

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Areta Didžionienė, Kristina Kožemiakinienė

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS
PROBLEMOS LIETUVOJE 2002 – 2007 m.**

Magistro darbas

Darbo vadovė:
Doc.Dr. Zita Tamašauskienė

Šiauliai, 2009

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Areta Didžionienė, Kristina Kožemiakinienė

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS
PROBLEMOS LIETUVOJE 2002 – 2007 m.**

Magistro darbas
Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)

Magistro darbo autorius _____

(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas _____

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas _____

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Areta Didžionienė, Kristina Kožemiakinienė

Darbo užmokesčio diferenciacijos problemos Lietuvoje 2002 - 2007 metais

Magistro darbas

Magistro darbe yra suformuluoti darbo užmokesčio sąvokų apibūdinimai, išanalizuoti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai darbo užmokesčio funkcijų atskleidimo būdai, pristatyti pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai bei rūšys. Atlikta darbo užmokesčio dydį įtakančių veiksnių analizė, įvertintas darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių pasireiškimas šalyje, nustatyti darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonomines veiklas, profesijas, regionus, išsilavinimą ir lytį, pasiūlytos darbo užmokesčio apskaičiavimo tobulinimo galimybės. Atlikta išsami darbo užmokesčio pasiskirstymo šalyje pagal įvairius veiksnius analizė bei nustatyti šių veiksnių koreliaciniai ryšiai, įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo galimybės.

Paneigta suformuluota mokslinio tyrimo hipotezė: Lietuvoje pasireiškianti darbo užmokesčio diferenciacija neturi tendencijos didėti.

Raktažodžiai: darbo užmokestis, darbo užmokesčio diferenciacija.

SUMMARY

Areta Didžionienė, Kristina Kožemiakinienė

Wage differentiation problems in Lithuania 2002 – 2007.

Master's work

The master paper formulates wage concept descriptions, analyses the methods of establishment wage functions provided in theory by Lithuanian and foreign authors. Different determinant factors and methods influencing wage differentiation which help to estimate the level of differentiation are provided. The analysis of the influential factors of an increase in wages is distinguished and systemized, the presence of the types of wage differentiation is evaluated in the country, the wage differences are estimated to economic activities, professions, regions, education and sex, the wage calculation improvement opportunities are proposed.

The deep wage distribution analysis in the country according to the various factors was done, the correlation links were estimated, and wage differentiation improvement opportunities were evaluated.

The formulated scientific hypothesis that evidence wage differentiation has no tendency to increase in Lithuania was denied.

Keywords: wage, wage differentiation.

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	6
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	7
ĮVADAS.....	10
1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI ASPEKTAI.....	13
1.1. Darbo rinkos samprata.....	13
1.1.1. Darbo ir darbo jėgos sampratų ypatumai.....	15
1.1.2. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla.....	18
1.1.2.1. Darbo jėgos paklausą ir pasiūlą įtakojantys veiksniai.....	22
1.1.2.2. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla tobulosios konkurencijos darbo rinkoje.....	24
1.1.2.3. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla netobulosios konkurencijos darbo rinkoje.....	25
1.1.2.4. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos elastingumas.....	28
1.1.2.4.1. Darbo jėgos paklausos elastingumas.....	28
1.1.2.4.2. Darbo jėgos pasiūlos elastingumas.....	32
1.2. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos	34
1.2.1. Darbo užmokesčio samprata.....	34
1.2.2. Darbo užmokesčio funkcijos.....	37
1.3. Minimalus darbo užmokestis.....	39
1.4. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai.....	41
1.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys	44
1.6. Pagrindiniai darbo užmokesčio bei darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai.....	49
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA LIETUVOJE 2002-2007 METAIS.....	52
2.1. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimas Lietuvoje kitų ES šalių kontekste 2002 – 2007 m.	52
2.2. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija šalyje.....	58
2.3. Samdomų darbuotojų skaičiaus bei darbo užmokesčio kitimo tendencijos valstybės ir privačiame sektoriuose.....	64
2.4. Darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbuotojų išsilavinimą, profesinę kategoriją bei lytį.....	67
2.5. Darbo užmokesčio diferenciacija šalyje, įvertinant ekonominės veiklos rūšis.....	77
2.6. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija šalyje.....	82
2.7. Įvairių veiksnių poveikio darbo užmokesčiui tyrimas.....	90
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMO GALIMYBĖS	95
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	103

LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	107
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	111
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ.....	113
PRIEDAI.....	117

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Darbo užmokestis ir rbiniai darbo kaštai.....	26
2 lentelė. Vidutinis darbo užmokesčio padidėjimas, įvertinant infliacijos lygį, 2002 – 2007 m. (proc.).....	54
3 lentelė. Procentinė darbuotojų dalis pagal bruto darbo užmokesčio grupių vidurkius.....	59
4 lentelė. Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas šalies ūkyje 2002 - 2007 m.....	64
5 lentelė. Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas valstybės sektoriuje 2002 - 2007 m.....	64
6 lentelė. Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas privačiame sektoriuje 2002 - 2007 m.....	65
7 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002-2007 m.....	65
8 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis valstybės sektoriuje 2002-2007 m.....	66
9 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis privačiame sektoriuje 2002-2007 m.....	66
10 lentelė. Vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio netolygumai tarp lyčių.....	70
11 lentelė. Darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų ES šalyse (proc.).....	70
12 lentelė. Gini koeficientas pagal ekonominės veiklos rūšis.....	81
13 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio padidėjimo/sumažėjimo tempas apskrityse 2002-2007 m.....	83
14 lentelė. Gini koeficientas pagal apskritis.....	89
15 lentelė. VMBDU, nedarbo lygio ir BVP/1 gyv. pokytis 2005-2007m. apskrityse, (proc.).....	94
16 lentelė. MDU padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt	99
17 lentelė. NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt	100
18 lentelė. MDU ir NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt.....	101

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbo rinka.....	14
2 pav. Darbo jėgos paklausos kreivė	19
3 pav. Darbo jėgos pasiūlos kreivė.....	20
4 pav. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pusiausvyra.....	21
5 pav. Darbo jėgos paklausą lemiantys veiksniai.....	22
6 pav. Darbo jėgos pasiūlą lemiantys veiksniai.....	23
7 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos bei ribinių darbo kaštų kreivės monopsoninėje darbo rinkoje.....	27
8 pav. Santykinis darbo paklausos elastingumas	30
9 pav. Santykinis darbo paklausos neelastingumas.....	30
10 pav. Vienetinis darbo paklausos elastingumas.....	31
11 pav. Absoliutus darbo paklausos elastingumas	31
12 pav. Absoliutus darbo paklausos neelastingumas.....	32
13 pav. Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu.....	33
14 pav. Darbo užmokesčio struktūra.....	35
15 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai.....	42
16 pav. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio šalyse, įstojusiose į ES 2004 – 2007 m., pokytis nuo 2002 m. iki 2007 m., (proc.).....	52
17 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis senosiose ES šalyse ir Lietuvoje 2002-2007 m.(EUR).....	54
18 pav. Senųjų ES šalių vidutinio realiojo darbo užmokesčio pokytis 2006 - 2007 m. (proc.).....	55
19 pav. Naujųjų ES šalių vidutinio realiojo darbo užmokesčio pokytis 2006 - 2007 m. (proc.).....	56
20 pav. Metinis darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu, ES šalyse deciliuose 2006m.....	57
21 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.	60
22 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.	61
23 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m.....	61
24 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m.....	62
25 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m.....	63
26 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m.....	63
27 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas.....	68
28 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis.....	68

29 pav. Darbininkų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis.....	69
30 pav. Tarnautojų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis.....	69
31 pav. Darbo užmokesčio diferenciacija įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2006 m. (Lt).....	72
32 pav. Mokslininkų darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbo patirtį.....	73
33 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų išsilavinimą.....	75
34 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą.....	75
35 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą.....	76
36 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.....	77
37 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.....	78
38 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.	79
39 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.....	79
40 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.....	80
41 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m. pagal ekonominės veiklos rūšis.....	80
42 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis.....	81
43 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokytis (proc.) apskrityse 2002-2007 m.....	84
44 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai šalyje pagal apskritis.....	85
45 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal apskritis.....	86
46 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m. pagal apskritis.....	86
47 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m. pagal apskritis.....	87
48 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m. pagal apskritis.....	87
49 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. pagal apskritis.....	88
50 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m. pagal apskritis.....	88
51 pav. Metinis minimalaus darbo užmokesčio pokytis Lietuvoje 2002-2007 m. (proc.).....	90

52 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio bei minimalios mėnesinės algos pokytis ir minimalią mėnesinę algą uždirbančių darbuotojų skaičiaus metinis pokytis 2002-2007m. (proc.).....	91
53 pav. Makroekonominių rodiklių kitimas šalies ūkyje, 2002-2007 m. (proc.).....	92
54 pav. Bendrojo vidaus produkto, tenkančio vienam gyventojui (tūkst. Lt) pokytis apskrityse 2002-2007 m., (proc.).....	93
55 pav. GPM normos kitimas, priklausomai nuo NPD ir GPM tarifo dydžio.....	102

ĮVADAS

Tyrimo aktualumas. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį, todėl būtent darbo užmokestis dažniausiai lemia žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą. Darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą. Uždirbant didesnę darbo užmokestį susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti save ir savo šeimas, tenkinti visų kultūrinės reikmes. Kylant darbuotojų ir jų šeimos narių kultūriniam, intelektualiniam lygiui, stiprėja jų valstybės kūrybinis potencialas, taip pat didėja galimybės sparčiau didinti bendrąjį nacionalinį produktą, šalies ekonominę ir politinę galią. Taigi darbo užmokestis svarbus kiekvienam piliečiui, nes tiesiogiai ar netiesiogiai veikia jo gyvenimą, svarbus jis ir nacionaliniu mastu, kadangi parodo šalies socialinio – ekonominio gyvenimo aspektus. Kad galėtume išvengti galimų sunkumų ateityje, turime gerai išanalizuoti darbo užmokesčio diferenciacijos tendencijų aspektus.

Tyrimo problema. Darbo užmokesčio dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai lemia įvairių darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių susiformavimą. Darbo užmokesčio diferenciaciją didele dalimi nulemia darbų bei darbuotojų heterogeniškumas. Suprantama, kad skirtingoms pareigybėms negali būti nustatytas vienodas darbo užmokesčio lygis – darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas.

Kalbant apie Lietuvoje vyraujančią darbo užmokesčio dydį, pasigirsta nuomonių, kad jis yra per mažas auštą profesinį, kvalifikacinį laipsnį turintiems žmonėms, palyginus su tais, kurių profesinis pasiruošimas yra labai žemas; pastebima, kad nėra pakankamai išnaudojamos darbuotojų galimybės, nors personalo motyvacijos svarba vis labiau pripažįstama. Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys ES ir Lietuvoje uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvoje pastaraisiais metais pastebimas netolygus regionų vystymasis, kuris įtakoja regioninės diferenciacijos problematikos aktualumą.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Be jau išvardintų darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, derėtų išskirti ir darbo užmokesčio diferenciaciją įmonės lygmenyje, kurią labiausiai lemia darbų (pareigybių) vertinimo kriterijai – diferenciacijos veiksniai. Dažnai privataus sektoriaus atstovams trūksta žinių bei patirties tam, kad jie galėtų tinkamai organizuoti darbo užmokesčio apskaičiavimą. Nustatant darbo užmokestį valstybinėse įstaigose yra remiamasi nustatyta valstybės pareigybių vertinimo sistema, o darbuotojai, dirbantys privataus sektoriaus įmonėse, uždirba skirtingą darbo užmokestį, kuris nustatomas susitarimu, o ne paremtas metodologiškai pagrįsta darbo užmokesčio apskaičiavimo metodika. Todėl, kaip teigia A. Šileika ir kt. (2004), konkretaus darbuotojo darbo

užmokestį tokiu atveju labiau lemia subjektyvios, o ne objektyvios priežastys, ir jau susiklostė tokia praktika, kai darbuotojams, atliekantiems panašaus sudėtingumo darbus panašiomis sąlygomis, yra mokami skirtingo dydžio darbo užmokesčiai. Tam, kad darbo užmokesčio diferenciacija būtų objektyvi, įmonėse ir organizacijose turėtų būti naudojamos aiškios ir suprantamos darbo užmokesčio sistemos, numatančios metodologiškai pagrįstus pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo ir diferencijavimo kriterijus.

Taigi, išlieka aktuali darbo užmokesčio diferenciacijos problematika, kurią būtina nagrinėti, kadangi darbo užmokesčio diferenciacijos problemos yra susijusios su pajamų netolygumu, socialine atskirtimi ir visa bendra ekonomine situacija šalies viduje.

Tyrimo objektas – darbo užmokesčio diferenciacijos problemos Lietuvoje 2002 – 2007 m.

Hipotezė – Lietuvoje pagrindinės darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys: šakinė, regioninė, profesinė, lyčių turi didėjimo tendenciją.

Tyrimo tikslas – atskleisti pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos pokyčius ir pateikti pasiūlymus darbo užmokesčio diferenciacijos normalizavimui.

Numatytam tikslui pasiekti buvo iškelti žemiau išdėstyti **uždaviniai**:

- Palyginti įvairių mokslinės literatūros autorių pateiktus darbo užmokesčio sampratos aspektus bei suformuluoti darbo užmokesčio apibrėžimą;

- Pateikti darbo užmokesčio atliekamas funkcijas;

- Identifikuoti pagrindines darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančias priežastis;

- Surinkti, susisteminti ir išanalizuoti statistinius duomenis apie darbo užmokesčio dinamikos bei diferenciacijos pokyčius Lietuvoje 2002 – 2007 m.;

- Atlikti įvairių veiksnių įtakos vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčio dydžiui analizę šalies ūkio mastu;

- Pateikti siūlymus dėl darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo.

Mokslinis darbo naujumas:

Nagrinėjant darbo užmokesčio diferenciacijos problematiką, buvo atskleistas ne tik teorinis darbo užmokesčio diferencijavimo rūšių identifikavimas, bet atlikta metodologinė įvairių veiksnių, įtakojančių darbo užmokesčio dydį bei diferenciaciją, analizė. Darbe siekta nustatyti tuos analitinius elementus bei jų tarpusavio ryšius, kurie susiformavo Lietuvos darbo praktikoje per pasirinktą laikotarpį 2002 - 2007 m.

Praktinis rezultatų reikšmingumas: įvertinta darbo užmokesčio diferenciacija pagal bruto darbo užmokestį, lytis, išsilavinimą, profesijas, ekonominės veiklos rūšis, apskritis Lietuvoje 2002 – 2007 m. bei atlikta Lietuvos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio palyginamoji analizė ES šalių kontekste.

Darbo struktūra. Darbą sudaro: lentelių ir paveikslų sąrašas, įvadas, dvi dalys: pirmoji darbo dalis skirta teorinės literatūros nagrinėjimui, t.y. nagrinėjami darbo užmokesčio diferenciacijos bei kitų susijusių terminų teoriniai klausimai; antroji darbo dalis skirta praktinei analizei, kurioje atlikta darbo užmokesčio diferenciacijos pokyčių palyginamoji analizė 2002 – 2007 m. Darbo pabaigoje pateikiamos darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo galimybės bei išvados ir pasiūlymai; santraukos lietuvių ir anglų kalbomis; literatūros ir šaltinių sąrašas; priedai.

Metodai: mokslinės literatūros ir norminių aktų analizė, svarbiausių grandžių atrinkimas, sisteminimas, lyginimas ir interpretavimas; duomenų klasifikavimas ir grupavimas; lyginamoji analizė; statistiniai ir matematiniai metodai; gautų rezultatų grafinis vaizdavimas.

Naudojami šaltiniai. Mokslinės literatūros teorinių šaltinių, teisės aktų, dokumentų analizė, jų sisteminimas. Remtasi Eurostat duomenų baze, LR institucijų – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Ūkio ministerijos, LR Statistikos departamento duomenimis bei analizėmis, mokslo tiriamaisiais darbais. Naudotasi Europos Sąjungos reglamentais ir darbo užmokesčių reglamentuojančiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu bei įvairiais internetiniais šaltiniais.

Mokslinėje literatūroje darbo užmokesčio problematika kyla iš darbo ekonomikos analizės. Šiame darbe remtasi užsienio ir Lietuvos mokslininkų ekonomistų darbais, atliktais tyrimais. Darbo rinkos pasiūlos ir paklausos problemas nagrinėjo ekonomikos klasikai Samuelson P.A., Smith A., Rikardo D. ir kt.; darbo rinkos aspektus nagrinėjo Schelten A., Hiks J.R., Ehrenberg R.G., Smit R.S.; darbo užmokesčio dydį tobulos ir netobulos konkurencijos rinkose – Borjas, G.J., Robinson J.; darbo užmokesčio apskaičiavimo modelius nagrinėjo šie mokslininkai: Lemieux, Th., Bentley MacLeod, M., Parent, D.; Chen, P., Edin, P.A., Dunlop J.T.. Lietuvos mokslininkų straipsnių ir mokomosios medžiagos apie darbo užmokesčio problematiką bei darbų ir pareigybių vertinimo metodiką analizavo Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V., Dubinas, V., Martinkus, B., Savanevičienė, A., Beržinskienė, P., Sakalas, A. ir kt.; užimtumą ir nedarbą - Lukoševičius, K.; darbo rinkos tendencijas aprašė Pocius, A., Okunevičiūtė – Neverauskienė, L., Kinderis R..

1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Darbo rinkos samprata

Ekonominis veiklos organizavimas susiformuoja rinkoje, kuri ekonomistų suprantama, kaip sudėtingas ekonominis reiškiny, kuris apima visus ekonominius ryšius tarp pirkėjų ir pardavėjų bei įvairias organizacijas, kurios padeda pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienam su kitu. Rinka – tai sudėtingas mechanizmas, koordinuojantis ekonomikos subjektų veiklą. Nagrinėjant ekonominius reiškinius, susijusius su darbo santykiais, susiduriame su darbo rinkos terminu (Skominas, 2000). Mokslinėje literatūroje sutinkama ne viena darbo rinkos samprata, todėl svarbu išnagrinėti jas plačiau.

Darbo rinka – tai visų pirma visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo paklausa ir darbo pasiūla, t.y. su darbo pirkimu ir pardavimu; taip pat ekonominė erdvė – įdarbinimo sfera, kurioje sąveikauja specifinės prekės – darbo jėgos pirkėjai ir pardavėjai; pagaliau tai mechanizmas, kuris užtikrina kainos ir darbo sąlygų suderinimą tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo (Wonnacott, 1993).

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

Martinkus ir Beržinskienė (2005) darbo rinką apibrėžia kaip vietą arba procedūrą, kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, norėdamas sutarti dėl pačios darbinės veiklos (apmokamo užimtumo) sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų ir pan.

Darbo rinka – tai visų pirma visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo jėgos paklausa ir darbo jėgos pasiūla, t.y. su darbo pirkimu ir pardavimu; taip pat ekonominė erdvė – įdarbinimo sfera, kurioje sąveikauja specifinės prekės – darbo jėgos pirkėjai ir pardavėjai; pagaliau tai mechanizmas, kuris užtikrina kainos ir darbo sąlygų suderinimą tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo (Wonnacott, 1993).

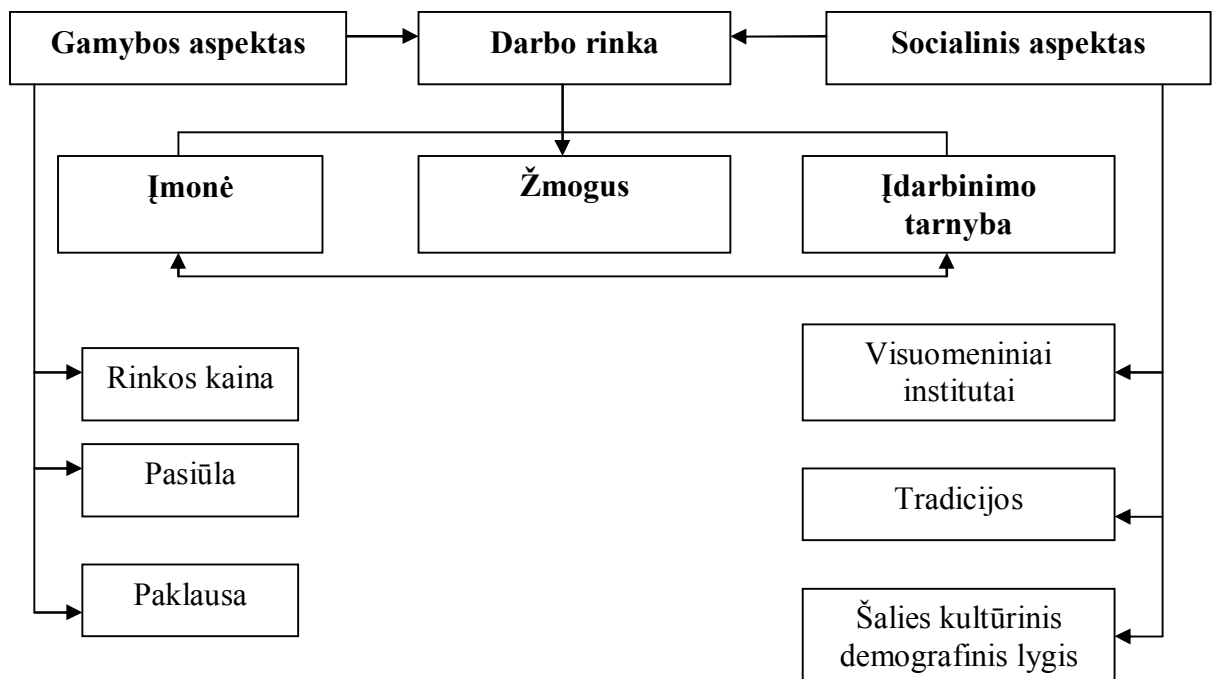
Darbo rinka – „tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių“ (Schelten, 1991).

Darbo rinka – sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, – be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą (Navickas, 2005).

Ekonominių studijų teoretikai darbo rinkos analizei pasitelkia tas pačias sąvokas kaip ir materialinių prekių rinkai. Kaip jau minėta, darbo rinką veikia ekonominiai veiksniai, tokie kaip

rinkos kaina, paklausa, pasiūla ir socialinis aspektas, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų, susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida. (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Matiušaitytė (2001) teigia, kad kiekvieno asmens materialiai ir nematerialiai gerovė priklauso nuo jo situacijos darbo rinkoje. Darbo rinka yra institucija, kurioje perskirstomi resursai. Pagrindinė darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija – skatinti racionalią darbo jėgos paklausą, atitinkančią darbo jėgos pasiūlą, tuo tikslu, konkrečios reguliavimo priemonės ir metodai parenkami pagal konkrečią situaciją.



1 pav. Darbo rinka

Šaltinis: Martinkus, B.; Sakalas, A.; Savanevičienė, A. (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Technologija. Kaunas, p. 17.

Darbo ekonomikos teorija - ekonomikos teorijos sudėtinė dalis, aiškinanti dvi pagrindines problemas: darbo rinkos struktūrą bei jos funkcionavimo esmę ir rinkos subjektų sprendimų motyvus. Darbo ekonomikoje taip pat nagrinėjamos infliacijos ir nedarbo veiksnių sukeltos problemos, pajamų paskirstymo ir pajamų garantijų problemos, valstybės socialinė politika, analizuojami švietimo ekonomikos, techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygoti veiksniai bei jų įtaka darbo rinkai.

Darbo rinkos teorija analizuoja darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes, darbo jėgos išsidėstymo, derybų, susijusių su darbo užmokesčiu galimybes, pasiūlos ir paklausos pusiausvyrų būsenas. Galima teigti, kad darbo rinkos teorija yra sudėtinė darbo ekonomikos dalis.

Išanalizavus mokslinę literatūrą apie rinkos ekonomikos sudedamąją dalį - darbo rinką, galima apibendrintai teigti, jog darbo rinka:

- tai visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo jėgos paklausa ir darbo jėgos pasiūla, t.y. su darbo jėgos pirkimu ir pardavimu;
- tai ekonominė erdvė – įdarbinimo sfera, kurioje sąveikauja specifinės prekės – darbo jėgos pirkėjai ir pardavėjai;
- tai mechanizmas, kuris suderina darbo užmokestį bei darbo sąlygas tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo.

Esminės sritys, kurios labiausiai veikia darbo rinką: darbo jėgos charakteristikos, išsidėstymo procesai, kainos susidarymo interpretacinės nuostatos bei išlyginamieji procesai.

1.1.1. Darbo ir darbo jėgos sampratų ypatumai

„Darbo“ terminas egzistuoja nuo senų laikų, tačiau jo sąvoka laikui bėgant labai kito. Darbas yra pirmoji ir svarbiausioji žmonijos egzistavimo ir tobulėjimo sąlyga. Ekonominę prasmę „darbas“ igavo tik atsiradus šiuolaikinei ekonomikos teorijai.

Merkantilizmas pabrėžė darbo ir produktyvumo ryšį ir išskyrė produktyvią ir neproduktyvią veiklą. Tuo tarpu fiziokratai darbą atskleidė kaip būtina žmogiškosios laimės sudedamąją dalį, kadangi materialių poreikių patenkinimas gali būti pasiekiamas tik per darbą. Fiziokratų nuomone produktyvus darbas siejasi su žeme ir žemės ūkio darbais, o kūrybiškumas nebuvo vertinamas. Klasikinė ekonomika atmetė fiziokratų aiškinimą ir pateikė savo teiginį, jog tik per darbą gamta gali duoti visuomenės išlikimui būtinas pajamas. Buvo žengtas svarbus žingsnis ir susiformavo nauja nuostata – darbas pradėtas laikyti gamybos veiksmu, prilygintas žemei ir kapitalui (Matiušaitytė, 2001).

Neoklasikinėje teorijoje darbas suprantamas kaip fizinė energija, kurią žmogus turi fiziškai ir protiškai panaudoti, siekiant gauti naudą (Frambach, 1999). Ankstyvieji neoklasikai vis tik darbą siejo su sunkiomis proto ir kūno pastangomis (Jevons, 1996). Darbas jų požiūriu nėra tikslas pats sau, jis neturi jokios savo vertės. Keynes teorijoje darbas vertinamas ne tik savo produktyvumu, bet ir tuo, jog darbas reiškia žmonių užimtumą ir jo dėka gali būti išvengta negatyvaus asmeninio bei visuomeninio poveikio (Frank, 1986). Ekonomistas Smith (1937) atkreipė dėmesį į darbo redukcijos sampratą ir teigė, jog kvalifikuotas ir sudėtingas darbas per laiko vienetą sukuria daugiau vertės nei nekvalifikuotas.

Darbinė veikla susijusi su prekių ar paslaugų gamyba ir už jas gaunamomis pajamomis. Ekonomikos teorijoje Gaižiūnas (1992) darbą apibrėžia kaip savarankišku veiksmu virtusį specifinį išteklių – žmonių sugebėjimą ir poreikį dirbti, kuris nėra tinkamas taupyti ir kaupti. Šiuo

būdu darbas nėra turto analogas (sankaupa), bet yra gamybiniu ir ūkiniu procesu paversta žmogaus veikla. Paprastai darbo sąvoka siejama su tikslu, t.y. darbas apibūdinamas kaip veikla, kurios tikslas yra pajamų gavimas. Darbas turi tiek psichologinę, tiek ir socialinę reikšmę. Dirbdamas žmogus save realizuoja ir jaučiasi esąs naudingas ir vertingas. Darbo įvertinimas gali būti tiek materialinis, tiek socialinio pripažinimo formos.

Išanalizavus įvairių autorių darbo sąvokos aiškinimą, pastebėta, jog egzistuoja trys pagrindiniai darbo sąvokos komponentai: veikla (fizinė ir protinė), jos kryptingumas (paslaugų ar prekių gamyba) bei tikslai (ekonominiai). Galime suformuluoti tokį teiginį: **darbas** – tai žmonių veikla, pasiekiami naudojant fizinius ir protinius individų gebėjimus, kuri nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų.

Darbas gali būti klasifikuojamas pagal įvairius kriterijus:

- *pagal poreikį*: fizinis, protinis, kūrybinis;
- *pagal išsilavinimo lygį*: kvalifikuotas, nekvalifikuotas, aukštos kvalifikacijos;
- *pagal hierarchiją*: vadovaujamas, vykdomasis;
- *pagal teisinę būklę*: darbdaviai, dirbantieji.

Martinkus (2003) teigia, kad darbo pobūdį lemia:

- naudojama technika, technologijų lygis lemia gyvojo darbo dalyvavimo lygį, pvz., automatizuotame darbe dalyvauja tik įdaiktintas darbas;
- darbo organizavimo lygis lemia darbo saugumą, intensyvumą, monotoniškumą ir pan.;
- darbo jėgos našumo lygis glaudžiai susijęs su naudojama technika, technologija, darbo organizavimu, kurie kelia reikalavimus darbo jėgai. Tuo pačiu darbo jėgos savybės veikia ir technikos, technologijos, darbo organizavimo lygį.

Toliau vertinant darbo ir darbo jėgos sąmpratų ypatumus, pastebime, jog vienu atveju naudojamas terminas „darbo jėga“, o kitu - „darbo ištekliai“. Todėl reikėtų šias sąvokas panagrinėti plačiau.

Tiriant asmeninį gamybos veiksnį, ekonominėje literatūroje išgalėjo **darbo jėgos sąvoka**, kurią K. Marksas apibūdino kaip visumą fizinių ir dvasinių sugebėjimų, kuriuos turi organizmas, gyvas asmuo, ir kuriuos jis paleidžia veikti kiekvieną kartą, kai gamina kurias nors vartojamas vertes. Todėl šiuo atveju iškilo „darbo išteklių“ ir „darbo jėgos“ kategorijų tarpusavio ryšio problema (Adamonienė, 2004).

Darbo rinka betarpiškai susijusi su šalies darbo ištekliais ir jų pasiskirstymu ekonominėse veiklose. Kai kurie mokslininkai (Nemčenka, Perlovas, Esinova, 2003) konstatuoja, jog **darbo ištekliai** yra platesnė kategorija nei darbo jėga, kadangi ne visi darbingo amžiaus asmenys, sudarantys darbo išteklių masę, panaudoja savo sugebėjimą dirbti, t.y. tampa „darbo jėga“.

Darbo ištekliai yra visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro visi darbingi šalies gyventojai, turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą (Navickas, Paulavičius, 1999).

Darbo jėga „Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne” traktuojami šalies darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Darbo jėga – fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Taigi, darbo jėgos pagrindą sudaro žmogaus darbingumas, t.y. sveikatos būklė, žinios ir įgūdžiai, leidžiantys atlikti tam tikro sudėtingumo ir apimties darbą.

Darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, be kurio kiti gamybos veiksniai – žemė, darbo įrankiai, kapitalas – yra tik nenaudojami daiktai. Žmogus gali dirbti, mąstyti, kaupti žinias ir patyrimą, turi valią, įsitikinimus, daugelį kitų fizinių, protinių, dvasinių savybių. Kuo labiau išlavintos jo fizinės, intelektualinės ir dvasinės savybės, tuo aukštesnė rinkoje jo darbo jėgos vertė ir kaina. Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai), tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos). Santykiai tarp darbo rinkos subjektų dėl darbo jėgos išsigijimo, panaudojimo, valdymo reguliuojami valstybės įstatymais, įstatymo lydimaisiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis (Paulavičius, 2002; Navickas, 1999).

Rusų ekonomikos teoretikai: Močernii, Nekrasov, Ovčnikov, Sekretariuk (2000) teigia, jog darbo jėga – tai žmogaus fizinių, protinių ir organizacinių sugebėjimų, sukauptų žinių ir patirties, kurios panaudojamos darbo procese, vertė ir pagrindinis gamybos veiksnys bet kurioje visuomenėje. Mokslininkai teigia, jog darbo jėga preke tampa tik tada, kai ji gali būti laisvai parduodama. Darbo jėga dalyvauja pirkimo pardavimo procese, kuomet už atliktą darbą asmenys gauna darbo užmokestį.

Darbo jėgos ypatumas, kaip sugebėjimas dirbti, yra neatskiriamas nuo jos turėtojo (žmogaus-darbuotojo), todėl darbo jėga negali tapti darbo jėgos pirkėjo nuosavybe. Ši teisė priklauso tik darbo jėgos savininkui – pačiam darbuotojui. Darbdavys yra tik kaip darbo jėgos samdytojas tam tikram laikotarpiui. Parduodant darbo jėgą konkurencinėje rinkoje vyksta ekvivalentiniai mainai, kadangi uždirbtas atlygis yra atlygis už panaudotą darbo jėgos potencialą.

Kinderis (2004) konstatuoja: sąvoka „darbo jėga“ pagal tarptautinius standartus naudojama dvejopa prasme: kaip visuminis žmonių gebėjimas dirbti ir kaip statistinis rodiklis, apibūdinantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių.

Skirtingose šalyse skirtingai nustatomas darbo jėgos dydis, pvz., Austrijoje į ją įskaitoma tik priklausomi dirbantieji, JAV, Kanadoje ir Vokietijoje – civiliai dirbantieji, daugumoje ES šalių –

visi dirbantieji, įskaitant savarankiškai dirbančiuosius ir karinį personalą. Dėl šių skirtumų negalima palyginti atskirų šalių užimtumo ar nedarbo lygio.

Potenciali darbo jėga labai skiriasi nuo realiai naudojamų darbo jėgų, nes dėl vienokių ar kitokių priežasčių, dalis darbingo amžiaus gyventojų nedalyvauja visuomeniniame darbe (Paulavičius, 1998). Taigi gyventojai, kurie turi pragyvenimo šaltinius ir savo noru atsisako dalyvauti ūkinėje veikloje, yra eliminuojami iš darbo jėgos ir vadinami ekonomiškai neaktyviais gyventojais. Tolesniuose skyriuose analizuodamos darbo jėgos pasiūlą turėsime galvoje ne visus gyventojus, o tik aktyviają jų dalį, t.y. dirbančius ir aktyviai ieškančius darbo.

Išanalizavus pateiktus autorių apibrėžimus ir sąvokas, galime akcentuoti *darbo* ir *darbo jėgos* sąvokų ypatumus. Kalbant apie darbą, tapo aišku, jog egzistuoja trys pagrindiniai darbo komponentai: veikla (fizinė ir protinė), jos kryptingumas (paslaugų ar prekių gamyba) bei tikslai (ekonominiai). Nagrinėjant darbo jėgos sąvoką, pastebėta, kad kartais ji yra sutapatinama su tokiomis sąvokomis kaip darbo ištekliai. Tačiau iš esmės jos atpindi tas pačias darbo jėgos savybes ir reiškia realią padėtį darbo rinkoje. Šio darbo tolesnėje eigoje analizuotos minėtosios sąvokos nebus supriešinamos ir, atsižvelgiant į ekonominės literatūros, LR Statistikos departamento vienareikšmių jų vartojimą bus naudojama sąvoka „darbo jėga“.

Šiuo požiūriu formuluojame pagrindinius teiginius:

- **Darbas** – tai žmonių veikla, pasiekiamą naudojant fizinius ir protinius individų gebėjimus, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų.
- **Darbo jėga** – šalies darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, gaminant materialines vertybes ir teikiant paslaugas.

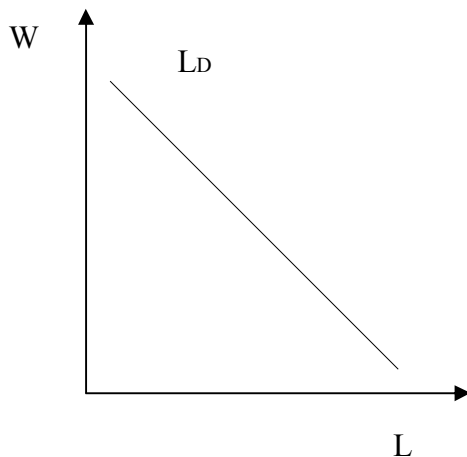
1.1.2. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla

Analizuojant darbuotojo darbo užmokestį už darbo jėgos (tiek fizinės, tiek intelektualinės) panaudojimą, dera išsiaiškinti esminius veiksnius, nulemiančius darbo jėgos kaip ekonominio išteklius paklausą bei pasiūlą. Įvairūs autoriai pateikia skirtingus darbo jėgos paklausos apibrėžimus.

Darbo jėgos paklausa – tas darbo kiekis, kurį nori ir gali samdyti darbdaviai – valstybė, įmonės, privatūs asmenys (Borjas, 2008).

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

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



2 pav. Darbo jėgos paklausos kreivė

2 paveikslėlyje pavaizduota darbo jėgos paklausos kreivė L_D , darbo jėgos kiekis L , darbo užmokestis W .

Kai kurie autoriai vartoja sąvoką tiesiog darbo paklausa (pasiūla). Anot Česnyienės (1996), darbo paklausa – tai darbuotojų skaičius, kurį firma pasamdytų esant apibrėžtam darbo užmokesčio lygiui, o šis lygis visada priklauso nuo dviejų veiksnių: firmos tikslų ir apribojimų, su kuriais firma susiduria. Šiuo atveju kalbama ir turima mintyje darbo jėgos paklausa (pasiūla) darbo rinkoje. Galime suprasti ir teigti, jog čia nėra prieštaravimo ir sąvokų esmė ta pati. Savo darbe naudosime sąvokas „darbo jėgos paklausa“ ir „darbo jėgos pasiūla“.

Darbo jėgos paklausa – tai visuomenės darbo jėgos poreikio, kurio panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimantis ir struktūrą darbo rinkoje („Darbo rinkos terminai ir sąvokos“, 1998).

Darbo jėgos paklausa yra svarbiausias darbo rinkos imlumą apibūdinantis rodiklis. Darbo jėgos paklausa plačiąja prasme apima dirbančiųjų skaičių plus laisvų darbo vietų skaičių. Siaurąja prasme – apimtis reiškia tokius rodiklius, kaip darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičių, darbdavių paraiškų dėl laisvų darbo vietų skaičių, darbo vietų vakantiškumo lygis („Darbo rinkos terminai ir sąvokos“, 1998).

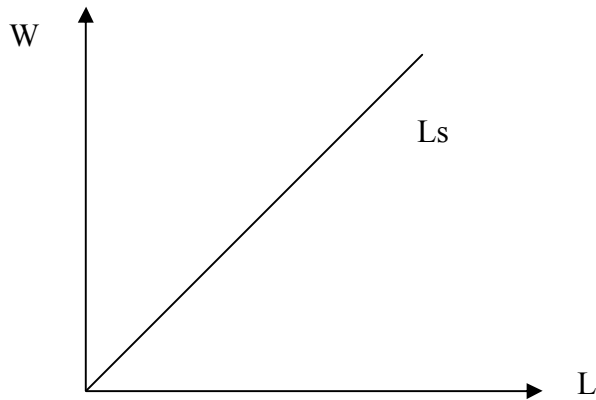
Kaip ir darbo jėgos paklausa, taip ir darbo jėgos pasiūla apibrėžiama įvairiais apibrėžimais.

