	2005	2006
Darbo užmokesčio grupių vidurkiai					
500	36,6	34,3	22,5	16,9	-
700	12,8	13,1	16,2	15,2	23,5
900	11,4	11,4	12	11,8	11
1100	9,3	9,3	10,3	10,5	9,4
1350	11,2	11,1	12,4	13	13,1
1750	9,5	10,3	12,5	14,4	16,7
2250	3,8	4,2	5,9	7,3	10,9
2750	2	2,3	3	3,9	5,7
3250	1,2	1,3	1,7	2,2	3,2
4000	1,1	1,3	1,6	2,2	3,2
5000	0,5	0,6	0,8	1,1	1,4
6250	0,3	0,4	0,5	0,7	1
8500	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
11000	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

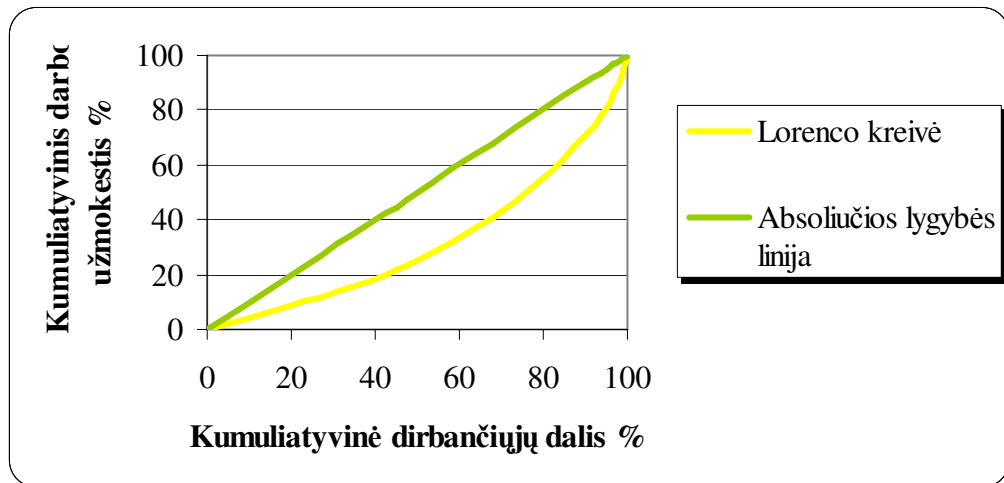
8 lentelės duomenys rodo, jog nuo 2002 m. iki 2006 m. procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius gana žymiai pakito. 500 Lt 2002 m. gavo 36,6 proc. dirbančiųjų, o 2005 m. – 16,9 proc. Darbuotojų gaunančių 500 Lt dalis sumažėjo maždaug dvigubai. 2002 m. 700 Lt uždirbo 12,8 proc. dirbančiųjų, o 2006 m. ši darbuotojų dalis padidėjo 10,7 procentinio punkto. Panašus lyginamasis svoris išliko dirbančiųjų, kurių darbo užmokestis yra 900 Lt, 1100 Lt, 1350 Lt. Uždirbančių 2250 Lt, 3250 Lt, 4000 Lt, 5000 Lt, 6250 Lt, 8500 Lt bei 11000 Lt dalis maždaug patrigubėjo.

Darbo užmokesčio diferenciacija gali būti iliustruojama ir Lorenco kreivėmis (11 – 15 pav.). (Darbuotojų pasiskirstymas pagal bruto darbo užmokesčio grupes bei Lorenco kreivių skaičiavimai pateikiami 2 - 7 prieduose).



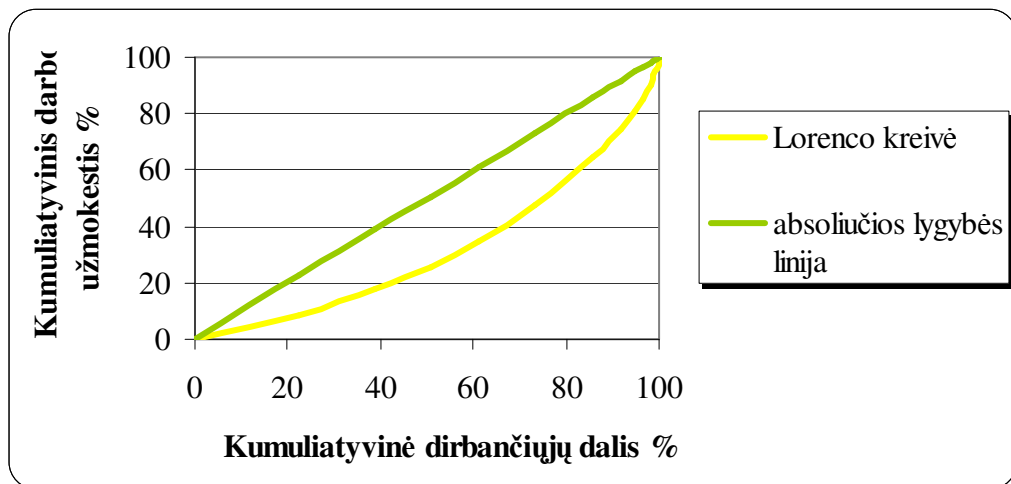
11 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis



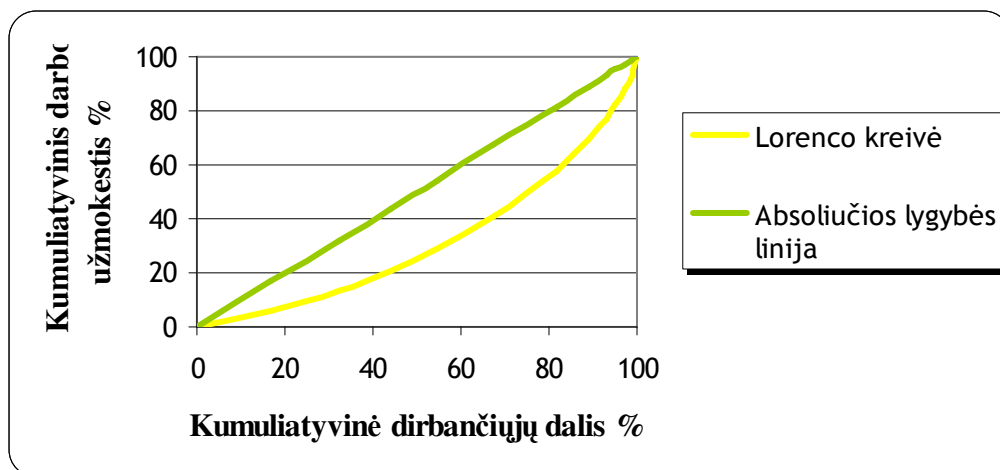
12 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis



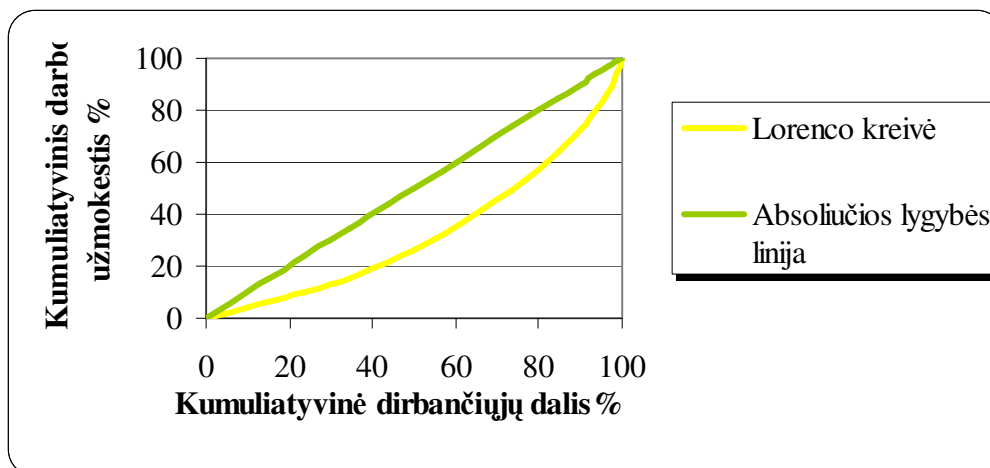
13 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis



14 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis



15 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

2002 m. Gini koeficientas buvo 0,3444, 2003 m. išaugo iki 0,3534, 2004 – 2005 m. išsilaikė vienodas ir siekė 0,3464, o jau 2006 m. sumažėjo iki 0,3244. tai rodo, jog paskutiniaisiais metais darbo užmokesčio diferenciacija šalyje sumažėjo.

Apibendrinant galima teigti, jog tiek darbuotojų skaičius, tiek vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis analizuojamuoju laikotarpiu didėjo, tačiau Lietuvoje atlygis už darbą išliko mažiausias tarp senųjų ES šalių. Darbo užmokesčio diferenciacija šalyje palaipsniui mažėja.

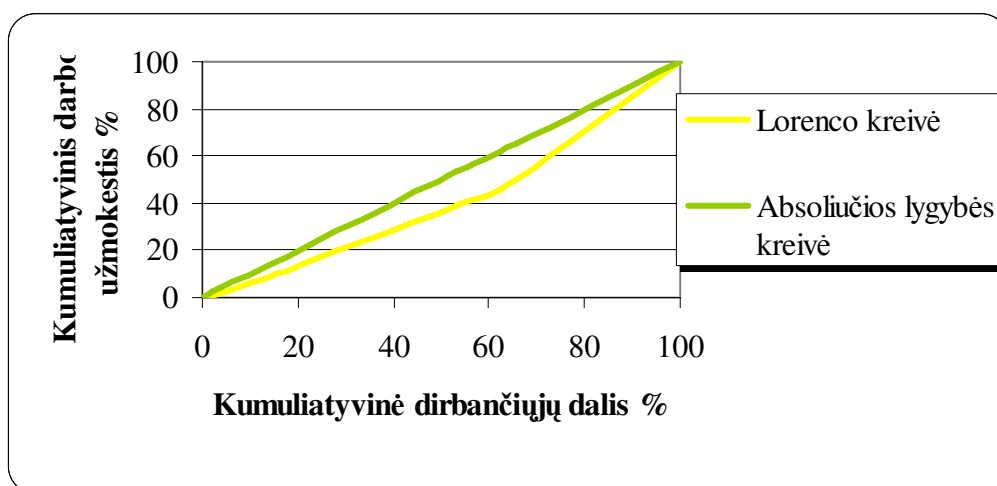
2.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos pagal lytį, išsilavinimą, darbuotojų kategoriją bei ekonominės veiklos rūšis įvertinimas

2002 m. Statistikos departamentas pirmą kartą pagal Europos Sąjungos statistikos tarnybos (Eurostato) metodiką atliko darbo užmokesčio struktūros tyrimą. Duomenys buvo renkami iš visų rūšių ir nuosavybės formų įmonių, įstaigų ir organizacijų vietinių vienetų individo lygiu (pagal darbuotojus). Darbo užmokesčio struktūros tyrimas aprėpia ekonominės veiklos rūšis nuo C iki O pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių EVRK. Į aprėptį neįtraukiamos individualios (personalinės) įmonės.

Iš tyrimo rezultatų matyti (8 priedas), kad didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje, neįskaitant individualių (personalinių) įmonių, 2002 m. gavo šių pagrindinių profesinių grupių darbuotojai: įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai – 2048 Lt; specialistai – 1470 Lt; jaunesnieji specialistai ir technikai – 1117 Lt; kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai – 956 Lt; įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai – 956 Lt; jaunesnieji tarnautojai – 952 Lt. Nekvalifikuoti darbininkai 2002 m. uždirbo mažiausia – 607 Lt. Jų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo 47,1 proc. mažesnis negu minėto tyrimo vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 m. šalies ūkyje – 1147 Lt.

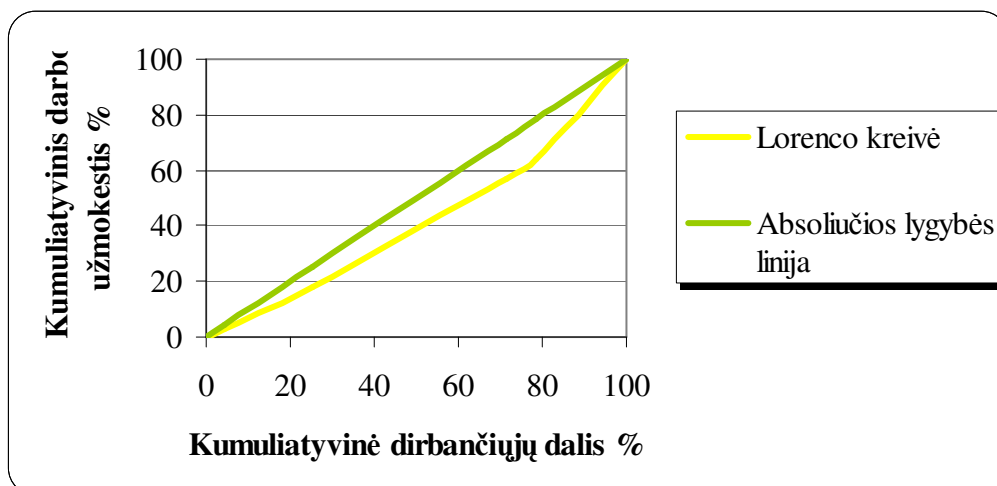
Pastebėta, kad vyrai uždirbo daugiau negu moterys. Tyrimo duomenimis, vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002 m. buvo 21,6 proc. didesnis negu moterų. Ypač tai būdinga aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojų bei jaunesniųjų specialistų ir technikų pagrindinėms profesinėms grupėms, kuriose vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis už moterų atitinkamai 53,8 proc. ir 36,9 proc. Darbo užmokesčio skirtumus tarp atskirų lyčių lemia vyrų ir moterų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, kvalifikacijos lygis. Tuo tarpu teisiniai pagrindai, nustatant darbo užmokestį, Lietuvoje nesudaro prielaidų diskriminuoti moteris.

16-17 pav. iliustruoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus 2002 m. pagal išsilavinimą (Lorenco kreivių skaičiavimai pateikti 11 - 12 prieduose).



16 pav. Moterų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal išsilavinimą
Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Gini koeficientas 0,166.



17 pav. Vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal išsilavinimą
Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Gini koeficientas 0,183. Tai rodo, jog vyrų darbo užmokestis pagal išsilavinimą yra labiau diferencijuotas nei moterų.

Darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenys rodo, kad tam tikrų pagrindinių profesinių grupių darbuotojai privačiame sektoriuje uždirbo daugiau negu valstybės sektoriuje: nekvalifikuotų darbininkų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis privačiame sektoriuje 2002 m. buvo 655 Lt, arba 15,3 proc. daugiau nei valstybės sektoriuje (568 Lt), jaunesniųjų tarnautojų – 1002 Lt, arba 11,8 proc. daugiau negu valstybės sektoriuje (896 Lt), specialistų privačiame sektoriuje darbo užmokestis buvo 1527 Lt, arba 5,8 proc. daugiau (1443 Lt).

Valstybės sektoriuje daugiau uždirbo įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai – 1143 Lt, arba 26,9 proc. daugiau nei privačiame sektoriuje (901 Lt), kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai –

1086 Lt, arba 18,0 proc. daugiau negu privačiame sektoriuje (920 Lt), aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai – 830 Lt, arba 16,1 proc. daugiau negu privačiame sektoriuje (715 Lt), įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai – 2119 Lt, arba 5,7 proc. daugiau negu privačiame sektoriuje (2005 Lt), jaunesnieji specialistai ir technikai – 1123 Lt, arba 1,5 proc. daugiau negu privačiame sektoriuje (1106 Lt) tos pačios profesinės grupės darbuotojai. Pagal visas pagrindines profesines grupes darbuotojų darbo užmokestis valstybės sektoriuje yra didesnis negu privačiame sektoriuje apdirbamosios gamybos, statybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos ir finansinio tarpininkavimo ekonominėse veiklose.