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

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

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

Darbo jėgos pasiūla – galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė – demografinė bei profesinė – kvalifikacinė struktūra („Darbo rinkos terminai ir sąvokos“, 1998).



3 pav. Darbo jėgos pasiūlos kreivė

3 paveikslėlyje pavaizduota darbo pasiūlos kreivė L_s , darbo kiekis L , darbo užmokestis W .

Darbo jėgos pasiūla plačiąja prasme apima visus ekonominėse veiklose užimtus gyventojus ir bedarbius, o siaurąją prasme darbo jėgos pasiūla aprėpia tik bedarbius. Ją apibūdina keletas absoliutinių ir santykinų rodiklių: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis, darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis. Pagal tarptautinius standartus darbo jėgos pasiūla apibrėžiama gyventojų skaičiumi, kurie tyrimo momentu siūlo savo darbą prekių ir paslaugų sferoje; darbo laiko kiekiu, kurį gyventojai dirba ar galėtų dirbti apskaitos laikotarpiu; darbo intensyvumu; gyventojų profesinio pasirengimo lygiu. Dauguma šių duomenų gaunama atliekant namų ūkių darbo jėgos atrankinius tyrimus („Darbo rinkos terminai ir sąvokos“, 1998).

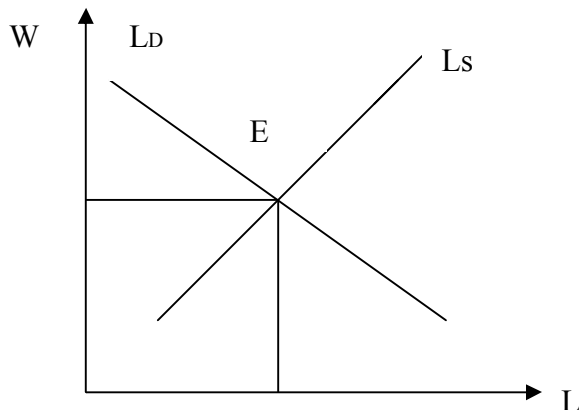
Darbo užmokestis yra pagrindinis veiksnys, skatinantis darbo jėgos pasiūlą. Remiantis šiuo veiksmu, formuluojamas darbo pasiūlos dėsnis, kuris teigia, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla taip pat didėja, o mažėjant darbo apmokėjimo lygiui – mažėja. Darbo pasiūlos dėsnis gali būti išreikšiamas formule:

$$(\Delta L_s / \Delta W) > 0, (1)$$

Kur: ΔL_s – darbo jėgos pasiūlos pokytis; ΔW – darbo užmokesčio pokytis.

Darbo pasiūlos kreivė rodo tiesioginę siūlomo darbo kiekio priklausomybę nuo darbo užmokesčio lygio. Tai reiškia, kad augant darbo užmokesčiui, o kitiems pasiūlos veiksniams nekintant, darbo pasiūlos kiekis irgi didės, mažėjant darbo užmokesčiui – mažės (Varian, 1999).

Tuo metu, kai rinkoje nusistovi ekonominiai santykiai tarp subjektų, vadiname rinkos pusiausvyra. Pusiausvyra darbo rinkoje nusistovi tuomet, kai darbdavių ir darbuotojų norai bei galimybės sutampa.



4 pav. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pusiausvyra

Pusiausvyra darbo rinkoje pasiekama kai darbo paklausa susilygina su darbo pasiūla, o taip yra tik tada kai rinkoje egzistuoja visiškasis užimtumas. 4 paveikslėlyje matome, jog pusiausvyros taške E darbo užmokestis užtikrina tokį siūlomo darbo kiekį, kuris visiškai užtikrina darbdavių poreikius. Pusiausvyrą rodo darbo pasiūlos L_S ir paklausos L_D kreivių susikirtimo taškas E. Pusiausvyros sąlygomis įmonė priversta mokėti darbuotojui tokį darbo užmokestį, kuris atitinka darbo jėgos kainą darbo rinkoje. Jeigu įmonė bandytų mokėti mažesnį darbo užmokestį, ji nepasamdytų darbuotojų, o mokėdama daugiau – be jokio pagrindo aukotų dalį savo pelno (Borjas, 2008).

Apibendrinant galima teigti, jog darbo jėgos paklausa ir pasiūla yra pagrindiniai darbo rinkos aspektai. Darbo rinkos subjektai: darbdaviai ir darbuotojai atstovauja skirtingoms kategorijoms, t.y. darbdaviai perka darbą ir yra darbo jėgos paklausos pusėje, o darbuotojai siūlo arba parduoda savo darbą ir atsiduria darbo jėgos pasiūlos pusėje. Tuo metu, kai susilygina darbo jėgos kiekis, kurį nori pirkti, t.y. samdyti įmonės ir tas skaičius žmonių, kurie nori dirbti samdos pagrindais esant alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir darbo laiko pasirinkimo galimybėms, yra pasiekama pusiausvyra darbo rinkoje ir teigiama, kad tuomet egzistuoja visiškasis užimtumas.

Formuluojame tokius pagrindinius teiginius:

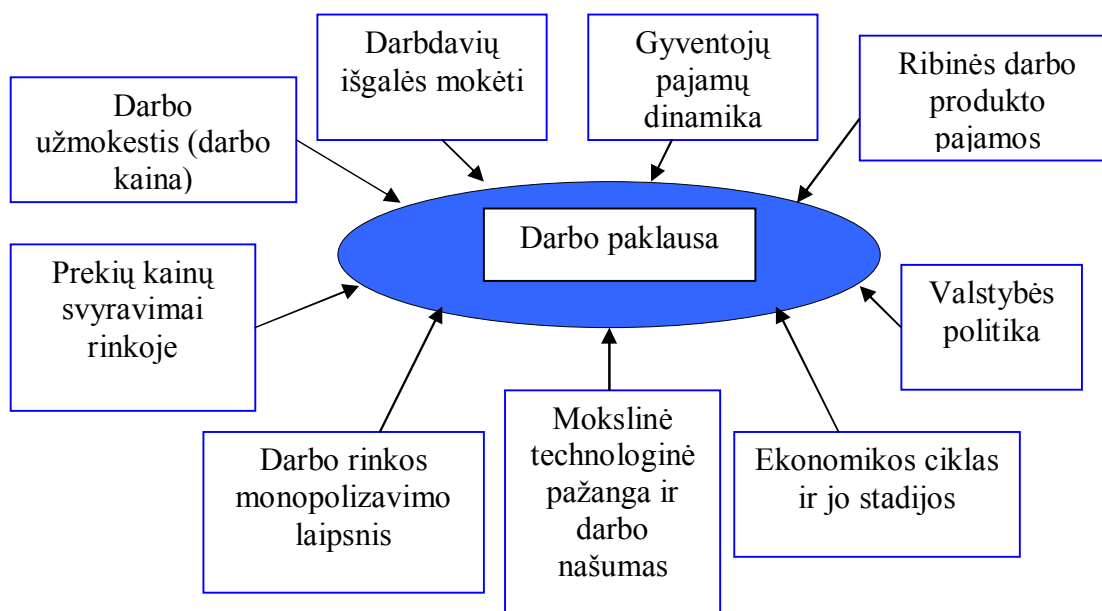
- Darbo jėgos paklausa – tai asmenų skaičius, kurį įmonės ir organizacijos gali ir nori pasamdyti darbo rinkoje.
- Darbo jėgos pasiūla – skaičius asmenų, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais.

1.1.2.1. Darbo jėgos paklausą bei pasiūlą įtakojantys veiksniai

Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos teorinei analizei taikoma „*ceteris paribus*“ prielaida. Tai reiškia, kad kai tiriamas vienas kintamasis paklausos ar pasiūlos veiksnys, visi veiksniai traktuojami kaip nekintami arba pastovūs.

Pagrindiniai socialiniai ir ekonominiai veiksniai, nuo kurių priklauso darbo jėgos paklausa (5 pav.):

- Darbo užmokestis (darbo kaina);
- Darbdavių išgalės mokėti;
- Gyventojų pajamų dinamika;
- Ribinės darbo produkto pajamos;
- Prekių kainų svyravimai rinkoje.
- Darbo rinkos monopolizavimo laipsnis;
- Profesinių sąjungų veikla;
- Valstybės politika darbo apmokėjimo srityje;
- Ekonomikos ciklas ir jo stadijos;
- Darbdavių asociacijos;
- Mokslinė techninė pažanga ir darbo našumas (Paulavičius, 2002).



5 pav. Darbo jėgos paklausą lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Paulavičius, K.B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p.30

Matematiškai darbo jėgos paklausa išreiškiama paklausos funkcija:

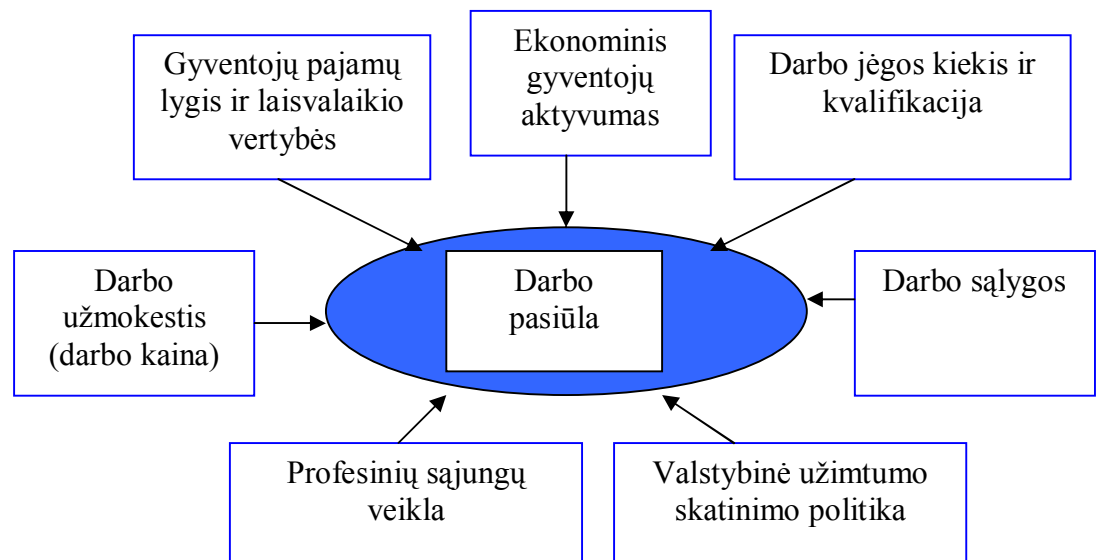
$$L_D = f(x_1, x_2, \dots, x_n), (2)$$

Kur: L_D – darbo jėgos paklausa; x_1, x_2, \dots, x_n – darbo paklausos veiksniai.

Visuminę darbo jėgos paklausą lemia ekonominiai veiksniai, t.y. pelno dinamika, ūkio struktūros pokyčiai, ūkinės veiklos ciklo svyravimai, smulkaus verslo dalis šalies ekonomikoje ir t.t. Darbo jėgos paklausa yra labiau dinamiškesnis, paslankesnis reiškinys negu darbo jėgos pasiūla (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Darbo jėgos pasiūlai įtakos turi šie veiksniai (6 pav.):

- Darbo jėgos paklausa;
- Darbo užmokestis (darbo kaina);
- Ekonominis gyventojų aktyvumas;
- Darbo jėgos kiekis ir kvalifikacija;
- Darbo sąlygos (aplinka, vieta, laikas);
- Gyventojų pajamų lygis ir laisvalaikio vertybės;
- Profesinių sąjungų veikla;
- Valstybinė užimtumo skatinimo politika (Paulavičius, 2002).



6 pav. Darbo jėgos pasiūlą lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Paulavičius, K.B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p.30

Kadangi darbo jėgos pasiūla priklauso nuo daugelio veiksnių, jos funkcija išreiškiama matematiškai:

$$L_s = f(x_1, x_2, \dots, x_n), (3)$$

Kur: L_s – darbo jėgos pasiūla; x_1, x_2, \dots, x_n – darbo jėgos pasiūlos veiksniai.

Akivaizdu, jog darbo jėgos paklausą ir pasiūlą veikia daugelis socialinių ir ekonominių veiksnių.

1.1.2.2. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla tobulosios konkurencijos darbo rinkoje

Įmonių atstovai, darbdaviai perka darbo jėgą darbo rinkoje, o pagamintas prekes bei teikiamas paslaugas gali parduoti tobulosios arba netobulosios konkurencijos rinkose. Todėl išanalizuosime darbo jėgos pasiūlos ir paklausos pokyčius.

Martinkus, Sakalas, Savanevičienė (2006) teigia, kad pagrindinės prielaidos, būtinos tobulai konkurencijai darbo rinkoje, yra visiškas darbo socialinis mobilumas, darbuotojų ir darbdavių informuotumas apie darbo sąnaudas ir rezultatus, situacija kai rinkos galios neturi nei darbo pardavėjai, nei darbo pirkėjai. Tačiau realiai nėra visiško socialinio mobilumo, nes darbo jėgos judėjimas yra ribotas dėl įvairių priežasčių: gyvenimo sąlygų keitimosi; profesijos pakeitimo ir įsigijimo; darbo užmokesčio dydžio ir kt.

Darbo rinkos dalyviai turi turėti reikiamą informaciją apie darbo vietų sąlygas, darbo užmokestį ir kt. Ne visada galima įvertinti ne tik darbuotojo, bet ir darbdavių darbo rezultatus. Gamybinių šakų įmonių veiklą galima įvertinti gana tiksliai, o kitų šakų įstaigų darbo rezultatų įvertinti neįmanoma (Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. 2006).

Darbo jėgos paklausa visose rinkose priklauso nuo gamybos mastų, gaminamos produkcijos darbo imlumo, gamybos technologinių procesų techninio lygio, darbo užmokesčio ir kitų veiksnių. Todėl darbo jėgos poreikį kiekviena įmonė nustato individualiai. Įmonės stengiasi panaudoti naujausius technologinius sprendimus, kadangi taip sumažinamas samdomų darbuotojų skaičius (Chen, Edin, 2002).

Darbo jėgos paklausai tiek tobulosios konkurencijos, tiek netobulosios konkurencijos rinkos sąlygomis, lemiamą įtaką turi darbo užmokestis. Stiprų poveikį darbo paklausai įmonėje daro ribinės darbo produkto pajamos MRP_L . Konkurencinėje rinkoje maksimizuojanti pelną įmonė samdys tik tokį darbuotojų skaičių, kuriam esant paskutiniojo papildomai pasamdyto darbuotojo ribinės darbo produkto pajamos MRP_L susilygins su įmonėje mokamu darbo užmokesčiu W , t.y. bus pasiekta lygybė:

$$MRP_L = W, (4)$$

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

$$MRP_L = MPL \times P, (5)$$

Kur: MPL – ribinis darbo produktas, kurį gamina papildomai pasamdytas darbuotojas;

P – prekės kaina rinkoje.

Tobulos konkurencijos rinkoje darbo paklausa ir darbo pasiūla tam tikru momentu susilygina ir yra pusiausvyroje (Borjas, 2008).

Apibendrinant, galima teigti, jog tobulos konkurencijos rinkoje maksimizuojanti pelną įmonė samdys tik tokį darbuotojų skaičių, kuriam esant paskutiniojo papildomai pasamdyto darbuotojo ribinės darbo produkto pajamos susilygins su įmonėje mokamu darbo užmokesčiu.

1.1.2.3. Darbo jėgos paklausa ir pasiūla netobulosios konkurencijos darbo rinkoje

Netobulos konkurencijos rinkoje veikia monopolinės (oligopolinės), monopsoninės įmonės, valstybės institucijos, profesinės darbuotojų sąjungos ir darbdavių asociacijos. Visi šie rinkos subjektai aktyviai kišasi į gamybos ir darbo santykius, daro veiksmingą įtaką visiems mikroekonominiams ir makroekonominiams procesams. Kiekviena netobulosios konkurencijos įmonė turi tik jai būdingų savybių, tačiau joms bendra tai, kad kiekvienos veikimo sąlygomis apribojama laisvoji konkurencija, daromas tiesioginis poveikis prekių gamybai ir investicijoms, prekių rinkos kainoms ir darbo užmokesčiui, darbo jėgos paklausai ir pasiūlai. Dėl šių priežasčių darbo rinkoje formuojasi naujos darbo jėgos samdos ir apmokėjimo sąlygos.

Visoms rinkoms charakteringos pelno maksimizavimo sąlygos, susijusios su ribinių darbo kaštų MC_L , kategorija. Ribiniai darbo kaštai MC_L – darbo kaštų prieaugis, pasamdžius papildomus darbuotojus. Jie apskaičiuojami pagal formulę:

$$MC_L = \Delta TC_L / \Delta L, \quad (6)$$

Kur: ΔTC_L – bendrųjų darbo kaštų prieaugis; ΔL – darbuotojų skaičiaus prieaugis.

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

Pateiktoje 1 lentelėje matyti, jog įdarbinus antrąjį darbuotoją, valandinis tarifinis atlygis W_{val} padidėjo nuo 5 iki 6, o ribiniai darbo kaštai MC_L tapo lygūs 7. Įmonė, maksimizuojanti pelną, samdys naujus darbuotojus tol, kol ribiniai darbo kaštai MC_L susilygins su ribinėmis darbo produkto pajamomis MRP_L .

Darbo užmokestis ir ribiniai darbo kaštai

Valandinis tarifinis atlygis, W _{val} .	Darbuotojų skaičius, L	Bendras valandinis darbo užmokesčio fondas, W x L	Ribiniai darbo kaštai, MCL	Santykis, W _{val} /MCL
4	0	0	-	-
5	1	5	5	5/5
6	2	12	7	6/7
7	3	21	9	7/9
8	4	32	11	8/11

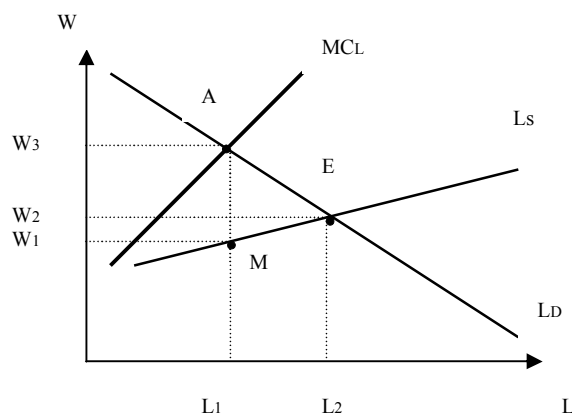
Šaltinis: Sudaryta autorių, remiantis Borjas, G.J. (2008). *Labor Economics*. Mc.Graw – Hill International Edition, p. 201.

Darbo rinkoje kraštutinių rinkos galios aspektų pavyzdys yra monopsonija. Tai rinka, kurioje yra tik vienas darbo jėgos pirkėjas. Tarp tobulosios konkurencijos ir monopsonijos susiklosto oligopsonijos situacija, kuomet egzistuoja rinka, kurioje veikia tik keli darbo jėgos pirkėjai.

Monopsonija – rinkos forma, kuomet egzistuoja daugelis gamintojų, tačiau tik vienas darbo pirkėjas. Monopsonijos tikslas yra kaip ir kitų monopolinių firmų – tai pelno maksimizavimas, pakreipus naudinga linkme rinkos sąlygas. Monopsonija lemia rinkoje veikiančio vienintelio darbo pirkėjo dominuojančią padėtį atitinkamoje rinkoje, kurioje jis veikia (Robinson, 1986).

Tarkime, kad yra vienintelis darbo sąnaudų pirkėjas – monopsonija, produkcijos rinkoje yra konkurencinė firma. Monopsoninė firma, norėdama padidinti samdos apimtį, turi didinti darbo užmokestį, kadangi negalima didinti darbo užmokesčio priimtiems naujiems darbuotojams, nedidinant užmokesčio likusiems. Darbo pasiūlos kreivė turi teigiamą nuolydį šiuo atveju. Susiduriama su ribinių darbo kaštų (MCL) problema. Monopsonijos ypatumas tas, kad samdos ribiniai darbo kaštai visada didesni už vieno darbuotojo (išskyrus pirmąjį) darbo užmokestį (Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A., 2006).

Monopsonijos atveju (7 pav.), įmonė samdys darbo jėgos kiekį W_1 ir mokės darbo užmokestį L_1 . Tai parodo taškas M, nes šiuo atveju paskutinio pasamdyto darbuotojo ribiniai darbo kaštai (MCL) susilygina su darbo ribinio produkto verte (žr. darbo paklausos kreivę L_D , tašką A). Samdomų darbuotojų skaičius šiuo atveju bus mažesnis už konkurencinį W_2 . Skirtumas, kurį rodo plotas W_3AMW_1 šiuo atveju rodo vadinamąjį „monopsoninį išnaudojimą“ (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006). Todėl galima teigti, jog esant monopsonijai, yra darbo išnaudojimas, pasireiškiantis tuo, kad monopsonininkas moka mažesnę darbo užmokestį nei ribinio darbuotojo ribinio produkto vertė.



7 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos bei ribinių darbo kaštų kreivės monopsoninėje darbo rinkoje

Šaltinis: Sudaryta autorių, remiantis Borjas, G.J. (2008). *Labor Economics*. Mc.Graw – Hill International Edition, p. 201.

Monopsoniniai santykiai dažniausiai susidaro kuomet daugelis darbuotojų nereguliuojamos darbo rinkos sąlygomis mėgina parduoti savo darbo jėgą vienam arba nedaugeliui jų kvalifikaciją atitinkantį darbą galinčių nupirkti darbdavių. Tuomet atsiranda monopsonistui galimybė įtvirtinti mažesnę darbo užmokesčių, nei jis galbūt nusistovėtų esant didesniam darbdavių skaičiui (Robinson, 1986).

Egzistuoja du monopsoninių firmų tipai: tobulai diskriminuojantis monopsonistas ir nediskriminuojantis monopsonistas. Tobulai diskriminuojantis monopsonistas gali samdyti skirtingus darbuotojus ir jiems mokėti skirtingą darbo užmokesčių, priklausomai nuo minimalaus darbo užmokesčio, kurio pageidauja darbuotojas. Tuo tarpu nediskriminuojantis monopsonistas visiems darbuotojams turi mokėti vienodą atlygį nežiūrint į kiekvieno darbuotojo pageidaujamą minimalų darbo užmokesčių (Borjas, 2008).

Tačiau praktikoje nebūtinai toks gali būti sprendimas, kadangi monopsoninės įmonės pagaminta produkcija gali būti parduodama skirtingomis sąlygomis. Galime teigti, jog monopsoninėje darbo rinkoje samdomų darbuotojų skaičius ir mokamas darbo užmokesčių priklauso nuo to, kokioje produktų rinkoje parduodama firmos produkcija.

Monopolija bei oligopolija yra priešingas monopsonijai atvejis bei dažniau pasitaikantis šiuolaikinėje praktikoje. Tokių įmonių savininkai, siekdami maksimizuoti pelną, moka didesnę darbo užmokesčių ir gamina mažiau prekių, bet jas parduoda brangiau negu esant tobulai konkurencijai (Borjas, 2008).

Šiuolaikinei darbo rinkai būdinga netobula konkurencija. Tačiau tai reiškia užimtumo ir darbo užmokesčio sumažėjimą bei neefektyvų darbo išteklių pasiskirstymą. Darbdavys šiuo atveju dažnai turi galimybių mažinti darbo užmokesčių žemiau pusiausvyros lygio. Norėdami atsverti darbdavių rinkos galią ir apginti savo interesus, samdomi darbuotojai vienijasi į darbo sąjungas,

kurios organizuojamos arba kaip profesinės, arba kaip šakinės sąjungos. Profesinės sąjungos vienija tos pačios arba giminingos profesijos darbuotojus, kurie gali dirbti įvairiose įmonėse, ūkio šakose ar regionuose. Į šakines sąjungas jungiami skirtingų profesijų darbuotojai, bet dirbantys toje pačioje šakoje. Neretai susivieniję į profesines sąjungas darbuotojai pradeda veikti kaip monopolistai. Darbo sąjungų ribinės pajamos yra darbo užmokesčio fondo pokytis, padidėjus dirbančiųjų skaičiui vienu vienetu, kitoms sąlygoms nekintant (Skominas, 2000).

Darbo rinkoje neretai susidaro abipusė monopolija, t.y. būna monopolizuota tiek darbo pasiūla, tiek ir paklausa. Tokiu atveju priešingi darbuotojų ir darbdavių interesai paprastai derinami kolektyvinėmis derybomis. Profsąjungos, kaip darbuotojų atstovai, ir darbdavių atstovai derasi dėl darbo užmokesčio dydžio, darbo vietų išsaugojimo, samdos ir darbo bei kt. sąlygų. Derybos ne visada būna lengvos. Neretai tenka kreiptis į nešališką trečiąją pusę – tarpininkus ar arbitražą. Kraštutinės konfliktų sprendimo priemonė – streikas ar lokautas. Streikas – kai darbas nutraukiamas darbo sąjungos sprendimu siekiant paspausti darbdavius. Lokautas - kai darbas nutraukiamas darbdavio sprendimu. Tačiau tai abiemis šalims brangiai kainuojančios priemonės.

Darbo profsąjungos kolektyvinėse derybose paprastai siekia dviejų tikslų: garantuotų darbo vietų ir didelių atlyginimų. Rinkos ekonomikoje šie du reikalavimai ne visada suderinami. Todėl tenka rinktis vieną iš jų – arba mokėti didelius atlyginimus darbuotojams, arba išsaugoti darbo vietas. Dažnai prioritetas suteikiamas antram variantui (Ehrenberg, Smit 2000).

Lietuvoje principinius klausimus sprendžia Lietuvos Respublikos trišalė taryba, į kurią įeina Vyriausybės, darbdavių ir profsąjungos atstovai.

Apibendrinus išnagrinėtą medžiagą, galima teigti, kad įmonės pusiausvyros būseną atitinka ribinių pajamų ir ribinių kaštų lygybė kaip ir tobulosios, taip pat ir netobulosios konkurencijos rinkose. Nagrinėjant monopsoniją, pastebėjome, kad monopsonijos atveju mokamas mažesnis darbo užmokestis nei ribinio darbuotojo ribinis pajamų produktas. Susivienijus profesinėms sąjungoms, jos įgyja monopolinę galią darbo rinkoje, ir taip veikdamos siekia padidinti visų profsąjungos narių darbo užmokestį. Susiformavus abipusei monopolijai, darbo užmokesčio dydis priklausys nuo to, kuri pusė – pardavėjas ar pirkėjas – turi didesnę galią. Netobulos konkurencijos rinkoje svarbų vaidmenį atlieka darbo užmokesčio reguliavimas, ypač vyriausybės nustatomas minimalaus darbo užmokesčio dydis.

1.1.2.4. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos elastingumas

1.1.2.4.1. Darbo jėgos paklausos elastingumas

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

užmokesčio augimas šakoje pritraukia didelį skaičių šios kategorijos darbuotojų iš kitų ekonominių veiklų, kuriose darbo užmokestis yra mažesnis (Chen, Edin, 2002). Kvalifikuotų, protinio darbo specialistų pasiūla bei paklausa, kintant darbo apmokėjimo sąlygoms, keičiasi mažesniu laipsniu, nes šių darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai aukštas. Todėl jų darbo pasiūlai įtakos turi ne tik pareigybinė alga, bet ir profesijos prestižas, visuomeninis užimamų pareigų statusas, dalykinio bendravimo lygis, karjeros perspektyvos ir kiti socialiniai darbo stimulai. Darbo užmokesčio poveikį atskirų kategorijų darbuotojų pasiūlai bei paklausai rinkoje išreiškia darbo jėgos pasiūlos bei paklausos elastingumas (Skominas, 2000).

Darbo jėgos elastingumas parodo darbo jėgos paklausos ir pasiūlos jėgos padidėjimą arba sumažėjimą darbo užmokesčiui (darbo kainai) padidėjus arba sumažėjus vienu procentu (Paulavičius, 2002). Darbo jėgos paklausos elastingumas E_D darbo užmokesčio atžvilgiu apskaičiuojamas pagal formulę:

$$E_D = \Delta L_D \% / \Delta W \%, \quad (7)$$

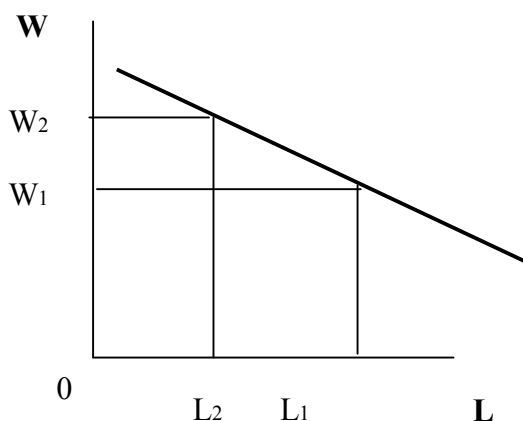
Kur: E_D – darbo paklausos elastingumo koeficientas; $\Delta L_D \%$ – darbo paklausos procentinis pokytis; $\Delta W \%$ – darbo užmokesčio procentinis pokytis.

Darbo jėgos paklausos elastingumo koeficientas visada yra neigiamas (–) dydis, nes išreiškia atvirkščią darbo užmokesčio ir darbo jėgos paklausos priklausomybę. Todėl darbo jėgos paklausos kreivė L_D turi neigiamą nuolydį. Darbo jėgos paklausa priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio dydžio, bet ir nuo kitų veiksnių, tokių kaip darbuotojų kvalifikacija, sezonas, ekonomikos ciklo fazės ir kt., todėl elastingumo laipsnis gali labai skirtis vietos ir laiko požiūriu.

Ekonomikos teorijoje skiriamos šios elastingumo atmainos:

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

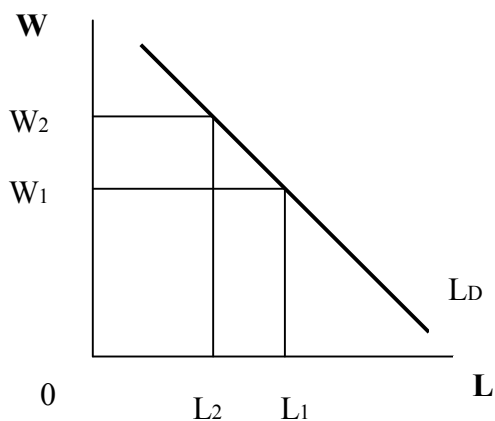
Santykinis darbo jėgos paklausos elastingumas - tai padėtis, kuomet darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukelia didesnę darbo paklausos procentinį pokytį. Skaitmeninė santykinio darbo jėgos paklausos elastingumo išraiška yra: $|E_D| > 1$.



8 pav. Santykinis darbo paklausos elastingumas

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

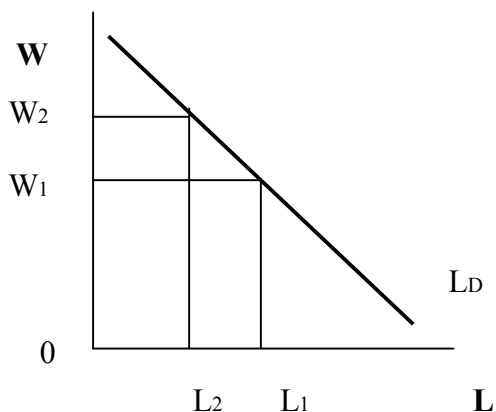
Santykinis darbo jėgos paklausos neelastingumas - tai padėtis, kuomet darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukelia mažesnę darbo jėgos paklausos procentinį pokytį. Skaitmeninė santykinio darbo paklausos neelastingumo išraiška yra: $|E_D| < 1$.



9 pav. Santykinis darbo paklausos neelastingumas

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

Vienetinis darbo jėgos paklausos elastingumas - tai padėtis, kai darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukelia darbo paklausos pokytį vienu procentu. Skaitmeninė vienetinio darbo paklausos elastingumo išraiška yra: $|E_D| = -1$.

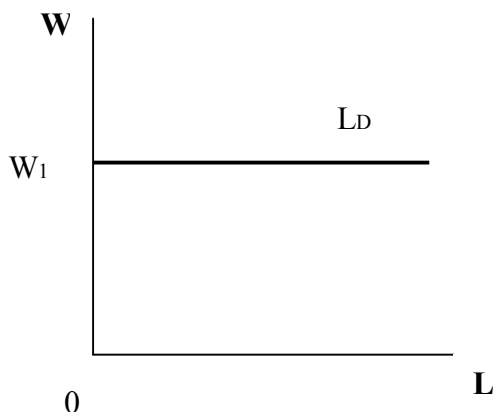


10 pav. Vienetinis darbo paklausos elastingumas

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

Absoliutusias darbo jėgos paklausos elastingumas yra teorinė elastingumo atmaina. Jis turėtų būti, jeigu darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sukeltų be galo didelį darbo jėgos paklausos pokytį.

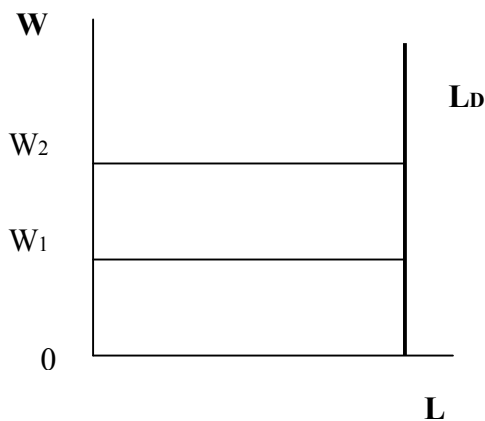
Skaitmeninė absoliutinio darbo jėgos paklausos elastingumo išraiška: $|E_D| = \infty$.



11 pav. Absoliutus darbo paklausos elastingumas

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

Absoliutus darbo jėgos paklausos neelastingumas - tai padėtis, kada darbo užmokesčio pokytis vienu procentu visiškai nepakeičia darbo jėgos paklausos kiekio rinkoje. Skaitmeninė absoliutinio darbo jėgos paklausos neelastingumo išraiška yra: $E_D = 0$.



12 pav. Absoliutus darbo paklausos neelastingumas

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

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

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

arba

$$E_D = (\Delta L / L) : (\Delta W / W), \quad (8)$$

Kur: L_1 – darbo jėgos paklausa iki darbo užmokesčio pokyčio; L_2 – darbo jėgos paklausa po darbo užmokesčio pokyčio; W_1 – darbo užmokesčio dydis iki pokyčio; W_2 – darbo užmokesčio dydis po pokyčio; ΔL_D – darbo jėgos pokytis ($L_2 - L_1$); L – darbo jėgos kiekio aritmetinis vidurkis $(L_2 + L_1) / 2$; ΔW – darbo užmokesčio pokytis ($W_2 - W_1$); W – darbo užmokesčio aritmetinis vidurkis $(W_2 + W_1) / 2$.

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

$$E_D = (W / L) / (\Delta W / \Delta L), \quad (9)$$

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

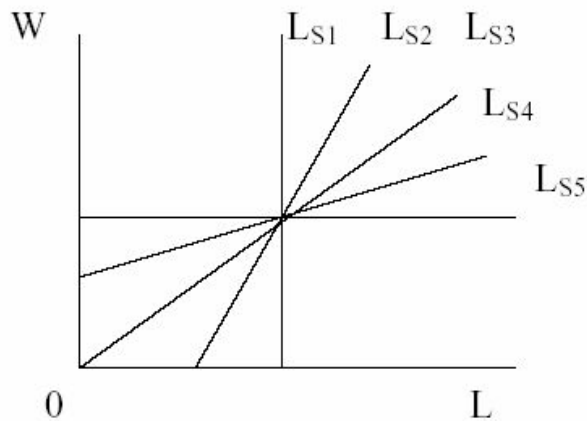
1.1.2.4.2. Darbo pasiūlos elastingumas

Darbo jėgos pasiūlos elastingumas E_s darbo užmokesčio atžvilgiu apskaičiuojamas pagal formulę:

$$E_s = \Delta L_s \% / \Delta W_s \%, \quad (10)$$

Kur: E_s – darbo pasiūlos koeficientas; $\Delta L_s \%$ – darbo pasiūlos procentinis pokytis; $\Delta W_s \%$ – darbo užmokesčio procentinis pokytis.

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



13 pav. Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu

Šaltinis: Paulavičius, K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU 1-kla, p. 60.

Darbo jėgos pasiūlos elastingumas E_s kaip ir darbo paklausos elastingumas yra šių atmainų: santykinis elastingumas, santykinis neelastingumas, vienetinis elastingumas, absoliutusias elastingumas, absoliutusias neelastingumas. Darbo jėgos pasiūlos kreivė L_{s1} parodo absoliutų darbo jėgos pasiūlos neelastingumą, kai $E_s = 0$. Bet koks darbo apmokėjimo lygio kitimas tokio neelastingumo sąlygomis nesužadins net menkiausias darbo pasiūlos reakcijos. Darbo jėgos pasiūlos kreivė L_{s2} iliustruoja santykinį darbo jėgos pasiūlos neelastingumą, kai $E_s < 1$. Darbo užmokesčiui pakitus vienu procentu, darbo jėgos pasiūlos kiekis pasikeis mažiau negu vienu procentu.

Darbo jėgos pasiūlos kreivė L_{s3} parodo vienetinį darbo jėgos pasiūlos elastingumą, kai $E_s = 1$. Vadinasi, darbo užmokesčio procentinis pokytis sukels tokį pat darbo pasiūlos procentinį pokytį.

Darbo jėgos pasiūlos kreivė L_{s4} išreiškia santykinį darbo jėgos pasiūlos elastingumą, kai $E_s > 1$. Tokiam darbo jėgos pasiūlos elastingumui esant, darbo užmokesčio pokytis vienu procentu sužadins didesnį darbo jėgos pasiūlos procentinį pokytį. Darbo jėgos pasiūlos kreivė L_{s5} vaizduoja absoliutų darbo jėgos pasiūlos elastingumą, kai $E_s = \infty$. Tai teorinis atvejis, kuris teigia, jog net mažiausias darbo užmokesčio padidėjimas sukels be galo didelę darbo jėgos pasiūlą rinkoje.

Išanalizavus ankstesniuose skyriuose darbo rinkos teorinius aspektus bei darbo jėgos kaip ekonominio išteklius paklausą bei pasiūlą, toliau darbe nagrinėsime darbo užmokesčio sampratą.

1.2. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos

1.2.1. Darbo užmokesčio samprata

Siekiant įgyvendinti šiame darbe išsikeltą tikslą ir uždavinius, būtina atskleisti darbo užmokesčio esmę, kuri apima darbo užmokesčio sampratą, įskaitant darbo užmokesčio funkcijas bei veiksnius, įtakančius darbo užmokesčio dydį, kurie sudaro pagrindą darbo užmokesčio diferencijavimui.

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

Darbo užmokestis – darbo vertinimas pinigais, kurį sudaro pareiginė alga, priemokos, priedai ir premijos (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998). Darbo santykiuose darbo užmokestis yra garantinio pobūdžio. Pastarasis garantavimas glaudžiai susijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti uždarbį, kai darbuotojas įvykdo būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis garantinį pobūdį įgauna, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Teisę į darbo užmokestį, išreikštą pagal nustatytas taisykles, įgyja darbuotojas, įvykdamas nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką.

Vladimirovna (2000), teigia, kad darbo užmokestis - tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių ir dvasinių, saugumo bei saviraiškos poreikių patenkinimą, vertę.

Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojamas labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonių savininkų, dirbančių pagal civilines teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas. Taigi ekonominiu požiūriu darbo užmokestis – darbo jėgos kaip ypatingo išteklio, būtino gamybai, kainos išraiška, nustatoma atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją).

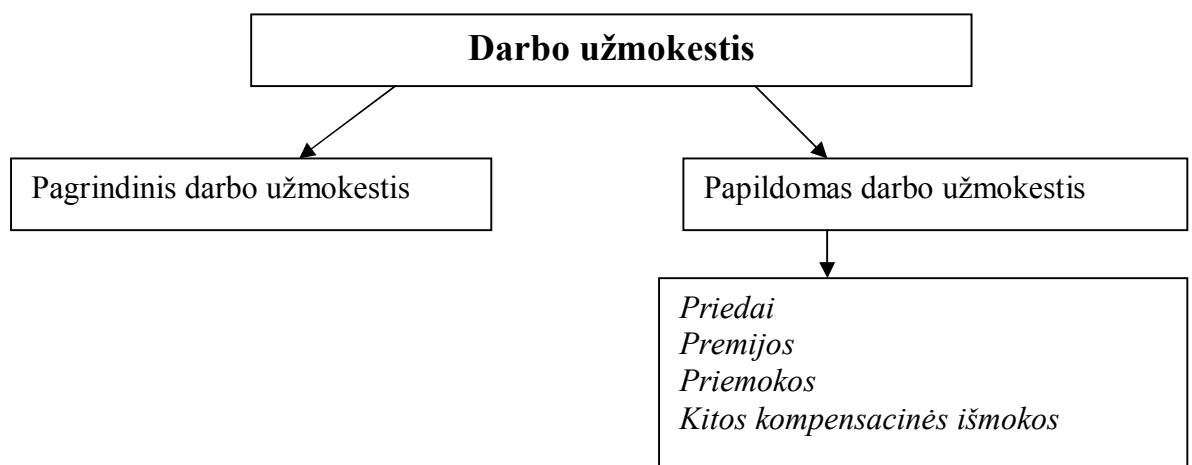
Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr.95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Dalį darbo užmokesčio išmokėti natūra leidžiama tik tų profesijų darbuotojams ir tik tose ūkio šakose, kur tokia išmoka yra įprasta ir pageidaujama. Pagrindine pripažįstama pinigine forma, nes pinigai vaidina visuotinį ekvivalento vaidmenį. Pinigine forma mokamas darbo užmokestis gali būti

išreikštas premiju, honorarų, atlyginimo už pagamintos produkcijos vienetą, atlyginimo už dirbtą laiką ir kitais pavidalais (Skominas, 2000).

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

Pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys, t.y. darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kt. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis, o kintamąją darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės pelningumas. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos. Tarifinis atlygis yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms.

Skirtingi autoriai pateikia skirtingą darbo užmokesčio struktūrą ir jos detalizavimą, tačiau visi akcentuoja fiksuotą ir kintamą darbo užmokesčio dalį. Skiriasi ir fiksuotos dalies, užtikrinančios tam tikrą darbuotojų pragyvenimo lygį, apibūdinimai. Kitos darbo užmokesčio struktūrinės dalys užtikrina papildomą darbuotojų darbo apmokėjimą ir skatinimą (14 pav.)



14 pav. Darbo užmokesčio struktūra

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A., (2008). *Darbo užmokesčio diferenciacijos teoriniai ir praktiniai aspektai*. Socialiniai tyrimai, 2008/3 (13). Šiauliai.

Pagrindinį darbo užmokestį sudaro apmokėjimas už faktiškai dirbtą laiką ar pagamintą produkciją. Vis labiau reikšminga tampa kintamoji darbo užmokesčio dalis, kadangi ji įvertina kiekvieno darbuotojo individualias pastangas, elgseną darbe bei nuopelnus, o pastovus atlyginimas to negali padaryti. Priedai ir priemokos yra labai įvairūs: už aukštą kvalifikaciją, kenksmingas darbo sąlygas, viršvalandžius, pavadavimą, darbą nakties metu ir per šventes bei kt. Premijos

dažniausiai išmokamos už gerą darbo kokybę, darbo našumą, kitas pastangas (Lemieux, Bentley, Parent, 2009).

Lietuvoje atostogų apmokėjimas vykdomas remiantis LR Atostogų įstatymu, kuris nustato atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir apmokėjimo sąlygas bei tvarką. Papildomą darbo užmokestį sudaro apmokėjimas už įmonėje nedirbtą laiką, bet Vyriausybės nutarimu numatyta apmokėti. Analizuojant prastovas, nustatomos svarbiausios ir dažniausiai pasitaikančios jų priežastys, trukmė, apmokėjimo sąlygos. Jei prastovos įvyko ne dėl darbuotojo kaltės, jos įskaitomos į faktiškai dirbtą laiką ir apmokamos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso numatyta tvarka. Pravaikštos, pavėlavimai ir prastovos dėl darbuotojo kaltės nepriskiriamos prie faktiškai dirbto laiko ir nėra apmokamos. Moralinio atlygio tikslas – sudaryti darbuotojui komfortą, leidžiantį siekti aukštos veiklos kokybės. Tai gali būti paaugštinimas pareigose, geriausių darbuotojų komandiruotės, specialios dovanos, vieši pagyrimai ir pan. Prieduose esančioje lentelėje Nr.1 pateikiamas skirtingų autorių darbo užmokesčio struktūrizavimas.

Pastebėta, kad mokslinėje literatūroje ar norminiuose dokumentuose kaip ir darbo užmokestis yra vartojamos ir tokio sąvokos: alga, atlyginimas, atlygis. Būtina paaiškinti jų sampratą, kad minimi terminai būtų suprantami vienareikšmiškai.

Anot autorių Martinkaus ir Žičkienės (2002), „atlyginimas – tai visa, ką gali vadovas pavaldiniui duoti už darbą“. Tai reiškia, kad atlyginimo už darbą sistema apima tiek piniginių atpildą už darbą, tiek atpildą materialinėmis vertybėmis, tiek moralinio skatinimo priemonės. Šios nuomonės laikosi ir kiti autoriai (Bučiūnienė, 2002; Gerikienė, Marčinskas, 2002; Sakalas, 2000 ir kt.).

Mokslinėje ir publicistinėje literatūroje, kaip lygiareikšmė šiai atlyginimo sampratai, dažnai yra naudojama sąvoka „atlygis už darbą“. Vis dėl to sutinkama ir sąvoka „tarifinis ir/arba valandinis/mėnesinis atlygis“, kuri nėra sąvokos „atlyginimas“ ar „atlygis“ sinonimas, o reiškia pagrindinio darbo užmokesčio valandinį ar mėnesinį įkainį.

Lietuvos Respublikos norminių dokumentų nuostatose yra išskiriamas nominalusis ir realusis darbo užmokestis, o Lietuvos nacionalinėje statistikoje vartojami du nominalaus darbo užmokesčio sąvokos analogai: bruto darbo užmokestis ir neto darbo užmokestis. Pažymėtina, kad praktikoje gali būti skaičiuojami valandinis, savaitinis, mėnesinis, metinis bei vidutinis bruto ir/ar neto darbo užmokestis.

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

$$DP = AP - T_d, \quad (11)$$

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

$$AP = NP - W_i - L_T - L_N + T_p = W + R + i + L - W_i - L_T - L_N + T_p, \quad (12)$$

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

$$NP = GNP - T_i = W + R + i + L, \quad (13)$$

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

$$GNP = BVP - D_e = W + R + i + L + T_i, \quad (14)$$

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

$$BVP = W + R + i + L + D_e + T_i, \quad (15)$$

$$BNP = BVP + NIF, \quad (16)$$

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

Taigi, darbo užmokesčio samprata – tai 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 dvasiniams poreikiams tenkinti (Martinkus ir kt., 2000).

Apibendrinant išanalizuotus teiginius, galime suformuluoti pagrindinį teiginį, jog darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo bei jo šeimos narių fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimą, vertę.

1.2.2. Darbo užmokesčio funkcijos

Pateikus Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos norminiuose dokumentuose sutinkamus darbo užmokesčio apibrėžimus bei išanalizavus darbo užmokesčio struktūrą, dar nėra tinkamai atskleista darbo užmokesčio esmė. Deramai darbo užmokesčio esmė atsiskleidžia analizuojant darbo užmokesčio funkcijas.

Darbo užmokestis skirtas įvairiems žmogaus poreikiams tenkinti, t.y. atlieka materialinio, moralinio pasitenkinimo vaidmenį, o priklausomai nuo poreikio skiriamos skirtingos darbo užmokesčio funkcijos. Įvairiuose literatūros šaltiniuose nurodoma keletas darbo užmokesčio funkcijų. Rusijos darbo teisėje išskiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atstatomoji, skatinamoji ir reguliuojamoji.

Lietuvos ekonomistai: Stancikas (1997), Martinkus, Savanevičienė, Gerikienė (2006) išskiria atstatomąją (reprodukavimo), socialinių garantijų ir skatinamąją darbo užmokesčio funkcijas. Be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir rentos, kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 1996).

Atstatomoji (reprodukavimo) funkcija supantama taip, jog darbo užmokestis turi padengti nekvalifikuoto darbuotojo reprodukavimo kaštus. Atstatomosios (reprodukcinės) funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atstatymas“, taigi šios funkcijos esmė – tenkinti darbuotojų fiziologinius poreikius. Darbo proceso metu eikvojama fizinė ir protinė energija turi būti kompensuojama, nes priešingu atveju darbuotojas negalės efektyviai dirbti. Mačernytė-Panamariovienė (2003) teigia, jog atkurti sugebėjimą dirbti yra svarbiausias darbo užmokesčio tikslas. Jei nebūtų kompensuoti būtini paprasto, nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Tai yra viena iš priežasčių, dėl kurių vyriausybės nustato minimalų darbo užmokestį.

Normaliomis sąlygomis darbo jėga atkurama ne tik tenkinant fiziologinius poreikius, bet ir sudarant tinkamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti. Taigi darbo užmokestis užtikrina ne tik paprasto, nekvalifikuoto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas, kurių dydis priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia keturi pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendrasis išsimokslinimas; visų formų specialus išsimokslinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės-dalykinės savybės. Nė viena įmonė ar organizacija negali funkcionuoti be jos darbuotojų sąveikos. Veiklos rezultatai tiesiogiai priklauso nuo tos sąveikos kokybės. Kvalifikuotas personalas ir teisingi darbo organizavimo principai – esminis įmonės ilgalaikio augimo ir plėtros faktorius. (Kabaila, 1999).

Ekonomikos augimo sąlygomis vis didesnę reikšmę įgyja darbo išteklių išsimokslinimo ir kvalifikacijos bei esamų ir būsimų ūkio poreikių atitikimas. Perspektyvios įmonės suinteresuotos savo darbuotojų profesiniu tobulėjimu, kadangi kvalifikuoti darbuotojai yra pagrindinis technikos, technologijos, darbo organizavimo plėtros veiksnys, jo varomoji jėga, ir žinant tai, jog profesinės kvalifikacijos tobulinimas padeda išvengti darbuotojų dequalifikacijos (Bach, Blaschke, Leikeb, Spitznagel, Walvei, 1994), reikia sudaryti visas sąlygas darbuotojams kelti savo kvalifikaciją, leisti jiems realizuoti savo idėjas, taip pasiekiant kokybiškesnį jiems patikėtų užduočių įvykdymą bei motyvuojant prisidėti prie įmonės strateginių procesų sukūrimo. Taigi, socialinė funkcija atskleidžiama per tai, kiek lėšų ir pastangų asmuo įdėjo į savo išsilavinimą bei kvalifikacijos gerinimą, todėl jo uždarbis turi padengti ir šias išlaidas.

Skatinamoji funkcija pasireiškia tuo, jog didesniu uždarbiu turi būti įvertinami ir apmokami dirbančiojo ypatingi sugebėjimai. Kadangi kiekvienos įmonės pagrindinis tikslas yra pelno maksimizavimas, o pelno dydis tiesiogiai priklauso nuo darbo našumo, kiekvienas darbdavys turi būti suinteresuotas jį padidinti. Darbo našumas ir yra tas matas, kriterijus, kuris lemia išteklių ir gamybinių pajėgumų panaudojimą, produkcijos kokybę ir kitus svarbius rodiklius. Darbo našumo padidinimas yra skatinamosios darbo užmokesčio funkcijos tikslas. Ši funkcija taikoma nustatant

atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą. Skatinti būtina ir už įgimtas (gamtines) asmenines-dalykines savybes, jeigu jos viršija visuomeniškai priimtą lygį (Šileika, Blažienė, 1996; Navickas, Paulavičius, 1999). Priešingu atveju darbuotojas nebus suinteresuotas jas maksimaliai panaudoti ir orientuosis į vidutinius rodiklius (Šileika, Blažienė, 1996).

Rentos funkcija pasireiškia, kuomet labai aukštos kvalifikacijos darbuotojas turi uždirbti atitinkamą didesnę uždarbį. Kompensacinė funkcija atskleidžiama per darbo užmokesčio priedus ar išmokas už kenksmingas darbo sąlygas, už darbą nedarbo ir švenčių dienomis ir pan. Šiuo atveju darbo užmokestis turi kompensuoti patiriamą diskomfortą dėl neprestizinio, kenksmingo ar kitokio darbo. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 191 str. nurodoma, jog „darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas”, o „jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, uždarbis tokiomis sąlygomis turi būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis” (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 192 str. 1d.). Dinamiškame mūsų laikmetyje visuomet egzistuoja netikėtumo faktorius, žmonės yra linkę taupyti ir atidėti dalį savo darbo užmokesčio ateičiai, tad šioje vietoje pasireiškia darbo užmokesčio kaupiamoji funkcija.

Kalbant apie individo poreikių tenkinimą darbo užmokesčio sąskaita, galima išvelgti paraleles tarp darbo užmokesčio funkcijų bei poreikių piramidės teorijos, t.y. vis aukštesnių poreikių tenkinimui galima priskirti vis kitą darbo užmokesčio funkciją (Mačernytė Panomariovienė, 2003).

Kasdienį žmogaus gyvenimą veikia įvairūs faktoriai (vidiniai, išoriniai bei jų deriniai), o darbo užmokestis ir visa, kas su juo susiję, taip pat turi įtakos žmogaus elgsenai. Tad darbo užmokestis turi būti toks, kad darbuotojas jaustų, jog jis ir jo darbas yra vertinami.

Išanalizavus teorinę literatūrą, galime teigti, jog darbuotojui darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, savo bei šeimos materialinės padėties ir gyvenimo kokybės pagerinimo priemonė. Išskiriamos tokios darbo užmokesčio funkcijos: atstatomoji, socialinė, skatinamoji, rentos, kompensacinė, kaupiamoji.

1.3. Minimalus darbo užmokestis

Paprastai minimalus darbo užmokestis (MDU) traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių minimalus darbo užmokestis reguliuojamas įstatymiškai (Raškiniš, 2006).

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne, minimalus darbo užmokestis – tai įstatymu nustatyta žemiausia darbo užmokesčio riba, galiojanti visose darbo sferose. Juo siekiama garantuoti minimalų gyvenimo lygį.

Minimalų atlyginimą, kaip jau minėta, daugumoje šalių nustato ir garantuoja valstybė, kitose – darbdaviai ir profsąjungos bendru susitarimu. Lietuvoje minimalus atlyginimas nustatytas įstatymų ir yra garantuojamas valstybės. LR Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą. 2007 m. gruodžio 17 d. Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“, kuriuo nutarė nuo 2008 m. sausio 1 d. padidinti minimaliąją mėnesinę algą ir minimalųjį valandinį atlygį. Šiuo nutarimu Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino minimalųjį valandinį atlygį – 4.85 lito, o minimaliąją mėnesinę algą - 800 litų.

Darbo užmokestis samdomiems darbuotojams ir jų šeimų nariams faktiškai yra pagrindinis maisto, drabužių, būsto ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis. Valstybės valdžios institucijoms darbo užmokesčio lygis svarbus norint daryti įtaką užimtumui, kainoms, infliacijos procesams bei darbo našumui šalyje. Darbdavius darbo užmokesčio dydis domina dėl jų išgalių mokėti tam tikro lygio darbo užmokestį (darbdavių išgalės mokėti iš dalies lemia ekonominės sąlygos bei konkurencijos dydis). Dažnai darbdaviai, piktnaudžiaudami žemu darbo užmokesčio lygiu šalyje, darbuotojams moka tik valstybės nustatytą minimalų darbo užmokestį. Pažymėtina, jog Lietuvoje darbo užmokestis, palyginti su kitomis Europos šalimis, yra gana žemas. Tai savo ruožtu lemia, jog darbuotojai, gaunantys minimalų darbo užmokestį, sudaro santykinai didelę dalį bendro darbuotojų skaičiaus. Toks didelis darbuotojų, dirbančių už minimalų darbo užmokestį, skaičius Lietuvoje kelia diskusijas ir reikėtų skirti daugiau dėmesio tiek paties minimalaus darbo užmokesčio lygio pagrindimui, tiek jo diferenciacijos galimybių analizei, kadangi Europos Sąjungos šalių patirties analizė rodo, jog daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferenciacijos praktika, tačiau diferenciacijos kriterijai yra skirtingi. Daugelyje šalių minimalus darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbuotojų amžių ir patirtį, pagal ekonomines veiklas bei šalies regionus. Paprastai mažesnis minimalus darbo užmokestis nustatomas žemės ūkio sektoriaus darbuotojams bei vadinamiesiems namų darbininkams. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas pagal regionus paprastai siejamas su regioniniais nedarbo lygio skirtumais arba vadinamaisiais kriziniais regionais, kuriems taip pat būdingas didelis nedarbas.

Minimalaus darbo užmokesčio dydis dažnai yra diskusijų objektas. Šalininkai teigia, kad jis yra darbuotojų pragyvenimo šaltinis, garantuojantis metines pajamas, pakankamas įsigyti būtinų prekių ir paslaugų. Be to, minimalus uždarbis vargu ar gali mažinti skurdą, kadangi mažai lemia šeimos pajamų paskirstymą. Minimalaus atlyginimo didinimo oponentų nuomone, jis didina nedarbą, o ypač žemos kvalifikacijos žmonių. Antra, nustatytas minimalus atlyginimas gali sukelti atlyginimo mažėjimą ekonominiuose sektoriuose, kurių šis įstatymas neapima. Užsienio specialistai, analizuojantys minimalų darbo užmokestį, taip pat pabrėžia jo poveikį darbo jėgos pasiūlos bei paklausos mechanizmui. Teigiama, kad minimumo didinimas mažina darbo jėgos

paklausą, o dėl to mažėja darbo vietų, pirmiausia mažiausią atlyginimą gaunantiems darbuotojams (Stancikas, Vyšniauskas, 1997).

Išanalizavus teorinę literatūrą, akcentuosime pagrindinius teiginius:

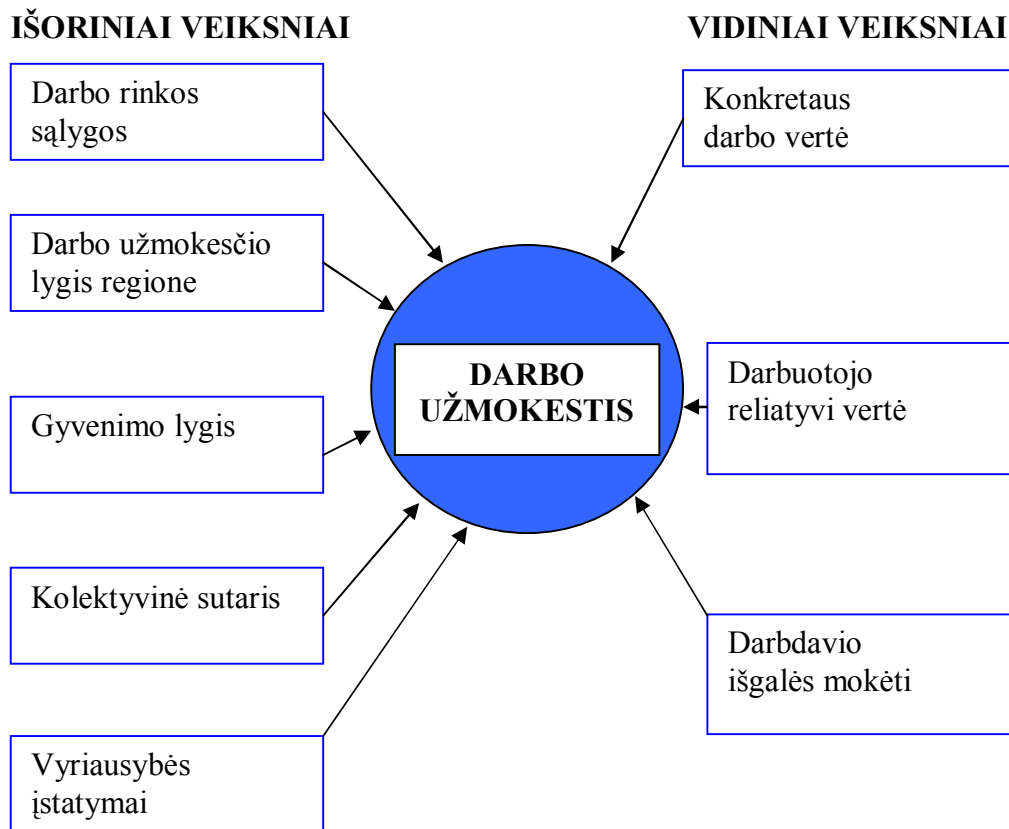
- Minimalus darbo užmokestis – tai įstatymu nustatyta žemiausia darbo užmokesčio riba, galiojanti visose darbo sferose. Juo siekiama garantuoti minimalų gyvenimo lygį.
- Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas paremtas įstatymais ir garantuojamas valstybės, tačiau jo dydžio nustatymas ir pasikeitimas nuolat kelia diskusijas visuomenėje.

1.4. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai

Darbo užmokesčio dydis išreiškia darbo vertę, kuri yra mainų proporcijos išraiška. Pastarąją vertę teisingai galima suprasti paklausos ir pasiūlos sąveikos lygmeniu.

Darbo užmokesčio dydį pirmiausia nulemia visuminiai paklausos ir pasiūlos dėsniai. Darbo užmokestis paprastai stabilizuojasi, kai darbo jėgos paklausa ir pasiūla pasiekia pusiausvyrą. Praktikoje paklausos požiūriu darbo užmokestį nulemia ribinis darbo našumas, o pasiūlos požiūriu egzistuoja minimalus darbo užmokesčio lygis, su kuriuo darbuotojas sutinka. Jei kuriuo nors momentu tam tikros rūšies darbo užmokestis yra aukštas, tokio darbo paklausa ima mažėti, o žmonių, sugebančių atlikti šį darbą, pasiūla didės, nes daugiau žmonių norės įsigyti tokią profesiją. Kita vertus, jei tos profesijos darbo užmokestis mažas, darbuotojai keis profesiją, o tuo tarpu įmonių savininkai stengsis samdyti daugiau, siekdami iš to naudos. Darbo užmokestis turi tendenciją mažėti iki tokio lygio, kol atsiranda visos užimtumo ieškančios darbo jėgos paklausa. Kadangi kvalifikuotų darbuotojų ribinis darbo našumas didesnis už nekvalifikuotų darbuotojų, todėl kvalifikuoti darbuotojai turi uždirbti daugiau nei nekvalifikuoti. Kvalifikuotas darbuotojas uždirbti turi daugiau ne todėl, kad tos profesijos įgijimas apriboja tokio darbo pasiūlą, o todėl, kad priėmimas į darbą be kvalifikacijos lengvai išplečia darbo jėgos pasiūlą (Martinkus, Žilinskas, 1997).

Darbo užmokesčio dydį nulemia ne vien tik paklausos ir pasiūlos svyravimai. Specialistai darbo užmokestį įtakojančius veiksnius apjungia į dvi pagrindines grupes – išorinius ir vidinius (Dubinas (1996); Sakalas, Vanagas, Martinkus, Prokopčiukas, Venskus, Virvilaitė, Ivaškienė (1996)). Pagrindinius išorinius ir vidinius veiksnius iliustruoja 15 pav.



15 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta autorių remiantis Dubinas, V. (1996). *Darbo apmokėjimo praktika*, Vilnius. p.42.

Išoriniai veiksniai:

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 atvirksčiai. Tačiau šis dėsniumas nepasireiškia, kada, pavyzdžiui, profesinės sąjungos priverčia darbdavius mokėti daugiau.

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

Gyvenimo lygis yra taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Šalies gyvenimo lygį geriausiai atspindi prekių ir paslaugų kiekis vienam gyventojui. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainoms, išsivysčiusių šalių profesinių sąjungų atstovai siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtraukiamas punktą apie automatinį darbo užmokesčio indeksavimą. Darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas praktikoje yra taikomas įvairiai. Daugelyje Vakarų Europos šalių įmonių darbo užmokesčio indeksavimo baze laiko vietinės rinkos kainų indeksą, kuris geriau atitinka asmeninio vartojimo reikmenų kainas ir gyvenimo lygį

konkrečiame regione. Gyvenimo lygis nuo darbo užmokesčio dydžio priklauso ne tik dėl indeksavimo dydžio, bet ir dėl to, kad vidutinis darbo užmokestis šalyje priklauso nuo gyvenimo lygio.

Kolektyvinė sutartis yra svarbi tuo, kad užtikrina susitarimą tarp profsajungų ir darbdavių dėl darbo užmokesčio sąlygų. Todėl ten, kur gerai organizuota profesinių sąjungų veikla, darbo užmokestis būna didesnis. Tačiau galima pridurti, jog profsajunga gali pasiekti darbo užmokesčio padidinimą kurioje nors šakoje, įmonėje iki tokio lygio, kokį pateisina ribinis našumas. Suprantama, jei šakos, įmonės rezultatai gerėja, profesinė sąjunga gali reikalauti didesnio uždarbio, tačiau jei rezultatai negerėja, darbo užmokestis nebus didinamas.

Vyriausybės poveikis reiškiasi tuo, jog daugumos šalių vyriausybės nustato minimalų darbo užmokestį, o kai kuriose šalyje yra įstatymais nustatomas užmokestis už darbą kenksmingomis sąlygomis ar viršvalandžius, bet daugelyje šalių vyriausybės reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokestį. Beje, minint vyriausybės politikos įtaką, svarbu pažymėti, jog neto darbo užmokesčio dydį lemia ir nustatytas darbo užmokesčio neapmokestinamos dalies dydis, kadangi sumažėjus šiai daliai, neto darbo užmokestis taip pat sumažėja, ir atvirkščiai.

Vidiniai veiksniai:

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

Darbuotojo reliatyvi vertė. Šis veiksnys susijęs su darbo jėgos kvalifikacija. Atitinkamos kvalifikacijos darbo jėgos parengimui reikalingos tam tikros darbuotojo sąnaudos, ir jos turi būti kompensuojamos didesniu darbo užmokesčiu. Siekiant palaikyti darbuotojų motyvaciją, kai darbuotojams vienodos kvalifikacijos mokamas vienodas užmokestis, darbo užmokesčio dydį siekiama kuo labiau individualizuoti pagal darbo turinį ir darbuotojo elgesį darbe.

Darbdavio išgalės mokėti užmokestį priklauso nuo įmonės nuosavybės formos. Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamų finansinių lėšų iš valstybės biudžeto, o kitose įmonėse, darbo užmokestis ribojamas pajamomis, kurias įmonė gali gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Įmonių pajamos priklauso nuo įmonių komercinės padėties ir darbuotojų išdirbio. Mokėti įmonės išgalės didesnę ar mažesnę darbo užmokestį iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas bei konkurencija.

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

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

Apibendrinant galima akcentuoti, jog veiksniai, kurių įtaka tam tikra dalimi veikia kiekvieno dirbančiojo darbo užmokestį, skiriami į dvi pagrindines grupes: išorinius (darbo rinkos sąlygos; darbo užmokesčio lygis regione; gyvenimo lygis; kolektyvinė sutartis; vyriausybės poveikis) ir vidinius (konkreto darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti darbo užmokestį). Darome išvadą, jog išvardinti veiksniai įtakoja ir darbo užmokesčio diferenciaciją.

1.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

Darbo užmokesčio diferenciaciją nulemia darbuotojų bei jų atliekamų darbų heterogeniškumas. Savaimė suprantama, kad visi darbuotojai skiriasi savo sugebėjimais, kvalifikacija, motyvacija, patirtimi ir pan.. Darbai taip pat skiriasi sudėtingumu, saugumu, reikalauja skirtingo atsakomybės laipsnio ar profesinio pasiruošimo. Taigi, pirmiausia darbo užmokesčio diferenciaciją lemia heterogeniškumas, tačiau tai nėra vienareikšmis teiginys, kadangi darbo užmokesį veikia darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pokyčiai, šalies ekonominis lygis ir kiti paminėti ankstesniame skyrelyje veiksniai.

Diferencijuoti darbo užmokestį reiškia teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausantį nuo konkrečių veiksnių (Stancikas, Vyšniauskas, 1997). Mokslininkai, nagrinėdami darbo užmokesčio diferenciaciją, vartoja skirtingus teiginius: diferenciacijos veiksnius, rūšis, kriterijus.

Egzistuoja keletas darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, kurios glaudžiai susijusios tarpusavyje. Pagrindinės diferenciacijos rūšys, anot Dubino (1996) ir Žabtoriaus (2005) yra šios: regioninė, šakinė, profesinė, lyčių.

Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija – ją lemia ekonominis atskirų regionų išsivystymas bei valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai. Pastaroji ryškiausia tarptautiniame lygmenyje.

Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo.

Darbo užmokesčio diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.

Lyčių. Darbo užmokesčio diferenciacija pastebima ir tarp gyventojų lyčių, tarp vyrų ir moterų. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas taip pat turi didelės įtakos viso gyvenimo pajamoms ir moterų pensijoms. Mažesnis darbo užmokestis reiškia mažesnes pensijas ir didesnę skurdo pavojų vyresnio amžiaus moterims.

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

Kvalifikacija – šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai, bet darbo jėga, turinti tam tikrą kvalifikaciją. Kvalifikacijai įgyti reikalingas tiek bendrasis, tiek specialusis išsilavinimas, kurio įgijimas neįmanomas be mokymosi atsitraukiant 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 mokslu kuris įgalins dirbti kvalifikuotą darbą ateityje.

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 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 šventėmis bei laisvadieniais, darbą naktį arba esant nenormuotai darbo dienai.

Atsakomybė – tai darbo sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus. Dažnai atsakomybės lygis priklauso ne tik nuo piniginių pajamų (nuostolių), kurie gali kilti dėl nekompetentingų ir neatsakingų įmonių vadovų sprendimų, bet pavyzdžiui, vairuotojų, pilotų, chirurgų kokybišką darbą nuo nekokybiško skiria ir išsaugotos (prarastos) žmonių gyvybės. Taigi ir į darbą, reikalaujantį atsakingumo, priimami turi būti darbuotojai, galintys taip dirbti, o jų atlyginimas atitinkamai turėtų būti didesnis.

Monopolizacija – darbo 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 šakos darbuotojų ribinį pajamų produktą, o kartu ir darbo užmokestį.

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

Voitovas (2003) esminiu veiksniu darbo užmokesčio nustatymo dydžiui laiko kvalifikaciją. Jis pagal tai darbo rinką skirsto į: nekvalifikuotą, kvalifikuotą ir prestižinę.

Mokslininkas Castells (2005) teigia, kad darbo užmokesčiui įtakos gali turėti ir globalizacijos procesai. Jo teigimu, darbas yra lemiamas šių laikų, informacinės ekonomikos veiksnys, o gamyba ir paskirstymas vis plačiau organizuojami pasauliniu lygiu, reiškia turėtų vykti ir paralelinis globalizacijos procesas. Globalizacijos procesą, anot autoriaus, vis labiau junta specializuota darbo jėga. Tai ne tik aukštos kvalifikacijos, bet ir itin pasaulyje vertinama darbo jėga, kuriai negalioja įprastas darbo užmokestis arba darbo sąlygos. Šiai grupei žmonių priklauso profesionalai – aukščiausio lygio verslo vadybininkai, finansų analitikai, mokslininkai, dizaineriai, menininkai ir kiti. Visi, kas sugeba kurti ypač didelę pridėtinę vertę bet kurioje rinkoje. Mokslininko nuomone, vertingiausios darbo jėgos rinka tampa iš tiesų globalizuota. Remiantis Castells teiginiais mes darome išvadą, kad globalizacijos veiksniai taip pat gali įtakoti darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius. Tačiau, kadangi minėtų profesijų atstovai sudaro gana nedidelę dalį pasaulio gyventojų, tai nėra labai svarbus ir įtakojantis veiksnys mūsų šalyje.

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

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

Be jau išvardintų darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, derėtų išskirti ir darbo užmokesčio diferenciaciją įmonės lygmenyje, kurią labiausiai lemia darbų (pareigybių) vertinimo kriterijai – diferenciacijos veiksniai. Pastebėta, kad autoriai, kurių darbais yra remiamasi, išskiria skirtingus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius (kriterijus). Vis dėl to, pagrindiniais darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniais derėtų laikyti Tarptautinės darbo organizacijos 1950 m. apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus, kurie buvo pavadinti Ženevos schema (Martinkus, 2003; Šileika, ir kt., 2004; Žaptorius, 2005). Šioje schemoje nurodyti kriterijai yra pagrindas vieno plačiausiai naudojamo analitinio-balinio darbų (pareigybių) vertinimo metodo, kuriuo yra pagrįsta DSTI Metodika, pagal kurią rekomenduojama įmonėse, organizacijose ar net šakose apskaičiuoti pagrindinį darbo užmokestį.

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

- *Išsimokslinimas* – jis apibūdina žinių, reikalingų konkrečiam darbui atlikti, lygį, t.y. reikia atsižvelgti į tai, ar atitinka atliekamo darbo (profesijos, pareigybės) specifiką;
- *Profesinė patirtis* – šis veiksnys atspindi, kokia profesinė patirtis būtina ir pakankama konkrečiam darbui efektyviai atlikti. Patirtis ypač akcentuojama 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* – išreiškia sugebėjimą priimti sprendimus ar savarankiškumą, atliekant konkrečius darbus;
- *Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe* – išreiškia atliekamų darbų struktūrizavimo lygį – nuo pasikartojančių darbų, atliekamų pagal apibrėžtus standartus, iki kūrybinių darbų, reikalaujančių aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimo.
- *Atsakomybė* – numato atsakomybės laipsnį už darbo priemones, materialines, finansines vertybes, taip pat už personalo tinkamą administravimą, darbo įstatymų laikymąsi, verslo klientų išsaugojimą;
- *Darbo sunkumas* – įvertina reikalavimus darbuotojo ištvermei bei savitvardai, dirbant sunkių fizinių arba intensyvių 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.

Vertinant darbą (pareigybę) pagal šią metodiką, kiekviena darbų (pareigybių) skirstoma į lygius. O kiekvieno veiksnio lygis vertinamas balais. Pastarieji išdėstyti pagal svarbą, didėjančia tvarka. Įvertinus pareigybes pagal schemą, vertinimas surašomas į konkrečios darbo vietos vertinimo kortelę, o po to, priklausomai nuo surinktų balų skaičiaus, konkreti vieta priskiriama vienai iš 25 tarifinių kategorijų pagal darbo vietos (pareigybės) vertės balų intervalus. Ši schema leidžia pridėti papildomų balų už specifinius darbo vietai keliamus reikalavimus arba už tai, koki įnašą įmonės rezultatams daro konkreti darbo vietos pareigybė. Taip papildomi balai gali pakoreguoti tarifinę lentelę ir pagrindinį darbo užmokesį tuo pačiu. Svarbu akcentuoti, jog darbo užmokestis turi priklausyti ir nuo įmonės finansinių galimybių. Todėl nustatant darbo užmokestį konkrečiai darbo vietai (pareigybei), turi būti pasirenkama darbo užmokesčio diferencijavimo bazė, t.y. mažiausias darbo užmokestis, kuris bus taikomas pirmai tarifinei kategorijai bei įmonei priimtinas darbo užmokesčio diapazonas, t.y. santykis tarp žemiausio ir aukščiausio darbo užmokesčio. Pasirinkus šiuos parametrus, nustatomi koeficientai visoms kategorijoms (DSTI

metodikos darbo užmokesčio lygis, tarifinės kategorijos, koeficientai, ir kiti vertinimo kriterijai pateikti 65-68 prieduose). Tarifinius darbo užmokesčio koeficientus autoriai rekomenduoja nustatyti remiantis progresyvinio darbo užmokesčio augimo principu. Taigi vadovaujantis šia vertinimo metodika, būtų adekvačiai įvertinamas kiekvieno darbuotojo darbas ir darbo užmokesčio diferenciacija būtų pagrįsta.

Pagrindinių ekonominių tendencijų analizė rodo, kad Lietuvos ekonomika iki 2007 m. pasiekė neblogų makroekonominių rezultatų, tačiau išlieka vis dar ekstensyvi smulkaus ir vidutinio verslo plėtra, netolygi regionų plėtra, nedarbas pavirto emigracijos problema, o darbo užmokesčio ir gyventojų pajamų didėjimas atsilieka nuo makroekonominių rodiklių dinamikos plėtros. Darbo užmokesčio diferenciacijos problemos yra aktualios ir susijusios su bendra socialine ekonomine situacija šalies viduje. Darbo užmokesčio diferenciacijos aspektus analizuoja ir problemų sprendimas dažnai priklauso ne tik nuo atskirų individų, bet ir nuo šalies vyriausybės požiūrio bei strategijos. („Lietuvos ekonomika Europoje ir globalioje erdvėje“, 2007).