Atliktas tyrimas parodė, kad 2002 m. didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje gavo aukštąjį išsilavinimą įgijusieji darbuotojai – 1713 Lt, aukštesnįjį – 1075 Lt. Vidurinį išsilavinimą turintys darbuotojai, kurie sudaro daugiau nei pusę visų profesijų darbuotojų skaičiaus, uždirbo 894 Lt. Mažiausiai uždirbo pradinį išsilavinimą turintys darbuotojai – 722 Lt, pagrindinį išsilavinimą – 785 Lt.

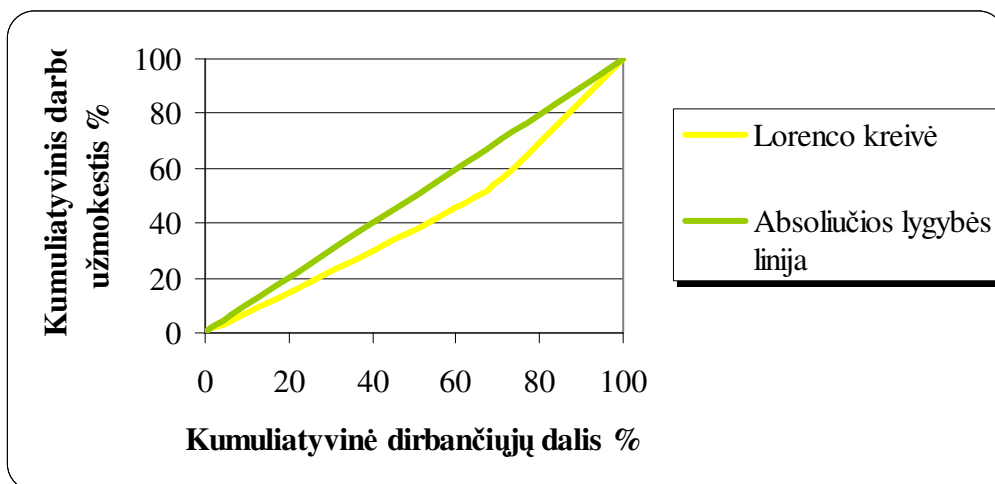
Tų pačių profesinių grupių darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, uždirbo taip pat daugiau negu įgijusieji aukštesnįjį išsilavinimą: įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, darbo užmokestis 2002 m. sudarė – 2409 Lt, arba 65,6 proc. didesnis negu turinčių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

Įmonių, įstaigų ir organizacijų direktoriai ir vyriausieji valdytojai šalies ūkyje uždirbo 2444 Lt (turintys aukštąjį išsilavinimą – 2762 Lt), produktų gamybos ir paslaugų padalinių (skyrių) vadovai – 1939 Lt (turintys aukštąjį išsilavinimą – 2292 Lt), kitų padalinių (skyrių) vadovai – 2157 Lt (turintys aukštąjį išsilavinimą – 2639 Lt). Iš padalinių vadovų didžiausią darbo užmokestį gavo finansų ir valdymo padalinių vadovai – 2849 Lt (turintys aukštąjį išsilavinimą – 3150 Lt).

Darbo užmokesčio struktūros tyrimo rezultatai rodo, kad darbo užmokesčio lėšos už viršvalandžius šalies ūkyje 2002 m. spalio mėn. sudarė 0,2 proc. darbo užmokesčio lėšų; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 0,6 proc. darbo užmokesčio lėšų toje veikloje; apdirbamojoje gamyboje – 0,4 proc.; statyboje – 0,3 proc. darbo užmokesčio lėšų toje veikloje. Priemokos už darbą pamainomis, nakties metu, poilsio ir švenčių dienomis šalies ūkyje 2002 m. spalio mėn. sudarė – 1,7 proc. darbo užmokesčio lėšų, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikloje – 3,5 proc. darbo užmokesčio lėšų toje veikloje; kasybos ir karjerų eksploatavimo veikloje – 3,0; apdirbamosios gamybos veikloje – 2,9; elektros, dujų ir vandens tiekimo bei transporto, sandėliavimo ir ryšių veiklose 2,5 proc. darbo užmokesčio lėšų minėtose veiklose.

Šalies ūkyje 2002 m. daugiausia buvo darbuotojų, turinčių vidurinį išsilavinimą – 52,9 proc.; įgijusių aukštąjį išsilavinimą – 29,3 proc., aukštesnįjį išsilavinimą – 11,4 proc.; pagrindinį išsilavinimą – 5,7 proc., o pradinį išsilavinimą – 0,7 proc. visų profesijų darbuotojų skaičiaus.

Darbo užmokesčio pasiskirstymas pagal darbuotojų išsilavinimą vaizduojamas 18 pav. (Lorenco kreivės skaičiavimai pateikiami 10 priede).

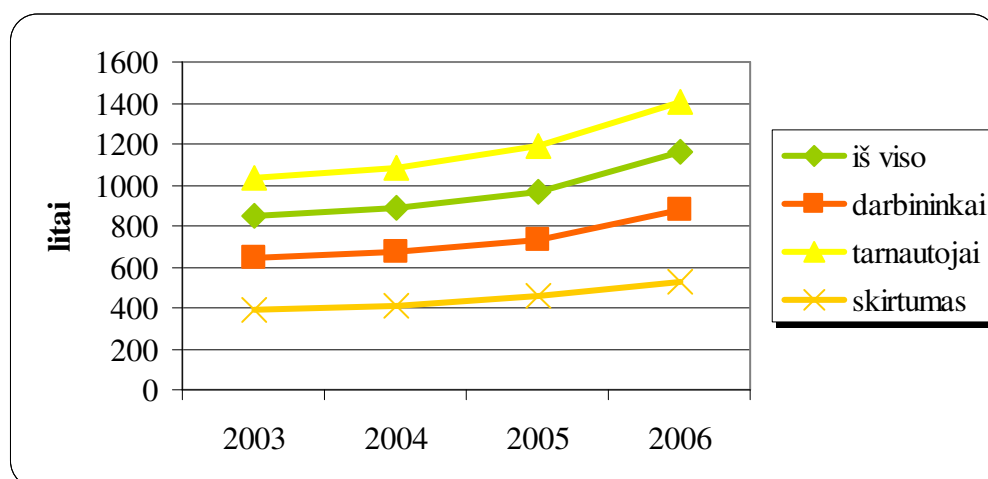


18 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m., įvertinant darbuotojų išsilavinimą

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

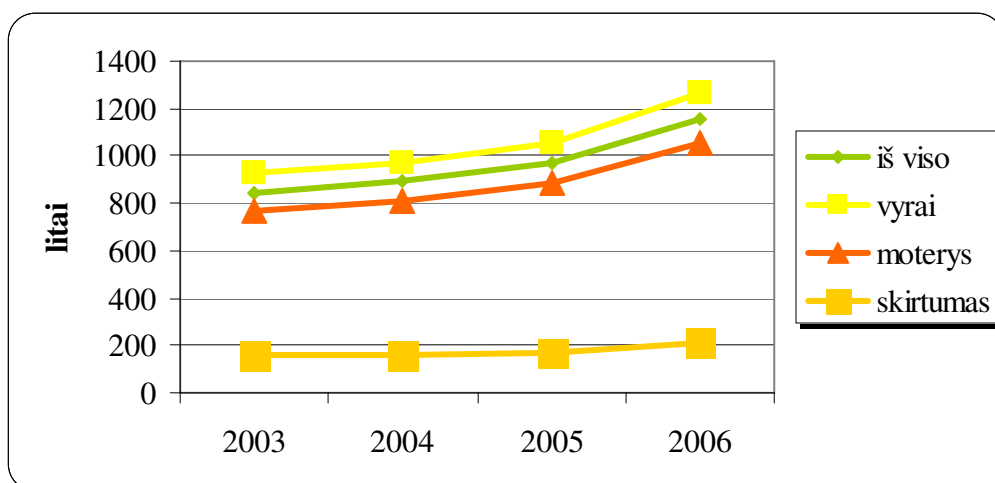
Gini koeficientas 0,143. Tai rodo, kad darbo užmokesčio diferenciacijos lygis pagal išsilavinimą yra labai žemas.

Darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, daugiausia buvo švietimo veikloje – 54,9 proc. visų švietimo ekonominės veiklos darbuotojų; finansinio tarpininkavimo veikloje – 52,7; nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje – 45,1; viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo veikloje – 42,4 proc. visų tos ekonominės veiklos darbuotojų. Kitose ekonominės veiklos rūšyse daugiausia dirbo darbuotojų, įgijusių vidurinį išsilavinimą (įskaitant profesinį po vidurinio ir specialųjį vidurinį išsilavinimą iki 1991 metų): apdirbamojoje gamyboje – 66,9 proc.; kasybos ir karjerų eksploatavimo veikloje – 66,0; statyboje – 64,7; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 62,9 proc. (Tikslūs skaičiai pateikiami 9 priede).



19 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas
Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

19 pav., vaizduojantis vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį pagal darbuotojų kategorijas, parodo ir tai, jog kasmet vidutinis darbo užmokestis proporcingai kilo (lentelė apie darbo užmokestį pagal darbuotojų kategorijas ir lytį 2003-2006m pateikiama 13 priede). Skirtumas tarp darbininkų ir tarnautojų darbo užmokesčio taip pat kasmet didėjo (19 pav.). 2003 m. darbininkai uždirbo 640,28 Lt, o tarnautojai – 1034 Lt (darbininkai uždirbo 38,08 proc. mažiau nei tarnautojai). 2004 m. darbininkų vidutinis darbo užmokestis 677,08 Lt, tarnautojų – 1083,3 Lt. (darbininkų darbo užmokestis 37,5 proc. mažesnis nei tarnautojų). 2005 m. darbininkų – 728,4 Lt, tarnautojų – 1189,08 Lt (skirtumas tarp darbininkų ir tarnautojų darbo užmokesčio 38,74 proc.), o 2006 darbininkų 879,68 Lt, tarnautojų – 1406,95 Lt (skirtumas 37,48 proc.).



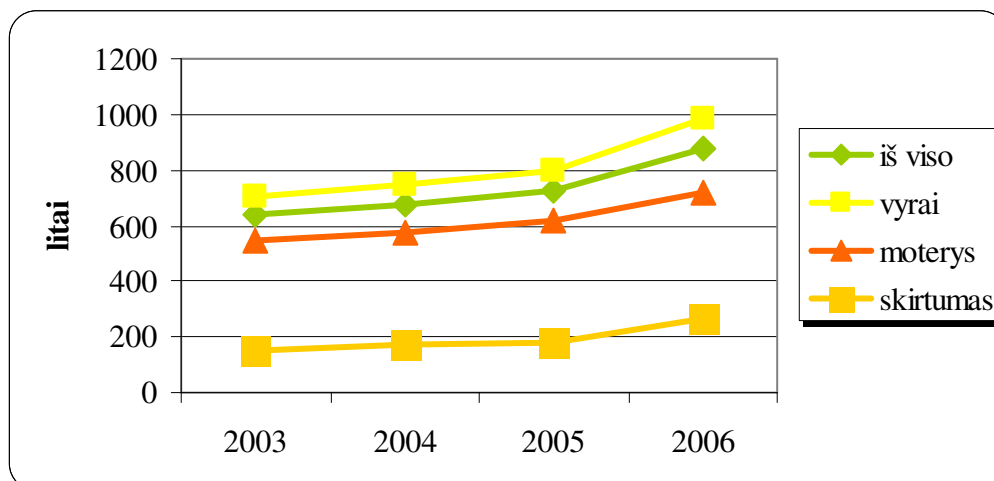
20 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

20 pav. parodo, jog moterų atlyginimas yra mažesnis nei vyrų. 2003 m. vyrų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis buvo 929,53 Lt, o moterų 771,5 Lt (17 proc. mažesnis nei vyrų),

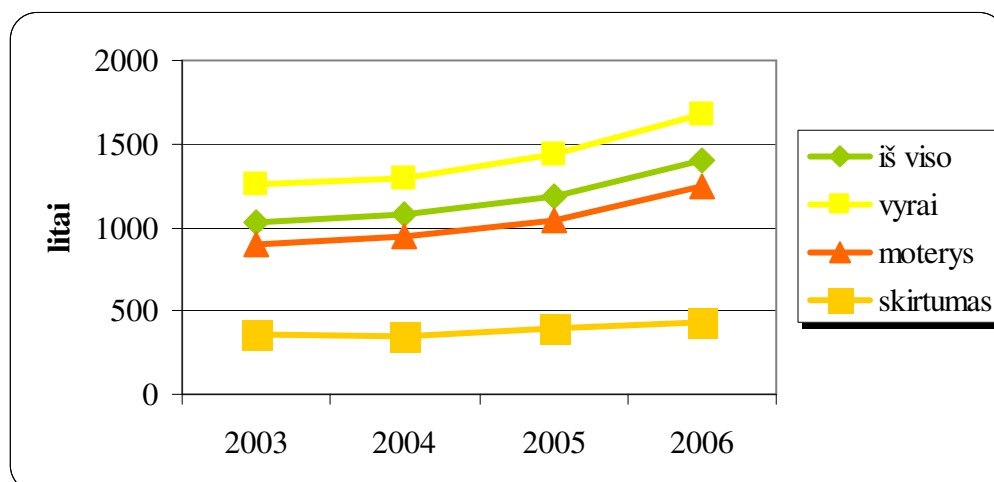
2004 m. vyrų – 974,03 Lt, moterų 810,05 Lt (16,84 proc. mažesnis), 2005 m. vyrų – 1054,95 Lt, moterų – 886,95 Lt (skirtumas -15,93 proc.) , 2006 m. vyrų – 1262,3 Lt, moterų – 1052,63 Lt (16,61 proc. mažesnis). Skirtumas balansuoja nuo 150 iki 200 Lt vertinant absoliučiais dydžiais. Vertinant santykiniais dydžiais moterų atlyginimas buvo mažesnis nei vyrų nuo 15,93 proc. iki 17 proc.

21-22 pav. vaizduoja darbininkų ir tarnautojų darbo užmokesčio netolygumus pagal lytį. Tiek tarnautojų, tiek darbininkų kategorijoje moterys uždirba mažiau nei vyrai. Ir tas skirtumas kasmet didėja.



21 pav. Vidutinis mėnesinis darbininkų neto darbo užmokestis pagal lytį

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis



22 pav. Vidutinis mėnesinis tarnautojų neto darbo užmokestis pagal lytį

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Specialistų pagrindinės profesinės grupės didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 m. buvo finansinio tarpininkavimo veikloje – 2507 Lt; kasybos ir karjerų

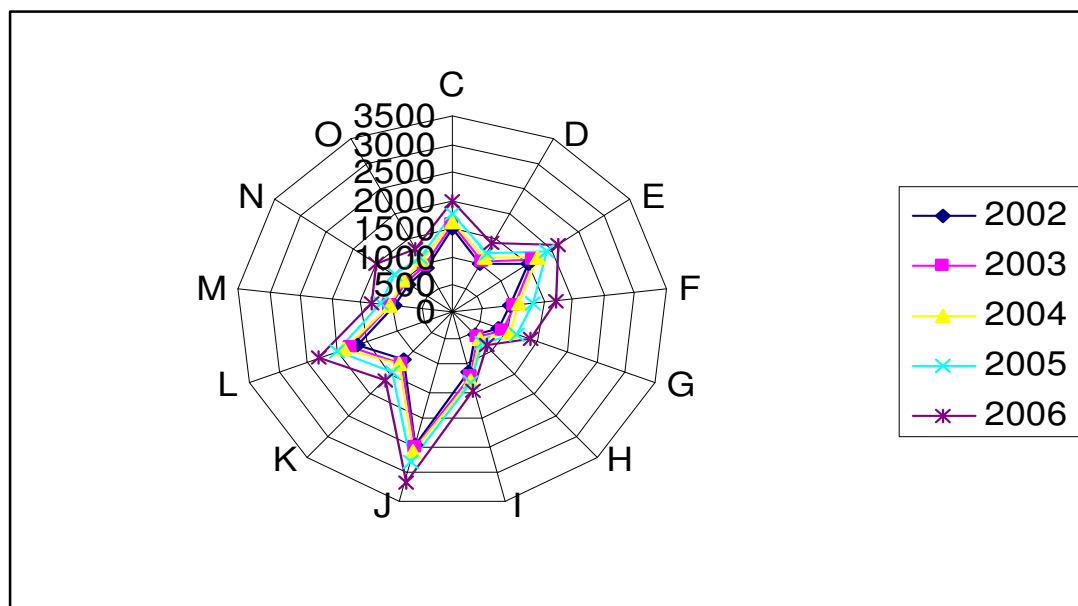
eksploatavimo veikloje – 2414 Lt; elektros, dujų ir vandens tiekimo veikloje – 1893 Lt; viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo veikloje – 1871 Lt; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 1755 Lt. Mažiausiai specialistai uždirbo viešbučių ir restoranų veikloje – 859 Lt; kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje – 1065 Lt.

Jaunesnieji specialistai ir technikai daugiausia uždirbo šalies ūkyje finansinio tarpininkavimo veikloje – 1709 Lt; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 1508 Lt. Mažiausiai uždirbo viešbučių ir restoranų veikloje – 753 Lt bei sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikloje – 852 Lt.

Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai daugiausiai uždirbo šalies ūkyje elektros, dujų ir vandens tiekimo veikloje – 1429 Lt; transporto, sandėliavimo ir ryšių veikloje – 1120 Lt; kasybos ir karjerų eksploatavimo veikloje – 1075 Lt.

Nekvalifikuoti darbininkai mažiausiai uždirbo švietimo veikloje – 513 Lt; viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo veikloje – 569 Lt; sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikloje bei kitoje komunalinėje, socialinėje ir asmeninėje aptarnavimo veikloje po 572 Lt.

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



23 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2002- 2006 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

23 pav. raidėmis sužymėtos šios ekonominės veiklos rūšys:

C – kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – apdirbamoji gamyba;

E – elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – statyba;

G – didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas;

H – viešbučiai ir restoranai;

I – transportas, sandėliavimas ir ryšiai;

J – finansinis tarpininkavimas;

K – nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – viešasis valdymas ir gynyba, privalomasis socialinis draudimas;

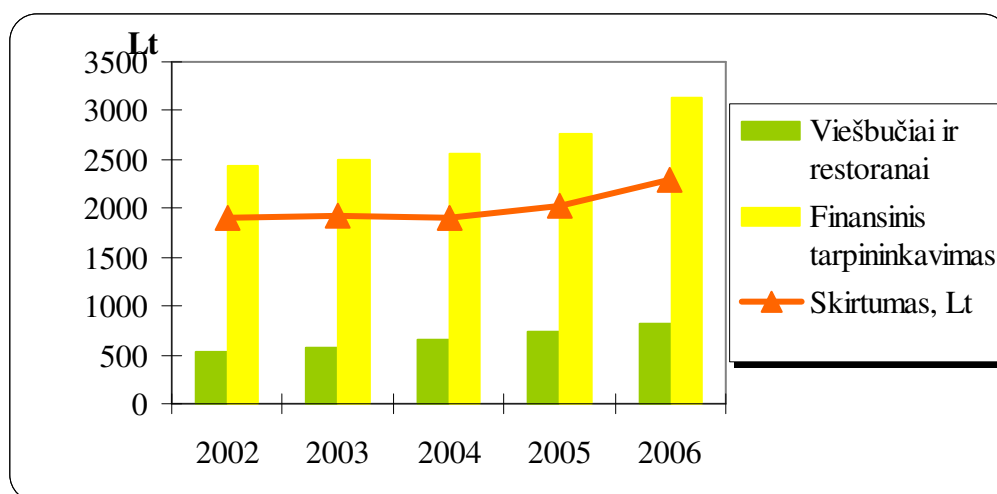
M – švietimas;

N – sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

Analizuojamuoju laikotarpiu įvairiose ekonominės veiklos rūšyse darbo užmokestis taip pat nėra vienodas. Nukrypimą nuo vidurkio galima apibūdinti standartinio nuokrypio koeficientu, kuris 2002 m. buvo 490,9 Lt, 2003 m. – 503,2 Lt, 2004 m. – 501,7 Lt, 2005 m. – 528,1 Lt, 2006 m. – 581,6 Lt. Reikia pastebėti, kad nuokrypis nuo vidurkio kasmet didėja.

Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis stebimas viešbučių ir restoranų veikloje (2002 m. – 541 Lt, 2003 m. – 581 Lt, 2004 m. - 656 Lt, 2005 m. – 732 Lt, 2006 m. – 828 Lt), didžiausias – finansinio tarpininkavimo srityje (2002 m. – 2442 Lt, 2003 m. – 2503 Lt, 2004 m. - 2560 Lt, 2005 m. – 2765 Lt, 2006 m. – 3122 Lt). Skirtumą tarp mažiausio ir didžiausio darbo užmokesčio ekonominės veiklos rūšyse atspindi 24 pav. (24-25 pav. duomenys 14 priede).

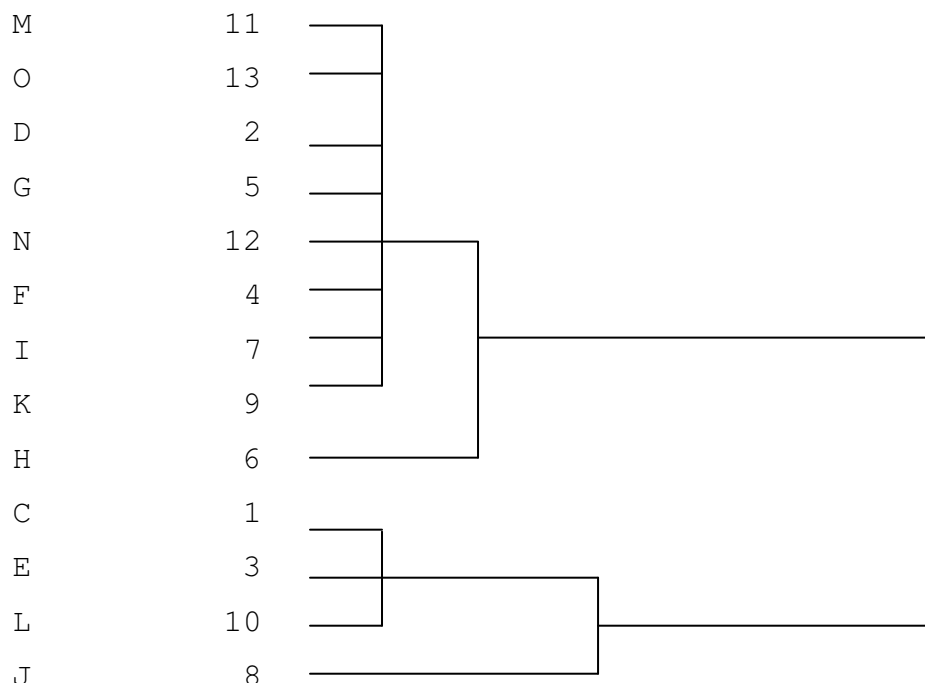


24 pav. Darbo užmokesčio diferenciacija skirtingose ekonominės veiklos rūšyse

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Taigi diferenciacija tarp ekonominės veiklos sferos, kurioje darbo užmokestis mažiausias ir veiklos rūšies, kurioje darbo užmokestis didžiausias yra tikrai didelė ir sudaro apie 75 proc.

Kitų ekonominės veiklos rūšių darbo užmokesčio susigrupavimą atspindi 25 pav.



25 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Ši dendrograma puikiai parodo, kaip yra susigrupavusios ekonominės veiklos rūšys pagal darbo užmokestį. Analizuojant 4 klasterių dendrogramą, pastebimas jau minėtų dviejų rūšių išsiskyrimas. Viešbučių ir restoranų veikla bei finansinis tarpininkavimas išsiskiria iš kitų veiklų. Kitą klasterį sudaro C, E, L (kasyba ir karjerų eksploatavimas; elektros, dujų ir vandens tiekimas; viešasis valdymas ir gynyba, privalomasis socialinis draudimas). Šiose trijose ekonominės veiklos rūšyse darbo užmokestis panašus ir svyruoja apie 1538 Lt. (nuo 1486 Lt iki 1628 Lt) 2002 m., 2003 m. apie 1634 Lt. (nuo 1568 Lt iki 1750 Lt), 2004 m. – 1725 Lt. (nuo 1618 Lt iki 1867 Lt), 2005 m. – 1681 Lt. (nuo 1732 Lt iki 2024 Lt), 2006 m. – 2123 Lt (nuo 1989 Lt iki 2313 Lt).

Didžiausią klasterį sudaro M, O, D, G, N, F, I, K (švietimas; kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla; apdirbamoji gamyba; didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas; sveikatos priežiūra ir socialinis darbas; statyba; transportas, sandėliavimas ir ryšiai; nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla). Šiose veiklose 2002 m. darbo užmokestis svyruoja apie 960 Lt (nuo 792 Lt iki 1157 Lt), 2003 m. – 1012 Lt (nuo 882 Lt iki 1213 Lt), 2004 m. – 1087 Lt (nuo 967 Lt iki

1257 Lt), 2005 m. – 1121 Lt (nuo 1111 Lt iki 1450 Lt), 2006 m. – 1442 Lt (nuo 1277 Lt iki 1665 Lt).

Išsamesnei darbo užmokesčio pagal ekonomines veiklas analizei papildomai buvo pamėginta nustatyti, kokia būtų darbo užmokesčio diferenciacija, atsižvelgiant ne tik į vidutinį darbo užmokestį skirtingose ekonominės veiklos rūšyse, bet ir įvertinant tai, kokia dirbančiųjų dalis dirba kiekvienoje iš tiriamųjų veiklos sričių. Sugretinus šiuos duomenis buvo išvesta Lorencio kreivė ir apskaičiuotas Gini koeficientas. Rezultatai gavosi visiškai kitokie. Juos įtakojo tai, jog tose veiklos srityse, kur vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra didžiausias arba mažiausias, užimta sąlyginai nedaug dirbančiųjų (9 lentelė), todėl duomenys išsilygina ir diferenciacija jau nėra didelė.

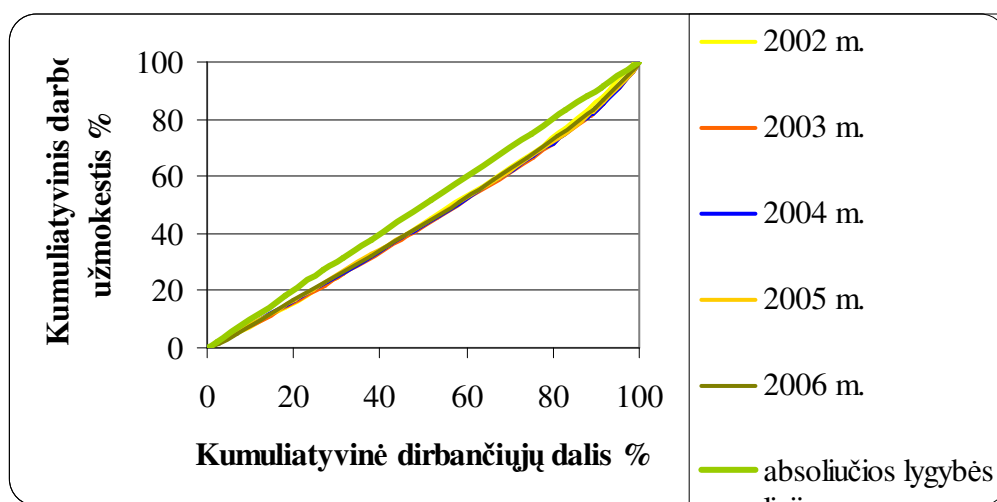
9 lentelė

Darbuotojų dalis ir vidutinis darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis

	2002 m.		2003 m.		2004 m.		2005 m.		2006 m.	
	Darb. dalis, proc.	Vid. mėn. darbo užmok.	Darb. dalis, proc.	Vid. mėn. darbo užmok.	Darb. dalis, proc.	Vid. mėn. darbo užmok.	Darb. dalis, proc.	Vid. mėn. darbo užmok.	Darb. dalis, proc.	Vid. mėn. darbo užmok.
C	0,27	1499	0,26	1568	0,29	1618	0,29	1732	0,28	1989
D	23,19	982	22,1	1016	21,72	1085	21,19	1184	20,23	1387
E	2,99	1486	2,68	1585	2,49	1691	2,32	1862	2,12	2067
F	6,69	933	7,03	1003	7,25	1075	7,7	1289	8,35	1665
G	15,96	792	16,34	882	17,03	1006	17,76	1111	18,09	1332
H	2,14	541	2,25	581	2,35	656	2,52	732	2,7	828
I	7,95	1116	7,7	1179	7,48	1250	7,66	1318	7,84	1466
J	1,56	2442	1,57	2503	1,54	2560	1,52	2765	1,43	3122
K	5,08	1157	5,62	1213	6,04	1257	6,32	1450	6,96	1643
L	7	1628	6,85	1750	6,84	1867	6,8	2024	6,75	2313
M	13,92	948	14,54	990	14,78	1017	13,82	1145	13,28	1296
N	8,92	861	8,62	891	8,28	967	8,07	1155	7,85	1471
O	4,33	890	4,44	925	3,91	1042	4,03	1113	4,12	1277

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Taigi didžiausią darbo užmokestį 2002 m. gavo tik 1,56 proc. dirbančiųjų, 2003 m. – 1,57 proc., 2004 m. – 1,54 proc., 2005 m. – 1,52 proc., o 2006 m. – 1,43 proc. Mažiausias darbo užmokestis 2002 m. atiteko tik 2,14 proc. darbuotojų, 2003 m. – 2,25 proc., 2004 m. – 2,35 proc., 2005 m. – 2,52 proc., o 2006 m. - 2,7 proc. Galima teigti, jog kraštutiniai vidutiniai mėnesinio darbo užmokesčio įverčiai paskirstyti tik nedidelei daliai dirbančiųjų. Įvertinus šį faktą, nubrėžtos Lorencio kreivės (26 pav.).



26 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

26 pav. pavaizduotos viso nagrinėjamo laikotarpio Lorenzo kreivės (skaičiavimai 15-19 prieduose), kurios atspindi vidutinio svertinio darbo užmokesčio diferenciaciją pagal ekonominės veiklos rūšis. Akivaizdu, kad kasmet diferenciacijos lygis laikosi panašus. Tikslėsius diferenciacijos pokyčius atspindi Gini koeficientas (10 lentelė).

10 lentelė

Gini koeficientas pagal ekonominės veiklos rūšis

Metai	Gini koeficientas
2002	0,245
2003	0,232
2004	0,216
2005	0,205
2006	0,195

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Gini koeficientas parodo, jog darbo užmokesčio diferenciacijos lygis pagal ekonominės veiklos rūšis yra žemas. Be to, jis kasmet mažėja. Tai reiškia, jog skirtumas tarp darbo užmokesčio skirtingose ekonominės veiklos rūšyse analizuojamuoju laikotarpiu nėra ryškus ir linkęs mažėti.

Apibendrinant skyrelio medžiagą galima teigti, jog moterys uždirba mažiau nei vyrai. Vyrų darbo užmokesčio diferenciacija pagal išsilavinimą yra didesnė. Žinoma, tarnautojai uždirba daugiau nei darbininkai. Analizuojant darbo užmokesčio dydį pagal ekonominės veiklos rūšis, pastebėta, jog mažiausias darbo užmokestis viešbučių ir restoranų veikloje, o didžiausias – finansinio tarpininkavimo srityje. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis nėra didelė ir linkusi mažėti.

2.4. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje pagal apskritis analizė

Darbo užmokesčio pasiskirstymas netolygus ir įvairiuose Lietuvos regionuose. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal apskritis pateiktas 11 lentelėje. (2002 m. mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis neanalizuojamas dėl statistinių duomenų trūkumo).