Pažymėtina, kad nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys ES ir Lietuvoje uždirba mažiau nei vyrai. Europos Komisija kartu su valstybėmis narėmis, Europos Parlamentu ir Europos socialiniais partneriais stengiasi kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu. Europos lyčių lygybės pakte, kuri ES vadovai priėmė 2006 m., kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu paverčiama prioritetu skatinant valstybių narių ir Sąjungos lygiu siekti vienodo užmokesčio už vienodą darbą. Europos Parlamento nuomone, spręsti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų problemas yra politinis prioritetas. Vienas iš prioritetų „lyčių lygybės veiksmų programoje“, kurią 2005 m. kovą priėmė Europos socialiniai partneriai, yra darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Remiantis pirmąja jos įgyvendinimo kontrolės ataskaita, veiksmų programa paskatino imtis daugelio priemonių nacionaliniu lygiu, kuriose naudojami labai įvairūs instrumentai, pvz., sąmoningumo didinimo ir mokymo priemonės, uždarbio palyginimo priemonės ar darbo užmokesčio skirtumo mažinimo strategijų kūrimas (European Commission Memorandum).

Išanalizavus mokslinę literatūrą, pastebėta, jog skirtingi autoriai akcentuoja darbo užmokesčio diferenciaciją pagal skirtingus kriterijus. Darbo užmokesčio diferenciacija daro esminį poveikį darbuotojams skatindama kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau įsisavintuose regionuose. Galime apibendrintai teigti, jog darbo praktikoje egzistuoja dažniausia pasitaikančios ir tarpusavyje susijusios tokios darbo užmokesčio diferencijavimo rūšys: diferenciacija tarp darbo jėgos profesinių kategorijų, šakų, regionų, lyčių.

1.6. Pagrindiniai darbo užmokesčio bei darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai

Analizuojant darbo užmokesčio diferenciaciją bus remiamasi toliau išvardintais rodikliais.

Darbo užmokesčio rodikliai:

1. *Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis* – ikimokestinis darbo užmokestis (neatskaičius gyventojų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas). Šis rodiklis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$VMBDU = (BDALS / DSSK), \quad (17)$$

Kur: VMBDU – vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per ataskaitinį laikotarpį;

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

DSSK – vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius per ataskaitinį laikotarpį.

2. *Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis* – pomokestinis darbo užmokestis (iš vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio atėmus gyventojų pajamų ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo mokesčius, kuriuos moka darbuotojas). Šis rodiklis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$VMNDU = VMBDU - \{[VMBDU - (NPD + PNP)] \times GPM\} - VMBDU \times SDM, \quad (18)$$

Kur: VMNDU – vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis per ataskaitinį laikotarpį;

VMBDU – vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per ataskaitinį laikotarpį;

NPD – pagrindinis neapmokestinamasis pajamų dydis (nuo 2003 m. sausio 1 d. – 290 Lt per mėnesį, nuo 2007 m. sausio 1 d. 320 Lt/mėn., nuo 2009m.sausio 1 d.- 470 Lt/mėn.);

PNPD – vidutinis papildomas neapmokestinamasis pajamų dydis;

GPM – fizinių asmenų pajamų mokesčio tarifas (per ataskaitinį laikotarpį – 33 %, 24 %, 15%);

SDM – privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų, kurias moka darbuotojas, tarifas (per ataskaitinį laikotarpį – 9 %).

Darbo užmokesčio diferenciaciją parodantys rodikliai

Sprendžiant visuomenės socialines problemas, remiantis Misiūno A. bei Moščinsko P. (1995) teiginiais, praktinę reikšmę turi reguliarūs namų ūkių piniginių pajamų lygio dinamikos, diferenciacijos ir koncentracijos rodiklių skaičiavimai bei jų kitimo tendencijų nustatymas. Diferenciacijai nustatyti galima naudoti daug rodiklių. Darbo tiriamojame dalyje remiamasi šiais rodikliais:

1) *Aritmetinis vidurkis* – visų nagrinėjamo faktoriaus reikšmių sumų vidurkis, t.y. sudedamos visos reikšmės, o jų suma padalijama iš reikšmių skaičiaus.

2) *Mediana* – reikšmė, dalijanti didėjimo tvarka surūšiuotą kintamojo reikšmių eilutę į dvi lygias dalis. Norint surasti kintamojo reikšmių eilutės medianą, reikia surūšiuoti jų didėjimo tvarką

ir išrinkti vidurinę reikšmę. Jei kintamojo reikšmių eilutę sudaro lyginis narių skaičius, tai mediana yra dviejų vidurinių reikšmių vidurkis.

3) *Lorenzo kreivė* – darbo užmokesčio nelygybės problemos esmei atskleisti bei statistinei – grafinei analizei atlikti naudojamas rodiklis.

4) *Koncentracijos koeficientas* - darbo užmokestį, kurį gauna didžiausias tiriamų darbuotojų procentas.

5) *Gini koeficientas* – darbo užmokesčio pasiskirstymo rodiklis, naudojamas Lorenzo kreivės analizei. Džini koeficientas apskaičiuojamas kaip ploto tarp Lorenzo kreivės ir absoliučiosios lygybės tiesės santykis su bendruoju plotu į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės:

$$G = [10000 - \sum f_i (\Phi_i + \Phi_{i-1})] / 100000 = B / A+B; \quad (19)$$

Kur: f_i – darbuotojų lyginamosios dalys, procentais; Φ_i – kiekvienos darbuotojų grupės darbo užmokesčio lyginamosios dalys, procentais; B – Lorencio kreivės užpildytas plotas; $A+B$ – Lorencio kreivės plotas į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės iki abscisių ašies.)

Įvertinant pajamų skirtumus bei atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos analizę bus remtas ir kitais statistiniais rodikliais.

6) *Tiesinės koreliacijos koeficientas* – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinio priklausomybės stiprumą nuo faktorinio. Šis koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\sigma_x \sigma_y} \quad (20),$$

Kur: r – tiesinės koreliacijos koeficientas; \bar{x} – faktorinio reiškinio reikšmių sumos vidurkis; \bar{y} – rezultatinio reiškinio reikšmių vidurkis; \overline{xy} – faktinio ir rezultatinio reiškinų reikšmių sandaugos vidurkis; σ_x – faktorinio reiškinio dispersija; σ_y – rezultatinio reiškinio dispersija.

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

$$b = r \frac{\sigma_y}{\sigma_x} \quad (21),$$

Kur: b – regresijos koeficientas; σ_x – faktorinio reiškinio dispersija; σ_y – rezultatinio reiškinio dispersija.

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

$$E = b \frac{\bar{x}}{y} \quad (22),$$

Kur: E – elastingumo koeficientas.

9) *Vidutinis standartinis nuokrypis* - tai matuojamų dydžių sklaidos apie vidurkį matas. Jis apskaičiuojamas ištraukiant kvadratinę šaknį iš dispersijos.

$$\sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{(n-1)}} \quad (23)$$

Analizuojant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal apskritis bei ekonomines veiklos rūšis bus taikoma klasterinė analizė, kurios tikslas yra suskirstyti objektus taip, kad skirtumai klasterių viduje būtų kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni.

10) *Klasteris* – tai panašių objektų grupė. *Klasterinė analizė* — tai metodas identifikuoti homogenines objektų arba stebėjimų grupes (klasterius) — objektai suskirstomi taip, kad skirtumai klasterių viduje būtų kuo mažesni, o tarp klasterių — kuo didesni. Pagrindinės klasterinės analizės sąvokos yra panašumas ir skirtingumas (atstumas): atstumas nurodo, kiek objektai yra nutolę vienas nuo kito (skirtingi), o panašumas rodo objektų artimumą. Panašūs objektai priklauso tam pačiam klasteriui, nutolę objektai — skirtingiems klasteriams.

11) *Dendogramoje* vizualiai parodomas duomenų jungimo į klasterius vyksmas. Koeficientų reikšmės dendogramoje yra transformuotos į skalės nuo 0 iki 25 reikšmes.

12) *Decilės* – diferenciacijos laipsnį apibūdinantis rodiklis; tai požymio variantai, dalijantys kumuliuotą eilutę į dešimt lygių dalių.

Rodiklių sąvokos ir formulės pateiktos remiantis: Martišius A., Kėdaitis V., (2003); Krapavickaitė D., Plikusas A., (2005); Leonavičienė T., (2007);

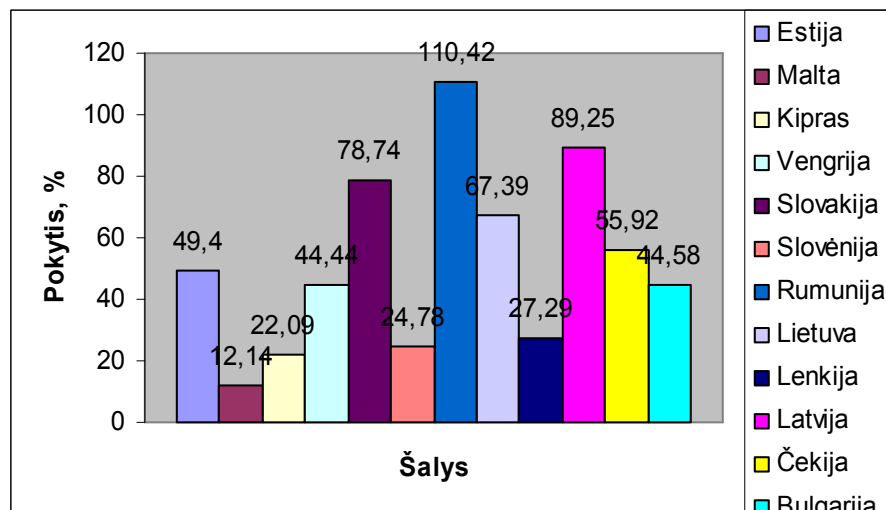
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA LIETUVOJE 2002 – 2007 METAIS

Pagrindinės darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys yra šios: regioninė, šakinė, profesinė, lyčių. Todėl praktinėje dalyje siekiama išanalizuoti, kokios diferenciacijos rūšys egzistuoja Lietuvos Respublikoje ir kokie pokyčiai vyko darbo užmokesčio kitimas 2002 – 2007 m.

Darbo užmokesčio dinamikos bei diferenciacijos analizė gali būti atliekama įvairiais būdais, aspektais. Šiame darbe vadovujamasi tokia analizės darbų seka: nustatomas vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimas Lietuvoje ir kitų ES šalių kontekste; analizuojamos: šakinė, profesinė, lyčių, regioninė darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos mastu. Tyrimas vykdomas keletu pjuvenų: atliekant absoliučią darbo užmokesčio dydžių analizę; remiantis tiek vidutinio darbo užmokesčio dydžiais, tiek dirbančiųjų skaičiumi ir apskaičiuojant Gini koeficientą; atliekant įvairių veiksnių poveikio darbo užmokesčio dydžiui tyrimas, naudojant statistinės analizės metodus.

2.1. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimas Lietuvoje kitų ES šalių kontekste 2002 – 2007 m.

Tiriant Lietuvos vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ES šalių kontekste, atskirai atliksime palyginamąją analizę Lietuvos ir šalių, įstojusių į ES trečiame ir ketvirtame plėtros etapuose 2004 - 2007 m., o vėliau palyginsime Lietuvos ir senųjų ES šalių skirtumus šiuo aspektu.



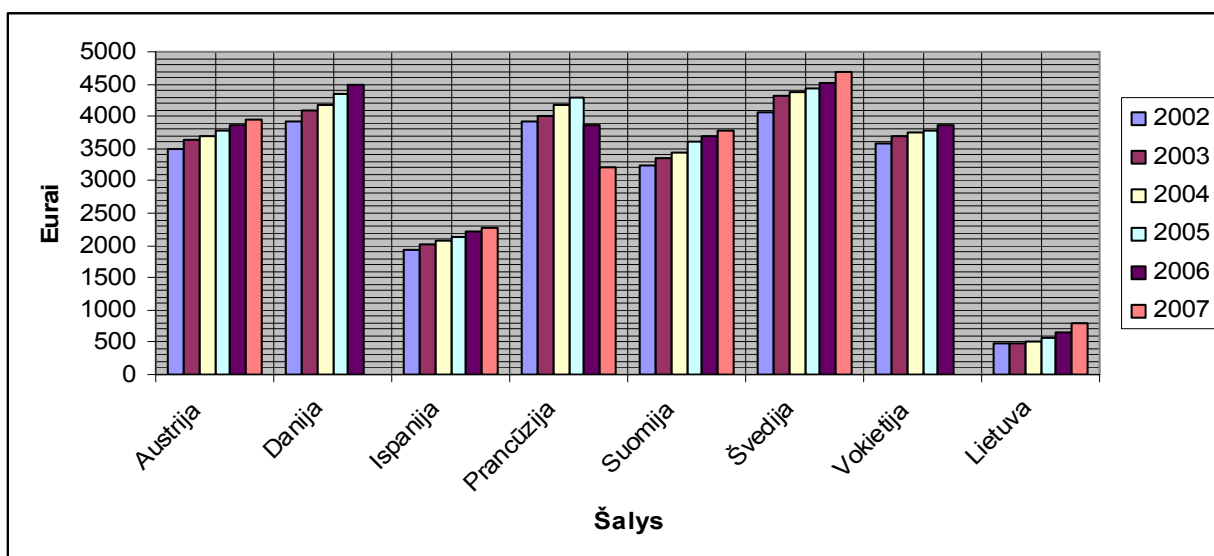
16 pav. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio šalyse, įstojusiose į ES 2004 - 2007m., pokytis nuo 2002 m. iki 2007 m., (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Eurostat duomenimis. *Monthly labor costs*. [žiūrėta 2009-01-02] Prieiga internetu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00174&plugin=0>.

Analizuojamu laikotarpiu didžiausias bruto mėnesinis darbo užmokestis buvo mokamas Kipre, kuris 2006 m. siekė 2091,1 EUR, o mažiausias – Bulgarijoje, kuris 2006 m. buvo 242,9 EUR, o 2007 m. Bulgarijoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 280,2 EUR (dėl statistinių duomenų trūkumo nepateikti Estijos, Kipro, Maltos 2007 m. rodikliai). Tačiau vertinant pokytį santykyne verte (16 pav.), pastebime, jog didžiausias pokytis buvo Rumunijoje, kur vidutinis mėnesinis darbo užmokestis padidėjo 110,42 proc., Latvijoje – padidėjo 89,25 proc., o mažiausias Maltoje, kur išaugo 12,14 proc. Remiantis Eurostat pateikiamais duomenimis, matyti, jog Lietuvos vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimas nors ir augimo tendencijas, tačiau nagrinėtų naujųjų ES šalių kontekste pagal savo dydį išlieka tik ketvirtoje pozicijoje nuo galo. Mažesnis nei Lietuvoje vidutinis darbo užmokestis buvo mokamas tik Rumunijoje, Latvijoje, ir Bulgarijoje (skaičiavimai pateikti 2 priede).

Nors nuo 2002m. iki 2007m. vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje didėjo, tačiau palyginus su seniausiomis ES šalimis jis išlieka mažiausias (17 pav.). 2002 – 2007 m. tarp seniausiųjų ES šalių aukščiausias vidutinis darbo užmokestis buvo mokamas Švedijoje, o žemiausias – Ispanijoje (dėl statistinių duomenų trūkumo nepateikiami Vokietijos ir Danijos 2007 m. rodikliai). Pastovi mažėjimo tendencija užfiksuota Prancūzijoje, kur darbo užmokestis sumažėjo 17,89 proc.

Nuo 2002 m. iki 2007 m. skirtumas tarp Švedijos ir Lietuvos vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio išaugo nuo 3602,8 EUR (2002 m.) iki 3891,6 EUR (2007 m.), t.y. 288,8 EUR. Lyginant su Ispanija (kur darbo užmokestis tarp senųjų ES šalių buvo mažiausias) skirtumas tarp Ispanijos ir Lietuvos vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio išaugo 24 EUR. Taigi nors Lietuvoje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, vertinant santykiniais dydžiais, augo sparčiausiai, tačiau darbo užmokesčio skirtumai, lyginant su senosiomis ES šalimis, dar labiau padidėjo, išskyrus lyginant su Prancūzija (3 priedas).



17 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis senosiose ES šalyse ir Lietuvoje 2002-2007m. (EUR)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Eurostat duomenimis. *Monthly labor costs*. [žiūrėta 2009-01-02] Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&ini=1&language=en&pcode=tps00174&plugin=0>>.

Vertinant tik vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį Europos Sąjungoje, pastebime, kad darbo užmokestis beveik visose ES šalyse didėja, tačiau reikėtų įvertinti ir infliacijos lygį.

2 lentelė

Vidutinis darbo užmokesčio padidėjimas, įvertinant infliacijos lygį, 2002 – 2007 m. (proc.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Visos ES šalys	1,6	2,6	1,4	1,9	2,7	2,3
ES 15 (iki 2004 m.)	0,7	1,0	1,0	0,6	0,8	0,2
Eurozona	0,7	1,0	0,7	0,5	0,9	-0,4

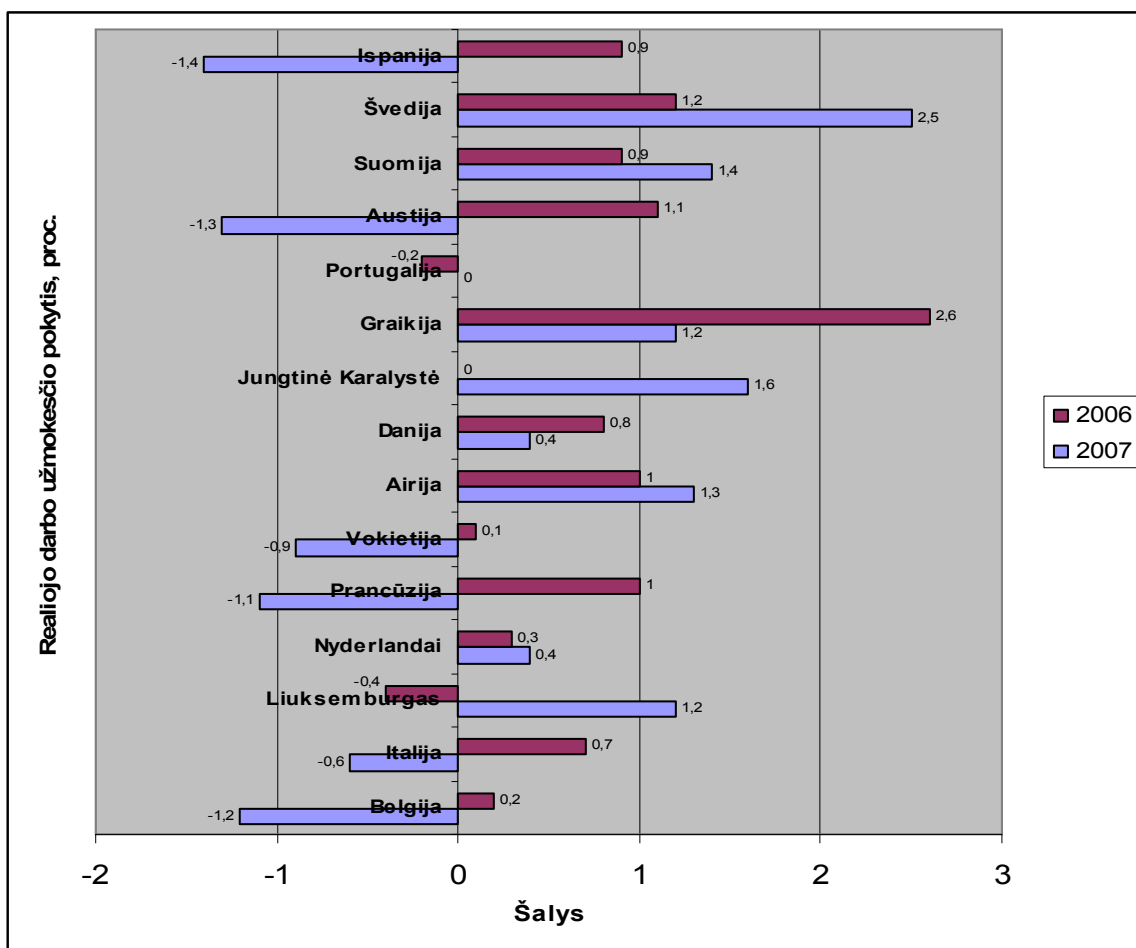
Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: *Pay developments – 2007*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. [žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804019s/tn0804019s.htm#hd16>>.

Iš 2 lentelės matome, jog per analizuojamą laikotarpį visose ES vidutinis darbo užmokestis augo didesniu tempu nei senosiose ES šalyse ir Eurozonos šalyse. Didesnį augimą visose ES šalyse įtakojo naujų ES šalių spartus vidutinio darbo užmokesčio augimas.

Remiantis Eurostat atlikto darbo užmokesčio struktūros tyrimo „Pay developments – 2007“ duomenimis, 2003-2007 m. sparčiausiai realusis darbo užmokestis augo: Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir dviejose naujosiose ES šalyse – Bulgarijoje ir Rumunijoje (metinis padidėjimas 4 proc. ir daugiau). Gana sparčiai realusis darbo užmokestis augo Lenkijoje, analizuojamu laikotarpiu metinis padidėjimas buvo apie 2 - 4 proc. Vidutiniškai 1 - 2 proc. metinis realaus darbo užmokesčio padidėjimas užfiksuotas – Suomijoje, Graikijoje, Airijoje, Švedijoje, Jungtinėje

Karalystėje, Čekijoje ir Slovakijoje. Mažiau nei 1 proc. metinis realaus darbo užmokesčio padidėjimas 2003 - 2007 m. buvo: Austrijoje, Danijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge, Portugalijoje ir Ispanijoje. Neigiamas arba nulinis realaus darbo užmokesčio padidėjimas buvo – Kipre, Vokietijoje ir Slovėnijoje. Nuo 2003 m. iki 2007 m. metinio realiojo darbo užmokesčio padidėjimo/sumažėjo svyravimai neviršijo 1,5 proc.: Danijoje, Suomijoje, Airijoje, Portugalijoje ir Švedijoje.

Toliau palyginimui pateikiame ES šalių realiojo darbo užmokesčio padidėjimą/sumažėjimą 2006 - 2007 m. (grafinis vaizdas 18 – 19 pav., duomenys pateikti 66 priede.). Analizuojant senųjų ES šalių realiojo darbo užmokesčio kitimą 2006 - 2007 m. (18 pav.), matome, jog 2006 m. pastarasis rodiklis išaugo: Švedijoje, Suomijoje, Jungtinėje Karalystėje, Graikijoje, Airijoje, Liuksemburge, Danijoje, o Ispanijoje, Austrijoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Belgijoje darbo užmokestis augo lėčiau ir atsiliko nuo didėjančio infliacijos lygio šiose šalyse. Lyginant skirtumus su Lietuva, pastebėta, jog Lietuvoje realusis darbo užmokestis didėjo 10 proc. punkto (2006 m.) sparčiau nei Graikijoje bei 10 proc. punkto (2007 m.) sparčiau nei Švedijoje.

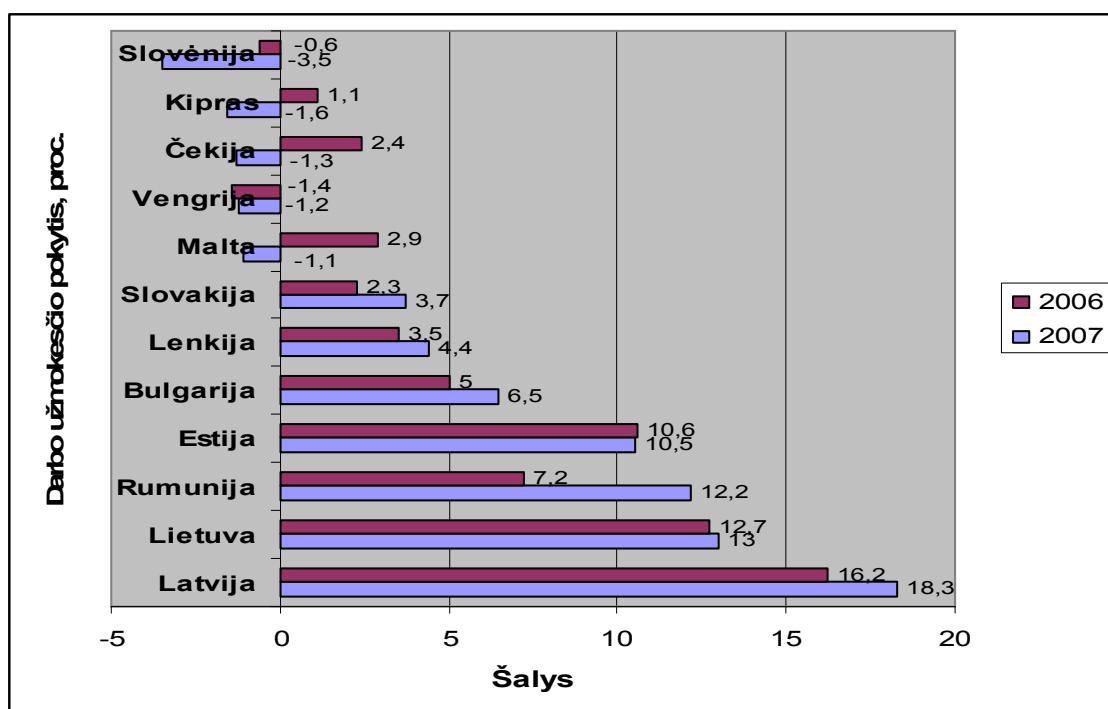


18 pav. Senųjų ES šalių vidutinio realiojo darbo užmokesčio pokytis 2006 - 2007 m. (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: *Pay developments – 2007*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804019s/tn0804019s.htm#hd16>>.

Žvelgiant į naujųjų ES šalių narių rodiklius matome kiek kitokį vaizdą (19 pav.). 2006 m. visose naujosiose ES šalyse išskyrus Slovėniją ir Vengriją realusis darbo užmokestis didėjo, o 2007 m. jis didėjo septyniose šalyse. 2006 - 2007 m. labiausiai išaugo Latvijos ir Lietuvos realusis darbo užmokestis. Lietuvoje pastarasis rodiklis išaugo 3,5 proc. punkto (2006 m.) ir 5,3 proc. punkto (2007 m.) mažiau nei Latvijoje.

2007 m. iš naujų ES šalių pastebimai didesnė infliacija buvo Bulgarijoje, Vengrijoje ir visose Baltijos šalyse. Pagrindinė pastarųjų trejų metų tendencija yra ta, kad infliacijos didėjimas stebimas tik Baltijos šalyse, tačiau žiūrint į 2002 – 2007 metus, kainos sparčiau didėjo centrinės Europos šalyse.



19 pav. Naujųjų ES šalių vidutinio realiojo darbo užmokesčio pokytis 2006 - 2007 m. (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: *Pay developments – 2007*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804019s/tn0804019s.htm#hd16>.

Analizuojant darbo užmokesčio skirtumus, pastebėta, jog duomenys pateikiami įvairiais matavimo vienetais, kadangi skiriasi ne tik darbo užmokestis šalyse, bet ir gyvenimo lygis. Todėl remiantis Eurostat duomenimis trumpai išnagrinėtas darbo užmokestis, perskaičiuotas perkamosios galios standartu¹. Perkamosios galios standartas (toliau PGS) rodo šalies kainų lygį, palyginti su

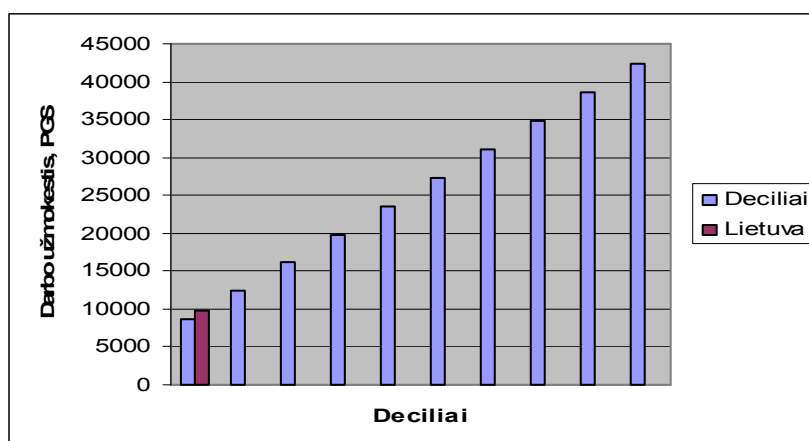
¹ Santykiniai kainų lygiai yra perkamosios galios paritetų (PGP) santykiai su rinkos oficialiais nacionalinių valiutų santykiais. PGP – tai nacionalinių valiutų perskaičiavimo santykiai, naudojami ekonominiams rodikliams, išreikštiems nacionaline valiuta, perskaičiuoti į bendrą valiutą, vadinamą perkamosios galios standartu (PGS); jis sulygina įvairių nacionalinių valiutų perkamąją galią ir leidžia atlikti realius palyginimus. (Šaltinis: *The situation in the EU*: [žiūrėta 2009-01-02] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>.)

ES vidurkiu (E-25=100) ir jei jis yra aukštesnis už 100, tuomet šalies gyvenimo lygis aukštesnis ir šalis laikoma „brangia“, ir atvirkščiai. Lietuvos perkamosios galios standartas lygus 46,7. Dėl statistinių duomenų trūkumo remtasi tik 2006 metų duomenimis. Remiantis perkamosios galios standartu, galima teigti, jog egzistuoja taip pat akivaizdūs skirtumai tarp senųjų ir naujųjų ES šalių (5 priedas).

Analizuojant Lietuvos darbo užmokestį naujųjų ES šalių kontekste, galima teigti, jog Lietuvoje darbo užmokestis 2006 m. siekė 9794 (PGS) per metus arba 816 (PGS) per mėnesį. Lietuvos darbuotojams mokamas darbo užmokestis buvo 2,4 karto mažesnis nei Kipre, kur darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu, buvo didžiausias ir siekė 23646 (PGS) per metus arba 1970 per mėnesį, bei du kartus didesnis nei Bulgarijoje mokamas darbo užmokestis, kuris siekė 4902 (PGS) per metus, arba 408 (PGS) per mėnesį. Lietuvoje mokamas darbo užmokestis 2006 m. siekė 25 proc. vidurkio analizuojant naujųjų ES šalių vidutinį darbo užmokestį.

Analizuojant Lietuvoje mokamą darbo užmokestį, išreikštą perkamosios galios standartu, 2006 m. senųjų ES šalių kontekste, pastebėta, jog Lietuvos darbo užmokestis buvo 1,75 karto mažesnis nei Portugalijoje mokamas darbo užmokestis, kuris buvo mažiausias –17106 (PGS) per metus arba 1425 (PGS) per mėnesį ir buvo 4,3 karto mažesnis nei Liuksemburge, kur mokamas didžiausias darbo užmokestis – 42287 (PGS) per metus arba 3524 (PGS) per mėnesį (5 priedas).

Išanalizavus Lietuvos darbo užmokestį, išreikštą PGS, visų ES šalių kontekste, galima teigti, jog Lietuvoje mokamas darbo užmokestis buvo 2,3 karto mažesnis už ES šalių darbo užmokesčio vidurkį, kuris siekė 22937 (PGS) per metus arba 1911 (PGS) per mėnesį. Lietuvoje lyginant su ES šalyse mokamo darbo užmokesčio dydis, išreikštas PGS, buvo tarp pirmojo ir antrojo decilio (20 pav.).



20 pav. Metinis darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu, ES šalyse deciliuose 2006m.

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: Wage level - international comparison. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/03/04/blank/data/01/06_03.Document.10045s>.

2001 – 2007 m. Lietuvos ūkio plėtra buvo viena sparčiausių Europos Sąjungos kontekste. Palankios makroekonominės tendencijos turėjo teigiamos įtakos darbo rinkos padėčiai bei darbo užmokesčio augimui, tačiau didėjo ir kainų lygis. Pastarųjų metų kainų pokyčiai susiję su Lietuvos buvimu bendroje Europos Sąjungos ekonominėje erdvėje, eksporto ir importo pagyvėjimu, gyventojų pajamų ir vidaus paklausos spartesniu augimu. Remiantis Europos palyginimų programos (EPP)², atspindinčios realius kainų atskirose šalyse santykius, rezultatais, mažėjo kainų Lietuvoje atotrūkis nuo vidutinio kainų lygio ES. Išankstiniais EPP duomenimis, Lietuvoje pasiektas apie 55,5% kainų lygio indeksas ES vidurkio atžvilgiu. Lietuvoje santykinio kainų lygio indeksas yra vienas iš mažesnių ES, todėl manoma, jog jis ateityje turėtų didėti.

Lietuvoje mokamas mažas darbo užmokestis palyginus su senosiomis ES šalimis sukėlė iki šiol besitęsiančią emigracijos bangą. Kadangi Lietuvoje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2003 - 2004 m. buvo net 8 kartus mažesnis nei vidutinis mėnesinis darbo užmokestis ES, emigravo daugybė Lietuvos piliečių.

Išanalizavus Lietuvos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimą 2002 – 2007 m. ES šalių kontekste, darome išvadą, kad nors ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo, tačiau išliko vienas iš mažiausių. Įvertinus realaus darbo užmokesčio kitimą 2003 – 2007m, nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu realusis darbo užmokestis padidėjo nuo 4 iki 13 proc. ir jis buvo vienas iš sparčiausiai augančių lyginat su kitomis ES šalimis.

Vertinant Lietuvoje mokamą darbo užmokestį, išreikštą perkamosios galios standartu, senųjų ES šalių kontekste, nustatyta, jog 2006 m. Lietuvos darbo užmokestis buvo 1,75 karto mažesnis nei Portugalijoje, 4,3 karto mažesnis nei Liuksemburge, 2,4 karto mažesnis nei Kipre ir du kartus didesnis nei Bulgarijoje bei 2,2 karto mažesnis už visų ES šalių darbo užmokesčio, išreikšto perkamosios galios standartu, vidurkį.

2.2. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija šalyje

Tolesnė analizė atskleidžia, kokie darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumai pasireiškia Lietuvoje. 3 lentelėje pateiktas darbuotojų dalies visame darbuotojų skaičiuje procentas pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius.

² Prekių ir paslaugų kainų tarpvalstybiniai palyginimai atliekami naudojant perkamosios galios paritetus (PGP), o ne nacionalinių valiutų oficialius santykius. Šaltinis: Lietuva Europos sąjungoje.[Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <http://regionai.stat.gov.lt/pdf/Lietuva%20ES_LT_11_22.pdf>

Procentinė darbuotojų dalis pagal bruto darbo užmokesčio grupių vidurkius

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	2002	2003	2004	2005	2006	2007
500	36,6	34,2	30,2	23,9	-	-
700	12,8	13,1	15,0	14,4	28,6	18,6
900	11,4	11,4	10,9	11,0	10,5	10,6
1100	9,3	9,3	9,3	9,6	8,8	8,2
1350	11,2	11,1	11,1	11,8	12,1	11,9
1750	9,5	10,3	11,1	13,1	16,0	16,4
2250	3,8	4,2	5,2	6,5	9,9	12,4
2750	2	2,3	2,6	3,5	5,2	7,7
3250	1,2	1,3	1,5	2,0	2,9	4,6
4000	1,1	1,3	1,4	2,0	2,9	4,7
5000	0,5	0,6	0,7	1,0	1,3	2,2
6250	0,3	0,4	0,5	0,6	0,9	1,4
8500	0,2	0,3	0,3	0,4	0,6	1,0
11000	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,5

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Lentelės duomenys parodo, kad 2002 m.-2007 m. procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio grupių vidurkius gana žymiai pakito. 500 Lt darbo užmokestį 2002 m. gavo 36,6 proc. dirbančiųjų, o 2005 m. - 23,9 proc. 2002 m. 700 Lt darbo užmokestį gavo 12,8 proc. dirbančiųjų, o 2007 m. ši darbuotojų dalis padidėjo 5,8 proc. punkto. Dirbančiųjų, kurių darbo užmokestis siekė 900 Lt analizuojamu laikotarpiu sumažėjo 0,8 proc. punkto, o dirbančiųjų, kurių darbo užmokestis siekė 1100 Lt sumažėjo 1,1 proc. punkto. Panašus lyginamasis svoris išliko dirbančiųjų, kurių darbo užmokestis siekė 1350 Lt.

Darbuotojų skaičius uždirbančių 1750 Lt per analizuojamą laikotarpį išaugo 72,6 proc., 2250 Lt – daugiau nei du kartus, 2750 Lt – beveik tris kartus, o darbuotojų skaičius, kurie uždirba vidutiniškai po - 3250 Lt, 4000 Lt, 5000 Lt, 6250 Lt dalis padidėjo maždaug trigubai, uždirbančių vidutiniškai po 8500 Lt, 11000 Lt skaičius padidėjo keturis kartus. Apibendrinant galima teigti, kad daugiausiai uždirbančiųjų skaičius didėjo sparčiausiai.

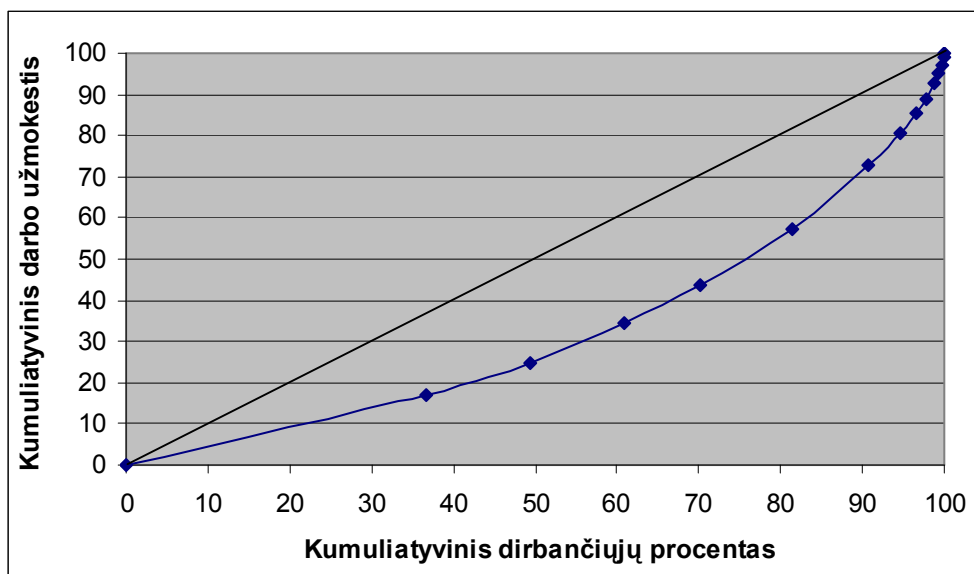
Toliau pateiksime paveikslėlius su Lorenzo kreivėmis, kurie iliustruoja 2002–2007 m. darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus šalies ūkyje, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes, kurias nustato Lietuvos Statistikos departamentas (9 priedas) bei paskaičiuosime Gini koeficientą. Tiesė, pasvirusi 45° kampu abscisių ašies atžvilgiu yra absoliučios lygybės tiesė (parodo, kaip darbo užmokestis turėtų tolygiai pasiskirstyti, kad būtų užtikrinta absoliuti socialinė lygybė), o žemiau jos esanti išlinkusi kreivė yra vadinama Lorenzo kreive, kuri parodo darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus.