11 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal apskritis 2003–2006 m., litais

Apskritis	Metai			
	2003	2004	2005	2006
Alytaus	911,6	975	1072,4	1255
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		6,95	9,99	17,03
Kauno	991,5	1062,6	1192,4	1411,9
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		7,17	12,22	18,41
Klaipėdos	1059,7	1124,8	1255,8	1474,4
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		6,14	11,65	17,41
Marijampolės	846,8	913,8	1001,4	1195,3
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		7,91	9,59	19,36
Panevėžio	939,9	1015,5	1094,1	1257,9
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		8,04	7,74	14,97
Šiaulių	871,3	957,7	1049	1239,3
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		9,92	9,53	18,14
Tauragės	807,1	859,2	936,1	1104,3
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		6,46	8,95	17,97
Telšių	1059,2	1161,7	1247,6	1431,6
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		9,68	7,39	14,75
Utenos	1111,4	1145,1	1230,9	1388,7
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		3,03	7,49	12,82
Vilniaus	1249,1	1328,4	1487,2	1733,6
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		6,35	11,95	16,57

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

2003 m. didžiausią bruto darbo užmokestį, įskaitant individualias įmones, gavo dirbantieji Vilniaus apskrityje. Jų darbo užmokestis siekė 1249,1 Lt. Mažiausias atlyginimas Tauragės apskrityje – 807,1 Lt. Standartinis nuokrypis 136,6 Lt.

Didžiausią bruto darbo užmokestį, įskaitant individualias įmones, 2004 m. taip pat gavo darbuotojai Vilniaus apskrityje – 1328,4 Lt, Telšių apskrityje – 1161,7 Lt, Utenos apskrityje – 1145,1 Lt, Klaipėdos apskrityje – 1124,8 Lt, o mažiausią vėlgi – Tauragės apskrityje – 859,2 Lt. Standartinis nuokrypis 139,4 Lt.

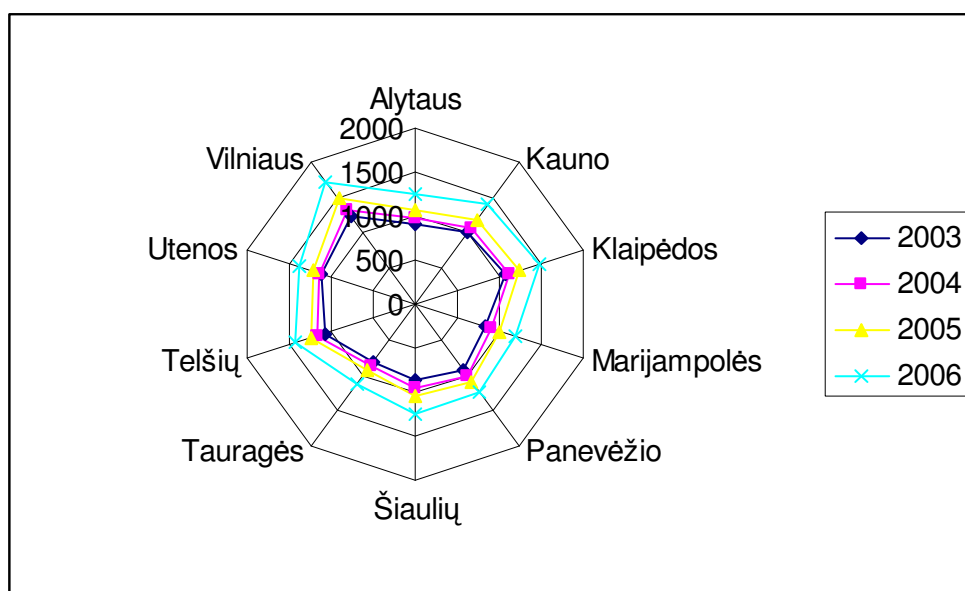
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, įskaitant individualias įmones, 2004 m., palyginti su ankstesniais metais, sparčiausiai augo šiose apskrityse: Šiaulių – 9,92 proc., Telšių – 9,68 proc., Panevėžio – 8,04 proc., o lėčiausiai – Utenos apskrityje – 3,03 proc.

2005 m. didžiausias atlyginimas jau siekė 1487,2 Lt Vilniaus apskrityje, o mažiausias išaugo iki 936,1 Lt Tauragės apskrityje. Standartinis nuokrypis 159,7 Lt. Darbo užmokestis labiausiai išaugo 12,22 proc. Kauno apskrityje, Klaipėdos apskrityje 11,65 proc., mažiausiai darbo užmokestis išaugo Telšių apskrityje 7,39 proc.

2006 m. daugiausia uždirbo darbuotojai Vilniaus apskrityje - 1733,6 Lt, Klaipėdos apskrityje - 1474,4 Lt, Telšių apskrityje - 1431,6 Lt, Kauno apskrityje - 1411,9 Lt, o mažiausiai - Tauragės apskrityje - 1104,3 Lt. Standartinis nuokrypis 179,1 Lt.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, įskaitant individualias įmones, 2006 m., palyginti su ankstesniais metais, sparčiausiai augo šiose apskrityse: Marijampolės - 19,36 proc., Kauno - 18,41 proc., Šiaulių - 18,14 proc., o lėčiausiai - Utenos apskrityje - 12,82 proc.

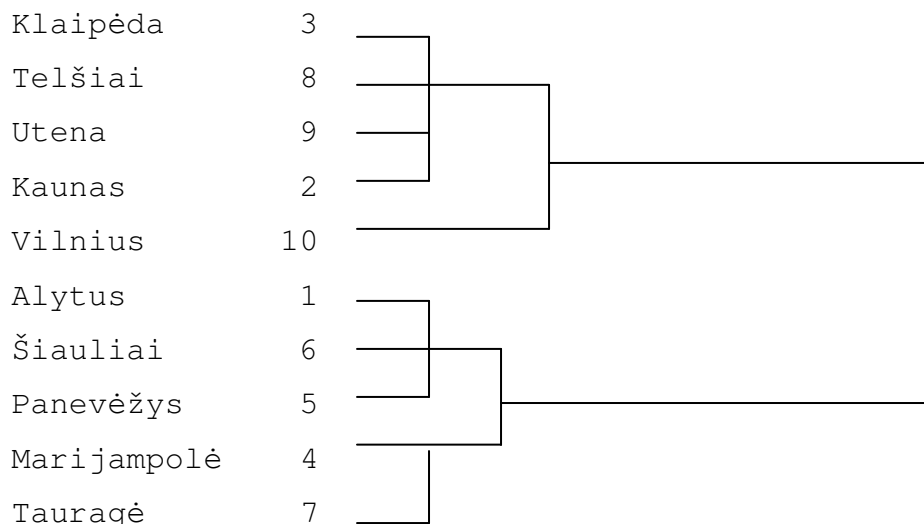
Grafiškai darbuotojų darbo užmokestį pagal apskritis vaizduoja 27 pav.



27 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal apskritis 2003–2006m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Apskričių susigrupavimas į klasterius 2003 – 2006 m. vaizduojamas 28 pav.

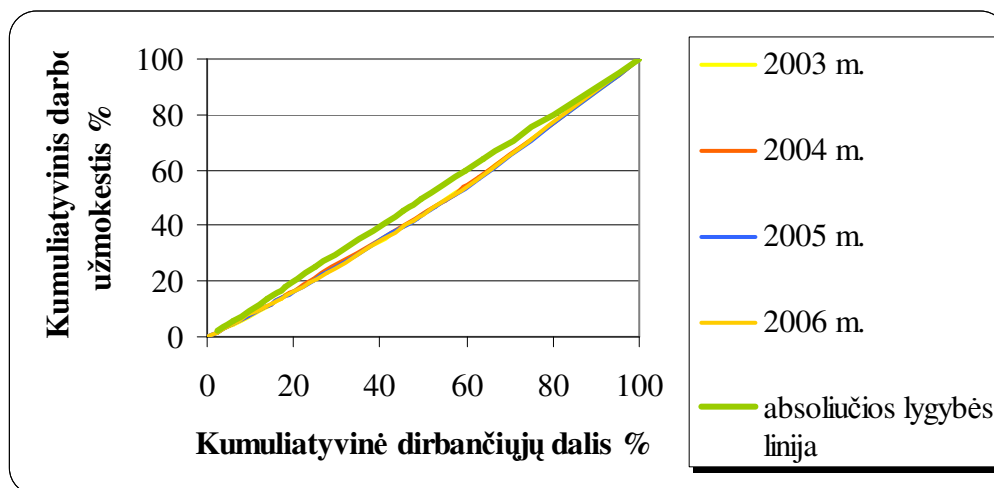


28 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Analizuojant 4 klasterių dendogramą akivaizdžiai išsiskiria Vilniaus apskritis. Joje darbo užmokestis didžiausias. Kitą klasterį sudaro Klaipėdos, Telšių, Utenos ir Kauno apskritys. 2003 m. šiose apskrityse vidutinis darbo užmokestis buvo apie 1055 Lt (nuo 991,5 Lt iki 1111,4 Lt), 2004 m. – 1124 Lt (nuo 1062,6 Lt iki 1161,7 Lt), 2005 m. – 1232 Lt (nuo 1192,4 Lt iki 1255,8 Lt), 2006 m. – 1427 Lt (nuo 1388,7 Lt iki 1474,4 Lt). Trečiąjį klasterį sudaro Alytaus, Šiaulių ir Panevėžio apskritys. Šiose apskrityse darbo užmokestis šiek tiek mažesnis. 2003 m. jis buvo tik apie 908 Lt (nuo 871,3 Lt iki 939,9 Lt), 2004 m. – 983 Lt (nuo 957,7 Lt iki 1015,5 Lt), 2005 m. – 1072 Lt (nuo 1049 Lt iki 1094,1 Lt) ir 2006 m. – 1251 Lt (nuo 1239,3 Lt iki 1257,9 Lt). Paskutinę grupę sudaro apskritys, kuriose darbo užmokestis mažiausiai - Tauragės ir Marijampolės. 2003 m. šiose apskrityse vidutinis mėnesinis darbo užmokestis buvo apie 827 Lt (nuo 807,1 Lt iki 846,8 Lt), 2004 m. jis pakilo iki 887 Lt (nuo 859,2 Lt iki 913,8 Lt), 2005 m. siekė 969 Lt (nuo 936,1 Lt iki 1001,4 Lt), o 2006 m. - 1150 Lt (nuo 1104,3 Lt iki 1195,3 Lt).

Taigi vertinant tik vidutinį mėnesinį darbo užmokestį pagal apskritis, gaunamas rezultatas, jog diferenciacija kasmet didėja. Tačiau įvertinus ir dirbančiųjų dalį tam tikroje apskrityje, rezultatai gaunasi visiškai kitokie. Darbo užmokesčio netolygumus šalyje pagal apskritis, įvertinus ir darbuotojų skaičių, vaizduoja 29 pav. (skaičiavimai 20-23 prieduose).



29 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis
Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Išsamesnei darbo užmokesčio diferenciacijos analizei 12 lentelėje pateikiamos Gini koeficiento reikšmės.

12 lentelė

Gini koeficientas pagal apskritis

Metai	Gini koeficientas
2003	0,068
2004	0,063
2005	0,065
2006	0,061

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Gini koeficientas 2003 – 2006 m. išsilaiko labai panašus. Todėl galima teigti, jog diferenciacija apskrityse neturi didėjimo tendencijos. Be to ji yra labai maža.

2.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių analizė

Ankstesniuose poskyriuose buvo analizuojama darbo užmokesčio diferenciacija pagal įvairius veiksnius (išsilavinimas, ekonominės veiklos rūšys, regionų ypatumai ir t.t.). Šiame skyrelyje norima parodyti analizuotų veiksnių įtakos stiprumą darbo užmokesčio diferenciacijai. Tam apskaičiuojant koreliacijos koeficientą.

Išsilavinimas turėtų būti vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių teisingą darbo užmokesčio pasiskirstymą. Todėl 13 lentelėje pateikiamas darbuotojų skaičius pagal išsilavinimą 2002 – 2006 m.

Dirbančiųjų skaičius pagal išsilavinimą 2002 – 2006 m.

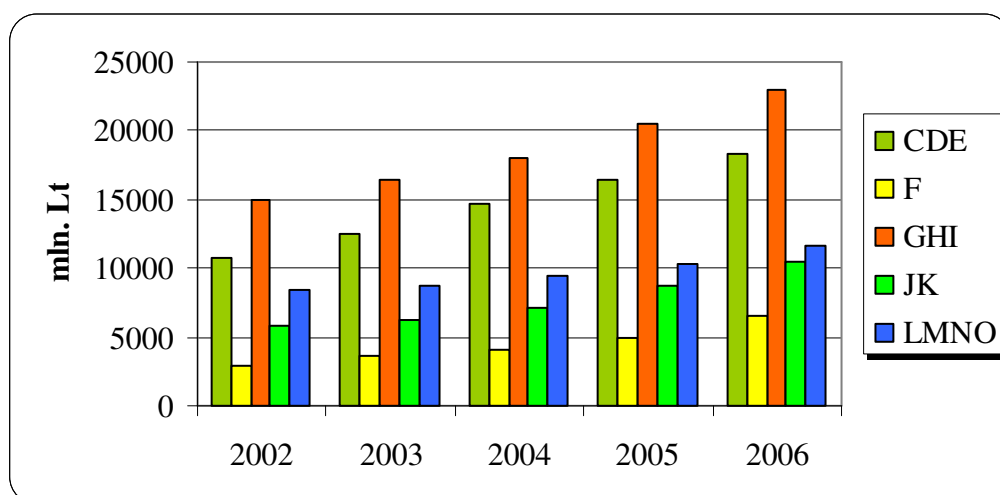
Išsilavinimas	Metai	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.
Iš viso pagal išsilavinimą, tūkst.		1405,9	1438	1436,3	1473,9	1499
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			2,28	-0,12	2,62	1,7
Aukštasis, aukštesnysis išsilavinimas, tūkst.		371,1	390,7	418,3	449,4	464,3
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			5,28	7,06	7,43	3,32
Vidurinis su profesine kvalifikacija, vidurinis, pagrindinis su profesine kvalifikacija išsilavinimas, tūkst.		480,2	488	483,2	515,2	534,6
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			1,62	-0,98	6,62	3,77
Pagrindinis, pradinis su profesine kvalifikacija išsilavinimas, tūkst.		121,8	129,6	129,1	115,6	109,8
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			6,4	-0,39	-10,46	-5,02
Pradinis išsilavinimas, tūkst.		27,4	25,1	16,3	12,8	12,6
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			-8,39	-35,06	-21,47	-1,56
Specialusis vidurinis, povidurinis išsilavinimas, tūkst.		405,4	404,7	389,5	380,9	377,8
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)			-0,17	-3,76	-2,21	-0,81

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Lentelės duomenys rodo, jog išsilavinusių žmonių skaičius Lietuvoje didėja. Aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčių dirbančiųjų skaičius 2006 m., lyginant su 2002 m. padidėjo net 25 proc. Turinčiųjų vidurinį su profesine kvalifikacija, vidurinį ar pagrindinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą skaičius padidėjo 11 proc. Tik pagrindinį išsilavinimą turinčių dirbančiųjų skaičius sumažėjo beveik 10 proc., pradinį išsilavinimą turinčiųjų skaičius sumažėjo 54 proc. Tai rodo, jog vis daugiau dirbančiųjų neapsiriboja tik pradiniu ar pagrindiniu išsilavinimu, o įgyja aukštąjį, ar aukštesnįjį išsilavinimą. Labiausiai padaugėjo dirbančiųjų su aukštuoju ar aukštesniuju išsilavinimu 2005 m. Šiais metais darbo užmokestis taip pat padidėjo net 11 proc.

Išsilavinimo lygio ir darbo užmokesčio koreliacijos koeficientas 0,964, kuris rodo labai stiprų tiesioginį ryšį. Taigi galima teigti, jog darbo užmokesčio diferenciacijos lygis priklauso nuo dirbančiųjų išsilavinimo.

Kitas veiksnys, įtakojantis darbo užmokesčio diferenciaciją yra ekonominės veiklos rūšis. 30 pav. vaizduojama tam tikrų ekonominės veiklos rūšių sukuriama pridėtinė vertė.



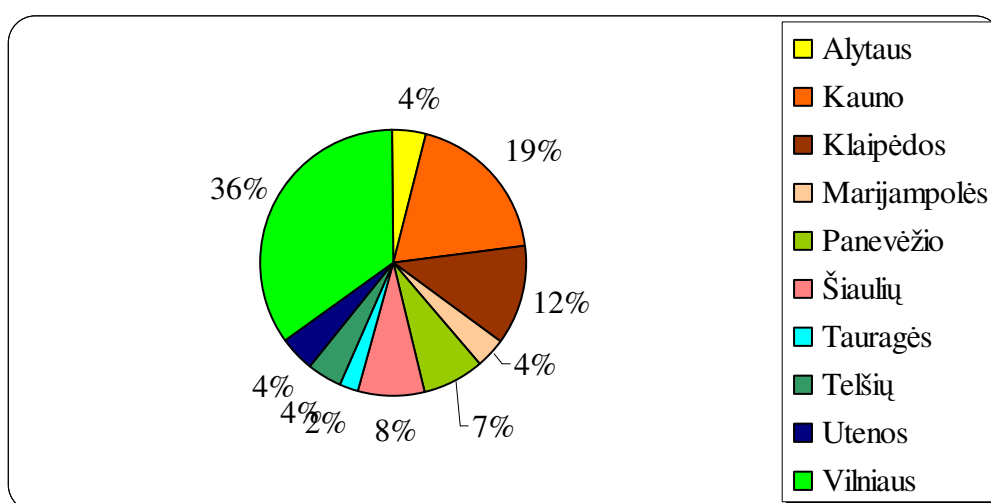
30 pav. Bendroji pridėtinė vertė pagal ekonominės veikos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

LR Statistikos departamentas pateikia tik sugrupuotų ekonominės veiklos sričių sukuriama pridėtinę vertę, todėl negalima išskirti konkrečių sričių, kuriose sukuriama didžiausia ar mažiausia pridėtinė vertė. Vertinant ekonominės veiklos grupes, galima teigti, jog daugiausiai pridėtinės vertės sukuriama prekybos, viešbučių ir restoranų, transporto bei sandėliavimo ir ryšių veiklose. Mažiausiai statybos sektoriuje. Nors viešbučių ir restoranų veikloje darbo užmokestis yra mažiausias, sugrupavus šią veiklą su kitomis ekonominės veiklos rūšimis, vertinant pridėtinės vertės sukūrimą, rezultatas gaunamas priešingas.

Dėl statistinių duomenų trūkumo koreliacijos koeficientas nebuvo skaičiuotas.

Darbo užmokesčio diferenciacijos ypatumų pagal regioną atskleidimui pateikiama BVP pasiskirstymo tarp apskričių analizė.



31 pav. Apskričių sukurta BVP dalis, proc.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Analizuojamuoju laikotarpiu 2002 – 2006 m. apskričių indėlis į BVP kūrimą procentais išlieka toks pat. Didžioji dalis BVP (36 proc.) sukuriama Vilniaus apskrityje, mažiausia dalis Tauragėje (2 proc.). Tai ir paaiškina netolygų darbo užmokesčio pasiskirstymą tarp šių miestų. 19 proc. BVP sukuriama Kaune, 12 proc. Klaipėdoje. Telšiuose, Utenoje ir Alytuje – 4 proc. Analizuojant darbo užmokestį apskrityse pagal klasterius, viename klasteryje buvo Kaunas, Klaipėda, Telšiai ir Utena. Tačiau pagal sukurtą BVP Kaunas ir Klaipėda akivaizdžiai išsiskiria didesniu potencialu nuo Utenos ir Telšių. Panevėžyje sukuriama 7 proc. BVP, o Šiauliuose – 8 proc.

Ryšys tarp darbo užmokesčio ir apskrityse sukuriamos BVP dalies yra labai stiprus. 2003 m. koreliacijos koeficientas 0,892, 2004 m. – 0,919, 2005 m. – 0,953, o 2006 m. – 0,969. Kasmet šis ryšys stiprėja (koreliacijos koeficientas artėja link 1).

Daugelio autorių nuomone, minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia bei vidutinio darbo užmokesčio dydžiu bei jo pasiskirstymu. Todėl svarbu išanalizuoti minimalios mėnesinės algos (toliau MMA) dinamiką, kuri pateikiama 14 lentelėje.

14 lentelė

Minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir darbuotojų, uždirbančių MMA ir mažiau skaičius

Metai	2002	2003	2004	2005	2006
MMA	430	437	483	525	575
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		1,63	10,53	8,7	9,52
Darbuotojų, gaunančių MMA ir mažiau, skaičius	162883	162771	118271	105348	87225
Padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.)		-0,07	-27,3	-10,93	-17,2

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Nuo 2002 m. iki 2006 m. MMA nuolat didėjo. Per visą analizuojamąjį laikotarpį MMA išaugo 33,7 proc. Didžiausias padidėjimas stebimas 2004 m., kuris siekė 10,53 proc. (46 Lt). Darbuotojų, gaunančių MMA ir mažiau, skaičius nuolat mažėja. 2002 – 2006 m. jis sumažėjo 46,45 proc. labiausiai sumažėjo 2004 m., kai labiausiai išaugo MMA. 2002 m. net 18,7 proc. visų dirbančiųjų gavo MMA ir mažiau, o 2006 m. tik 8,5 proc.

Koreliacijos koeficientas tarp MMA ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio yra 0,937. Tai rodo, jog yra labai stiprus tiesioginis koreliacinis ryšys.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo užmokesčio diferenciaciją itakoja daugelis veiksnių, kurių koreliaciniai ryšiai labai stiprūs. Atsižvelgiant į šiuos veiksnius, diferenciacija gali būti traktuojama nebūtinai kaip neigiamas reiškinys. Darbo užmokesčio pasiskirstymas, atsižvelgiant į išsilavinimą yra pageidautinas reiškinys, tačiau kaip jau buvo analizuota ankstesniuose skyriuose pagal Gini koeficientą Lietuvoje diferenciacijos lygis yra labai žemas. Tačiau bendras darbo

užmokesčio diferenciacijos lygis yra labai aukštas. Mažiausias darbo užmokestis yra labai žymiai atitolęs nuo didžiausio. Tai jau yra neigiamas reiškinys, sukeliantis įvairių ekonominių bei socialinių problemų, tokių kaip skurdas, ligos ir pan.

3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMO GALIMYBĖS

Darbo užmokesčio diferenciacija yra daugialypis ir daugiaprasmis reiškinys. Svarbiausia, kad pasiskirstymas pagal darbo užmokestį būtų adekvatus ir teisingas. Vyriausybė darbo užmokesčio dydį gali reguliuoti nustatydamą minimalų darbo užmokestį (MDU), neapmokestinamų pajamų dydį (NPD), fizinių asmenų pajamų mokestį (FAPM). Kiekvieno iš šių punktų didinimas ar mažinimas sukelia įvairias pasekmes tiek valstybės biudžetui, tiek dirbantiesiems, tiek darbdaviams. Šiame skyriuje ir bus analizuojamas MDU, NPD bei FAPM didinimo poveikis SODROS, valstybės biudžetams, dirbančiųjų realiosioms pajamoms bei darbdavių kaštams.

Darbo užmokesčio reguliavimas remiasi prielaida, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, be valstybės institucijų pagalbos negalinti tinkamai atstovauti savo interesų santykiuose su darbdaviu (Brosnan, 2003). MDU yra nustatomas ir siekiant užtikrinti pakankamas pragyvenimui dirbančiųjų pajamas. Apibendrintai galima teigti, jog MDU atlieka 2 pagrindines funkcijas:

- Apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo;
- Yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas (Mačernytė – Panomariovienė, 2003).

Remiantis ekonominių ir teisinių konsultacijų centro (2005) tyrimo duomenimis, galima išskirti šias teigiamas MDU reguliavimo pasekmes:

- Mažėja mažai apmokamo darbo mastai. Gerėja mažiausią darbo užmokestį gaunančių asmenų gyvenimo kokybė;
- Mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuo valstybės išmokų;
- Mažėja biudžeto išlaidos socialinėms reikmėms, kas leidžia sumažinti mokesčių našta gyventojams/verslui ar padidinti valstybės asignavimus kitoms sritims;
- Diferencijuojant MDU pagal asmens amžių, asmenys skatinami pratęsti studijas ir taip kaupti žmogiškąjį kapitalą;
- Tais atvejais, kai atlyginimai yra mokami „vokeliuose“, MDU didinimas mažina nesąžiningą konkurenciją;
- Didėja gyventojų perkamoji galia;
- MDU padidinimas spartina vidutinio darbo užmokesčio augimą bei mažina darbo užmokesčio diferenciaciją;
- Augant šalies ekonomikai ir pradant stigti kvalifikuotų darbuotojų, minimalaus, o kartu ir vidutinio darbo užmokesčio augimas prisideda prie darbo jėgos išlaikymo.

Tačiau dėl darbo užmokesčio reguliavimo atsiranda ir negatyvios pasekmės:

- Darbo jėgos sąnaudų, o kartu ir ekonominės veiklos sąnaudų didėjimas. Dėl šios priežasties siaurėja ratas asmenų, galinčių užsiimti verslu. Ekonominės veiklos subjektų išlaidos auga ne tik dėl minimalaus atlyginimo kėlimo, bet ir dėl susijusių mokesčių dalies (pvz. SODRA) padidėjimo;

- Augančios prekių ir paslaugų kainos, kadangi darbdaviai paprastai kompensuoja darbo jėgos sąnaudų augimą produkcijos ar paslaugų kainų didinimu;

- Pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje iškraipymas. Nustačius MDU, rinkoje mažėja žemesnės kvalifikacijos darbo jėgos paklausa, nors jos pasiūla išauga. Darbdaviai nėra suinteresuoti samdyti žemos kvalifikacijos darbuotojų, jei yra galimybė už Vyriausybės nustatytą didesnę minimalią algą nusamdyti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus;

- Dėl išaugusių darbo jėgos sąnaudų mažėjantis ekonominis augimas;

- Darbo jėgos brangimas lyginant su kaimyniniais regionais. Tai gali priversti vietinius ir užsienio investuotojus iškelti savo verslą kitur;

- Nevienodų veiklos sąlygų sudarymas ūkio subjektams. MDU reguliavimas sukuria nevienodas veiklos sąlygas atskiruose ūkio sektoriuose bei skirtingo ekonominio išsivystymo regionuose veikiančioms įmonėms. Minimalaus atlyginimo reguliavimo neigiamas poveikis pirmiausia tenka smulkioms įmonėms bei ekonomiškai silpnose vietovėse veikiančioms ūkio subjektams;

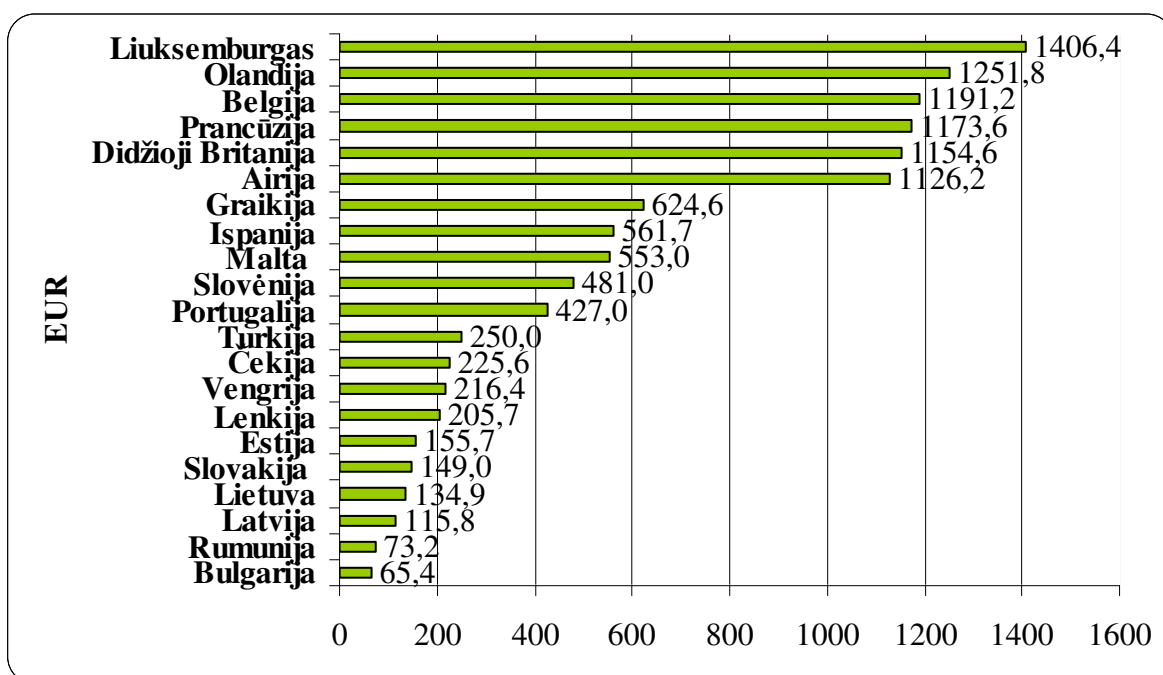
- Šešėlinės ekonomikos ir nelegalios darbo rinkos augimas;

- Tikėtinas asmenų, kurie dirba ne visą darbo laiką ir dėl to gauna mažiau nei MDU, skaičiaus augimas;

- Įmonių, įdarbinusių nelegalius darbuotojus, konkurencingumo augimas. Išnaudodamos pigią darbo jėgą, tokios įmonės gali prekiauti žemesnėmis kainomis nei įmonės, kurios nekvalifikuotiems darbuotojams moka MDU.

Ir teigiamą, ir neigiamą MDU didinimo poveikį gali dar labiau padidinti įvairios grandininės reakcijos. Tiesioginis poveikis reiškiasi tuo, kad kai kuriose šalyse padidėjus MDU, didėja ir kitų darbuotojų darbo užmokestis. Netiesioginis MDU dydžio pasikeitimo poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui reiškiasi tuo, kad sudarant kolektyvines darbo sutartis, darbuotojai ir jų profesinės sąjungos siekia išlaikyti susiklosčiusį santykį tarp minimalaus ir faktinio darbo užmokesčio.

Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių minimalus darbo užmokestis reguliuojamas įstatymiškai (20 iš 27 ES šalių). MDU ES šalyse pateikiamas 32 pav.



32 pav. Vidutinis metinis minimalus darbo užmokestis eurais ES šalyse 2002-2006 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Eurostat duomenimis

Paveiksle akivaizdžiai matoma, jog Lietuvoje MDU yra vienas mažiausių. Tik Bulgarijoje, Rumunijoje ir Latvijoje valstybės nustatytas MDU yra mažesnis nei Lietuvoje. Didžiausias MDU yra Liuksemburge – 1406,4 EUR, t.y. 1271,5 EUR mažesnis nei Lietuvoje (MDU Lietuvoje sudaro tik 9,6 proc. MDU Liuksemburge).

Nuo 2008 sausio 1 d. MDU Lietuvoje 800 Lt., NPD – 320 Lt, FAPM – 24 proc. 15 lentelėje pateikiami skaičiavimai, kaip MDU padidinimas 50 Lt ir 100 Lt daro įtaką valstybės, SODROS biudžetams ir pačiam dirbančiajam.