Gini koeficientas įvertina šalies ūkio darbuotojų darbo užmokesčio pasiskirstymo diferenciaciją. Kai pajamos pasiskirsčiusios idealiai vienodai, plotas tarp įstrižainės ir Lorenzo

kreivės lygus nuliui ir Gini koeficientas lygus nuliui. Kai pajamos pasiskirsčiusios labai netolygiai, žemiau Lorenco kreivės plotas yra nulis, Gini koeficientas – vienetas. Taigi Gini koeficientas kinta nuo 0 iki 1 arba padauginus iš 100 kinta nuo 0 iki 100 proc.

- kai Gini koeficiento reikšmė mažesnė už 0,25 arba 25 proc., tai gyventojų pajamų diferenciacijos lygis yra labai žemas;
- kai Gini koeficiento reikšmė didesnė už 0,25 arba 25 proc., bet mažesnė už 0,3 arba 30 proc., tai gyventojų pajamų diferenciacijos lygis yra nedidelis;
- kai Gini koeficiento reikšmė didesnė už 0,3 arba 30 proc., tai jau esama esminių gyventojų pajamų diferenciacijos netolygumų.

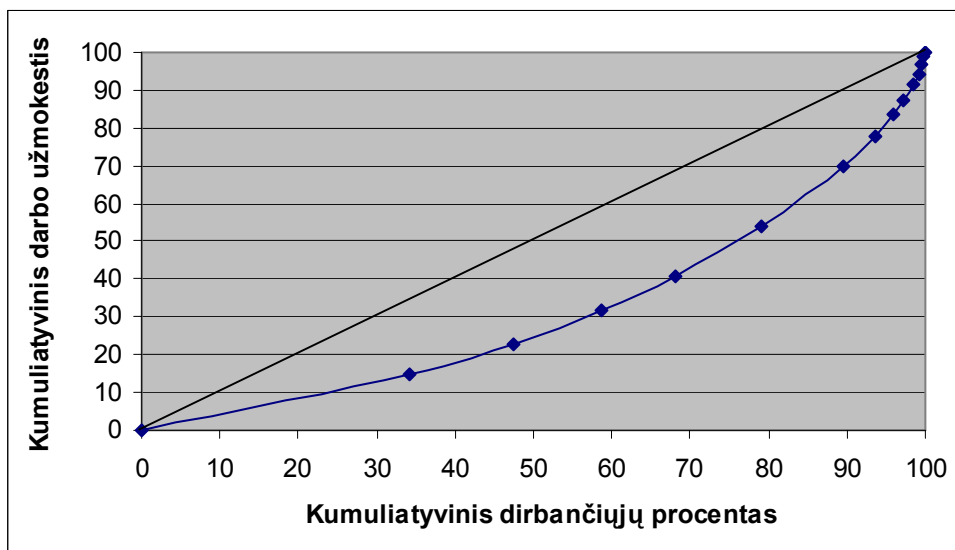
Reikia pabrėžti, kad Gini koeficientas neaprepia visos informacijos apie darbo užmokesčio pasiskirstymą. Dviem skirtingoms Lorenco kreivėms apskaičiuotas Gini koeficientas gali būti vienodas. Pagrindinė šio koeficiento savybė yra ta, kad vienos kurios nors darbuotojų grupės darbo užmokesčio didėjimas, kai tuo tarpu kitos darbuotojų grupės darbo užmokestis nekinta, didina Gini koeficiento reikšmę.



21 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

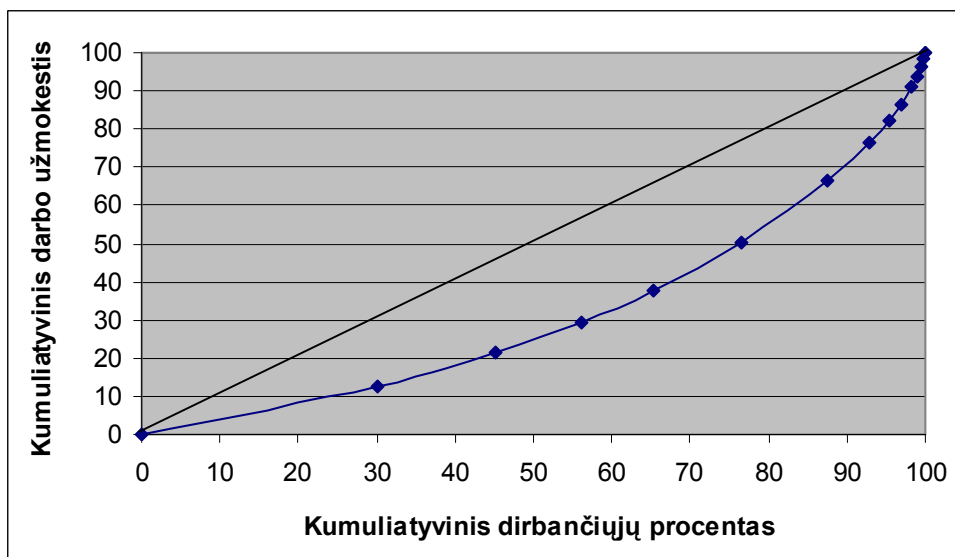
Pateiktame paveikslėlyje, kuriame nubrėžta Lorenco kreivė, matome kaip 2002 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Taip pat paskaičiavome Gini koeficientą, kurio reikšmė 0,344 arba 34,4 proc. (skaičiavimai pateikti 10 priede). Kadangi Gini koeficiento reikšmė didesnė nei 30 proc., vadinasi šalyje 2002 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų.



22 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Iš 22 paveikslėlio matome kaip 2003 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Gini koeficiento reikšmė – 0,354 arba 35,4 proc. (skaičiavimai pateikti 11 priede). Kadangi Gini koeficiento reikšmė didesnė nei 30 proc., vadinasi šalyje 2003 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų bei lyginant su 2002 m. diferenciacija šiek tiek išaugo, t.y. 1,0 proc. punktu.

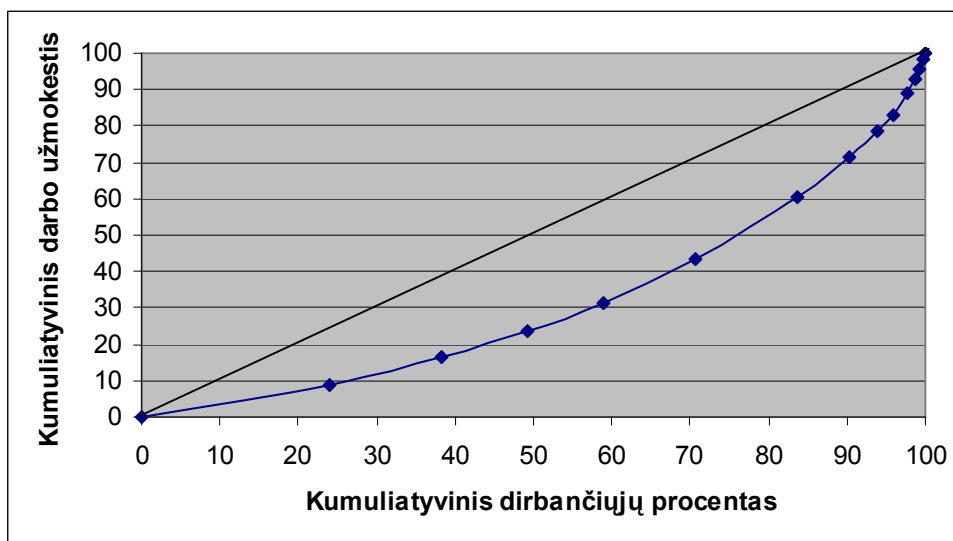


23 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

23 pav. pavaizduota kaip 2004 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Gini koeficiento reikšmė – 0,361 arba 36,1 proc. (skaičiavimai pateikti 12 priede). Gini koeficiento

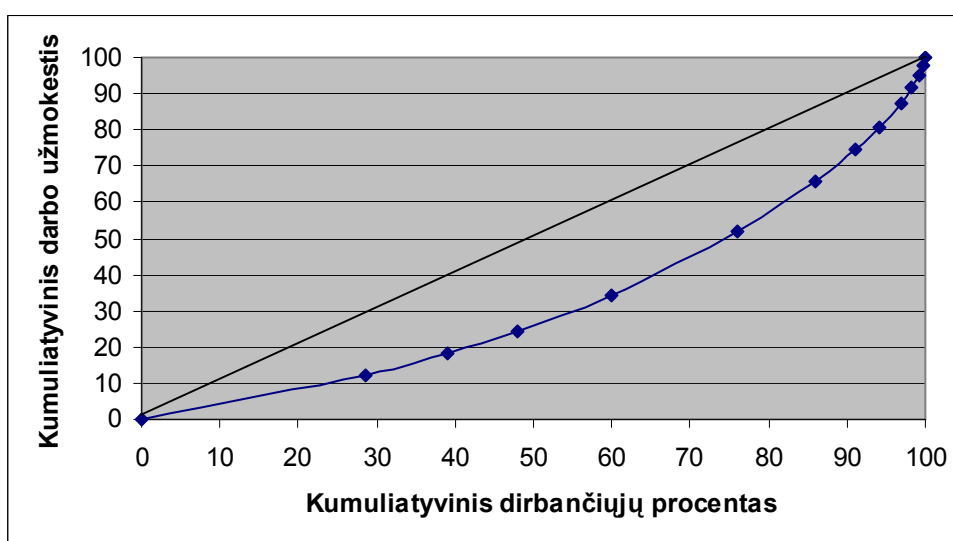
reikšmė didesnė nei 30 proc., vadinasi šalyje 2004 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų. Lyginant su 2003 m. diferenciacija šiek tiek išaugo, t.y. 0,7 proc. punktu, o lyginant su 2002 m. diferenciacija išaugo 1,7 proc. punktu.



24 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

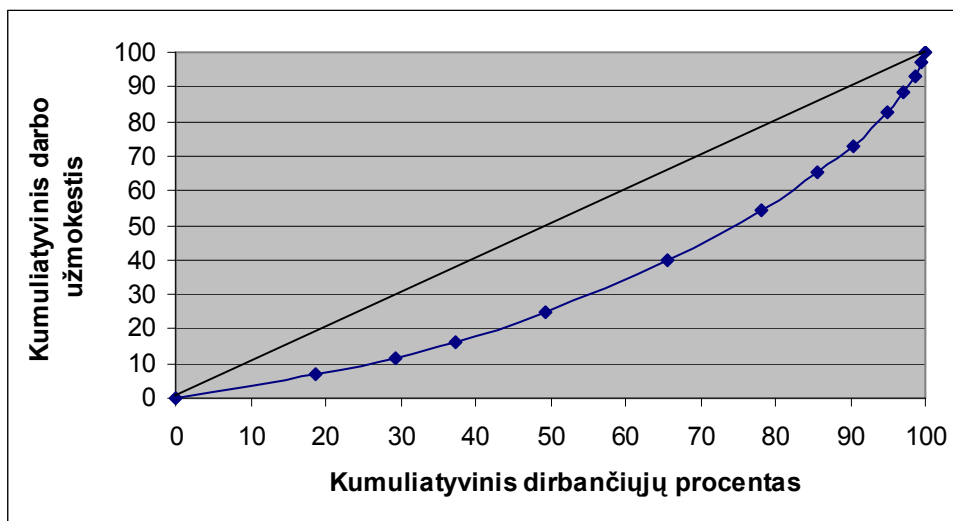
24 pav. matome, kaip 2005 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Gini koeficiento reikšmė – 0,373 arba 37,3 proc. (skaičiavimai pateikti 13 priede). Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2005 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų. Lyginant su 2004 m. diferenciacija šiek tiek išaugo, t.y. 1,2 proc. punktu, o lyginant su 2002 m. bruto darbo užmokesčio diferenciacija išaugo 2,9 proc. punktu.



25 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

2006 m. Gini koeficiento reikšmė – 0,346 arba 34,6 proc. (skaičiavimai pateikti 14 priede). Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2006 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų. Lyginant su 2005 m. diferenciacija sumažėjo 2,7 proc. punktu, ir vėl beveik pasiekė 2002 m. lygį.



26 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

26 pav. pavaizduota, kaip 2007 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Gini koeficiento reikšmė – 0,358 arba 35,8 proc. (skaičiavimai pateikti 15 priede). Gini koeficiento reikšmė didesnė nei 30 proc., vadinasi šalyje 2007 m. buvo esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų. Lyginant su 2006 m. diferenciacija šiek tiek padidėjo, t.y. 1,2 proc. punktu, o lyginant su 2002 m. diferenciacija išaugo 1,4 proc. punktu.

Išanalizavus skyrelio medžiagą galima daryti apibendrinimą : nors darbuotojų, gaunančių aukščiausią darbo užmokestį skaičius augo, kadangi uždirbančiųjų 3250 – 11000 Lt skaičius padidėjo 3 – 4 kartus, tačiau analizuojamu laikotarpiu išliko analogiška tendencija, kuomet didžiausiai darbuotojų daliai buvo mokamas minimalus darbo užmokestis. Šis aspektas turi didelę reikšmę skaičiuojant Gini koeficientą. Remiantis Gini koeficiento skaičiavimais, nustatyta, kad šalyje vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija 2002 - 2005 m. didėjo, 2006 m. šiek tiek sumažėjo, o 2007 m. vėl padidėjo. Kadangi Gini koeficiento reikšmė didesnė nei 0,3 arba daugiau nei 30 proc., daroma išvada, kad šalyje esama esminių darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumų.

2.3. Samdomų darbuotojų skaičiaus bei darbo užmokesčio kitimo tendencijos valstybės ir privačiame sektoriuose

Darbo užmokesčio diferenciacijos aspektai skirtingai pasireiškia, kokioje įmonėje ar organizacijoje dirba darbuotojai, t.y. privataus ar valstybinio sektoriaus darbovietėse. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį nustato įstatymai, o privačiame sektoriuje darbo užmokestis yra susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio reikalas, žinoma atsižvelgiant į minimalius Valstybės nustatytus dydžius bei remiantis kitais Darbo kodekso straipsniais. Taigi, tampa svarbu nustatyti, kiek darbuotojų dirba šiuose veiklos sektoriuose ir kokie skirtumai yra jų darbo užmokesčio dydžiuose.

Dabar aptarsime darbuotojų skaičiaus bei vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svyravimus ir jų ypatumus Lietuvoje. Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas šalies ūkyje, bei išskiriant valstybės ir privatų sektorių vaizduojamas 4 - 6 lentelėse.

4 lentelė

Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas šalies ūkyje 2002 - 2007 m.

Metai	Darbuotojų skaičius		
	Vidutinis sąlyginis, tūkst.	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	1024,2	-	-
2003	1042,2	1,76	1,76
2004	1046,8	2,21	0,44
2005	1078,9	5,34	3,07
2006	1121,5	9,50	3,95
2007	1163,7	13,62	3,76

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Per analizuojamą laikotarpį darbuotojų skaičius šalies ūkyje išaugo 13,62 proc. Didžiausias samdomų darbuotojų pokytis pastebėtas 2006 m., kai lyginant su 2005 m. jis išaugo 3,95 proc. Mažiausias pokytis 2004 m., lyginant su 2003 m., jis išaugo 0,44 proc.

5 lentelė

Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas valstybės sektoriuje 2002 - 2007 m.

Metai	Darbuotojų skaičius		
	Vidutinis sąlyginis, tūkst.	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	433,7	-	-
2003	423,9	-2,26	-2,26
2004	413,6	-4,63	-2,43
2005	404	-6,85	-2,32
2006	402,7	-7,15	-0,32
2007	397,8	-8,28	-1,22

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Iš 5 lentelės matome, jog valstybės sektoriuje dirbančiųjų skaičius 2002 - 2007 m. sumažėjo 8,28 proc. Didžiausias sumažėjimas pastebimas 2004 m. – 2,43 proc., o mažiausias lyginant 2006 m. su 2005 m. – 0,32 proc.

Remiantis 6 lentele matyti, jog privačiame sektoriuje 2002 – 2007 m. vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius nuolat augo. Per visą analizuojamą laikotarpį darbuotojų skaičius išaugo net 34,42 proc. arba 196,1 tūkst. darbuotojų. Didžiausias pokytis pastebimas 2003 m. – 8,55 proc.

6 lentelė

Samdomų darbuotojų skaičiaus kitimas privačiame sektoriuje 2002 - 2007 m.

Metai	Darbuotojų skaičius, tūkstančiais		
	Vidutinis sąlyginis	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.
2002	569,7	-	-
2003	618,4	8,55	8,55
2004	633,1	11,13	2,38
2005	674,9	18,47	6,6
2006	718,8	26,17	6,5
2007	765,8	34,42	6,54

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 - 2007 m. padidėjo 77,8 proc. 2002 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 1013,9 Lt, o 2007 m. jis išaugo iki 1802,4 Lt. Didžiausias padidėjimas pastebimas 2007 m. lyginant su 2006 m. 20,5 proc. (7 lentelė).

7 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002-2007 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis						Realiojo darbo užmokesčio indeksai
	Bruto, Lt	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Neto, Lt	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	14,7	6,24	104,9
2005	1276,2	25,87	11,04	916,7	25,85	9,72	106,8
2006	1495,7	47,52	17,2	1092,9	50,04	19,22	114,9
2007	1802,4	77,8	20,5	1351,9	85,6	23,7	117,0

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis nuo 2002 m. iki 2007 m. išaugo 85,6 proc. Remiantis realiojo darbo užmokesčio indeksu (LR Statistikos departamento duomenimis), realusis darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį išaugo 13,2 proc. punkto.

2002 m. vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis siekė 728,4 Lt, o 2007 m. jis išaugo iki 1351,9 Lt. Didžiausias padidėjimas pastebimas 2007 m. lyginant su 2006 m. 23,7 proc. (7 lentelė).

Valstybės sektoriuje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 66,86 proc., 2002 m. jis buvo 1133,8 Lt, o 2007 m. siekė 1891,9 Lt (8 lentelė). Standartinis nuokrypis 289,9 Lt. Neto darbo užmokestis padidėjo 75,67 proc., 2002 m. – 805,2 Lt, o 2007 m. siekė 1414,5 Lt. Standartinis nuokrypis 229 Lt. (standartinio nuokrypio skaičiavimai pateikti 16-17 prieduose).

8 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis valstybės sektoriuje 2002-2007 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis						Realiojo darbo užmokesčio indeksai
	Bruto, Lt	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Neto, Lt	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
2007	1891,9	66,86	15,85	1414,5	75,67	19,38	113,0

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Privačiame sektoriuje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 89,66 proc. (nuo 925,8 Lt iki 1755,9 Lt) (9 lentelė). Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio privačiame sektoriuje standartinis nuokrypis 313 Lt. Neto darbo užmokestis padidėjo 96,32 proc. (nuo 672 Lt iki 1319,3 Lt). Standartinis nuokrypis – 241,4 Lt. (standartinio nuokrypio skaičiavimai pateikti 18-19 prieduose).

9 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis privačiame sektoriuje 2002-2007 m.

Metai	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis						Realiojo darbo užmokesčio indeksai
	Bruto, Lt	Pokytis lyginant su pastovia baze, proc.	Pokytis lyginant su kintama baze, proc.	Neto, Lt	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
2007	1755,9	89,66	23,77	1319,3	96,32	26,69	119,9

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Valstybės sektoriuje bruto darbo užmokestis padidėjo 66,86 proc., o privačiame sektoriuje 89,66 proc. Tai rodo, kad darbo užmokestis privačiame sektoriuje augo sparčiau nei valstybės sektoriuje. Nors, kita vertus, vertinant absoliučiais dydžiais – privačiame sektoriuje darbo užmokestis mažesnis nei valstybės sektoriuje. Skirtumas tarp vidutinio mėnesinio bruto darbo

užmokesčio valstybės ir privačiame sektoriuje svyravo nuo 136 Lt iki 219,6 Lt, vertinant absoliučiais dydžiais arba nuo 7,75 proc. iki 22,5 proc. vertinant santykiniais dydžiais.

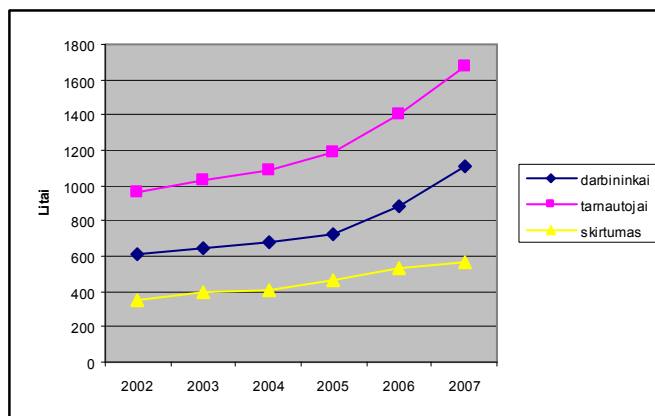
Tarp darbuotojų skaičiaus ir bruto darbo užmokesčio nustatytas labai stiprus funkcinis tarpusavio ryšys. Analizuojant valstybės sektoriuje dirbančiųjų VMBDU, nustatyta, kad koreliacijos koeficientas (r) tarp VMBDU ir darbuotojų skaičiaus valstybės sektoriuje yra $-0,53$, tai parodo, kad koreliacija yra atvirkštinė, vidutinio stiprumo. Tačiau valstybės sektoriuje darbuotojų skaičius priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio dydžio, bet ir nuo pasirinktos valstybės politikos, todėl šiuo atveju neskaičiuoti regresijos bei elastingumo koeficientai.

Koreliacijos koeficientas tarp VMBDU ir darbuotojų skaičiaus privačiame sektoriuje yra $0,88$. Tai parodo, kad koreliacija yra stipri, tiesioginė. Remiantis regresijos koeficientu, matome, jog padidėjus VMBDU privačiame sektoriuje 1 Lt., dirbančiųjų skaičius padidėjo $0,25$, o remiantis elastingumo koeficientu ($E = 0,36$), galima teigti, kad VMBDU privačiame sektoriuje padidėjus 1 proc., darbuotojų skaičius padidėjo $0,36$ proc. (koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai pateikti 16-18 prieduose).

Remiantis šiame skyriuje atlikta analize galima teigti, jog daugėja dirbančiųjų privataus sektoriaus įmonėse ir mažėja dirbančiųjų valstybiniame sektoriuje. Darbo užmokestis privačiame sektoriuje augo sparčiau nei valstybės sektoriuje, t.y. padidėjo $66,86$ proc., o privačiame sektoriuje – $89,66$ proc., tačiau vertinant absoliučiais dydžiais – privačiame sektoriuje bruto darbo užmokestis buvo mažesnis nei valstybės sektoriuje, o šis skirtumas svyravo nuo 136 Lt iki 219,6 Lt.

2.4. Darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbuotojų išsilavinimą, profesinę kategoriją bei lytį

Analizuojant vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį pagal darbuotojų kategorijas (24 pav.), pastebime, jog augant vidutiniam mėnesiniam neto darbo užmokesčiui, skirtumas tarp darbininkų ir tarnautojų vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio vertinant absoliučia verte nuolat didėjo (skaičiavimai pateikti 20 priede).

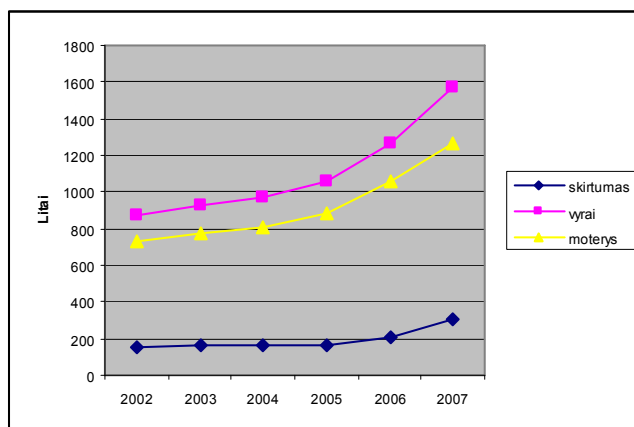


27 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Lyginant vyrų ir moterų vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį (27 pav.), tampa akivaizdu, jog moterys Lietuvoje uždirba mažiau nei vyrai. 2002 m. šis skirtumas siekė 150 Lt. ir per analizuojamą laikotarpį vis didėjo. 2007 m. atotrūkis tarp vyrų ir moterų VMNDU buvo didžiausias per visą analizuojamą laikotarpį ir siekė 306,7 Lt (skaičiavimai pateikti 21 priede).

2002m. skirtumas tarp darbininkų ir tarnautojų VMNDU sudarė 350 Lt., o 2007m. - 561,9 Lt.

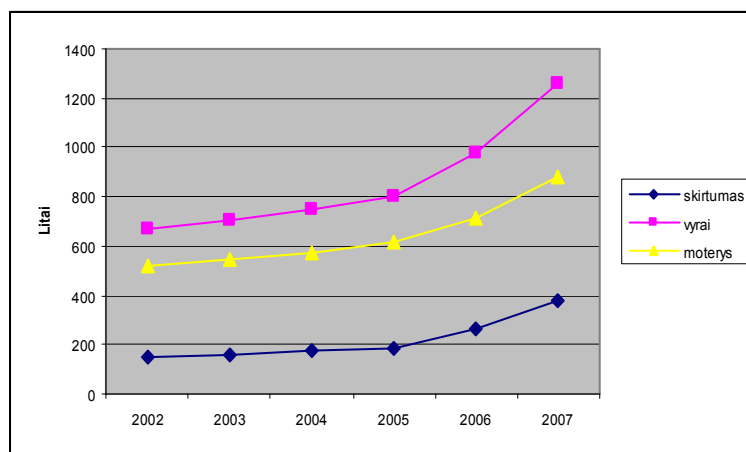


28 pav. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Išanalizavus vyrų ir moterų vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį (28 pav.), tampa akivaizdu, jog moterys Lietuvoje uždirba mažiau nei vyrai. 2002 m. šis skirtumas siekė 150 Lt ir per analizuojamą laikotarpį vis didėjo. 2007 m. atotrūkis tarp vyrų ir moterų VMNDU buvo didžiausias ir per visą analizuojamą laikotarpį ir siekė 306,7 Lt (skaičiavimai pateikti 21 priede).

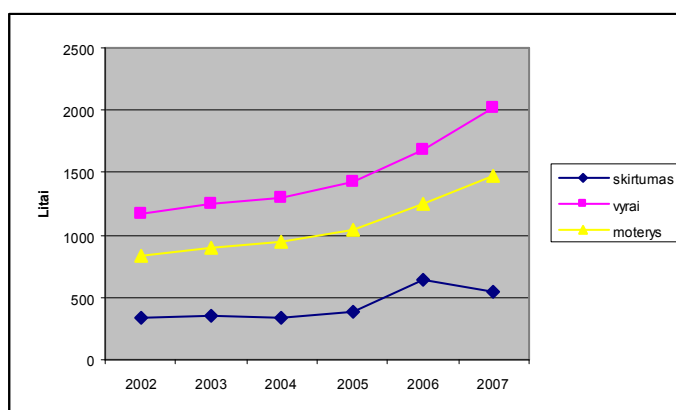
Išskiriant skirtumus tarp darbininkų VMNDU tarp vyrų ir moterų pastebime, jog skirtumas nuolat didėjo (29 pav.). 2002 m.–2007 m. atotrūkis padidėjo nuo 350 Lt. iki 561,9 Lt. (skaičiavimai pateikti 22 priede).



29 pav. Darbininkų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

VMNDU skirtumas tarp vyrų ir moterų tarnautojų kategorijoje taip pat akivaizdus (30 pav.). Lyginant 2002 m. ir 2007 m. šis skirtumas padidėjo nuo 335,3 Lt. iki 546,6 Lt. Didžiausias skirtumas pastebimas 2006 m., kuomet siekė 633,9 Lt (skaičiavimai pateikti 23 priede).



30 pav. Tarnautojų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Analizuojant neto darbo užmokesį nustatyta, jog moterys Lietuvoje uždirbo mažiau nei vyrai (10 lentelė). Per analizuojamą laikotarpį neto darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų šalies ūkyje be individualių įmonių padidėjo nuo 155,7 Lt iki 345 Lt. Neto darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių analizuojant dirbančiuosius valstybės sektoriuje padidėjo šiek tiek mažiau, t.y. nuo 226,4 Lt iki 345 Lt, o privačiame sektoriuje šis skirtumas padidėjo nuo 122,9 Lt iki 365 Lt.

Vertinant santykiniais dydžiais skirtumas tarp moterų ir vyrų neto darbo užmokesčio šalies ūkyje be individualių įmonių kito nuo 21 proc. iki 25,4 proc., valstybės sektoriuje nuo 30 proc. iki 24,7 proc., privačiame (neįskaitant individualių įmonių) padidėjo nuo 16,9 proc. iki 27,6 proc.

Vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio netolygumai tarp lyčių

Neto darbo užmokestis	Metai	Kiek vyrų darbo užmokestis didesnis nei moterų	2002	2003	2004	2005	2006	2007
			Šalies ūkis be individualių įmonių	Skirtumas, Lt.	155,7	162,2	172,7	179,6
	Skirtumas, %	21	20,4	20,2	19	21,1	25,4	
Valstybės sektorius	Skirtumas, Lt.	226,4	231,2	253,5	242,2	305,4	345	
	Skirtumas, %	30	28,7	28,3	24,4	24,7	24,7	
Privatus sektorius be individualių įmonių	Skirtumas, Lt.	122,9	130,4	164,6	183,1	260,6	365	
	Skirtumas, %	16,9	16,7	20,5	20,6	23,4	27,6	

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Taigi, per analizuojamą laikotarpį neto darbo užmokesčio santykinis skirtumas tarp lyčių valstybės sektoriuje sumažėjo tačiau išliko, o privačiame sektoriuje, neskaitant individualių įmonių, tarp vyrų ir moterų neto darbo užmokestis sudaro didesnę skirtumą, kuris nuolat auga.

Palyginimui trumpai įvertinsime darbo užmokesčio skirtumus kitų šalių kontekste.

Darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų ES šalyse (proc.)

Šalys	Skirtumas, proc.	Šalys	Skirtumas, proc.
Austrija	25,5	Nyderlandai	23,6
Airija	17,1	Liuksemurgas	10
Belgija	9,1	Lenkija	7,5
Bulgarija	12,7	Lietuva	20
Čekija	23,6	Latvija	15,4
Danija	17,7	Portugalija	8,3
Estija	30,3	Slovėnija	8,3
Italija	4,4	Slovakija	23,6
Graikija	20,7	Suomija	20
Ispanija	17,6	Švedija	17,9
Prancūzija	15,8	Jungtinė Karalystė	21,1
Malta	5,2	Vokietija	23
Kipras	23,1	Vengrija	16,3
Rumunija	12,7		

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis *The situation in the EU* [Internet]: [žiūrėta 2009-01-02] Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>>.

Moterys Europos Sąjungoje uždirba vidutiniškai apie 17 proc. mažiau nei vyrai. Nuo 2002 m. vidutinis darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų ES šalyse kasmet mažėjo ir per analizuojamą laikotarpį šis skirtumas sumažėjo 3 procentiniais punktais. Kaip matyti iš 11 lentelės, didžiausias darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių Europos Sąjungoje yra Estijoje (30,3 proc.), o mažiausias Italijoje (4,4 proc.) ir Maltoje (5,2 proc.). 20 proc. ir didesnis skirtumas nustatytas

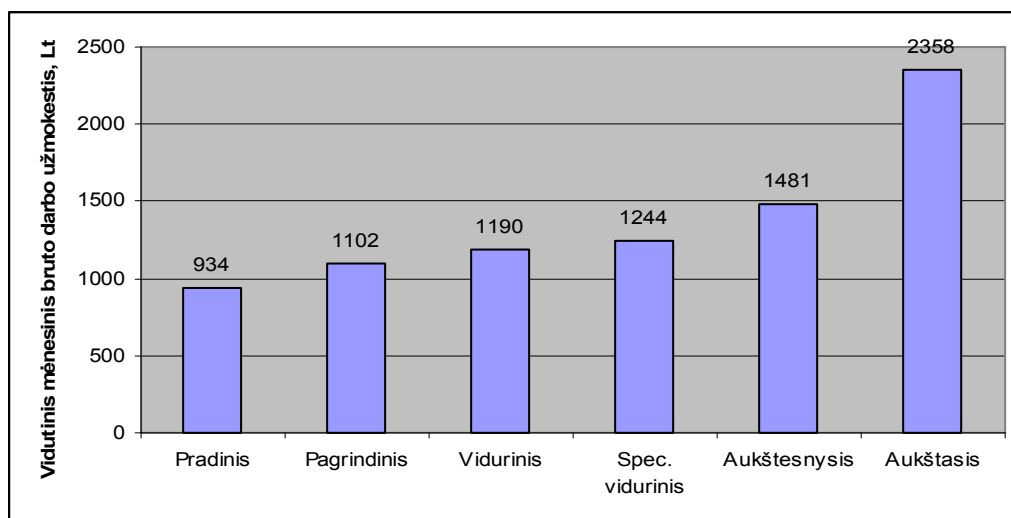
Austrijoje, Čekijoje, Graikijoje, Kipre, Nyderlanduose, Lietuvoje, Slovakijoje, Suomijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Vokietijoje.

Galima teigti, jog moterų darbo užmokestis yra mažesnis nei vyrų, kadangi skiriasi moterų galimybės įsidarbinti bei realizuoti savo sugebėjimus darbinėje veikloje. Jos sunkiau susiranda darbą dėl įvairiausių priežasčių: didesnio atsidavimo šeimai, visuomeninės nuomonės apie moters vaidmenį, mažesnių fizinių sugebėjimų bei kitų. Moterims sunkiau yra konkuruoti su vyrais darbo rinkoje tiek dėl blogesnės socialinės padėties, egzistuojančios moterų diskriminacijos, dėl to, kad daugelis moterų, išėjusios į atostogas, skirtas vaiko auginimui, praranda savo kvalifikaciją, nes vystantis mokslui ir technikai įgytos žinios labai greitai sensta. Nors Lietuvoje dauguma moterų turi specialybę, joms sunkiau susirasti darbą pagal specialybę, tačiau jos toliau aktyviai mokosi ir tobulina įgūdžius. Taip pat mažesnis moterų uždarbis reiškia ne tik mažesnes pajamas, bet ir mažesnę pensiją. Todėl darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių dažniausia yra nepagrįsta ir traktuojama kaip probleminis reiškinys.

Nuo 2002 m. Statistikos departamentas, pagal Europos Sąjungos statistikos tarnybos (Eurostato) metodiką, atlieka darbo užmokesčio struktūros tyrimus. Tyrimas atliekamas kas ketveri metai. 2006 m. atlikto tyrimo metu duomenys buvo renkami iš visų rūšių ir nuosavybės formų įmonių, įstaigų, organizacijų, vietos vienetų lygiu. Darbo užmokesčio struktūros tyrimas aprėpia ekonomines veiklos rūšis nuo C iki O pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių EVRK. Į aprėptį neįtraukiamos individualios įmonės (Darbo užmokesčio struktūra, 2006).

Tyrimo duomenimis, vyrų VMBDU šalies ūkyje 2006 m. buvo 21,9 proc. didesnis negu moterų. Ypač tai būdinga aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojų bei kvalifikuotų darbininkų bei amatininkų pagrindinėms profesinėms grupėms, kuriose vyrų VMBDU buvo didesnis atitinkamai 60,0 proc. ir 48,6 proc. Vyrų VMBDU didesnis nei moterų tarp jaunesniųjų specialistų ir technikų – 28,6 proc.; nekvalifikuotų darbininkų – 28,5 proc.; teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų profesinių grupių – 27,2 proc.

Darbuotojų išsilavinimas yra pagrindinis darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys. 2006 m. didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje gavo aukštąjį išsilavinimą įgijusieji darbuotojai – 2358 Lt, mažiausiai – pradinį išsilavinimą turintys darbuotojai – 934 Lt. Aukštesnįjį išsilavinimą turintys uždirbo 1481 Lt, specialų vidurinį ir vidurinį su profesine kvalifikacija – 1244 Lt, vidurinį išsilavinimą turintys – 1190 Lt; pagrindinį išsilavinimą turintys darbuotojai – 1102 Lt. Taigi, kaip matome darbuotojai įgiję aukštąjį išsilavinimą uždirbo 2,5 karto daugiau nei darbuotojai turintys pradinį išsilavinimą (31 pav.).