15 lentelė

MDU padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams,

Lt

Bruto MDU	NPD	FAPM (24 proc.)	SODRA			Pokytis, Lt			
			31%	3%	Viso	Darbdavio kaštai	FAPM	SODRA	Realios darbuotojo pajamos
800	320	115,2	248	24	272	-	-	-	-
850	320	127,2	263,5	25,5	289	+65,50	+12,00	+17,00	+36,50
900	320	139,2	279	27	306	+131,00	+24,00	+34,00	+73,00

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Raškiniu, D. (2006)

MDU padidinimas 50 Lt, t.y. iki 850 Lt, SODROS biudžetą padidintų 17 Lt (tai sudaro 6,25 proc.). Valstybės biudžetas padidėtų 12 Lt (10,42 proc.). Realios darbuotojo pajamos padidėtų 36,5 Lt (5,52 proc.). Darbdavio kaštai taip pat išaugtų 65,5 Lt (6,25 proc.). MDU padidinimas 100 Lt,

t.y. iki 900 Lt, SODROS bei valstybės biudžetą, darbuotojo realiąsias pajamas ir darbdavio kaštus padidintų dvigubai daugiau nei MDU padidinimas 50 Lt.

Kai kurie politikai, ekonomistai siūlo didinti ne MDU, bet NPD, todėl toliau pateikiami skaičiavimai, kaip keistųsi dirbančiojo finansinė padėtis padidinus NPD iki 350Lt ir 380 Lt.

16 lentelė

NPD padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt

Bruto MDU	NPD	FAPM (24 proc.)	SODRA			Pokytis, Lt			
			31%	3%	Viso	Darbdavio kaštai	FAPM	SODRA	Realios darbuotojo pajamos
800	320	115,2	248	24	272	-	-	-	-
800	350	108	248	24	272	-	-7,2	-	+7,2
800	380	100,8	248	24	272	-	-14,4	-	+14,4

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Raškiniu, D. (2006)

NPD didinimas SODROS biudžetui ir darbdavio išlaidoms jokios įtakos neturės. Realios darbuotojų pajamos padidės nežymiai (NPD padidinus iki 350 Lt pajamos padidės 1,1 proc.(7,2 Lt), o NPD padidinus iki 380 Lt darbuotojų pajamos padidės 2,2 proc.(14,4 Lt)). FAPM suma nuo vieno asmens sumažės 6,25 proc.(7,2 Lt), jei NPD 350 Lt, ir 12,5 proc.(14,4 Lt), jei NPD 380 Lt.

Įmanomas ir trečias variantas, kai keliamas MDU ir NPD vienu metu. Rezultatai pateikiami 17 lentelėje.

17 lentelė

MDU ir NPD padidinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt

Bruto MDU	NPD	FAPM (24 proc.)	SODRA			Pokytis, Lt			
			31%	3%	Viso	Darbdavio kaštai	FAPM	SODRA	Realios darbuotojo pajamos
800	320	115,2	248	24	272	-	-	-	-
850	350	120	263,5	25,5	289	+65,50	+4,8	+17,00	+43,7
900	380	124,8	279	27	306	+131,00	+9,6	+34,00	+87,4

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Raškiniu, D. (2006)

Padidinus MDU iki 850 Lt ir NPD iki 350 Lt realios darbuotojų pajamos padidės 6,6 proc., SODROS pajamos padidės 6,3 proc., o valstybės biudžetas padidės 4,2 proc. Padidinus MDU iki 900 Lt ir NPD iki 380 Lt realios darbuotojų pajamos padidės 13,2 proc.(87,4 Lt), SODROS pajamos padidės 12,5 proc.(34 Lt), o valstybės biudžetas padidės 8,3 proc. (9,6 Lt).

Galima mažinti ir pajamų mokesčių. Rezultatai 18 lentelėje.

18 lentelė

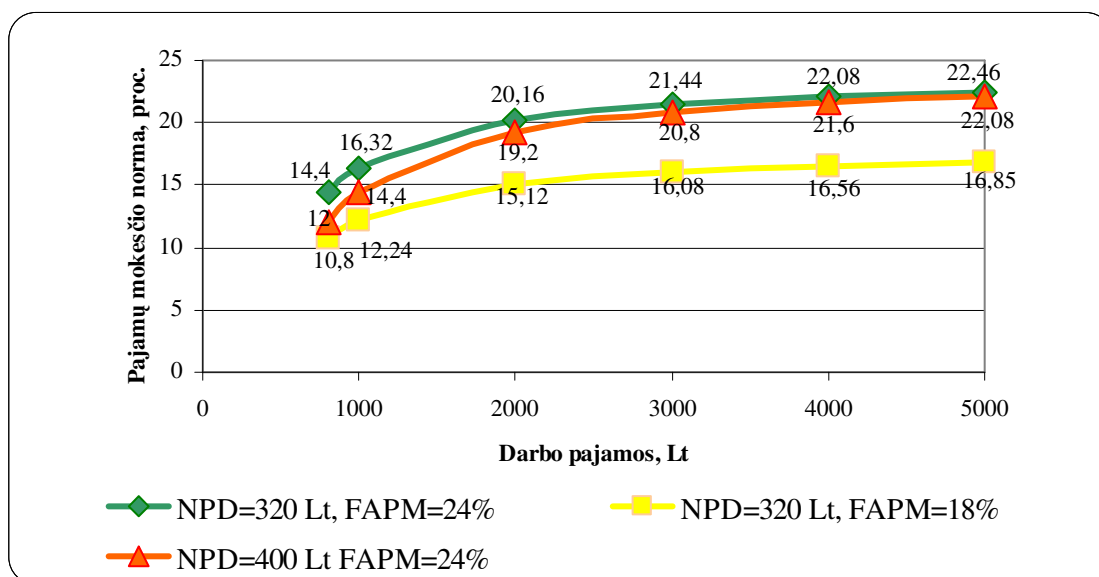
FAPM mažinimo vienam asmeniui poveikis SODROS ir valstybės biudžetams, Lt

Bruto MDU	NPD	FAPM (24, 21,18 proc.)	SODRA			Pokytis, Lt			
			31%	3%	Viso	Darbdavio kaštai	FAPM	SODRA	Realios darbuotojo pajamos
800	320	115,2	248	24	272	-	-	-	-
800	320	100,8	248	24	272	-	-14,4	-	+14,4
800	320	86,4	248	24	272	-	-28,8	-	+28,8

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės, remiantis Raškiniu, D. (2006)

FAPM mažinimas darbdavio kaštų ir SODROS pajamų absoliučiai nekeičia. Jis turi įtakos tik valstybės biudžetui ir darbuotojo realiosioms pajamoms. FAPM sumažinus iki 21 proc. darbuotojo pajamos išaugtų 14,4 Lt (tai sudaro 2,18 proc.). Tokiu pačiu procentiniu punktu sumažėtų valstybės biudžetas. FAPM sumažinimas iki 18 proc. padidintų darbuotojo realiąsias pajamas dvigubai daugiau nei sumažinus FAPM iki 21 proc. (28,8 Lt arba 4,36 proc.).

Išsamesnei analizei 33 pav. pateikiami įvairių NPD ir FAPM tarifų dydžių pokyčių įtaka pajamų mokesčio normai (33 pav. duomenys 24 priede).



33 pav. Pajamų mokesčio normos kitimas priklausomai nuo NPD ir FAPM tarifo dydžio

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorės

Kaip jau buvo minėta, šiuo metu NPD yra 320 LT, o FAPM – 24 proc. Tačiau galimos ir kitokios alternatyvos:

- NPD didinimas;
- FAPM mažinimas.

Padidinus NPD iki 400 Lt, o FAPM nekeičiant, akivaizdi nauda matoma dirbantiems, kurių darbo užmokestis yra mažesnis. FAPM mažinimo atveju didesnė nauda gaunantiems vidutinį arba aukštą darbo užmokestį.

Jei darbuotojo darbo užmokestis yra 800 Lt, tai šiuo metu, kai NPD yra 320 Lt ir FAPM yra 24 proc., realiosios jo pajamos 684,8 Lt. Sumažinus FAPM iki 18 proc., realiosios pajamos 713,6 Lt (padidėja 28,8 Lt arba 4,2 proc.). Nekeičiant FAPM, bet padidinus NPD iki 400 Lt realiosios darbo pajamos 704 Lt (padidėja 19,2 Lt arba 2,8 proc.). Vadinasi darbuotojui naudingiau, kai yra mažinamas pajamų mokestis. Kai darbuotojo darbo užmokestis yra didesnis ir siekia 4000 Lt, tai sumažinus FAPM iki 18 proc., realiosios pajamos yra 3337,6 Lt (padidėja 220,8 Lt arba 7,08 proc.). (23 priedas). Padidinus NPD iki 400 Lt, pajamos siekia 3136 Lt (padidėja 19,2 Lt arba 0,62 proc.). Šiuo atveju taip pat naudingiau mažinti FAPM. Pažymėtina dar ir tai, kad NPD didinimas duoda geresnių rezultatų tada, kai darbo užmokestis yra mažas. Todėl norint mažinti gyventojų pajamų diferenciaciją vis dėl to naudingiau yra didinti NPD.

Darbo užmokesčio diferenciacijos kontrolė galima net tik reguliuojant MDU, NPD ar FAPM, tačiau ir atsižvelgiant į įvairius darbo kieki ir kokybę lemiančius veiksnius. Tam tikslui 2004 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, pritariant LR Trišalei tarybai, Darbo ir socialinių tyrimų institutui parengė Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką.

Darbų (pareigybių) vertinimo sistema parengta naudojant analitinį balinį darbo vietų vertinimo metodą, kurio pagrindas – Tarptautinės darbo organizacijos priimta “Ženevos schema”. Ši schema modifikuota, atsižvelgiant į išsivysčiusių šalių patirtį kuriant bazinio (pagrindinio) darbo užmokesčio skales ir Lietuvos valstybės tarnybos pareigybių vertinimo praktiką bei socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) atstovų nuomonę apie darbų (pareigybių) vertinimo kriterijų svarbą.

Darbai (pareigybės) vertinamos pagal *Darbų (pareigybių) vertinimo schemą*, kurioje numatyti 8 pagrindiniai veiksniai, bei šių veiksnių vertė (maksimali galima) balais ir procentais:

- | | |
|---|---------------------------|
| • Išsimokslinimas | 75 balai arba 15% |
| • Profesinė patirtis | 70 balų arba 14% |
| • Pareigų ir vadybos lygiai | 50 balų arba 10% |
| • Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė | 75 balai arba 15% |
| • Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe | 70 balai arba 14% |
| • Atsakomybė | 60 balų arba 12% |
| • Darbo sunkumas | 50 balų arba 10% |
| • Darbo sąlygos | 50 balų arba 10% |
| Viso: | 500 balų arba 100% |

Visi 8 veiksniai skirstomi į lygius. Lygių skaičius priklauso nuo konkretaus veiksnio specifikos, galimybės visapusiškiau ir objektyviau atskleisti jo reikšmę. Kiekvieno veiksnio lygis įvertintas balais; jie išdėstyti pagal svarbą - didėjančia tvarka.

Darbai (pareigybės), priskirti vienai ar kitai tarifinei kategorijai, skiriasi pagal galutinius jų reikšmingumo įvertinimus. Tai yra pagrindas darbo užmokesčiui diferencijuoti – kuo daugiau balų surenka darbo vieta (pareigybė), tuo didesnė jos vertė ir tuo aukštesnis darbo užmokestis turėtų būti nustatomas ją užimančiam darbuotojui.

D. Raškinis (2006) taip pat analizuoja veiksnius, pagal kuriuos turėtų būti diferencijuojamas darbo užmokestis. Jo teigimu, Lietuvoje yra siūlymų taikyti mažesnę darbo užmokestį naujai priimtiems į darbą, neturintiems reikiamų darbo įgūdžių darbininkams, bandomojo laikotarpio metu. Darbo užmokesčio diferenciacija priklausomai nuo darbuotojo patirties leistų įmonėms pasirinkti tinkamus darbuotojus ir tik su jais sudaryti neterminuotas darbo sutartis.

Remiantis įvairių pramonės šakų pajamų, sąnaudų ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skirtumų analize, D. Raškinis (2006) teigia, kad realiausią pagrindą Lietuvoje turėtų darbo užmokesčio diferenciacija pagal atskiras ūkio šakas. Antra vertus, tokia diferenciacija sudarys nevienodas konkurencines sąlygas skirtinguose ūkio sektoriuose ir pramonės šakose veikiančioms įmonėms, neskatins jų investuoti į naujesnes technologijas, didinti sukuriama pridėtinę vertę. Be to, tam tikroms ūkio šakoms ar sektoriams nustačius mažesnę darbo užmokestį ir toliau didėtų skirtumas tarp tos ūkio šakos ir šalies vidutinio darbo užmokesčio.

Taigi nuo 2004 m. Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos išleidimo, situacija Lietuvoje nepakito. Ir 2006 m. darbo užmokesčio diferencijavimas išlieka tame pačiame – teoriniame lygmenyje. 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, dirbantis fizinį darbą, gauna didesnę atlyginimą, nei aukštesnės grandies darbuotojas, dirbantis protinį-kūrybinį darbą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- Išanalizavus mokslinę literatūrą, pastebėta, kad dauguma autorių darbo užmokestį apibrėžia kaip kainą už darbo jėgos panaudojimą. Be to, darbo užmokestis vertinamas, kaip nacionalinių pajamų dalis. Darbo užmokestį sudaro pagrindinė ir papildoma dalys. Kai kurie autoriai šalia minėtų dviejų dalių dar išskiria „netiesioginį užmokestį“ – naudas. Darbo užmokestis atlieka 3 pagrindines funkcijas: atstatomąją, skatinamąją ir reguliuojamąją bei gali būti 2 formų: vienetinės ir laikinės. Šios formos turi daugybę atmainų ir yra įvairiai derinamos. Naujaisi darbo užmokesčio organizavimo modeliai yra šie: japoniškasis, amerikietišskasis ir Vakarų Europos.
- Skirtingų autorių nuomone, darbo užmokesčio diferenciacija - tai teoriškai apibrėžtas ir faktiškai nustatytas jo dydis, priklausantis nuo konkrečių veiksnių. Veiksniai gali būti subjektyvūs ir objektyvūs, išoriniai ir vidiniai. Egzistuoja ir daugybė kitų įvairių veiksnių klasifikacijų.

Darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje buvo vertinama pagal Gini koeficientą, grafiškai išreikštą Lorencio kreive bei ekonominiams-statistiniams rodikliams. Pagal tyrimo rezultatus galima daryti tokias išvadas:

- Lietuvoje vidutinis darbo užmokestis yra vienas mažiausių tarp senųjų ES šalių ir pasižymi pakankamai didele diferenciacija. Analizuojamuoju laikotarpiu darbuotojų, kurių darbo užmokestis yra 500 Lt, dalis sumažėjo maždaug dvigubai, o uždirbančių 11000 Lt ir daugiau dalis patrigubėjo. Todėl galima teigti, jog diferenciacija pagal darbo užmokestį įgauna mažėjimo tendenciją.
- Išskiriant konkrečius veiksnius, galima teigti, jog moterys uždirba mažiau nei vyrai. Vyrų darbo užmokesčio diferenciacija pagal išsilavinimą yra didesnė. Tai rodo, jog diferenciacija pagal lytį ir išsilavinimą nėra adekvati. Žinoma, tarnautojai uždirba daugiau nei darbininkai. Analizuojant darbo užmokesčio dydį pagal ekonominės veiklos rūšis, pastebėta, jog mažiausias darbo užmokestis viešbučių ir restoranų veikloje, o didžiausias – finansinio tarpininkavimo srityje. Atsižvelgiant ne tik į vidutinį darbo užmokestį skirtingose ekonominės veiklos rūšyse, bet ir įvertinant tai, kokia dirbančiųjų dalis dirba kiekvienoje iš tiriamųjų veiklos sričių, darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis nėra didelė ir linkusi mažėti. Diferenciacija apskrityse neturi didėjimo tendencijos. Be to ji yra labai maža.
- Apskaičiavus kai kurių veiksnių ir darbo užmokesčio koreliacijos koeficientą daroma išvada, jog labiausiai darbo užmokesčio dydį ir diferenciaciją įtakoja išsilavinimo lygis

(koreliacijos koeficientas siekia 0,964) ir minimalus darbo užmokestis (koreliacijos koeficientas - 0,937).

Remiantis padarytomis išvadomis galima teigti, jog hipotezė apie darbo užmokesčio diferenciacijos neadekvatumą socialinio teisingumo principams pasitvirtino.