31 pav. Darbo užmokesčio diferenciacija įvertinant darbuotojų išsilavinimą 2006 m. (Lt)

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

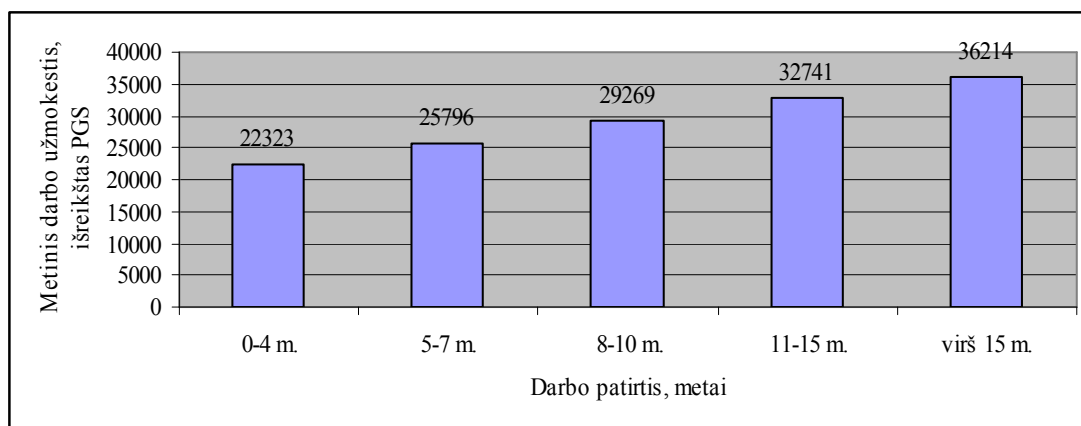
Tų pačių profesinių grupių darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, uždirbo daugiau negu įgijusieji aukštesnįjį išsilavinimą: įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, darbo užmokestis 2006 m. sudarė 3222 Lt, t.y. buvo 62,1 proc. didesnis negu turinčių aukštesnįjį išsilavinimą (1988 Lt), specialistų – 2101 Lt, t.y. 38,1 proc. didesnis negu turinčių aukštesnįjį išsilavinimą (1521 Lt), jaunesniųjų specialistų ir technikų – 1994 Lt, t.y. 30,8 proc. didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1524 Lt), jaunesniųjų tarnautojų – 1604 Lt, t.y. 19,0 proc. didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1348 Lt), įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų – 1676 Lt, t.y. 14,1 proc. didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1469 Lt), kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų – 1633 Lt, t.y. 13,7 proc. didesnis negu įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą (1436 Lt).

Remiantis 2006 m. darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenimis didžiąją dalį visų profesijų vidutinio sąlyginio darbuotojų skaičiaus sudarė: specialistai – 23,2 proc.; kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai – 17,8 proc.; teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai – 12,5 proc.; įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai – 11,1 proc.; nekvalifikuoti darbininkai – 10,3 proc.; aptarnavimo sferos darbuotojai – 10,1 proc.; jaunesnieji specialistai ir technikai – 9,6 proc. visų profesijų darbuotojų (25 priedas).

Tarp darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, daugiausia buvo specialistų – 54,4 proc. ir teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų profesinės grupės darbuotojų – 27,9 proc. Darbuotojai turintys aukštesnįjį išsilavinimą daugiausiai dirbo specialistais ir jaunesniaisiais specialistais bei technikais (atitinkamai 24,2 proc. ir 19,5 proc.). Specialųjį vidurinį, įskaitant vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija turintys darbuotojai dažniausiai dirbo kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais bei įrenginių ir mašinų operatoriais ir surinkėjais (atitinkamai 29,5 ir 16,0 proc.). Darbuotojai, turintys vidurinį

išsilavinimą, panašiu lyginamuoju svoriu pasiskirstė tarp kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojų, įrenginių ir mašinų operatorių, surinkėjų ir nekvalifikuotų darbininkų pagrindinių profesijų grupių. Darbuotojai, turintys pagrindinį išsilavinimą, dažniausiai dirbo kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais bei nekvalifikuotais darbininkais (atitinkamai 32,9 ir 30,6 proc.), o pradinių išsilavinimą turintys (48,4 proc.) dirbo nekvalifikuotais darbininkais (24 priedas).

Darbo patirtis yra vienas iš darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių ir pagal tai yra mokamas darbo užmokestis. Žemesnės kvalifikacijos darbe patirtis yra mažiau vertinama, o aukštesnės kvalifikacijos darbe patirtis vertinama labiau. Siekiant atskleisti šio veiksnio pasireiškimą, kaip pavyzdį pateiksime darbuotojų, dirbančių mokslinį darbą darbo užmokesčio diferenciaciją, atsižvelgiant į darbo patirtį, kadangi duomenų, įvertinančių darbo patirtį kitose profesinėse srityse nerasta.



32 pav. Mokslininkų darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbo patirtį

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors. [Žiūrėta 2008-11-20] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf>.

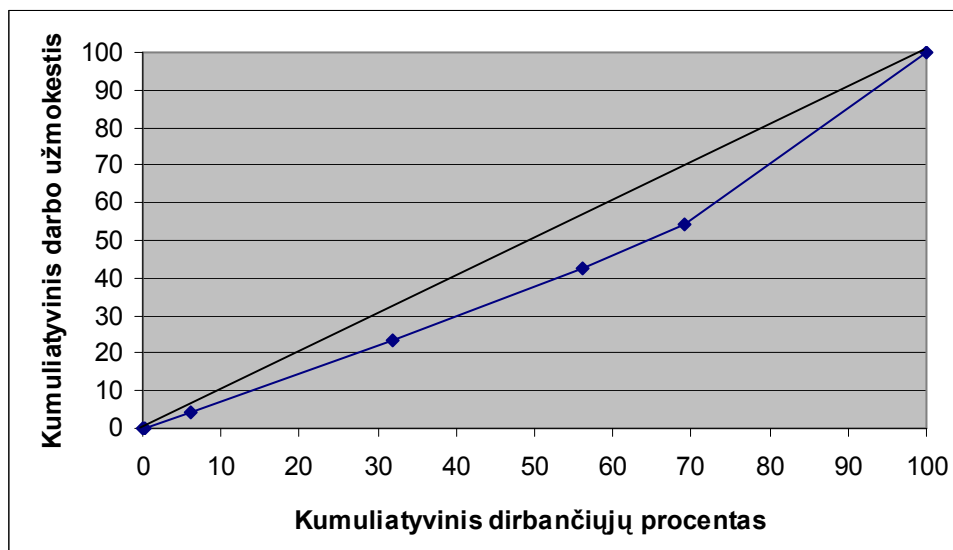
2007 m. Eurostat buvo atliktas tyrimas „Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors“, kuriame pateikti ES šalių mokslininkų darbo užmokesčio vidutinis metinis 2006 m. darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu (PGS). Galima pažymėti, jog tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse darbo patirtis mokslininkų tarpe, yra darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys, o tuo pačiu tai reiškia ir skirtingą kvalifikacinį laipsnį, šiuo atveju darbo užmokesčio diferenciacija yra objektyvi ir pagrįsta. 32 paveikslėlyje pavaizduota, kaip kinta vidutinis metinis darbo užmokestis, priklausomai nuo darbo patirties. Mokslininkai, turintys virš 15 metų profesinę patirtį uždirba 62 proc. daugiau nei mokslininkai, kurių darbo praktika yra iki keturių metų.

Moterys dirbančios tokį pat mokslinį darbą kaip ir vyrai uždirba mažiau nei vyrai. Remiantis minėtu tyrimu, moterų vidutinis metinis darbo užmokestis siekė 190333 (PGS) ir buvo 25,44 proc. mažesnis nei vyrų, kurie uždirbo 25526 (PGS). Darbo užmokesčio skirtumai didėja, didėjant ir

darbo patirčiai. Didėjant darbo stažui labiau auga vyrų darbo užmokestis nei moterų. Knygoje „Lietuvos ekonomika Europoje ir globalioje erdvėje“ teigiama, jog 2004 m. moterys Lietuvoje sudarė 60 proc. visų aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų ir 56,9 proc. visų studijuojančiųjų doktorantūros pakopoje; 48 proc. visų asmenų, dalyvaujančių mokslinių tyrimų veikloje yra moterys, tačiau tik 14 proc. iš jų turinčių habilituoto daktaro laipsnį, o tarp profesoriaus laipsnį gavusių asmenų moterų yra tik apie 10 proc. Lietuvoje vyrai dažniau užima aukštesnes pareigas bei jiems yra mokamas aukštesnis darbo užmokestis nei moterims, nepaisant to, kad darbinė patirtis yra panaši (67 priedas).

Trumpai apžvelgsime, kokie skirtumai pagal išsilavinimą ir lytį vyrauja ES šalyse. Remiantis Eurostat duomenimis, išsilavinimo lygis ES per pastaruosius dešimtmečius augo, o ši tendencija ypač ryški tarp moterų. Šiuo metu didesnis skaičius moterų nei vyrų turi universitetinį išsilavinimą. Penkiolikoje valstybių šis skirtumas viršija 10 proc., o Belgijoje, Prancūzijoje, Kipre, Liuksemburge bei Suomijoje – daugiau nei 20 proc. Palyginus analogiškas vyrų amžiaus grupes pagal įgytą aukštąjį išsilavinimą, 10 proc. skirtumas pastebėtas tik penkiose šalyse – Danijoje, Airijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje ir Lietuvoje. Aukštąjį išsilavinimą turinčių moterų įdarbinama mažiau nei vyrų, bet žemesnio išsilavinimo vyrų įdarbinama mažiau nei moterų. Tačiau daugiau dirbančių moterų nei vyrų toliau mokosi ir kelia kvalifikaciją (http://europa.eu/abc/keyfigures/education/index_lt.htm).

Vertinant tik vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį pagal išsilavinimą, pastebime, kad darbo užmokesčio diferenciacija didėja, priklausomai nuo darbuotojo išsilavinimo, kuo aukštesnis darbuotojo išsilavinimas, tuo jam mokamas didesnis darbo užmokestis. Tačiau įvertinus ir dirbančiųjų skaičių pagal darbuotojų išsilavinimą gauname kiek kitokius rezultatus. Grafinis darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumas, įvertinant darbuotojų išsilavinimą Lietuvos mastu pateikiamas 33 paveikslėlyje (skaičiavimai pateikti 26-27 prieduose).

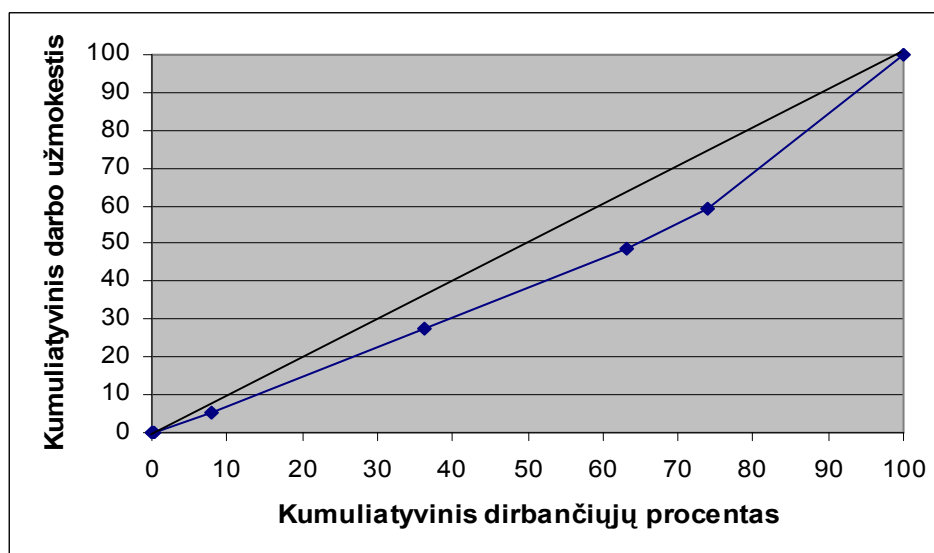


33 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų išsilavinimą

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal išsilavinimą 2006 m., gautas Gini koeficientas lygus 0,224. Tai rodo nežymią darbo užmokesčio diferenciaciją.

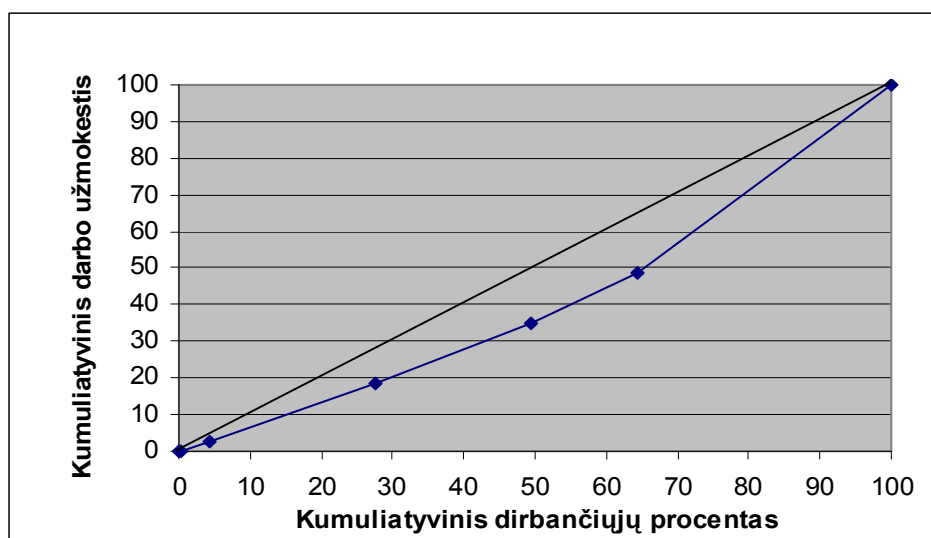
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumo grafinis vaizdas pateikiamas 34-35 pav., skaičiavimai – 28-29 prieduose.



34 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Gini koeficientas lygus 0,175, jis rodo nežymią darbo užmokesčio diferenciaciją, įvertinant darbuotojų (vyrų) išsilavinimą.



35 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Remiantis Gini koeficientu – 0,199, matome, jog jis rodo tai pat nežymią darbo užmokesčio diferenciaciją, įvertinant darbuotojų (moterų) išsilavinimą (35 pav.). Tačiau moterų Gini koeficientas didesnis nei vyrų, o tai reiškia, jog darbo užmokesčio pasiskirstymas, įvertinant moterų išsilavinimą, yra netolygesnis už vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymą, vadinasi moterų darbo užmokesčio dydžiui didesnę poveikį daro išsilavinimas.

Apibendrinant skyrelio medžiagą pateikiamos išvados:

- Vertinant absoliučius darbo užmokesčių dydžius, nustatyta, jog moterys šalies ūkyje analizuojamu laikotarpiu uždirbo 25,4 proc. mažiau nei vyrai, o 3 proc. punkto didesnę darbo užmokesčio diferenciaciją tarp lyčių pasireiškė privačiame sektoriuje lyginant su valstybiniu;
- darbo užmokesčio pasiskirstymas, įvertinant moterų išsilavinimą, yra netolygesnis už vyrų darbo užmokesčio pasiskirstymo, įvertinant jų išsilavinimą, netolygumus, o Gini koeficientas nurodo, jog darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių yra nežymi;
- nustatyta darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių ir pateikiama bendra išvada, jog analizuojamo laikotarpio metu darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių neturėjo tendencijos didėti.
- viena iš pagrindinių darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių Lietuvoje išskiriama pagal išsilavinimą. Įvertinus dirbančiųjų dalį ir pagal apskaičiuotas Gini koeficiento reikšmes, darbo užmokesčio diferenciacija yra gana nežymi, tačiau vertinant tik VMBDU dydžius, nustatyta, jog Lietuvoje darbuotojai, turintys pradinį išsilavinimą, uždirba 2,5 karto mažesnę darbo užmokesčių nei darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal išsilavinimą labai siejasi su profesine darbo užmokesčio diferenciacija. 2006 m. teisės aktų leidėjai, vyresnieji

valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai uždirbo 3,4 karto arba 240 proc. daugiau nei žemės ūkio ir žuvininkystės darbuotojai. Tačiau pastarosios diferenciacijos rūšies kitimo tendencija nenustatyta dėl statistinių duomenų trūkumo.

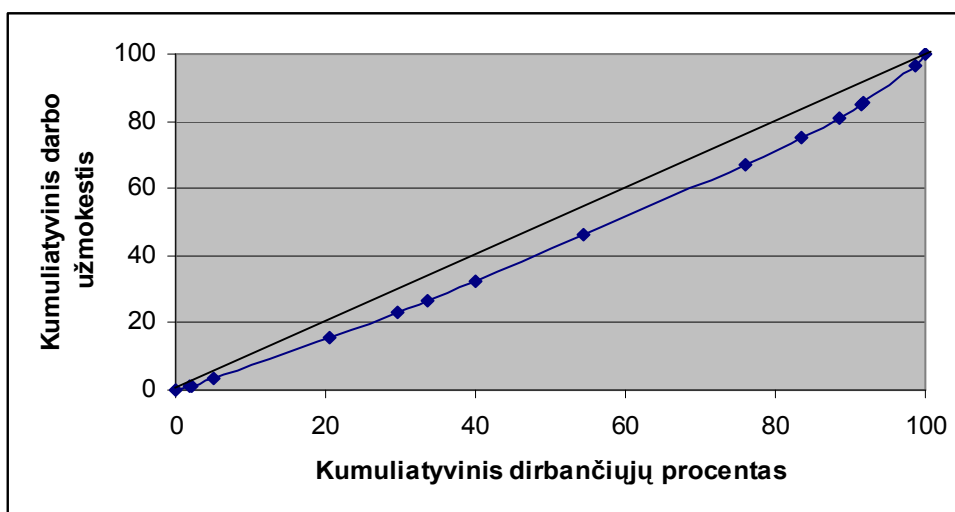
- siekiant įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnį - darbo patirtį, išanalizuoti dirbančiųjų mokslinį darbą, mokslininkų darbo užmokesčio skirtumai. Nustatyta darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į darbo patirtį, kuri siekia iki 62 proc.

2.5. Darbo užmokesčio diferenciacija šalyje, įvertinant ekonominės veiklos rūšis

Viena iš darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių yra šakinė darbo užmokesčio diferenciacija, todėl tolesnei analizei remsimės bruto darbo užmokesčio duomenimis pagal ekonominės veiklos rūšis ir atliksime darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumo analizę pagal ekonominės veiklos rūšis.

Remiantis 2006 m. darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenimis didžiausią VMBDU šalies ūkyje be individualių įmonių (24 priedas), 2006 m. gavo šių pagrindinių profesinių grupių darbuotojai: teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai – 2830 Lt; specialistai – 1961 Lt; jaunesnieji specialistai ir technikai – 1568 Lt; kvalifikuoti darbininkai – 1385 Lt; jaunesnieji tarnautojai – 1336 Lt; įrenginių ir mašinų surinkėjai ir operatoriai – 1366 Lt; paslaugų sektoriaus darbuotojai – 1045 Lt; nekvalifikuoti darbininkai – 899 Lt; mažiausiai uždirbo žemės ūkio ir žuvininkystės darbuotojai – 918 Lt.

Šiuo atveju tikslinga paskaičiuoti kokia būtų darbo užmokesčio diferenciacija, atsižvelgiant į vidutinį bruto darbo užmokestį skirtingose ekonominės veiklos rūšyse ir įvertinant tai, kokia yra dirbančiųjų dalis kiekvienoje iš tiriamųjų veiklos sričių.



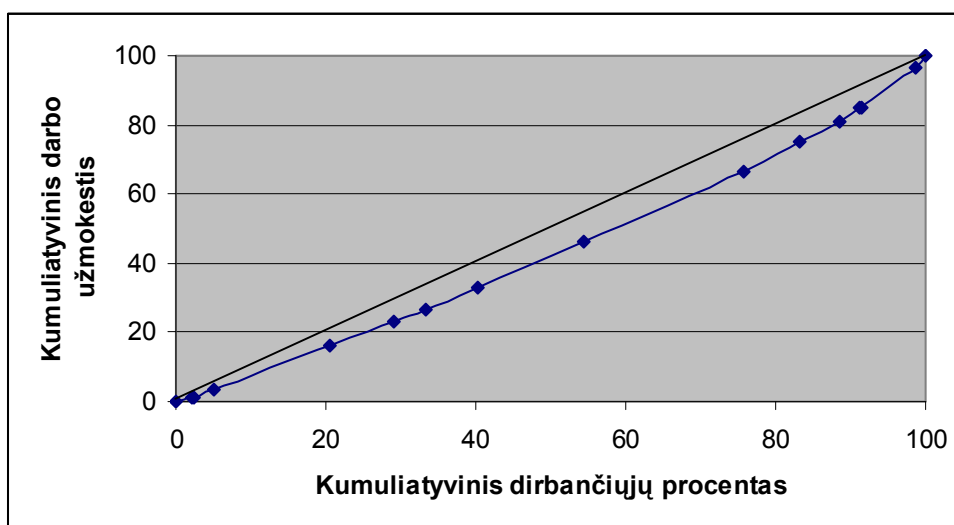
36 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Didžiausią darbo užmokestį 2002 m. gavo tik nedidelė dalis dirbančiųjų – 1,38 proc., 2003 m. – 1,37 proc., 2004 m. – 1,34 proc., 2005 m. – 1,35 proc., 2006 – 1,34 proc., o 2007 m. – 1,43 proc. Mažiausias darbo užmokestis atiteko: 2002 m. – 1,99 proc., 2003 m. – 2,08 proc., 2004 m. – 2,14 proc., 2005 m. – 2,29 proc., 2006 m. – 2,49 proc., o 2007 m. – 2,65 proc. dirbančiųjų daliai. Taigi, galima teigti, kad kraštutiniai vidutiniai mėnesiniai bruto darbo užmokesčio įverčiai paskirstyti tik nedidelei dirbančiųjų daliai.

Įvertinus šį faktą nubrėžtos Lorenzo kreivės, apskaičiuotas Gini koeficientas. 36 pav. pavaizduota kaip 2002 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,134 arba 13,4 proc. (skaičiavimai pateikti 32 priede). Gini koeficiento reikšmė 13,4 proc., vadinasi šalyje 2002 m. buvo maža darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis.

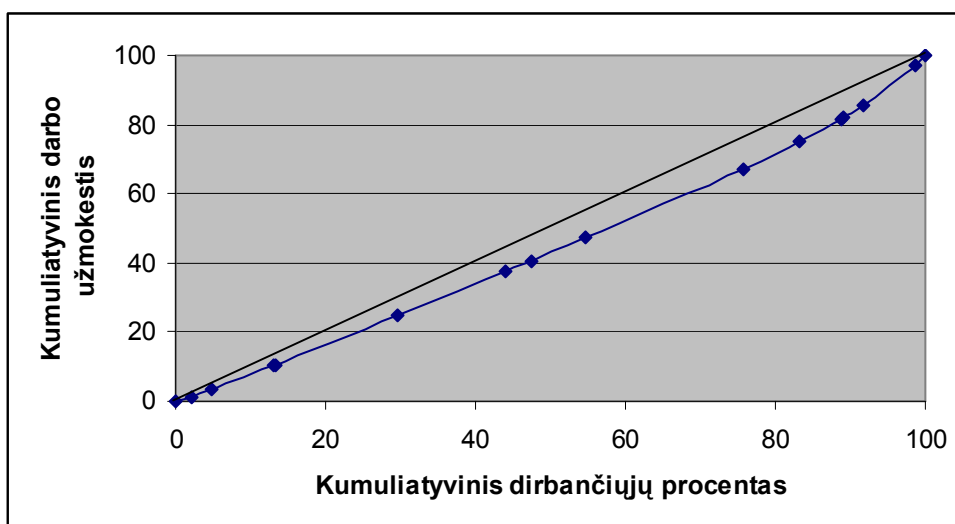
37 pav. pavaizduota, kaip 2003 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,13 arba 13,0 proc. (skaičiavimai pateikti 33 priede). Gini koeficiento reikšmė 13,0 proc., vadinasi šalyje 2003 m. buvo maža darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis. Lyginant su 2002 m. diferenciacija šiek tiek sumažėjo, t.y. 0,4 proc. punkto.



37 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

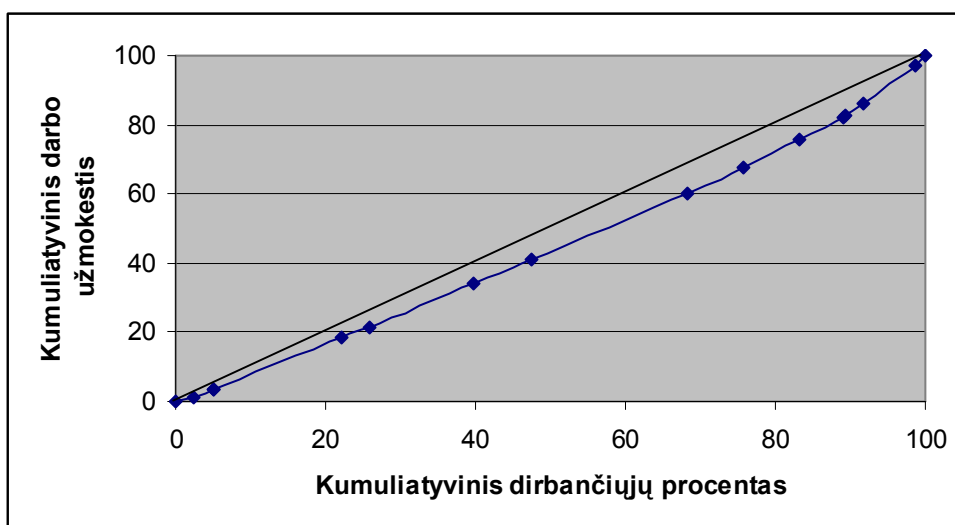
38 paveikslėlyje pavaizduota, kaip 2004 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,114 arba 11,4 proc. (skaičiavimai pateikti 34 priede).



38 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

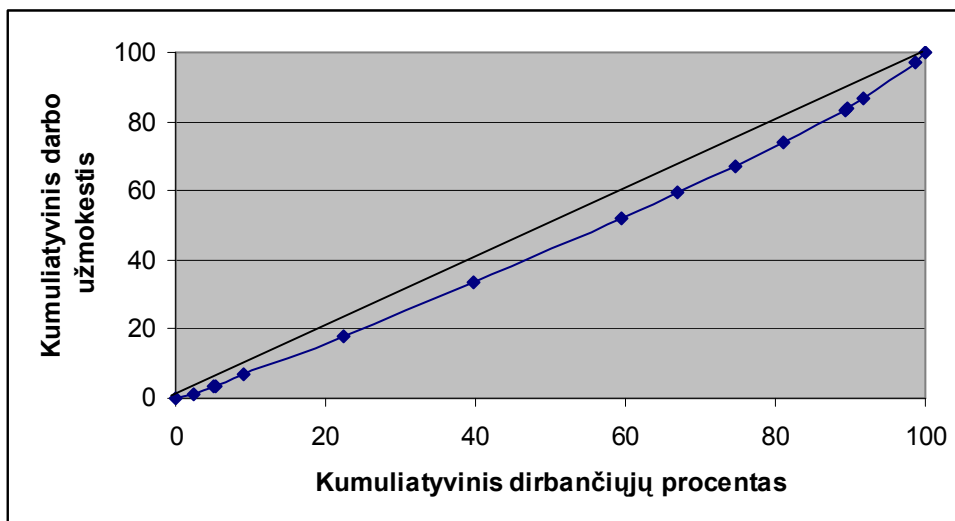
Remiantis Gini koeficiento reikšme, galime teigti, jog 2004 m. šalyje buvo maža darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis. Lyginant su 2003 m. diferenciacija sumažėjo 1,6 proc. punkto, o lyginant su 2002 m. diferenciacija sumažėjo 2 proc. punktais.



39 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

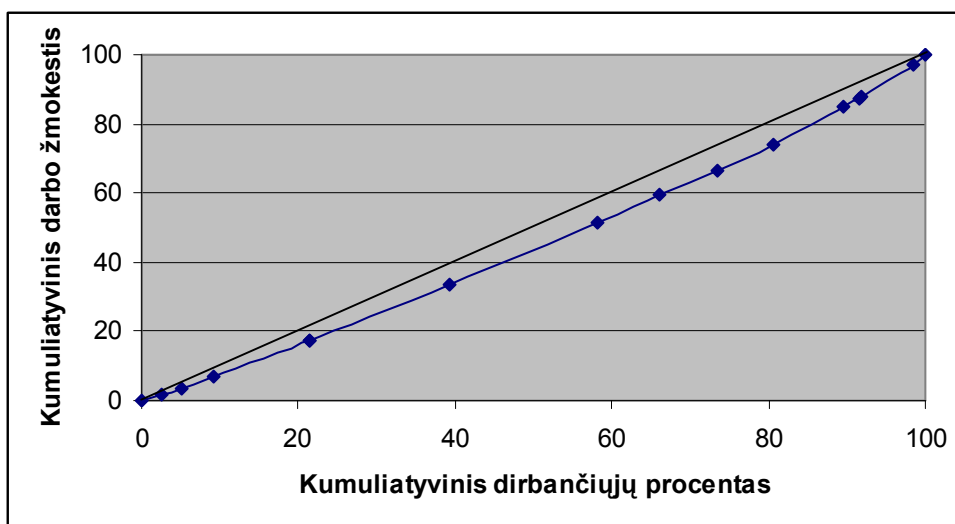
39 pav. pavaizduota, kaip 2005 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,108 arba 10,8 proc. (skaičiavimai 35 priede). Remiantis Gini koeficiento reikšme, galime teigti, jog 2005 m. šalyje buvo maža darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis. Lyginant su 2004 m. diferenciacija sumažėjo 0,6 proc. punkto, o lyginant su 2002 m. diferenciacija sumažėjo 2,6 proc. punkto.



40 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

40 pav. pavaizduota, kaip 2006 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,108 arba 10,8 proc. (skaičiavimai pateikti 36 priede). Gini koeficiento reikšmė 10,8 proc., vadinasi šalyje 2006 m. buvo maža darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis. Lyginant su 2005 m. diferenciacija nepakito, o lyginant su 2002 m. diferenciacija sumažėjo 2,6 proc. punkto.



41 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m. pagal ekonominės veiklos rūšis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

41 pav. pavaizduota, kaip 2007 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis. Gini koeficiento reikšmė – 0,098 arba 9,8 proc. punkto. (skaičiavimai pateikti 37 priede).

elektros, dujų ir vandens tiekimas; J - finansinis tarpininkavimas ir L - viešasis valdymas ir gynyba, privalomasis socialinis draudimas. Antrajam klasteriui priskiriamos likusios veiklos rūšys. Pirmojo klasterio ekonominės veiklos rūšyse (kasyba ir karjerų eksploatavimas; elektros, dujų ir vandens tiekimas; finansinis tarpininkavimas ir viešasis valdymas ir gynyba, privalomasis socialinis draudimas) darbo užmokestis panašus ir svyruoja apie: 2002 m. - 1764 Lt (nuo 1486 iki 2442 Lt); 2003 m. - 1852 Lt (nuo 1568 iki 2503 Lt); 2004 m. - 1934 Lt (nuo 1618 iki 2560 Lt); 2005 m. - 2096 Lt (nuo 1732 iki 2765 Lt); 2006 m. - 2373 Lt (nuo 1989 iki 3122 Lt); 2007 m. - 2716 Lt (nuo 2355 iki 3638 Lt).

Didžiausią klasterį sudaro M, O, G, N, D, A, B, I, K, F, H (švietimas, kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla, didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas, sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, apdirbamoji gamyba, žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė, žuvininkystė, transportas, sandėliavimas ir ryšiai, nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla, statyba, viešbučiai ir restoranai). Šiose veiklose 2002 m. darbo užmokestis svyruoja apie 879 Lt (nuo 541 iki 1157 Lt); 2003 m. - 926 Lt (nuo 581 iki 1213 Lt); 2004 m. - 1021 Lt (nuo 656 iki 1257 Lt); 2005 m. - 1138 Lt (nuo 732 iki 1450 Lt); 2006 m. - 1342 Lt (nuo 828 iki 1665 Lt); 2007 m. - 1634 Lt (nuo 1034 iki 2146 Lt).

Analizuojant šakinę darbo užmokesčio diferenciaciją, išnagrinėti darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonominės veiklos rūšis. Nustatyta, jog viešbučių ir restoranų veikloje dirbantys darbuotojai analizuojamu laikotarpiu uždirbo 4,5 - 3,5 karto mažiau nei dirbantieji finansinio tarpininkavimo ekonominėje veikloje. Įvertinus tiek absoliučius VMBDU dydžius bei santykinį skirtumą, tiek Gini koeficiento reikšmes, pateikiama išvada, jog darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis analizuojamu laikotarpiu turėjo mažėjimo tendenciją.

2.6. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija šalyje

Darbo praktikoje egzistuoja darbuotojų grupių, dirbančių įvairiuose regionuose, vidutinio darbo užmokesčio lygio skirtumai, o Lietuva, žinoma, ne išimtis. Todėl šiame skyriuje bus analizuojami darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai Lietuvos apskrityse.

Remiantis atliktais skaičiavimais (13 lentelė) nustatyta, jog 2002 m. didžiausią bruto darbo užmokestį, įskaitant individualias įmones, uždirbo darbuotojai Vilniaus apskrityje ir siekė 1178 Lt. Mažiausias darbo užmokestis vyravo Tauragės apskrityje - 766 Lt. Standartinis nuokrypis parodo, jog vidutiniškai 133,1 Lt apskrityse VMBDU dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.

2003 m. didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis vyravo taip pat Vilniaus apskrityje, kur siekė 1249 Lt., o mažiausias Tauragės apskrityje - 807 Lt. Palyginus su 2002 m.

daugiausia VMBDU padidėjo Telšių apskrityje -7,62 proc., o mažiausiai - Alytaus apskrityje 3,17 proc.. Pagal apskaičiuotą standartinį nuokrypį, galima teigti, jog vidutiniškai 136,5 Lt. apskrityse VMBDU dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.

Sekančiais, 2004 m., didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis išliko taip pat Vilniaus apskrityje, kur siekė 1328 Lt, o mažiausias Tauragės apskrityje – 859 Lt. 2004 m. palyginus su 2002m. VMBDU labiausiai padidėjo Telšių apskrityje 18,09 proc. ir siekė 1162 Lt. Apskaičiavus standartinį nuokrypį, galima teigti, kad apskrityse vidutiniškai 139,3 Lt VMBDU dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.

2005 m. didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis vyravo taip pat Vilniaus apskrityje, kur siekė 1487 Lt, o mažiausias – Tauragės apskrityje 936 Lt. Po Vilniaus apskrities, 2005 m. daugiausia VMBDU padidėjo Kauno apskrityje – 12,14 proc. bei Klaipėdos apskrityje 11,64 proc., o mažiausias padidėjimas nustatytas Telšių apskrityje – 7,4 proc. Pagal apskaičiuotą standartinį nuokrypį, galima teigti, jog apskrityse vidutiniškai 179 Lt VMBDU dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.

13 lentelė

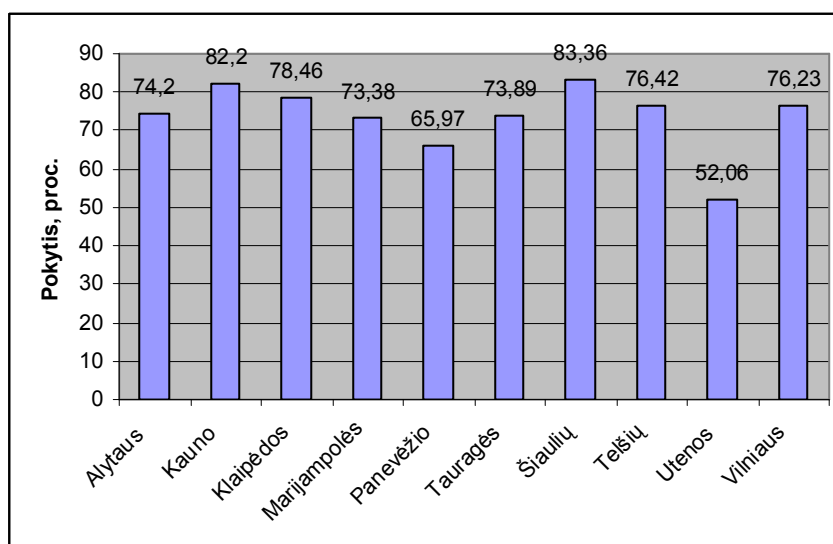
**Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio padidėjimo/sumažėjimo tempas apskrityse
2002-2007 m.**

Apskritis/Metai	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Alytaus apskritis</i>	884	912	975	1 072	1 255	1 540
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	3,17	6,9	9,95	17	22,7
<i>Kauno apskritis</i>	944	992	1 063	1 192	1 412	1 720
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	5,08	7,16	12,14	18,45	21,67
<i>Klaipėdos apskritis</i>	989	1 060	1 125	1 256	1 474	1 765
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	7,18	6,13	11,64	17,36	19,74
<i>Marijampolės apskritis</i>	819	847	914	1 001	1 195	1 420
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	3,42	7,91	10,94	19,38	18,83
<i>Panevėžio apskritis</i>	908	940	1 016	1 094	1 258	1 507
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	3,52	8,09	7,68	14,99	19,79
<i>Šiaulių apskritis</i>	817	871	958	1049	1239	1498
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	6,61	9,91	9,5	18,11	20,9
<i>Tauragės apskritis</i>	766	807	859	936	1104	1332
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	5,35	6,44	8,96	17,95	20,65
<i>Telšių apskritis</i>	984	1 059	1 162	1 248	1 432	1 736
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	7,62	9,73	7,4	14,74	21,23
<i>Utenos apskritis</i>	1 066	1 111	1 145	1 231	1 389	1 621
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	4,22	3,06	7,51	12,84	16,7
<i>Vilniaus apskritis</i>	1 178	1 249	1 328	1 487	1 734	2 076
Grandininis pad./sum. tempas,%	-	6,03	6,33	11,97	16,61	19,72

Šaltinis: Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3060804&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSid=4053&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>>.

2006 m. didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ir toliau išliko Vilniaus apskrityje, kur siekė 1734 Lt., o mažiausias – Tauragės apskrityje 1104 Lt. Šioje apskrityje 2006m. pastebėtas ryškesnis padidėjimas –17,95 proc. Po Vilniaus, 2006 m. palyginus su 2005 m. daugiausia VMBDU padidėjo Marijampolės apskrityje – 19,38 proc. bei Kauno apskrityje 18,45 proc., o mažiausias grandininis padidėjimo tempas nustatytas Utenos apskrityje – 12,84 proc. Pagal apskaičiuotą standartinį nuokrypį matome, jog vidutiniškai 179,29 Lt apskrityse VMBDU 2006 m. dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.

2007 metais didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo mokamas Vilniaus apskrityje, kur siekė 2076 Lt, o mažiausias Tauragės apskrityje – 1332 Lt. 2007 m. palyginus su 2006 m. VMBDU labiausiai padidėjo Alytaus apskrityje 22,7 proc. ir Kauno apskrityje – 21,67 proc.. Apskaičiavus standartinį nuokrypį, galima teigti, kad apskrityse vidutiniškai 213,28 Lt VMBDU dydžiai nutolę nuo šalies vidurkio.