Atsižvelgiant į tai, jog vienas iš veiksnių labiausiai įtakojančių darbo užmokesčio dydį yra minimalusis darbo užmokestis, buvo apskaičiuota, kaip MDU, FAPM bei NPD didinimas keistų valstybės, SODROS biudžetus bei darbuotojo pajamas. Gauti rezultatai leidžia pateikti tokius pasiūlymus:

- Nors labiausiai darbuotojo pajamas padidina MDU didinimas, vis dėl to norint sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją šalyje vienas iš veiksmingiausių būdų yra NPD didinimas, nes NPD didinimas labiausiai veikia mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų pajamas. Todėl padidinus MDU padidėtų mažą darbo užmokestį gaunančių asmenų pajamos, o gaunančių vidutinį arba aukštą darbo užmokestį pajamos nepasikeistų. Vadinasi sumažėtų atotrūkis tarp didžiausias ir mažiausias pajamas gaunančių darbuotojų grupių.
- Taip pat būtina keisti apmokėjimo už darbą politiką. Pirmiausiai būtina priimti ir patvirtinti vieningą metodiką, pagal kurią būtų privaloma nustatyti darbo užmokestį, atsižvelgiant į įvairius darbo kiekį ir kokybę lemiančius veiksnius: darbo trukmę, patirtį, išsilavinimą, darbo sąlygas ir pan. Tam tikslui turėtų būti sukurta darbų tarifavimo sistema, darbo laiko normatyvai atskiriems darbams ir t.t.
- Darbdaviai turėtų nuolat peržiūrėti, koreguoti pasirinktą darbo užmokesčio sistemą, atsižvelgiant į įvairius pakitusius veiksnius (infliacijos lygį, kainų lygį šalyje ir kt.). Be to darbo užmokesčio sistema turi būti pritaikyta konkrečios organizacijos, įmonės, kurioje ji bus naudojama, poreikiams.

LITERATŪRA

1. *Average Wages* [žiūrėta 2008 03 20]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.
2. Bagdonas, E. (2004). *Socialinė statistika. Metodai*. Kaunas: Technologija.
3. Bakštys, A. (2006). *Statistika ir tikimybė*. Vilnius: TEV.
4. Blažienė, I. (1999). Diskusiniai asmeninių pajamų diferenciacijos ir nelygybės klausimai. *Verslas, vadyba ir studijos 1998, I tomas*. Vilnius: Technika.
5. Blažienė, I. (2002). *Gyventojų pajamos ir jų normalizavimas Lietuvoje. Daktaro disertacija*. Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius.
6. Brazienė, R. (2005). *Socialinės stratifikacijos skaitiniai*. Kaunas: Technologija.
7. Brosnan, P. (2003). *Globalization and Minimum Wage Systems. The handbook of globalization* [žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą: <www98.griffith.edu.au/dspace/handle/10072/9009>.
8. Bubilienė, I. (2006). *Darbo užmokesčio organizavimas valstybės įmonėje „Telšių regiono keliai“*. Magistro darbas. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
9. Ceallaigh, C.O. (2004). *What Proportion of Wage Differentiation is Just?* [žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą: <www.tcd.ie/Economics/SER/sql/download.php>.
10. Cibulskienė, D., Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2005). Estimation of Uneven Development of Lithuanian Regions. *Ekonomika*, 72.
11. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2003). *Statistika ir jos taikymas*. 1 dalis. Vilnius: TEV.
12. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymas*. 2 dalis. Vilnius: TEV.
13. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį 2001-2003 m. spalio mėn.* LR Statistikos departamentas (2004) [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
14. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį 2005 m. spalio mėn.* LR Statistikos departamentas (2006) [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
15. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį 2006 m. spalio mėn.* LR Statistikos departamentas (2007) [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
16. Dauskurdas, V. (2003). Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovo pasaulis*, 2.
17. Dessler, G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. - Kaunas: UAB "Poligrafija ir informatika".
18. Dubinas, V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimo praktika (užsienio patirtis)*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
19. Dubinas, V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimas*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
20. Europos socialinė chartija (2001). *Valstybės Žinios*, 49-1704.

21. Hein, E., Schulten, T. (2004). *Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union* [žiūrėta 2008-01-25]. Prieiga per internetą: <<http://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpma/0412006.html>>.
22. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Šečkutė, L., Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Kaunas: Smaltijos leidykla.
23. Johnes, G., Johnes, J. (2004). *International handbook on the economics of education*. UK: Cheltenham.
24. Jurčienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų jums dirbti. Atlyginimo sistemos (2). *Vadovo pasaulis*, 6, p. 21-23
25. Kačiulienė, R., Zdanienė, R. (2005). *Investicijos į žmoniškąjį kapitalą ir jų efektyvumas Lietuvoje. Magistro darbas*. Šiaulių universitetas, Šiauliai.
26. Kluge, G. Entropy & Inequality [žiūrėta 2006-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://poorcitv.richcitv.org/vertevlung.htm>>.
27. *Kokios profesijos apmokamos geriausia ir ar tai priklauso nuo darbuotojų išsilavinimo*. LR Statistikos departamentas [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
28. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
29. Lukoševičius, V., Stankevičius, P. (2003). *Teorinė ekonomika (I)*. Vilnius: VPU 1-kl.
30. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: VU.
31. *Makroekonomika* (2003). Kaunas: Technologija.
32. Martinkus, B., Savanevičienė, V. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija.
33. Martinkus, B., Žilinskas, V. (2001). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
34. Martinkus, B., Vaičiūnas, G., Venskus, R. (2000). *Gamybos vadyba..* Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
35. Martišius, A., Kėdaitis, V. (2003). *Statistika I*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
36. Martišius, S., Molienė, O. (1995). *Namų ūkio statistika ir ekonometrija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
37. Martišius, A. S. (2002). *Koreliacinės – regresinės analizės pradmenys*. Vilnius: VU.
38. Martišius, A. S. (2002). *Pagrindiniai statistiniai matai*. Vilnius: Technika.
39. Matiušaitytė, R., Šarkiūnaitė, I. (2003). Žmogiškojo kapitalo reikšmė ekonomikoje ir vadyboje. *Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai*, priedas 13, t.1.
40. *Mikroekonomika* (2000). Vilnius: Enciklopedija.
41. *Minimum Wage* [žiūrėta 2008 04 22]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.
42. *Minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiajam ir vidutiniam verslui analizė*.

- (2005). Kaunas: ekonominių ir teisinių konsultacijų centras.
43. Misiūnas, A., Moščinskas, P. (1995). Lietuvos gyventojų pajamų nelygybės įvertinimai. *Ekonomika: mokslo darbai*, 39 (1). Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, p. 74-85.
44. Pabedinskaitė, A., O. (2005). *Kiekybiniai sprendimų metodai*. Vilnius: Technika.
45. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU 1-kl.
46. Piana, V. (2001). *Wages* [žiūrėta 2008 04 18]. Prieiga per internetą: <<http://www.economicwebinstitute.org>>.
47. Plačenytė, D., Dauskindas, V. (2002). *Darbo užmokestis*. Vilnius: Pačiolis.
48. *Wages* [žiūrėta 2007-10-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.answers.com/topic/wage>>.
49. Pukėnas, K. (2005). *Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: LKKA.
50. Raškiniš, D. (2006). *Minimalaus darbo užmokesčio ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio didinimo prielaidos ir poveikis*. Kaunas.
51. *Rinkos ekonomika ir valstybinis reguliavimas* (1990). Vilnius: "Balticon".
52. Sakalas, A., Vanagas, P., Martinkus, B., Prokopčiukas, B., Venskus, R., Viršilaitė, R., Ivaškienė, A. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
53. Sinn, H.W. (1999). Wage Differentiation and Share Ownership to Counter the Domestic Threat of Globalization. *Globalization and Labor*. Germany.
54. *Socialinės apsaugos terminų žodynas* (1999). Vilnius: Sveikatos ekonomikos centras. [žiūrėta 2006-11-24]. Prieiga per internetą: <http://www.sec.lt/pages/zodynas/index_.html>
55. Sokol, J. (2001). Apie tai, dėl ko žmonės dirba. Atlyginimo sistemos (1). *Vadovo pasaulis*, 5, p. 20-21.
56. Stančikas E. R, Vyšniauskas K. G. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: VU 1-kl.
57. Steponavičienė, G. (2006). Politinių ir ekonominių grėsmių poveikis socialiniam stabilumui [žiūrėta 2006-11-05]. Prieiga per internetą: <www.lrinka.lt/uploads/files/dir16/6_0.php>
58. Stoner, J. A. F., Freeman, R.E., Gilbert, D. R. (2000). *Vadyba. - Kaunas: Poligrafija ir informatika*.
59. Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius: Agora.
60. Šileika, A., Blažienė, I. (2000). Gyventojų pajamų diferenciacija ir skurdas Lietuvoje. *Pinigų studijos*, 3, p. 33.
61. Šileika, A. (2006). Socialinė politika: keliai ir klystkeliai. *Veidas*, 41
62. Valkauskas, R. (2004). *Statistika*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija.

63. Vamvakidis, A. (2008). *Regional Wage Differentiation and Wage Bargaining Systems in the EU* [žiūrėta 2008-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp0843.pdf>>.
64. Varian, H. R. (1999). *Mikroekonomika: šiuolaikinis požiūris*. Vilnius: Margi raštai.
65. Vengrienė, B. (1992). *Pajamos ir gyvenimo lygis*. Vilnius: VU leidykla.
66. Vitunskienė, V. (1997). *Namų ūkio ekonomika*. Vilnius: Presvika.
67. *Wage types* [žiūrėta 2008-03-26]. Prieiga per internetą: <help.sap.com/printdocu/core/Print46c/en/data/pdf/pyint/pyint_wagetypes.pdf>.
68. Бар, П. (1994). *Политическая экономия*. Т.2. Москва.
69. *Трудовое право России* (1998). Москва.

PRIEDAI

Kvartilinio variacijos koeficiento, kvartilinio asimetrijos koeficiento, koncentracijos ir diferenciacijos koeficientų skaičiavimo metodika

Kvartiliais variacijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$kq'' = \frac{Q_3 - Q_1}{2} / M_e * 100\%$$

kur:

Kq'' – kvartiliais variacijos koeficientas.

Kvartiliais asimetrijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$K_{k \text{ var tilinis asimetrijos koeficientas}} = \frac{(Q_3 - M_e) - (M_e - Q_1)}{Q_3 - Q_1}$$

Koncentracijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$K_{koncentracijos} = \frac{\sum(f_i - \phi_i)}{2 * 100}$$

Diferenciacijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$K_{diferenciacijos} = \frac{\sum(f'_i - \phi'_i)}{\sum f'_i}$$

kur:

ϕ_i - kiekvienos namų ūkių grupės piniginių pajamų lyginamosios dalys (%)

ϕ'_i - sukauptos lyginamosios dalys

f_i - sukauptų namų ūkių narių lyginamieji svoriai (%)

Darbuotojų pasiskirstymas 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
2002	Skaičius	871034	318799	111493	99298	81006	97556	82748	33099	17421	10452	9581	4355	2613	1742	871
	Proc.	100	36,6	12,8	11,4	9,3	11,2	9,5	3,8	2,0	1,2	1,1	0,5	0,3	0,2	0,1
2003	Skaičius	884627	303427	115886	100847	82270	98194	91117	37154	20346	11500	11500	5308	3539	2654	885
	Proc.	100	34,3	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
2004	Skaičius	977449	219926	158347	117294	100677	121204	122181	57669	29323	16617	15639	7820	4887	3910	1955
	Proc.	100	22,5	16,2	12,0	10,3	12,4	12,5	5,9	3,0	1,7	1,6	0,8	0,5	0,4	0,2
2005	Skaičius	1022799	172853	155465	120690	107394	132964	147283	74664	39889	22502	22502	11251	7160	5114	3068
	Proc.	100	16,9	15,2	11,8	10,5	13,0	14,4	7,3	3,9	2,2	2,2	1,1	0,7	0,5	0,3
2006	Skaičius	1026175	-	241151	112879	96460	134429	171371	111853	58492	32838	32838	14366	10262	6157	3079
	Proc.	100	-	23,5	11,0	9,4	13,1	16,7	10,9	5,7	3,2	3,2	1,4	1,0	0,6	0,3

Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2002 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	36,6	318799	16,79	36,6	16,79
700	12,8	111493	8,22	49,4	25,01
900	11,4	99298	9,41	60,8	34,42
1100	9,3	81006	9,38	70,1	43,8
1350	11,2	97556	13,87	81,3	57,67
1750	9,5	82748	15,25	90,8	72,92
2250	3,8	33099	7,84	94,6	80,76
2750	2	17421	5,05	96,6	85,81
3250	1,2	10452	3,58	97,8	89,39
4000	1,1	9581	4,04	98,9	93,43
5000	0,5	4355	2,29	99,4	95,72
6250	0,3	2613	1,72	99,7	97,44
8500	0,2	1742	1,56	99,9	99
11000	0,1	871	1	100	100
	100		100		
Viso:	100	871034	100	100	100

4 priedas

Loresco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2003 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkliai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	34,3	303427	15,02	34,3	15,02
700	13,1	115886	8,03	47,4	23,05
900	11,4	100847	8,99	58,8	32,04
1100	9,3	82270	8,96	68,1	41
1350	11,1	98194	13,13	79,2	54,13
1750	10,3	91117	15,79	89,5	69,92
2250	4,2	37154	8,27	93,7	78,19
2750	2,3	20346	5,54	96	83,73
3250	1,3	11500	3,7	97,3	87,43
4000	1,3	11500	4,56	98,6	91,99
5000	0,6	5308	2,63	99,2	94,62
6250	0,4	3539	2,19	99,6	96,81
8500	0,3	2654	2,23	99,9	99,04
11000	0,1	885	0,96	100	100
	100		100		0
Viso:	100	884627	100	100	100

5 priedas

Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2004 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	22,5	219926	8,69	22,5	8,69
700	16,2	158347	8,76	38,7	17,45
900	12	117294	8,34	50,7	25,79
1100	10,3	100677	8,75	61	34,54
1350	12,4	121204	12,93	73,4	47,47
1750	12,5	122181	16,89	85,9	64,36
2250	5,9	57669	10,25	91,8	74,61
2750	3	29323	6,37	94,8	80,98
3250	1,7	16617	4,27	96,5	85,25
4000	1,6	15639	4,93	98,1	90,18
5000	0,8	7820	3,09	98,9	93,27
6250	0,5	4887	2,41	99,4	95,68
8500	0,4	3910	2,62	99,8	98,3
11000	0,2	1955	1,7	100	100
	100		100		
Viso:	100	977449	100	100	100

Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2005 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	16,9	172853	5,85	16,9	5,85
700	15,2	155465	7,36	32,1	13,21
900	11,8	120690	7,35	43,9	20,56
1100	10,5	107394	7,99	54,4	28,55
1350	13	132964	12,14	67,4	40,69
1750	14,4	147283	17,44	81,8	58,13
2250	7,3	74664	11,36	89,1	69,49
2750	3,9	39889	7,42	93	76,91
3250	2,2	22502	4,95	95,2	81,86
4000	2,2	22502	6,09	97,4	87,95
5000	1,1	11251	3,81	98,5	91,76
6250	0,7	7160	3,02	99,2	94,78
8500	0,5	5114	2,94	99,7	97,72
11000	0,3	3068	2,28	100	100
	100		100		
Viso:	100	1022799	100	100	100

Loレンco kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2006 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkliai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
700	23,5	241151	9,75	23,5	9,75
900	11	112879	5,87	34,5	15,62
1100	9,4	96460	6,13	43,9	21,75
1350	13,1	134429	10,49	57	32,24
1750	16,7	171371	17,33	73,7	49,57
2250	10,9	111853	14,54	84,6	64,11
2750	5,7	58492	9,29	90,3	73,4
3250	3,2	32838	6,17	93,5	79,57
4000	3,2	32838	7,59	96,7	87,16
5000	1,4	14366	4,15	98,1	91,31
6250	1	10262	3,71	99,1	95,02
8500	0,6	6157	3,02	99,7	98,04
11000	0,3	3079	1,96	100	100
	100		100		
Viso:	100	1026175	100	100	100

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal profesines grupes, išsilavinimą ir lytį 2002 m.