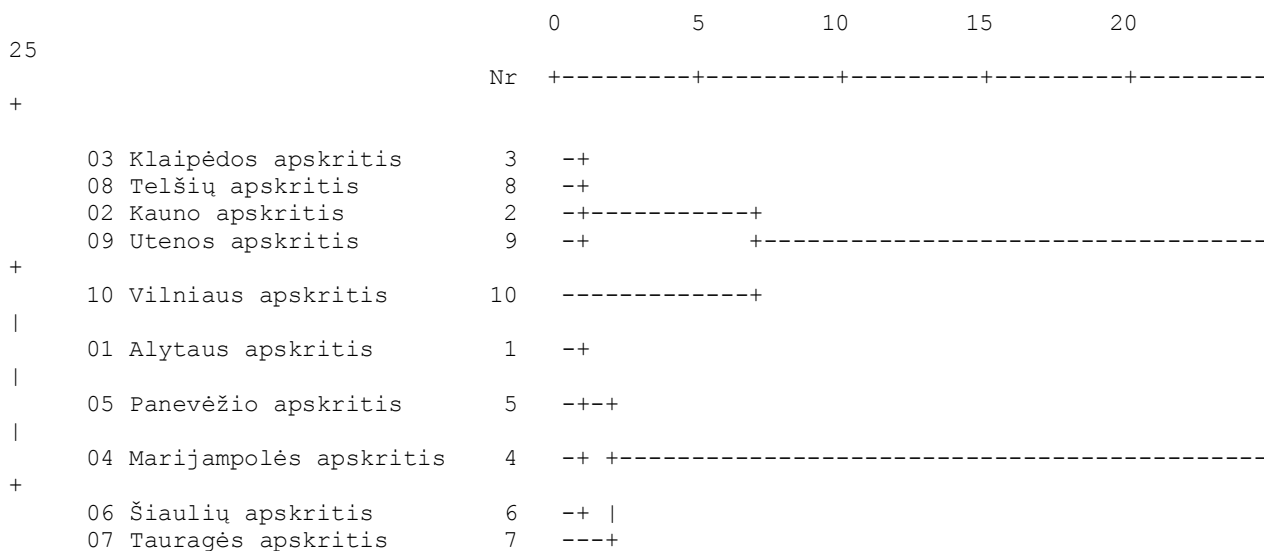
43 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokytis (proc.) apskrityse 2002-2007 m.

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [žiūrėta 2008-11-20].
Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3060804&PLanguage=0&TableStyle=&>

Per visą analizuojamą laikotarpį mažiausias VMBDU buvo mokamas Tauragės apskrityje, tačiau mažiausias procentinis pokytis buvo Utenos apskrityje, kur siekė 52,06 proc.(43 pav.). Nors didžiausias VMBDU dydis absoliučiais skaičiais visą laikotarpį išsilaikė Vilniaus apskrityje, bet didžiausias teigiamas pokytis nustatytas Šiaulių apskrityje, kur siekė 83,36 proc.(Grandininio padidėjimo(sumazėjimo) tempo skaičiavimai pateikti 12 lentelėje, o bazinio padidėjimo (sumazėjimo) tempo skaičiavimai – 39 priede).

Darbo užmokesčio susigrupavimą į klasterius pagal apskritis atspindi 44 pav. Analizuojant keturių klasterių dendogramą pagal apskritis pirmą klasterį sudaro Alytaus, Panevėžio,

Marijampolės, Šiaulių ir Tauragės apskritys. Antrajam klasteriui priskiriamos Klaipėdos, Telšių, Kauno, Utenos ir Vilniaus apskritys (39 priedas).

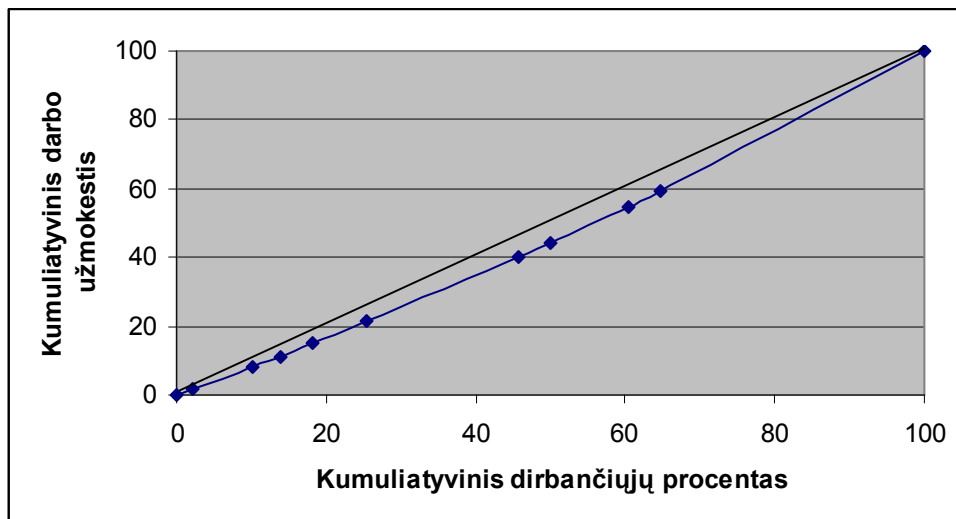


44 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai šalyje pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Pirmajam klasteriui priklausančiose apskrityse 2002 m. darbo užmokestis svyruoja apie 839 Lt (nuo 766 iki 908 Lt); 2003 m. – 875 Lt (nuo 807 iki 940 Lt); 2004 m. – 944 Lt (nuo 859 iki 1016 Lt); 2005 m. – 1031 Lt (nuo 936 iki 1094 Lt); 2006 m. – 1210 Lt (nuo 1104 iki 1258 Lt); 2007 m. – 1459 Lt (nuo 1332 iki 1540 Lt). Antrajam klasteriui priklausančiose apskrityse 2002 m. darbo užmokestis svyruoja apie 1032 Lt (nuo 944 iki 1176 Lt); 2003 m. – 1094 Lt (nuo 992 iki 1249 Lt); 2004 m. – 1165 Lt (nuo 1063 iki 1328 Lt); 2005 m. – 1283 Lt (nuo 1192 iki 1487 Lt); 2006 m. – 1488 Lt (nuo 1389 iki 1734 Lt); 2007 m. – 1783 Lt (nuo 1621 iki 2076 Lt).

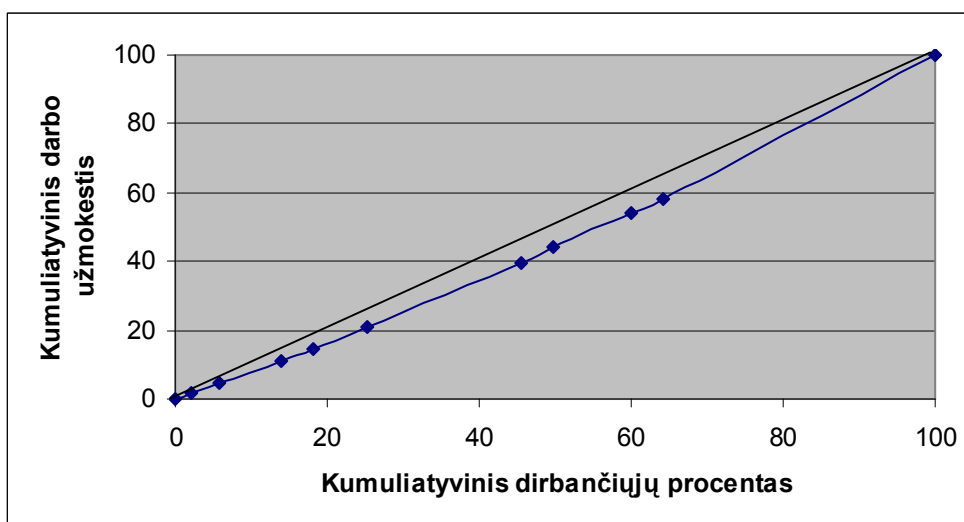
Vertinant tik vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį pagal apskritis, pastebime, kad darbo užmokesčio diferenciacija nuolat didėja. Tačiau įvertinus ir dirbančiųjų dalį tam tikroje apskrityje rezultatus gauname kiek kitokius.



45 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2002 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

45 pav. matome kaip 2002 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,078 arba 7,8 proc. (skaičiavimai pateikti 43 priede). Taigi, diferenciacija pagal apskritis buvo labai žema.

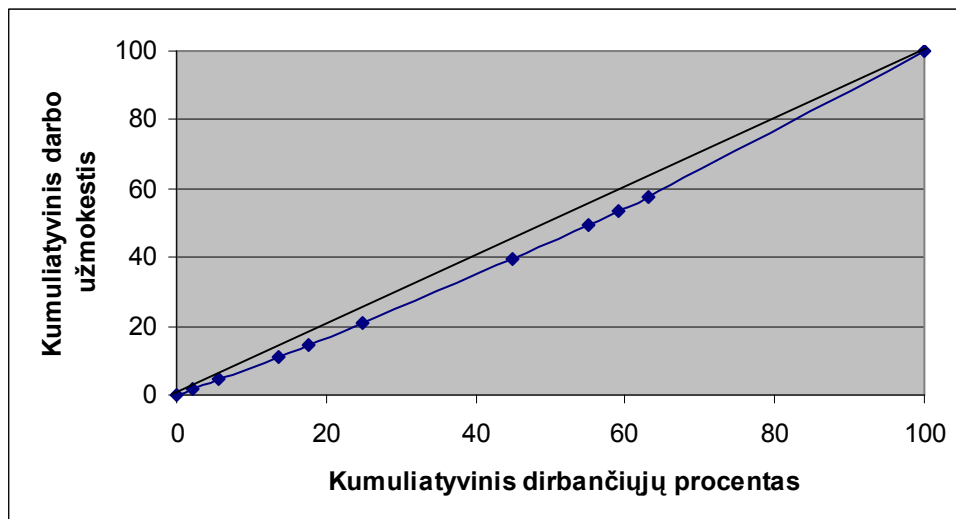


46 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2003 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

46 pav. matome kaip 2003 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,082 arba 8,2 proc. (skaičiavimai pateikti 44 priede).

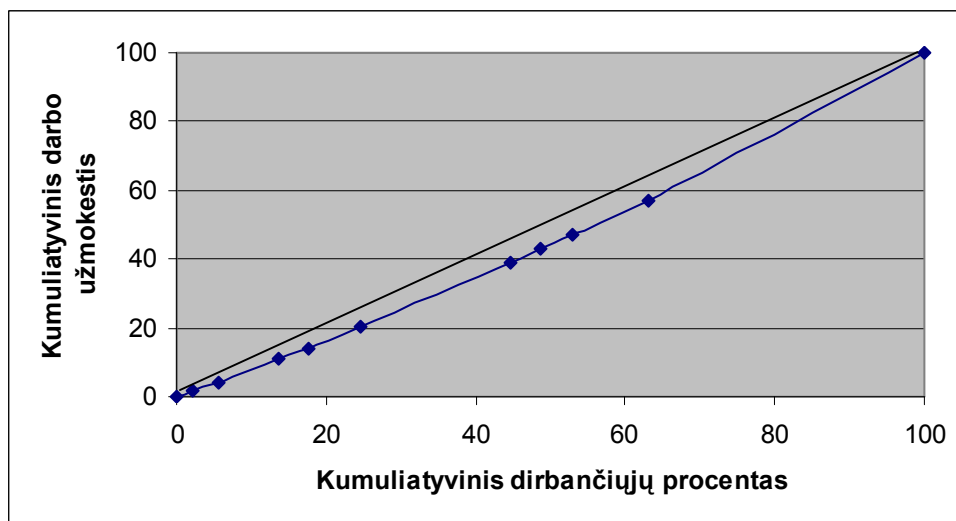
Remiantis atliktais skaičiavimais, teigiame, jog 2003 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis buvo labai žema. Lyginant su 2002 m. diferenciacija padidėjo labai nežymiai, t.y. 0,4 proc. punkto.



47 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2004 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

47 pav. matome kaip 2004 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,078 arba 7,8 proc. (skaičiavimai pateikti 45 priede). Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2004 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis buvo labai žema. Lyginant su 2003 m. diferenciacija sumažėjo 0,4 proc. punkto, o lyginant su 2002 m. nepakito.

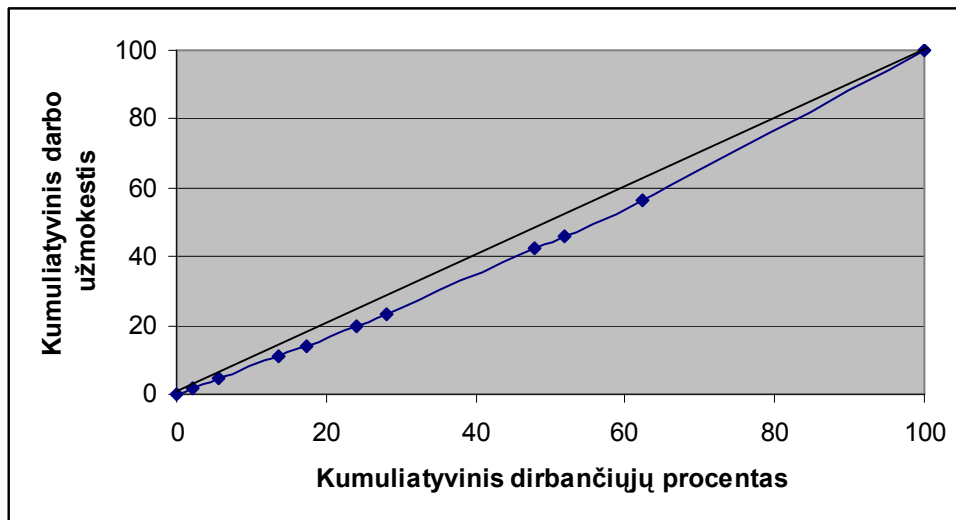


48 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2005 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

48 pav. matome kaip 2005 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,082 arba 8,2 proc. (skaičiavimai pateikti 46 priede). Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2005 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal

apskritis buvo labai žema. Lyginant tiek su 2004 m., tiek su 2002 m. diferenciacija padidėjo labai nežymiai, t.y. 0,4 proc. punkto.

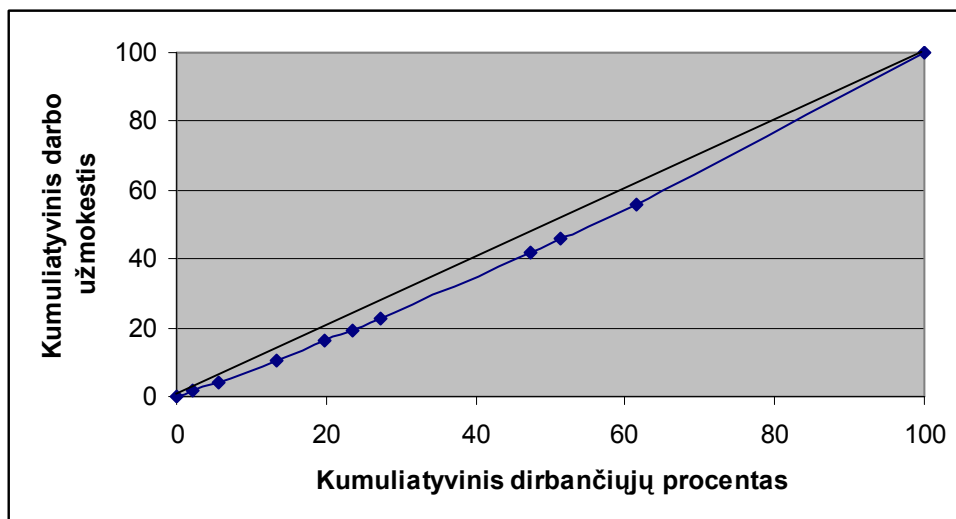


49 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2006 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

49 pav. matyti, kaip 2006 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,08 arba 8,0 proc. (skaičiavimai pateikti 47 priede). Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2006 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis buvo labai žema.

Lyginant su 2004 m. diferenciacija sumažėjo 0,2 proc. punkto, o lyginant su 2002 m. padidėjo 0,2 proc. punkto.



50 pav. Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje 2007 m. pagal apskritis

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Iš 50 pav. matome, kaip 2007 m. pasiskirstė vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal apskritis. Gini koeficiento reikšmė – 0,1 arba 10 proc. Pagal Gini koeficiento reikšmę galima teigti, jog 2007 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis buvo labai žema (Lorenzo ir Gini koeficientų skaičiavimai pateikti 41 - 48 prieduose).

14 lentelė

Gini koeficientas pagal apskritis

Metai	Gini koeficientas
2002	0,078
2003	0,082
2004	0,078
2005	0,82
2006	0,08
2007	0,1

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Diferenciacija lyginant 2007 m. su 2006 m. išaugo 0,02 proc. punktais, o lyginant su 2002 m. padidėjo 0,022 proc. punkto (14 lentelė).

Anot regioninius netolygumus nagrinėjusių specialistų Garucko ir Jatulevičienės, Lietuvoje regioninio išsivystymo netolygumai yra ryškūs. Regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją didžiaja dalimi lemia apskričių ekonominio išsivystymo lygis. Viena iš regionų plėtros bei vystymo sąlygų - smulkių ir vidutinių įmonių steigimasis ir jų veiklos skatinimas. Vienas iš pagrindinių trūkumų, stabdančių tolygią smulkaus ir vidutinio verslo plėtrą Lietuvoje yra nevienodas šio ūkio sektoriaus išsivystymas skirtinguose regionuose - smulkių ir vidutinių įmonių skaičius ir didžiausia BVP dalis sukuriama tik Vilniaus ir Kauno apskrityse. Tolygi regionų ekonominė plėtra gali būti užtikrinama skatinant verslumą mažiau išsivystytuose regionuose ir užsienio kapitalo investicijas, kurios padėtų spręsti su užimtumu susijusias problemas bei skatinant investicijas į žmogiškąjį kapitalą (Garuckas, Jatulevičienė). Tokiu būdu ne tik mažėtų darbo jėgos migracijos srautai, būtų sprendžiamos nedarbo ir gyventojų užimtumo problemos, bet ir mažėtų darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumai apskrityse.

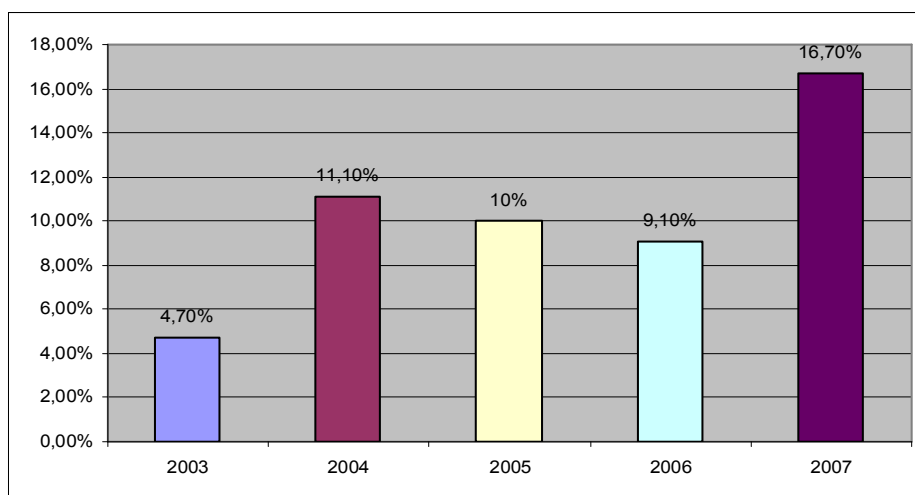
Apibendrinus išanalizuotą medžiagą, teigiama, kad Lietuvoje nusistovėję regionų ekonominio – socialinio išsivystymo lygio netolygumai apsprendžia ir darbo užmokesčio diferenciaciją. Įvertinus Gini koeficiento skaičiavimus, nustatyta, jog regioninė darbo užmokesčio diferenciacija yra nežymi. Absoliučią darbo užmokesčio dydžių analizę atskleidė, jog regioninė diferenciacija egzistuoja, tačiau pakito nežymiai : tarp didžiausią Vilniaus apskrityje uždirbančiųjų VMBDU ir mažiausią Tauragės apskrityje uždirbančiųjų VMBDU darbo užmokesčio diferenciacija kito nuo

54 proc. (2002 m.) iki 56 proc.(2007 m.). Pateikiama bendra išvada, kad analizuojamu laikotarpiu regioninė darbo užmokesčio diferenciacija išliko panašaus lygio.

2.7. Įvairių veiksnių poveikio darbo užmokesčiui tyrimas

Minimalus darbo užmokestis gali būti traktuojamas kaip šalies ekonominės – socialinės politikos elementas ir tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia bei vidutiniu darbo užmokesčio dydžiu bei jo pasiskirstymu. Todėl svarbu išanalizuoti minimalaus darbo užmokesčio arba minimalios mėnesinės algos (MMA) dinamiką.

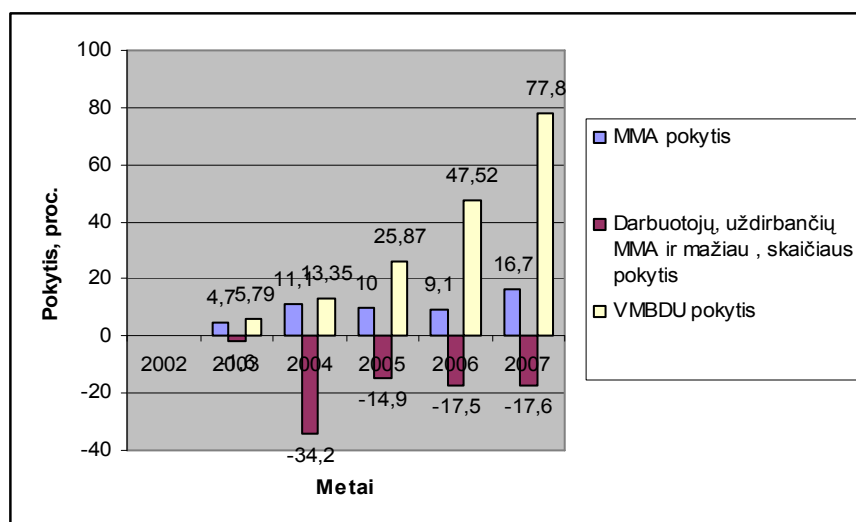
Nuo 2002 iki 2007 m. minimalus darbo užmokestis arba minimali mėnesinė alga padidėjo 62,8 proc. arba 270,00 Lt (3 priedas). 2003m. nuo 430 Lt. (2002m.) jis padidėjo 4,7 proc., 2004m. padidėjo 11,1 proc., 2005m. - 10 proc., 2006m. - 9,1 proc., 2007m. - 16,7 proc. ir siekė 700 Lt. (51 pav.).



51 pav. Metinis minimalaus darbo užmokesčio pokytis Lietuvoje 2002 -2007 m. (proc.)

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [žiūrėta 2008-12-10] Prieiga per internetą :<<http://www.sodra.lt/index.php?cid=928>>.

Remiantis koreliacijos ir regresijos koeficientų skaičiavimais, nustatyta, kiek minimalus darbo užmokestis paveikė VMBDU didėjimą. Apskaičiavus koreliacijos koeficientą tarp VMBDU ir minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio, nustatytas tiesioginis ir labai glaudus koreliacinis ryšys ($r = 0,99$), o pagal regresijos koeficientą ($b = 2,93$) galime teigti, kad minimaliam mėnesiniam uždarbiui padidėjus vienu litu, VMBDU per analizuojamą laikotarpį padidėjo 2,93 lito.



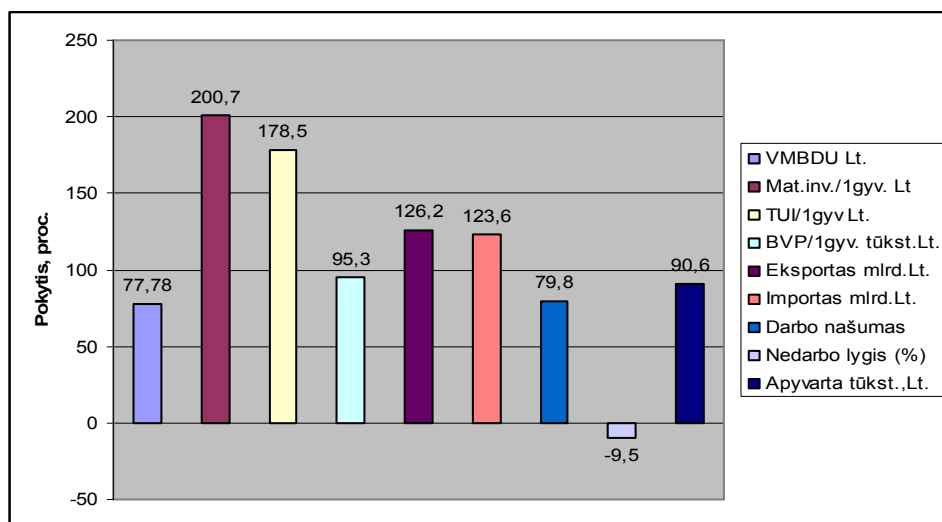
52 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio bei minimalios mėnesinės algos pokytis ir minimalią mėnesinę algą uždirbančių darbuotojų skaičiaus metinis pokytis 2002-2007m. (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2470>>.

2002-2007m. šalies darbuotojų uždarbis augo, o dirbančiųjų, kurie dirbo už minimalų mėnesinį uždarbį mažėjo (52 pav.). 2003m. sumažėjo 1,6 proc., o 2004m. palyginus su praėjusiais metais šis sumažėjimas buvo ryškiausias ir siekė 34,2 proc. 2005m. šis rodiklis sumažėjo 14,9 proc., 2006m.- 17,5 proc., 2007m. – 17,6 proc. (skaičiavimai pateikti 58 priede).

Darbo užmokesčio dydį lemia įvairūs išoriniai veiksniai. Toliau analizuojamas išorinių veiksnių poveikis vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčiui. Pirmiausia pateiksime įvairių makroekonominių rodiklių dinamiką šalyje (skaičiavimai pateikti 48-49 prieduose), sekančiame žingsnyje bus įvertinamas įvairių veiksnių poveikis darbuotojų vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčiui visos šalies ūkio mastu.

Remiantis koreliacijos koeficiento skaičiavimais nustatytas labai glaudus tiesioginis koreliacinis ryšys tarp VMBDU ir BVP/1 gyv, tiesioginių užsienio investicijų, apyvartos (viso ekonominėse veiklose) egzistuoja labai glaudus tiesioginis koreliacinis ryšys ($r=0,99$); tarp VMBDU ir materialinių investicijų, importo, eksporto, darbo našumo koreliacijos koeficientas nedaug skiriasi, tad koreliacinis ryšys taip pat tiesioginis ir labai glaudus. Analizuojant koreliacinį ryšį tarp VMBDU ir nedarbo nustatytas atvirkštinis, tačiau labai glaudus ryšys ($r=-0,96$). Šie skaičiavimai parodo, jog tarp šių minėtų išorinių veiksnių ir VMBDU egzistuoja reikšmingas tarpusavio ryšys, todėl tikslinga tęsti šių veiksnių poveikio analizę.



53 pav. Makroekonominių rodiklių kitimas šalies ūkyje, proc. 2002-2007m.

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [žiūrėta 2008-11-20]Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2519>.

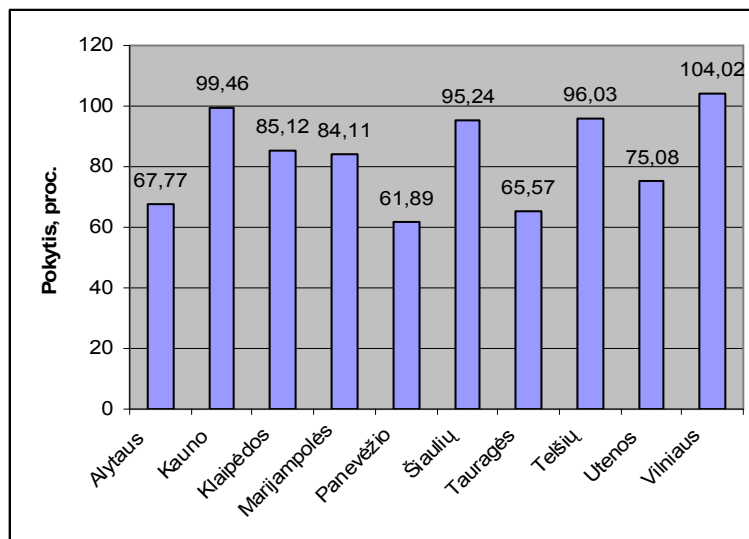
Norint nustatyti, kuris veiksnys darė didžiausią poveikį vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčio dydžiui, reikia atlikti regresijos ir elastingumo koeficientų analizę. Pagal regresijos koeficiento skaičiavimus nustatyta, jog BVP/1 gyv. padarė didžiausią poveikį: BVP/1 gyv. padidėjęs 1000 Lt, VMBDU padidėjo 55,7 Lt. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos kitimas, be abejo veikia darbo užmokestį, todėl nedarbo kitimas padarė poveikį VMBDU: dėl nedarbo sumažėjimo -9,5 proc. punkto per analizuojamą laikotarpį, VMBDU padidėjo 74,8 Lt. Elastingumo skaičiavimai atskleidė, jog padidėjęs darbo našumas (pridėtinė vertė, tenkanti vienai faktiškai dirbtai valandai, to meto kainomis, litais) veikė VMBDU. 2002 m. šalies ūkyje per vieną dirbtą valandą vidutiniškai sukurta 17,8 Lt pridėtinės vertės, o 2007 m. ji jau siekė 32 Lt. Labiausiai darbo našumas per metus augo 2003-2004m. – 4,8 proc. ir 2005-2006 m. – 3,2 proc. Nustatytas vienietinis elastingumas šiuo atveju parodo, kad darbo našumui padidėjus vienu procentu, VMBDU padidėjo taip pat vienu procentu (koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai pateikti 50-57 prieduose).

Per analizuojamą laikotarpį daugiausiai išaugo materialinės investicijos vienam gyventojui 200,7 proc. ir tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui 178,5 proc. (53 pav.). Nors rodikliai augo, tačiau pavyzdžiui, pagal tiesiogines užsienio investicijas Lietuva yra tarp atsiliekančių ES šalių. Aktyvioji materialinių investicijų dalis, tenkanti įrengimams, mašinoms, transporto priemonėms apsprendžia technologijų atnaujinimo bei darbo našumo lygį. Darbo našumas Lietuvoje yra kelis kartus žemesnis negu Vakarų Europos šalyse. 2007 m. (I ketvirtį) jis buvo 2,4 karto mažesnis nei Airijoje, 1,9 karto mažesnis negu Jungtinėje Karalystėje, 1,8 karto mažesnis nei Vokietijoje, 1,5 karto mažesnis nei Slovėnijoje, 1,1 karto mažesnis negu Lenkijoje ir Estijoje.

Visi nagrinėti veiksniai turėjo didėjimo tendencijas, išskyrus nedarbo lygį (53 pav.). Analizė atskleidė, jog bendrojo šalies VMBDU augimui analizuojamu laikotarpiu didžiausią poveikį padarė nedarbo mažėjimas ir BVP, tenkančio vienam gyventojui, augimas. Bendrasis vidaus produktas (BVP) yra visų prekių ir paslaugų, sukurtų šalyje (regione, mieste, rajone) per ataskaitinį laikotarpį, vertė, kaip galutinis gamybinės veiklos rezultatas ir dažniausiai naudojamas rodiklis įvertinant šalies ekonomikos, o kartu ir socialinės būklės lygį.

Lietuvoje nusistovėjo stiprus regioninis netolygumas: regionai ryškiai skiriasi pagal užimtumo galimybes, nedarbo lygį, ekonominės ir socialinės infrastruktūros plėtrą. Nepakankamai skatinamas naujų darbo vietų kūrimas ypač smulkaus ir visutinio verslo bei aukšto nedarbo regionuose. Aukščiausias užimtumas - su išvystyta pramone, paslaugų sektoriumi Vilniaus, Kauno, Klaipėdos apskrityse. Egzistuoja tiek užimtumo, tiek nedarbo lygio skirtumai. Netolygi regioninė plėtra nulemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją regionuose.

Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių pagal apskritis atskleidimui bus remtasi BVP, tenkančio vienam gyventojui (tūkst.Lt) ir nedarbo lygio kitimo analizė (59-60 priedai).



54 pav. Bendrojo vidaus produkto, tenkančio vienam gyventojui (tūkst. Lt) pokytis apskrityse 2002-2007m., (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [Žiūrėta 2008-11-20] Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2488>>.

Nuo 2002 m. iki 2007 m. Vilniaus apskritis, kur didžiausią vidutinį bruto darbo užmokesčių uždirbo darbuotojai, pagal BVP/1 gyv. taip pat pirmavo, kadangi BVP/1 gyv. pokytis siekė 104,01 proc. Panevėžio apskrityje šis rodiklis pakito mažiausiai, jis padidėjo 61,89 proc., Tauragės apskrityje pokytis per analizuojamą laikotarpį siekė 65,57 proc. (54 pav.).

Analizuojant nedarbo lygio kitimą apskrityse dėl statistinių duomenų trūkumo remtasi tik 2005-2007 m. duomenimis. Tauragės apskrityje, kur vyravo mažiausias vidutinis bruto darbo užmokestis, nedarbo lygis 2005 – 2007 m. sumažėjo 2,6 proc. punkto, Utenos apskrityje sumažėjo 1,6 proc. punkto, o Vilniaus apskrityje, kur vyravo didžiausi uždarbiai, nedarbo lygis sumažėjo daugiausiai – 4,1 proc. punkto. Visose apskrityse pastebėtas didesnis moterų nei vyrų nedarbo sumažėjimas, tik Vilniaus apskrityje tiek vyrų, tiek moterų nedarbas mažėjo labai panašiai.

15 lentelė

VMBDU, nedarbo lygio ir BVP/1gyv. pokytis 2005-2007m. apskrityse, (proc.)

		Pokytis,proc.	
Apskritys	Nedarbo lygis	BVP/1gyv.	VMBDU
Tauragės	-2,6	36	42
Utenos	-1,6	27	32
Vilniaus	-4,1	44	40

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis. [Žiūrėta 2008-11-20]Prieiga per internetą:

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M2010210&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSId=3108&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>

Vilniaus apskritį palyginus su Tauragės apskritimi matome, jog nedarbas sumažėjo 1,6 karto daugiau nei Tauragės apskrityje ir BVP/1 gyv. Vilniaus apskrityje padidėjo 1,6 karto daugiau nei Tauragės apskrityje. Tačiau jei palygintume su VMBDU pokytį nuo 2005 m. iki 2007 m., galima pastebėti, kad VMBDU Tauragės apskrityje padidėjo 42 proc., Utenos apskrityje padidėjo 32 proc., o Vilniaus išaugo panašiai kaip ir Tauragėje, t.y. apie 40 proc.(14 lentelė). Vadinasi, darbo užmokesčio augimą 2005 – 2007 m. Tauragės apskrityje labiau nei Vilniaus apskrityje paveikė išoriniai veiksniai.

Spartesnę neto darbo užmokesčio padidėjimą galėjo lemti nuo 2006 m. liepos 1 d. sumažintas gyventojų pajamų mokesčio tarifas (nuo 33 iki 27 proc.) ir nuo 2007 m. padidintas neapmokestinamų pajamų dydis.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo. Nors nuo 2000 metų ėmė didėti ekonominis aktyvumas, didelis nedarbas stabdė nominaliojo darbo užmokesčio kilimą. Be to, pasitvirtino iš ekonomikos vadovėlių žinomas teiginys, kad darbdaviai neskuba didinti darbo užmokesčio, kol dirbantieji neturi daug galimybių įsidarbinti. Vėliau, šalies ekonomikai augant ir suintensyvėjus emigraciniams procesams, o ypač 2004 m., darbuotojų poreikis didėjo ir jų derybinės galios ėmė stiprėti. Siekiant išsaugoti esamus darbuotojus ir pritraukti naujų, buvo nuolat didinamas darbo užmokestis. Toks reiškinys ypač būdingas procikliškumu pasižyminčioms ekonominės veiklos rūšims – statybai ir nekilnojamam turtui, taip pat finansiniam tarpininkavimui.

Tad vidutinis šalies darbo užmokestis 2002-2007 metais išlaikė augimo tendencijas. Kita vertus, per analizuojamą laikotarpį vartojimo prekių ir paslaugų kainų indeksas padidėjo 5,5 proc. punkto (nuo 0,3 proc. 2002 m. iki 5,7 proc. 2007 m.), reiškia, nors darbuotojai uždirbo didesnius uždarbius ir vartojimas augo, kylant vartojimo prekių ir paslaugų kainų indeksui, didėjo ir prekių bei paslaugų kainos ir to pasekoje galimybės apsirūpinti leidžiant uždirbtus pinigus gyventojams realiai mažėjo.

Darbo užmokesčio dydį įtakoja daugelis veiksnių, kurie lemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją, o kaip įrodė atlikti skaičiavimai tarp nagrinėtų veiksnių ir VMBDU egzistuoja labai stiprūs funkciniai tarpusavio ryšiai. Investicijų, apyvartos augimas atskleidė, kad 2002 – 2007 m. šalies bendrovės turėjo išteklių, iš ko didinti užmokestį darbuotojams, o darbuotojų stygius - vertė tuos išteklius naudoti. Apibendrinant atliktus skaičiavimus daroma išvada, kad didžiausią poveikį vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimui analizuojamu laikotarpiu padarė :

- minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas, nedarbo sumažėjimas, kadangi emigracijos etapui besitęsiant mažėjo darbo jėgos pasiūlos kiekis ir sparčiai augant ekonomikai darbdaviams trūko darbuotojų,
- bendrojo vidaus produkto, tenkančio vienam gyventojui, augimas.

3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMO GALIMYBĖS

Nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuva pasiekė neblogų makroekonominių rezultatų, tačiau augant bendrajam vidaus produktui mažesniu tempu didėjo darbo užmokestis, o tuo pačiu ir gyventojų pajamos, regionų plėtra vystėsi netolygiai. Darbo užmokesčio nepakankamas augimas lėmė iki šiol besitęsiančius emigracijos procesus iš Lietuvos, o neužtikrinus ekonomikos procesų tvarumo, jau 2005-2007 m. tai neigiamai paveikė makroekonominius procesus, t.y. padidėjo infliacija. Galima teigti, kad Lietuvoje daugiausia dėmesio skiriama makroekonominių uždavinių įgyvendinimui, tačiau per mažai socialinei – ekonominei politikai, t.y. darbui, užimtumui, žmogiškųjų išteklių plėtrai ir pan. Kaip ir kitiems socialiniams – ekonominiams reiškiniams, taip ir su darbo užmokesčio diferenciacijos problemų analize susijusi problematika visuomet išlieka aktuali. Augantis Lietuvos vaidmuo ES ir pasaulyje reikalauja ne tik pastangų plėtoti ekonomiką, bet rūpinantis šalies gyventojų gerove, ieškoti efektyvių būdų gerinti socialinių - ekonominių procesų vystymą.