Pagrindinės profesinės grupės pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių (LPK)	Lytis	Iš viso	Išsilavinimas				
			pradinis	pagrindinis	vidurinis	aukštesnysis	aukštasis
Visos profesijos	Iš viso	1147	722	785	894	1075	1713
	Moterys	1040	580	658	789	977	1497
	Vyrai	1265	837	855	995	1226	2018
1 pagrindinė grupė Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	Iš viso	2048	•	847	1274	1455	2409
	Moterys	1749	•	680	1141	1348	2097
	Vyrai	2261	–	1012	1403	1548	2604
2 pagrindinė grupė Specialistai	Iš viso	1470	–	/	1130	1171	1514
	Moterys	1380	–	/	1124	1149	1417
	Vyrai	1685	–	•	1154	1236	1737
3 pagrindinė grupė Jaunesnieji specialistai ir technikai	Iš viso	1117	•	(824)	1017	1068	1520
	Moterys	1008	•	(850)	948	978	1335
	Vyrai	1380	•	(807)	1211	1335	1742
4 pagrindinė grupė Jaunesnieji tarnautojai	Iš viso	952	646	765	908	973	1179
	Moterys	913	619	655	871	937	1138
	Vyrai	1111	/	947	1067	1145	1321
5 pagrindinė grupė Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	Iš viso	764	583	641	741	841	1049
	Moterys	638	573	597	617	695	928
	Vyrai	981	/	743	961	1060	1187
6 pagrindinė grupė Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Iš viso	637	/	/	636	/	/
	Moterys	617	–	/	638	•	•
	Vyrai	645	/	/	636	/	/
7 pagrindinė grupė Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Iš viso	956	924	903	940	1071	1263
	Moterys	785	775	774	772	875	964
	Vyrai	997	951	927	983	1122	1312
8 pagrindinė grupė Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	Iš viso	956	886	880	952	1087	1241
	Moterys	849	736	778	844	983	1101
	Vyrai	1009	924	926	1007	1131	1309
9 pagrindinė grupė Nekvalifikuoti darbininkai	Iš viso	607	558	596	607	638	634
	Moterys	570	531	560	570	598	603
	Vyrai	659	603	630	666	709	664

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius, ekonominės veiklos rūšis ir pagrindines profesines grupes 2002 m.

litais

Ekonominės veiklos rūšis		Visos profesijos	Pagrindinės profesinės grupės (LPK)								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
			Istatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	Specialistai	Jaunesnieji specialistai ir technikai	Jaunesnieji tarnautojai	Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Irenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	Nekvalifikuoti darbininkai
Iš viso	Š	1147	2048	1470	1117	952	764	637	956	956	607
	V	1202	2119	1443	1123	896	830	704	1086	1143	568
	P	1102	2005	1527	1106	1002	715	541	920	901	655
C Kasyba ir karjerų eksploatavimas	Š	1463	(3559)	2414	1225	(1039)	•	–	1075	1301	736
	V	•	–	–	•	–	–	–	•	•	–
	P	1461	(3559)	2414	1189	(1039)	•	–	1064	1298	736
D Apdirbamoji gamyba	Š	1087	2064	1483	1120	1008	845	563	969	959	709
	V	1452	2240	1687	1329	1490	956	–	1192	1614	885
	P	1072	2057	1476	1110	982	837	563	961	930	702
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	Š	1550	2766	1893	1448	1182	1232	/	1429	1283	754
	V	1540	2694	1911	1449	1182	1299	/	1437	1281	756
	P	1651	(3385)	1768	1437	1170	(772)	–	1338	1299	725
F Statyba	Š	1025	1805	1199	1075	845	684	•	908	991	619
	V	1289	2720	(1891)	1277	(1113)	/	–	1202	1046	639
	P	1011	1764	1176	1064	827	673	•	894	986	617
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	Š	1065	1808	1482	1059	943	695	•	755	(945)	623
	V	1332	(2087)	1664	1388	1194	948	–	1020	1188	543
	P	1062	1804	1480	1049	939	692	•	750	(942)	624
H Viešbučiai ir restoranai	Š	718	1220	859	753	(666)	584	/	635	(839)	607
	V	(1536)	(2233)	/	(917)	/	(1813)	–	/	/	(1009)
	P	687	(1174)	852	745	596	555	/	637	(661)	586
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	Š	1225	2234	1755	1508	912	1272	/	1120	908	739
	V	1355	2407	2005	2017	862	1288	–	1218	1275	779
	P	1117	2133	1664	1208	1053	(1254)	/	994	665	706
J Finansinis tarpininkavimas	Š	2423	4927	2507	1709	1413	1725	–	/	1761	757
	V	3324	5288	3244	2799	3017	2134	–	/	/	(919)
	P	2346	4887	2425	1667	1362	1497	–	/	/	678
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	Š	1256	1974	1538	1081	1049	874	473	922	838	610
	V	1339	2611	1524	1214	1238	1015	/	1008	904	656
	P	1198	1743	1550	969	845	854	/	791	748	565
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Š	1572	2669	1871	1491	968	1128	–	807	843	569
	V	1572	2669	1871	1491	968	1128	–	807	843	569
	P	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
M Švietimas	Š	1051	1518	1341	951	654	545	/	544	576	513

Ekonominės veiklos rūšis	Visos profesijos	Pagrindinės profesinės grupės (LPK)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Istatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	Specialistai	Jaunesnieji specialistai ir technikai	Jaunesnieji tarnautojai	Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Inžinierių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	Nekvalifikuoti darbininkai	
	V	1050	1512	1342	955	649	544	/	543	578	512
	P	(1129)	(1686)	(1204)	688	(804)	(747)	–	(614)	/	628
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Š	941	1719	1353	852	751	654	/	722	784	572
	V	942	1745	1364	854	758	656	/	713	788	573
	P	925	1387	(1184)	814	565	627	–	871	(636)	549
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	Š	967	1546	1065	1086	781	643	758	875	976	572
	V	954	1434	1035	1179	807	717	758	882	1036	563
	P	1005	1754	1176	(893)	665	574	–	(841)	832	602

Lorenzo kreivės skaičiavimai, įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2002 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
722	0,7	6286	0,44	0,7	0,44
785	5,7	51214	3,89	6,4	4,33
870	33	297961	25,08	39,4	29,41
935	19,8	178413	16,14	59,2	45,55
1075	11,5	103146	10,73	70,7	56,28
1713	29,3	263871	43,72	100	100
				0	0
Viso:	100	900891	100	100	100

Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant moterų išsilavinimą 2002 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
580	2,18	10300	1,22	2,18	1,22
658	11,76	55600	7,47	13,94	8,69
789	39,38	186200	30	53,32	38,69
977	12,25	57900	11,55	65,57	50,24
1497	34,43	162800	49,76	100	100
					0
Viso:	100	472800	100	100	100

Lorenco kreivės skaičiavimai, įvertinant vyrų išsilavinimą 2002 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
837	4,42	23300	3,1	4,42	3,1
855	21,04	111000	15,06	25,46	18,16
995	46,02	242800	38,34	71,48	56,5
1226	7,08	37400	7,28	78,56	63,78
2018	21,44	113100	36,22	100	100
					0
Viso:	100	527600	100	100	100

**Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas ir lytį 2003 – 2006 m.,
litas**

	Visi darbuotojai			Iš jų darbininkai			Tarnautojai		
	iš viso	vyrų	moterys	iš viso	vyrų	moterys	iš viso	vyrų	moterys
2003	847,45	929,53	771,5	640,28	702,28	547,93	1034	1006,53	900,85
2004	890,18	974,03	810,05	677,08	746,93	572,2	1083,3	1292,88	950,8
2005	969,3	1054,95	886,95	728,4	798,98	618,5	1189,08	1432,08	1040,85
2006	1156,25	1262,3	1052,63	879,68	980,88	715,85	1406,95	1675,18	1241,35

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 – 2006 m.

	2002	2003	2004	2005	2006
Šalies ūkis su individualiomis įmonėmis					
C Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1 499	1 568	1 618	1 732	1 989
D Apdirbamoji gamyba	982	1 016	1 085	1 184	1 387
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	1 486	1 585	1 691	1 862	2 067
F Statyba	933	1 003	1 075	1 289	1 665
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	792	882	1 006	1 111	1 332
H Viešbučiai ir restoranai	541	581	656	732	828
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	1 116	1 179	1 250	1 318	1 466
J Finansinis tarpininkavimas	2 442	2 503	2 560	2 765	3 122
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	1 157	1 213	1 257	1 450	1 643
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	1 628	1 750	1 867	2 024	2 313
M Švietimas	948	990	1 017	1 145	1 296
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	861	891	967	1 155	1 471
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	890	925	1 042	1 113	1 277

Loresco kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
H	541	2,14	22168	1,17	2,14	1,17
G	792	15,96	165221	12,74	18,1	13,91
N	861	8,92	92406	7,74	27,02	21,65
O	890	4,33	44792	3,88	31,35	25,53
F	933	6,69	69286	6,29	38,04	31,82
M	948	13,92	144188	13,3	51,96	45,12
D	982	23,19	240181	22,95	75,15	68,07
I	1116	7,95	82310	8,94	83,1	77,01
K	1157	5,08	52634	5,92	88,18	82,93
E	1486	2,99	30948	4,48	91,17	87,41
C	1499	0,27	2787	0,41	91,44	87,82
L	1628	7	72479	11,48	98,44	99,3
J	2442	1,56	16117	0,7	100	100
	Viso:	100	1035517	100	100	100

Loresco kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2003 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
H	581	2,25	25058	1,35	0	0
G	882	16,34	182178	13,31	2,25	1,35
N	891	8,62	96078	7,09	18,59	14,66
O	925	4,44	49470	3,79	27,21	21,75
M	990	14,54	162054	13,29	31,65	25,54
F	1003	7,03	78313	6,76	46,19	38,83
D	1016	22,1	246383	20,73	53,22	45,59
I	1179	7,7	85797	8,38	75,32	66,32
K	1213	5,62	62663	6,3	83,02	74,7
C	1568	0,26	2889	0,38	88,64	81
E	1585	2,68	29875	3,92	88,9	81,38
L	1750	6,85	76499	11,07	91,58	85,3
J	2503	1,57	17476	3,63	98,43	96,37
	Viso:	100	1114733	100	100	100

Loresco kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
H	656	2,35	26460	1,33	0	0
N	967	8,28	93274	6,93	2,35	1,33
G	1006	17,03	191754	14,84	10,63	8,26
M	1017	14,78	166440	13,02	27,66	23,1
O	1042	3,91	44053	3,52	42,44	36,12
F	1075	7,25	81626	6,75	46,35	39,64
D	1085	21,72	244543	20,41	53,6	46,39
I	1250	7,48	84265	8,1	75,32	66,8
K	1257	6,04	67996	6,57	82,8	74,9
C	1618	0,29	3240	0,41	88,84	81,47
E	1691	2,49	28065	3,65	89,13	81,88
L	1867	6,84	76967	11,06	91,62	85,53
J	2560	1,54	17279	3,41	98,46	96,59
	Viso:	100	1125962	100	100	100

Loresco kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2005 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
H	732	2,52	29278	1,44	0	0
G	1111	17,76	206223	15,38	2,52	1,44
O	1113	4,03	46751	3,5	20,28	16,82
M	1145	13,82	160557	12,34	24,31	20,32
N	1155	8,07	93660	7,27	38,13	32,66
D	1184	21,19	246076	19,56	46,2	39,93
F	1289	7,7	89436	7,74	67,39	59,49
I	1318	7,66	88907	7,87	75,09	67,23
K	1450	6,32	73447	7,14	82,75	75,1
C	1732	0,29	3356	0,39	89,07	82,24
E	1862	2,32	26962	3,37	89,36	82,63
L	2024	6,8	78949	10,73	91,68	86
J	2765	1,52	17654	3,27	98,48	96,73
	Viso:	100	1161256	100	100	100

Loresco kreivės skaičiavimai įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
H	828	2,7	32527	1,49	2,7	1,49
O	1277	4,12	49666	3,5	6,82	4,99
M	1296	13,28	160099	11,45	20,1	16,44
G	1332	18,09	218044	16,04	38,19	32,48
D	1387	20,23	243919	18,67	58,42	51,15
I	1466	7,84	94482	7,66	66,26	58,81
N	1471	7,85	94645	7,68	74,11	66,49
K	1643	6,96	83922	7,61	81,07	74,1
F	1665	8,35	100674	9,25	89,42	83,35
C	1989	0,28	3371	0,37	89,7	83,72
E	2067	2,12	25533	2,92	91,82	86,64
L	2313	6,75	81358	10,39	98,57	97,03
J	3122	1,43	17271	2,97	100	100
	Viso:	100	1205511	100	100	100

Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2003 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
807,1	2,15	24700	1,61	2,15	1,61
846,8	3,67	42200	2,89	5,82	4,5
871,3	7,92	91000	6,39	13,74	10,89
911,6	4,14	47600	3,89	17,88	14,78
939,9	7,16	82300	6,25	25,04	21,03
991,5	20,49	235500	18,86	45,53	39,89
1059,2	4,14	47600	4,07	49,67	43,96
1059,7	10,11	116200	9,94	59,78	53,9
1111,4	4,02	46100	4,14	63,8	58,04
1249,1	36,2	416000	41,96	100	100
Viso:	100	1149200	100	100	100

Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2004 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
859,2	2,12	24700	1,59	0	0
913,8	3,57	41400	2,84	2,12	1,59
957,7	7,82	90700	6,51	5,69	4,43
975	3,98	46100	3,37	13,51	10,94
1015,5	7,06	81900	6,24	17,49	14,31
1062,6	20,38	236300	18,83	24,55	20,55
1124,8	10,02	116300	9,81	44,93	39,38
1145,1	3,93	45700	3,92	54,95	49,19
1161,7	4,07	47200	4,11	58,88	53,11
1328,4	37,05	429400	42,78	62,95	57,22
		1159700		100	100
Viso:	100	1159700	100	100	100

Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2005 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
936,1	2,15	25700	1,57	2,15	1,57
1001,4	3,55	42400	2,78	5,7	4,35
1049	7,81	93400	6,41	13,51	10,76
1072,4	3,9	46600	3,28	17,41	14,04
1094,1	6,94	83000	5,95	24,35	19,99
1192,4	20,25	242100	18,9	44,6	38,89
1230,9	3,96	47300	3,82	48,56	42,71
1247,6	4,11	49200	4,02	52,67	46,73
1255,8	10,14	121300	9,97	62,81	56,7
1487,2	37,19	444800	43,3	100	100
Viso:	100	1195800	100	100	100

Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2006 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje, proc.	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
1104,3	2,14	26600	1,58	2,14	1,58
1195,3	3,51	43500	2,8	5,65	4,38
1239,3	7,77	96400	6,43	13,42	10,81
1255	3,82	47400	3,2	17,24	14,01
1257,9	6,57	81500	5,52	23,81	19,53
1388,7	3,85	47700	3,57	27,66	23,1
1411,9	20,08	249000	18,94	47,74	42,04
1431,6	4,13	51200	3,95	51,87	45,99
1474,4	10,09	125100	9,95	61,96	55,94
1733,6	38,04	471800	44,06	100	100
Viso:	100	1073700	100	100	100

Darbinių pajamų kitimas esant įvairiems NPD ir FAPM deriniams

NPD ir FAPM deriniai	Darbo pajamos, Lt					
	800	1000	2000	3000	4000	5000
NPD=320 Lt, FAPM=24 proc.	684,8	836,8	1596,8	2356,8	3116,8	3876,8
NPD=320 Lt, FAPM=18 proc.	713,6	877,6	1697,6	2517,6	3337,6	4157,6
NPD=400 Lt, FAPM=24 proc.	704	856	1616	2376	3136	3896