Kaip atskleidė šio darbo analizė, per 2002 – 2007 m. valstybės sektoriuje vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius sumažėjo 8,28 proc., o privačiame sektoriuje atvirkščiai – padidėjo net 29,73 proc. Taigi tampa aktualu ypač atkreipti dėmesį į darbo užmokesčio apskaičiavimo tobulinimą privataus sektoriaus įmonėse.

Įmonėse darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindą sudaro kokybinis įvairių darbų vertinimas. Pagrindiniai darbo įvertinimo tikslai yra diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingumo darbus, siekiant užtikrinti teisingumą organizacijos viduje ir išvengti diskriminacijos, atlyginant už darbą. Reikia pabrėžti, jog darbo užmokesčio sistema yra neatsiejama darbo santykių dalis ir gali veikti visos įmonės darbo efektyvumą (tiek teigiamai, tiek neigiamai), taip pat daryti didžiulę įtaką vadovų ir pavaldinių tarpusavio santykiams. Tinkamos atlyginimo sistemos parinkimas yra svarbus tuo, kad ji gali užtikrinti pakankamą motyvaciją siekti darbuotoją didesnio našumo ar geresnių rezultatų, už kuriuos būtų atlyginta didesniu darbo užmokesčiu. Didesnio atlygio perspektyva turi stimuliuojamąjį poveikį darbuotojus dirbti produktyviau, o tai savo ruožtu turi įtakos ir įmonės gamybos rodiklių padidėjimui.

Užmokesčio už darbą struktūros įvairovė teikia įmonėms galimybių naudoti įvairias darbuotojų skatinimo formas, ypač privačiame versle, kur darbdaviai turi teisę nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas, konkretų darbo užmokesčio dydį bei kitas atlygio formas, jas įteisinti kolektyvinėse sutartyse. Tačiau problema yra ta, kad daugelis privačių įmonių ar organizacijų Lietuvoje nėra parengusios formalių (rašytinių) darbo apmokėjimo sistemų, kuriose būtų numatyti darbo užmokesčio diferencijavimo veiksniai, priedų, premijų skyrimo sąlygos bei kitos tiek finansinės, tiek nefinansinės paramos formos ir apdovanojimai, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio. Pastarųjų klausimų aptarimas derybų metu ir įteisinimas kolektyvinėse sutartyse motyvuotų darbuotojus kaip visaverčius socialinius partnerius geriau dirbti, leistų derinti individualius darbuotojų poreikius su organizacijų verslo strategijomis. Mokėjimo už darbą sąlygų reglamentavimas kolektyvinėmis sutartimis Lietuvoje taps įmanomas tik tada, kai susikurs pakankamai stiprios profesinės sąjungos, kurios greta kitų savo tikslų didelį dėmesį skirs deryboms dėl darbo užmokesčio (Gerikienė, Marčinskas, 2002).

Valstybės sektoriuje darbo užmokestis nustatytas įstatymais, darbuotojai gauna priedus už tarnybos stažą, kvalifikacinę klasę, diplomatinį rangą. Tuo tarpu privačiame sektoriuje priedų taikymas darbuotojams skatinti priklauso nuo organizacijų vadovų vykdomos atlygio politikos. Privačių įmonių veikloje darbo užmokestis didžiąja dalimi priklauso nuo pasiūlos ir paklausos pokyčių darbo rinkoje. Privačiame sektoriuje dažnai susiduriama su reiškiniu, kuomet darbdaviai, piktnaudžiaudami žemu darbo užmokesčio lygiu šalyje, darbuotojams moka tik valstybės nustatytą minimalų darbo užmokestį. Kalbant apie privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio dydžio nustatymą ir dydžio pagrįstumą bei konkrečių darbo vietų įvertinimą, egzistuoja labai daug metodinių patarimų bei nurodymų, kuriuos veiksniais reikia įvertinti, norint socialiai teisingai įvertinti darbuotojų indėlį ir nuopelnus įmonės labui, pavyzdžiui minėta DSTI metodika. Tačiau kol kas Lietuvoje vis dar gaji praktika su kiekvienu į darbą priimtu darbuotoju darbo užmokesčio dydį suderėti individualiai, t.y. kiekvienu atveju – tai yra darbdavio ir darbuotojo derybų objektas.

Tačiau toks darbo užmokesčio nustatymas nėra metodiškai pagrįstas, nes darbdaviai, nustatydami darbo užmokesčių, neįvertina visų konkrečiai darbo vietai ar pareigybei keliamų reikalavimų, todėl dažnas toks atvejis, kuomet įmonės žemesnės grandies darbuotojas, pavyzdžiui, daugiau fizinį negu protinį darbą nereikalaujantį specialaus išsimokslinimo, atliekantis darbuotojas gauna didesnę atlyginimą, nei labiau vadybinį ir kūrybinį darbą atliekantis aukštesnės grandies darbuotojas.

Straipsnyje „Darbo užmokesčio diferenciacijos teoriniai ir praktiniai aspektai“ (2008) aprašomas atliktas tyrimas „Pagrindinio darbo užmokesčio diferenciacijos problemos Šiaulių m. įmonėse“. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog Šiaulių mieste privataus kapitalo įmonėse nėra taikomos moksliskai pagrįstos pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemos. Pagrindinės priežastys dėl kurių įmonės nediegia moksliskai pagrįstų pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemų yra vadovų nuomonė, kad jų diegimas yra betikslis; vadovų įsitikinimas, kad įdiegus tokias sistemas išaugtų darbo užmokesčio išlaidos. Galime daryti prielaidą, jog kituose Lietuvos miestuose susiklosčiusi tokia pati praktika. Tampa ypač aktualu privačiame sektoriuje taikyti aiškias ir suprantamas darbo užmokesčio sistemas, numatančias moksliskai pagrįstas pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo ir diferencijavimo sąlygas. Šiuos kriterijus atitinka 2004 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu, pritariant LR Trišalei tarybai) parengta „Darbų ir pareigybių vertinimo metodika“ (DSTI Metodika). DSTI Metodikos taikymas padidintų darbo užmokesčio apskaičiavimo skaidrumą, leistų objektyviai įvertinti darbų (pareigybių) sudėtingumą, jų lygius įmonėse ir organizacijose bei pasitarnautų nustatant pagrindinio darbo užmokesčio tarifus tiek atskiruose ūkiniuose vienetuose, tiek ūkio šakose. Darbo užmokesčio dydžio nustatymas, pritaikius DSTI metodiką, būtų tinkamas būdas pagrįsti darbo užmokesčio diferencijavimą įmonėse bei organizacijose.

Darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių yra sudėtinga problema. Tai rodo nelygybę darbo rinkoje, su kuria susiduria daugiausiai moterys ir nepagrįstą darbo užmokesčio diferenciaciją moterų nenaudai. ES šalyse moterys uždirba vidutiniškai 17 proc. mažiau, o privačiame sektoriuje – iki 20 proc. mažiau nei vyrai. Padėtis tarp ES valstybių, kaip jau anksčiau minėta, gerokai skiriasi. Taigi su šia problema susiduria ir kitos šalys. Lietuvoje darbo užmokesčio tarp lyčių skirtumo mažinimas yra vienas svarbiausių klausimų, įtrauktų į „Moterų ir vyrų lygybės veiksmų planą 2006–2010 m.“, taip pat vykdomi įvairūs projektai, tačiau to nepakanka. 2007 m. Europos Komisijos priimtame pranešime „European Commission Memorandum“ nagrinėjamos moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastys ir siūlomi įvairūs veiksmai, kaip kovoti su šia problema:

- Užtikrinti geresnę esamų teisės aktų taikymą;
- Kova su darbo užmokesčio skirtumu turi būti vykdoma kaip neatskiriama valstybių narių užimtumo politikos dalis;

- Remti vienodą darbo užmokestį tarp darbdavių, ypač remiantis socialine atsakomybe;
- Remti keitimąsi geromis praktikomis visoje ES bei įtraukiant socialinius partnerius.

Tačiau sistemos, gana plačiai taikomos ES šalyse, skatinančios lyčių lygybę, o tuo pačiu ir darbo užmokesčio diferenciaciją (pvz., užimtumo kvotos, palankesnės darbo sąlygas moterims, ir t.t.) nėra taikomas Lietuvoje visiškai. Yra pastebima stipri vertikali segregacija Lietuvos darbo rinkoje. Moterų karjeros galimybės yra nepakankamos, nors jų išsilavinimas dažnai yra aukštesnis ar toks pat kaip vyrų, jos nepakankamai užima valdymo pozicijų - ekonominių ir politinių sprendimų priėmimo srityse, daugelis moterų vadovauja mažoms ir vidutinio dydžio verslo įmonėms Lietuvoje, bet labai mažai iš jų valdo dideles įmones. Visa tai rodo, jog egzistuoja struktūrinės ir institucinės kliūtys (Blažienė, 2007).

Svarbu pažymėti, jog moterų ir vyrų darbo užmokesčio diferenciacija susijusi su įvairiais teisiniais, socialiniais ir ekonominiais veiksniais, kurie gerokai pranoksta atskirą vienodo užmokesčio už vienodą darbą problemą. Todėl vieno kelio nėra, kaip sumažinti šią diferenciaciją, reikalinga naudotis kompleksinėmis priemonėmis. Vienintelis būdas spręsti šią probleminę situaciją yra įtraukti vyrus ir moteris, nevyriausybinės organizacijas, socialinius partnerius bei vyriausybės ir veikti visais lygmenimis. Viena iš veiksmingų priemonių – įtraukti šį klausimą į kolektyvines sutartis. Prie darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo tarp vyrų ir moterų taip pat teigiamai prisidėtų, jau anksčiau siūlyta taikyti įmonėse ir organizacijose „Darbų ir pareigybių vertinimo metodika“ (65-68 priedai).

Darbo užmokestį šalyje Vyriausybė reguliuoja nustatydamas minimalų darbo užmokestį, garantuojamą darbuotojams šalies įstatymu (Darbo kodeksas). Atsižvelgdami į minimalų darbo užmokestį, šalies darbdaviai konkrečiam savo įmonės darbuotojui nustato konkretų darbo užmokestį.

Nuo 2009 m. sausio 1 d. iš esmės pakeista neapmokestinamojo pajamų dydžio (toliau – NPD) taikymo tvarka. Konkretų taikytiną NPD nustatyti atsižvelgiant į gyventojų pajamas vadovaujantis principu, kad didėjant pajamoms taikomas vis mažesnis NPD, o tam tikrą lygį viršijančioms pajamoms numatoma NPD netaikyti.

NPD pagal darbuotojo pateiktą prašymą taikomas tokia tvarka:

- 1) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 800 litų per mėnesį, taikomas 470 litų per mėnesį NPD;
- 2) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 800 litų per mėnesį, taikytinas mėnesio NPD apskaičiuojamas pagal formulę:

Gyventojui taikytinas mėnesio NPD = 470 – 0,2* (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – 800).

Toliau pateikiame skaičiavimus, kiek padidėtų SODROS, valstybės biudžeto pajamos ir kokius kaštus patirtų darbdavys nuo kiekvieno dirbančiojo, ir kokią naudą turėtų darbuotojas padidinus MDU, NPD bei MDU ir NPD (šiuo atveju neskaičiavome, kokias pajamas gautų SODRA, valstybės biudžetas iš visų dirbančiųjų.).

16 lentelė

MDU padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (taikant 15 proc. tarifą), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 %	9%	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72,00	319,84	678,5	-	-	-	-
850	470	57,00	263,33	76,5	339,83	716,5	+65,49	+7,50	+19,99	+38,00
900	470	64,5	278,82	81,00	359,82	754,5	+130,98	+15,00	+39,99	+76,00
950	470	72	294,31	85,5	379,81	792,5	+196,47	+22,50	+59,97	+114,00

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis: Raškinis, D. (2006). *Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis*. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/MDU_didinimo_poveikis_20061016.pdf

Iš 16 lentelės matome, jog MDU padidinus 50 Lt, t.y. iki 850 Lt. atsirastų galimybė nuo kiekvieno darbuotojo SODROS biudžetą papildyti po 19,99 Lt (tai sudarytų 6,25 proc.), valstybės biudžetą papildyti po 7,50 Lt (15,15 proc.), darbuotojo pajamos padidėtų 38,00 Lt (5,6 proc.). Darbdavio kaštai išaugtų 15,49 Lt nuo kiekvieno darbuotojo (6,25 proc.).

MDU išaugus iki 900 Lt, įmokos nuo kiekvieno darbuotojo SODROS biudžetą papildytų 39,99 Lt (tai sudarytų 12,5 proc.). Valstybės biudžetą papildytų 15,00 Lt (30,3 proc.), darbuotojo pajamos padidėtų 76,00 Lt (11,2 proc.). Darbdavio kaštai išaugtų 30,98 Lt (12,5 proc.).

MDU padidėjimas iki 950 Lt, įmokos nuo kiekvieno asmens SODROS biudžetą papildytų 59,97 Lt (tai sudarytų 18,75 proc.). Valstybės biudžetą papildytų 22,50 Lt (45,45 proc.), darbuotojo pajamos padidėtų 114 Lt (16,8 proc.). Darbdavio kaštai išaugtų 46,47 Lt (18,75 proc.).

Minimalaus darbo užmokesčio lygio pakėlimas sudaro keblią situaciją: iš vienos pusės – didesnis minimalus darbo užmokestis garantuoja didesnes darbuotojo pragyvenimo lėšas, didesnes fizinių asmenų bei socialinio draudimo įmokas į šalies biudžetą, tačiau tai sukelia darbdavių nepasitenkinimą ir pasipiktinimus, jog didesnis minimalus darbo užmokestis riboja jų konkurencines galimybes ne tik vietinėje, bet ir užsienio rinkose, o tai sąlygoja mažesnes pardavimų pajamas, lėšų darbuotojų atlyginimams stygių, iš tikrųjų mokamo darbo užmokesčio dydžio slėpimą, galų gale – pačių darbuotojų atleidimą ar net įmonės bankrotą. Iš kitos pusės žiūrint, mažesnis minimalus darbo užmokestis suteikia didesnes įmonių konkurencines galimybes,

didesnes pardavimų pajamas, tačiau ne visuomet padidėjusios įmonių savininkų pajamos tampa darbuotojų darbo užmokesčio didinimo šaltiniu. Šiuo atveju jie nesidalina papildomomis pajamomis su savo darbuotojais. Taigi Vyriausybė, nustatydamą minimalų darbo užmokestį, turi atsižvelgti tiek į profesinių sąjungų darbuotojų atstovų reikalavimus didinti minimalų darbo užmokestį, tiek į Verslo darbdavių konfederacijos darbdavių atstovų argumentus, kodėl minimalaus darbo užmokesčio didinti nederėtų, tiek į bendrą ekonominę šalies ūkio būklę bei laukiamą naudą, įgyvendinus vieną ar kitą sprendimą šiuo atveju – padidinus minimalų darbo užmokestį. MDU būtina nustatyti, kadangi tai yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas bei priemonė, kuri apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio atstatyti prarasto darbo jėgos atkūrimo.

Kai kurie politikai, ekonomistai kompromisiniu sprendimu siūlo didinti ne MDU, bet NPD, todėl toliau pateikiami skaičiavimai, koks poveikis, iš kiekvieno dirbančiojo, būtų SODROS ir valstybės biudžetams bei darbuotojo pajamoms NPD padidinus nuo 470 Lt iki 530 Lt (17 lentelė).

17 lentelė

NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (taikant 15 proc. tarifą), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98%	9%	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,50	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
800	500	45,00	247,84	72	319,84	683,00	-	-4,50	-	4,50
800	530	40,50	247,84	72	319,84	687,50	-	-9,00	-	9,00

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis: Raškinis, D. (2006). *Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis*. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/MDU_didinimo_poveikis_20061016.pdf>

Šiuo atveju NPD padidinimas neturi įtakos SODROS biudžetui ir darbdavio kaštams. Darbuotojo pajamos, NPD padidinus iki 500 Lt, padidėja 4,50 Lt arba 0,66 proc. Tuo tarpu pajamos nuo kiekvieno dirbančiojo į valstybės biudžetą sumažėja 4,50 Lt (9,1 proc.). NPD padidinus iki 530 Lt darbuotojo pajamos padidėja 9 Lt (1,33 proc.), o pajamos į valstybės biudžetą nuo kiekvieno dirbančiojo sumažėja po 9 Lt (18,2 proc.).

Gali būti siūlomas ir toks sprendimas, kai MDU ir NPD didinami vienu metu (18 lentelė).

MDU ir NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODROS, valstybės biudžetui bei darbuotojo pajamoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (taikant 15 proc. tarifą), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98%	9%	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,50	247,84	72,00	319,84	678,50	-	-	-	-
850	500	52,50	263,33	76,50	339,83	721,00	65,49	3,00	19,99	42,50
900	530	55,50	278,82	81,00	359,82	763,50	130,98	6,00	39,98	85,00
950	530	63,00	294,31	85,50	379,81	801,50	196,47	13,50	59,97	123,00

Saltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis: Raškinis, D. (2006). *Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis*. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/MDU_didinimo_poveikis_20061016.pdf>

Padidinus MDU iki 850 Lt bei NPD iki 500 Lt, darbuotojo pajamos padidėtų 42,50 Lt arba 6,3 proc., nuo kiekvieno dirbančiojo papildomai SODRA gautų 19,99 Lt (6,25 proc.), o pajamos į valstybės biudžetą padidėtų 3 Lt (6,1 proc.), darbdavys patirtų 15,49 Lt (6,25 proc.) didesnes išlaidas.

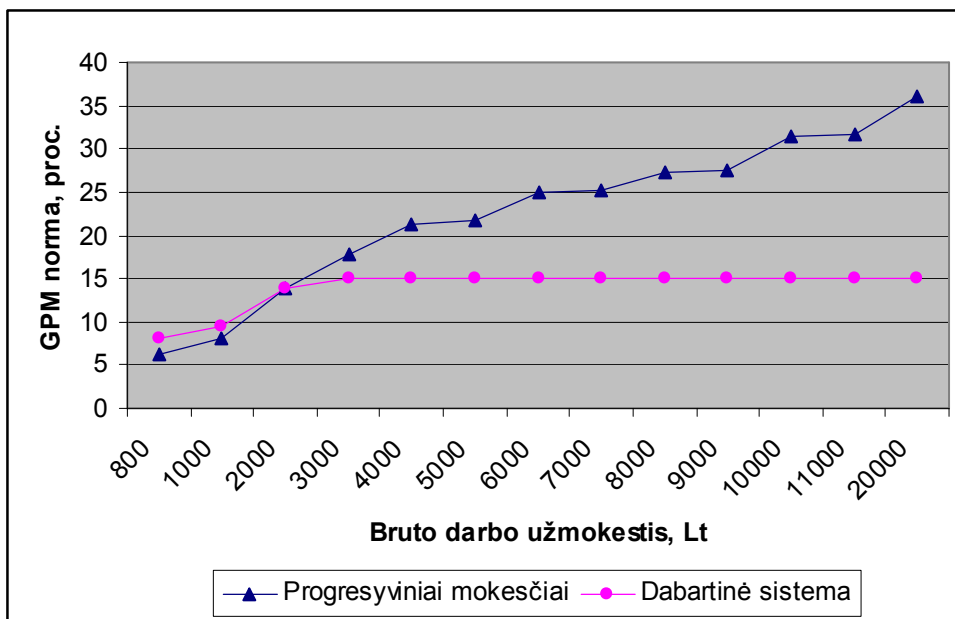
MDU padidinus iki 900 Lt ir NPD iki 530 Lt, darbuotojo pajamos padidėtų 85 Lt arba 12,5 proc., pajamos į SODROS biudžetą išaugtų nuo kiekvieno dirbančiojo po 39,98 Lt (12,5 proc.), pajamos į valstybės biudžetą padidėtų po 6 Lt (12,1 proc.), o darbdavys patirtų nuo kiekvieno darbuotojo po 30,98 Lt (12,5 proc.) didesnes išlaidas.

Padidinus MDU iki 950 Lt bei NPD iki 530 Lt, darbuotojo pajamos padidėtų 123 Lt arba 18,1 proc., SODROS pajamos padidėtų 59,97 Lt (18,8 proc.), o pajamos į valstybės biudžetą padidėtų 13,50 Lt (27,3 proc.), darbdavys patirtų 46,47 Lt (18,8 proc.) didesnes išlaidas (nuo kiekvieno darbuotojo).

Taigi, kaip matome iš atliktų skaičiavimų, padidėjus MDU ir NPD pagerėtų darbuotojo finansinė padėtis, tačiau gana ženkliai išaugtų ir darbdavio kaštai. Šiuo atveju SODRA ir valstybės biudžetas gautų didesnes pajamas.

Kita darbuotojų darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo priemonė – progresyviųjų mokesčių įvedimas. Šių sistemų principas tas, jog nustatomas skirtingas GPM tarifas, kuris priklauso nuo darbo užmokesčio dydžio.

Iš 54 paveikslo matyti, jog dabartinė gyventojų pajamų mokesčio (bruto darbo užmokesčio) apmokestinimo sistema didesnę naudą teikia darbuotojams, gaunantiems mažesnę darbo užmokestį. Darbuotojai uždirbantys daugiau nei 3150 Lt moka 15 proc. GPM, kadangi pritaikius formulę NPD nebėra taikomas.



55 pav. GPM normos kitimas, priklausomai nuo NPD ir GPM tarifo dydžio
Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių.

Progresyvinė gyventojų pajamų mokesčio (bruto darbo užmokesčio) apmokestinimo sistema didesnę naudą teikia darbuotojams, gaunantiems vidutinio dydžio ir mažesnius atlyginimus. Įvedus progresyvių mokesčių sistemą, žymiai pagerėtų mažesnius atlyginimus gaunančių darbuotojų finansinė padėtis, kadangi didesnė mokesčių našta tektų didesnius atlyginimus gaunantiems darbuotojams (69 priedas).

Išanalizavus ir palyginus dabartinę darbo užmokesčio apmokestinimo bei progresyvių mokesčių taikymo sistemas, paaiškėjo, jog geriausiai darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimui tinka progresyvių mokesčių sistema. Tačiau jos įvedimas susijęs su lygiavos panaikinimu darbuotojams, gaunantiems skirtingo dydžio darbo užmokesčius, be to didesnis GPM tarifas gali sumažinti didesnius atlyginimus gaunančių darbuotojų ekonominį verslumą ir produktyvumą, paskatinti labiausiai patyrusių ir išsilavinusių darbuotojų emigraciją.

Progresyvių mokesčių įvedimas kelia daug diskusinių klausimų. Iš to seka išvada, jog, prieš pradėdant diferencijuoti GPM tarifus, gaunantiems skirtingo dydžio atlyginimus, visų pirma reikia atlikti išsamią tokio diferencijavimo poveikio bei pasekmių tyrimą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apibendrinant teorinę darbo dalį, galima formuluoti tokias išvadas:

- Darbo užmokestis – tai darbuotojui darbdavio mokamas mokestis už darbą, atsižvelgiant į darbo kiekį, kokybę, sudėtingumą.
- Darbo užmokestis atlieka šias pagrindines funkcijas: reprodukovimo, socialinių garantijų, skatinimo, kompensavimo, kaupimo.
- Veiksniai, kurie tam tikra dalimi daro poveikį kiekvieno dirbančiojo darbo užmokesčiui skiriami į dvi pagrindines grupes: vidinius (konkreto darbo vertė, darbuotojo reliatyvi vertė, darbdavio išgalės mokėti darbo užmokestį) ir išorinius (darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis regione, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis, Vyriausybės poveikis). Šie veiksniai lemia darbo užmokesčio diferenciaciją.

Atlikus tyrimą paneigiama darbo pradžioje iškelta hipotezė. Nustatyta, jog Lietuvoje pasireiškianti pagrindinių darbo užmokesčio rūšių diferenciacija neturi tendencijos didėti. Apibendrinant tiriamąją darbo dalį, galima argumentuoti hipotezės paneigimą ir pateikti išvadas:

- Išanalizavus Lietuvos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimą 2002 – 2007 m. ES šalių kontekste, darome išvadą, kad nors ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo, tačiau išliko vienas iš mažiausių. Įvertinus realaus darbo užmokesčio kitimą 2003 – 2007m, nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu realusis darbo užmokestis padidėjo nuo 4 iki 13 proc. ir jis buvo vienas iš sparčiausiai augančių lyginat su kitomis ES šalimis. Vertinant Lietuvoje mokamą darbo užmokestį, išreikštą perkamosios galios standartu, ES šalių kontekste, nustatyta, jog 2006 m. Lietuvos darbo užmokestis buvo 1,75 karto mažesnis nei Portugalijoje, 4,3 karto mažesnis nei Liuksemburge, 2,4 karto mažesnis nei Kipre ir du kartus didesnis nei Bulgarijoje bei 2,2 karto mažesnis už visų ES šalių darbo užmokesčio, išreikšto perkamosios galios standartu, vidurkį.
- Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje 2002 - 2007 m. padidėjo 62,8 proc. Didžiausia darbuotojų procentinė dalis pagal bruto darbo užmokesčio grupių vidurkius gauna minimalų darbo užmokestį, tačiau nuo 2002 iki 2007 m. ši dalis sumažėjo du kartus.
- Analizuojamu laikotarpiu Lietuvoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis turėjo augimo tendenciją, jis išaugo 77,8 proc., o realusis išaugo 13,2 proc. Remiantis Gini koeficiento skaičiavimais, nustatyta, kad šalyje mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija 2002-2005 m. didėjo, 2006 sumažėjo, o 2007 m. vėl padidėjo. Remiantis atliktais skaičiavimais, pateikiama išvada, jog šalyje esama esminių darbo užmokesčio netolygumų.
- Analizuojamu laikotarpiu padaugėjo dirbančiųjų privataus sektoriaus įmonėse ir mažėjo dirbančiųjų valstybiniame sektoriuje. Darbo užmokestis privačiame sektoriuje augo sparčiau nei valstybės sektoriuje, t.y. padidėjo 66,86 proc., o privačiame sektoriuje – 89,66 proc.,

tačiau vertinant absoliučiais dydžiais – privačiame sektoriuje bruto darbo užmokestis buvo mažesnis nei valstybės sektoriuje, o šis skirtumas svyravo nuo 136 Lt iki 219,6 Lt.

- Lietuvoje išskiriamos pagrindinės darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys : šakinė, regioninė, profesinė, lyčių.

- Moterys šalies ūkyje 2002 – 2007 m. uždirbo 25,4 proc. mažiau nei vyrai, o 3 proc. punkto didesnė darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių pasireiškė privačiame sektoriuje lyginant su valstybiniu. Gini koeficiento skaičiavimai nurodo, jog diferenciacijos lygis tarp lyčių yra pakankamai žemas. Įvertinus atliktą analizę šiuo aspektu, pateikiama išvada, jog analizuojamo laikotarpio metu darbo užmokesčio diferenciacija tarp lyčių neturėjo tendencijos didėti.

- Viena iš pagrindinių darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių diferenciacija pagal išsilavinimą. Įvertinus dirbančiųjų skaičių ir apskaičiavus Gini koeficiento reikšmes, galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija yra gana nežymi, tačiau vertinant tik VMBDU dydžius, nustatyta, jog Lietuvoje darbuotojai, turintys pradinį išsilavinimą, uždirbo 2,5 karto mažesnę darbo užmokestį nei darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal išsilavinimą labai siejasi su profesine darbo užmokesčio diferenciacija. Lietuvoje pasireiškia darbo užmokesčio diferenciacija tiek pagal išsilavinimą, tiek pagal profesijas. 2006 m. teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai uždirbo 3,4 karto arba 240 proc. daugiau nei žemės ūkio ir žuvininkystės darbuotojai. Tačiau darbo užmokesčio diferenciacijos pagal išsilavinimą ir profesiją kitimo tendencijų nenustatyta dėl statistinių duomenų trūkumo.

- Analizuojant šakinę darbo užmokesčio diferenciaciją, išnagrinėti darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonominės veiklos rūšis. Nustatyta, jog viešbučių ir restoranų veikloje dirbantys darbuotojai analizuojamu laikotarpiu uždirbo 4,5 – 3,5 karto mažiau nei dirbantieji finansinio tarpininkavimo ekonominėje veikloje. Įvertinus tiek absoliučius VMBDU dydžius bei santykinį skirtumą, tiek Gini koeficiento reikšmes, pateikiama išvada, jog darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis analizuojamu laikotarpiu turėjo mažėjimo tendenciją.

- Lietuvoje nusistovėję regionų ekonominio – socialinio išsivystymo lygio skirtumai apsprendžia ir darbo užmokesčio diferenciaciją. Įvertinus Gini koeficiento skaičiavimus, nustatyta, jog regioninė darbo užmokesčio diferenciacija yra nežymi, absoliučių darbo užmokesčio dydžių analizė atskleidė, jog regioninė diferenciacija egzistuoja, tačiau pakito nežymiai : tarp didžiausią Vilniaus apskrityje uždirbančiųjų VMBDU ir mažiausią Tauragės apskrityje uždirbančiųjų VMBDU darbo užmokesčio diferenciacija kito nuo 54 proc. (2002 m.) iki 56 proc.(2007 m.). Pateikiama bendra išvada, kad analizuojamu laikotarpiu regioninė darbo užmokesčio diferenciacija išliko panašaus lygio.

- Darbo užmokesčio dydį įtakoja daugelis veiksnių, kurie lemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją, o kaip įrodė atlikti skaičiavimai tarp nagrinėtų veiksnių ir VMBDU egzistuoja labai stiprūs funkciniai tarpusavio ryšiai. Investicijų, apyvartos augimas atskleidė, kad 2002 – 2007 m. šalies bendrovės turėjo išteklių, iš ko didinti užmokestį darbuotojams, o darbuotojų stygius - vertė tuos išteklius naudoti. Apibendrinant atliktus skaičiavimus daroma išvada, kad didžiausią poveikį vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimui analizuojamu laikotarpiu padarė :

- minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas, nedarbo sumažėjimas, kadangi emigracijos etapui besitęsiant mažėjo darbo jėgos pasiūlos kiekis ir sparčiai augant ekonomikai darbdaviams trūko darbuotojų,
- bendrojo vidaus produkto, tenkančio vienam gyventojui, augimas.

Pasiūlymai mikro lygiu:

Darbo užmokesčio dydį turi lemti: išsimokslinimas, profesinė patirtis, darbo sudėtingumas, darbo sąlygos. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemia darbuotojų ir darbų heterogeniškumas, įvairių veiksnių poveikis. Tam, kad darbo užmokesčio diferenciacija būtų pagrįsta ir objektyvi, įmonėse ir organizacijose turėtų būti naudojamos aiškios ir suprantamos darbo užmokesčio sistemos, numatančios moksliskai pagrįstas pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo ir diferencijavimo sąlygas. Darbo užmokesčio dydžio nustatymas, pritaikius DSTI metodiką, būtų tinkamas būdas pagrįsti darbo užmokesčio diferencijavimą įmonėse bei organizacijose.

Pasiūlymai makro lygiu:

Siekiant darbo užmokesčio diferenciacijos tobulinimo, Vyriausybė turėtų orientuotis į NPM didinimą arba GPM tarifo mažinimą, gaunantiems mažus atlyginimus, bei NPM mažinimą arba GPM tarifo didinimą, gaunantiems didesnius nei vidutinis darbo užmokesčius. Atsižvelgiant į tai, jog minimalus darbo užmokestis labiausiai veikia vidutinį darbo užmokesčio dydį, buvo apskaičiuota kaip MDU, NPD, GPM didinimas paveiktų valstybės, SODROS biudžetus, darbdavio kaštus vertinant įmokas nuo vieno asmens bei darbuotojo pajamas. Gauti rezultatai leidžia pateikti pasiūlymus:

- Labiausiai darbuotojo pajamas didina MDU ir NPD didinimas. Tačiau didinant NPD nukenčia SODROS ir valstybės biudžetai, o didinant MDU išauga darbdavio kaštai. Prieš keičiant nustatytus MDU ir NPD dydžius, būtų reikalinga atlikti išsamesnį tokio pakeitimo poveikio ir pasekmių tyrimą.
- Norint sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją veiksminga priemonė būtų progresyviųjų mokesčių taikymas, kurie pagerina mažas ir vidutines pajamas gaunančių darbuotojų finansinę padėtį, tuo pačiu padidina į SODROS ir valstybės biudžetą surenkamas pajamas, kadangi didėja įmokos nuo didesnio darbo užmokesčio. Tačiau taikant progresyviuosius

mokesčius, iškyla daug prieštaravimų, todėl išlieka būtinybė atlikti išsamesnį tokio pasikeitimo pasekmių tyrimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adomienė, R. (2004). *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje*. Kaunas: LŽŪU leidybos centras.
2. *Atlyginimo sistemos ir našumas*. (2001). Vadovo pasaulis, 2001/5.
3. Bagdonavičius, J. (2002). *Žmogiškasis kapitalas*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
4. Bach, H.U., Blansche, D., Leikeb, H., Spitznagel, E., Walwei, U. (1999). Darbo rinkos tyrimai užsienyje. *Aktualūs socialinės politikos klausimai*, p. 106-113.
5. Borjas, G. J. (2008). *Labor Economics*. Mc. Graw – Hill International Edition, p. 199-207.
6. Bučiūnienė, I. (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
7. Chen, P.; Edin, P.A.(2002) Efficiency Wages and Industry Wage Differentials : A Comparison Across Methods of Pay. *The Quarterly Journal of economics*. Nr.4.,p.617-631.
8. Česynienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: VU leidykla.
9. Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius, I. (1990). *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis.
10. Petrauskas, A. (1999). *Gyventojai, užimtumas ir nedarbas: faktai, problemos, prioritetai*. Darbo biržos naujienos, 1999 m. Nr. 2.
11. Dubinas, V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimas*. Vilnius.
12. Dubinas, V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimo praktika (užsienio patirtis)*. Lietuvos informacijos institutas: Vilnius.
13. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius.
14. Dunlop, J.T. (1957). *Wage determination under trade unions*. London. International economic association, Macmillan Co.
15. Ehrenberg R.G.; Smit R.S. (2000). *Modern Labour economics. Theory and Public Policy*. Ninth Editon. Person International Editon.
16. *Facing the challenge The Lisabon strategy of growth and employment*. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November 2004.
17. Frambach, H.(1999). *Arbeit im ökonomischen Denken. Zum Wandel des Arbeitsverständnisses von der Antike bis zur Gegenwart*, Marburg.
18. Frank, J. F. (1986) *The New Keynesian Economics*. Brighton: Harsvester Wheatsheaf.
19. Gerikienė V.; Marčinskas A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika: mokslo darbai*. 60, p. 37-46.

20. Jakutis, A.; Petraškevičius, V.; Stepanovas, A.; Šečkutė, L.; Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorija*. Kaunas: Smaltija.
21. Jakutis, A.; Petraškevičius, V.; Stepanovas, A.; Šečkutė, L.; Zaicev, S. (2007). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Vilnius.
22. Jurčienė, D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (2). *Vadovo pasaulis*, 6, p. 21-23.
23. Jurčienė, D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (3). *Vadovo pasaulis*, 7-8, p. 29-31.
24. Jurčienė, D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti. Atlyginimo sistemos (4). *Vadovo pasaulis*, 10, p. 42-43.
25. Henderson, R. I. (1989). *Compensation management: Rewarding performance*, 5th edition, USA.
26. Kabaila, A. (1999). *Regioninė šalies diferenciacija darbo užmokesčio požiūriu*. Lietuvos statistikos darbai. Vilnius.
27. Kalinina, A. (1997). *Atlyginimai: jų sistemos kūrimas ir valdymas* // *Vadovo pasaulis*, Nr. 9.
28. Krapavickaitė, D., Plikusas, A., (2005). *Imčių teorijos pagrindai*. Vilnius: Technika.
29. Laužackas, R. (2002). *Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenės ir konkurentabilios ekonomikos amžiuje. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU leidykla.
30. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU leidykla.
31. *Lietuvos ekonomika Europoje ir globalioje erdvėje*. Straipsnių rinkinys. (2007). Vilnius: VĮ „Ekonominių tyrimų centras“.
32. *Darbo užmokesčio struktūra*. (2006) Vilnius: UAB „Lodvila“.
33. Lemieux, Th.; Bentley MacLeod, M.; Parent, D. (2009). *Performance Pay and Wage Inequality*. *The Quarterly Journal of economics*. N.1, P.1-49.
34. Leonavičienė, T., (2007). *SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose*. Vilnius: VPU leidykla.
35. Lukoševičius, V.; Stankevičius, P. (2003). *Teorinė ekonomika: metodinė mokymo priemonė*. Vilnius: VPU leidykla.
36. *Makroekonomika* (2002). (red. Snieška V., Čiburienė J.). Kaunas: Technologija.
37. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*, Šiauliai: ŠU leidykla.
38. Martinkus, B., Žilinskas, V. (1997). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
39. Martinkus, B.; Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.

40. Martinkus, B.; Sakalas, A.; Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*, Kaunas: Technologija.
41. Martišius, A.; Kėdaitis, V. (2003). *Statistika I*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla.
42. Mačernytė – Ponomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: LTU leidykla.
43. Matiušaitytė, R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Daktaro disertacija. Kaunas. Soc. Mokslai. Ekonomika.
44. Matiušaitytė R. (2005/2). *Darbo rinkos segmentavimas*. Tiltai. Klaipėda: KU leidykla.
45. Misiūnas, A.; Moščinskas, P. (1995). Lietuvos gyventojų pajamų nelygybės įvertinimai. *Ekonomika: mokslo darbai*, 39(1). Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla.
46. Motiekaitienė, V. (2003). Gyventojų užimtumas. Vilnius.
47. Мочерный, С. В.; Некрасов, В. Н.; Овчинников, В. Н.; Секретарюк, В. В. (2000). *Экономическая теория*. Москва.
48. Navickas, V. (2005) *Europos Sąjungos rinkų ypatumai*, Kaunas: Technologija.
49. Navickas, V.; Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: VPU leidykla.
50. Pass, Ch.; Lowes, B.; Davies, L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos bisnis.
51. Paulavičius, K. B. (1998). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla.
52. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla.
53. Petrauskas, A. (2003). *Nedirbantis jaunimas: įsidarbinimo kliūtys ir perspektyvos*. Lietuvos aidas. 2003.09.05
54. Plačenyte, D.; Dauskindas, V. (2002). *Darbo užmokestis: kursų metodinė medžiaga*. Vilnius: Pačiolis.
55. Peart, S. (1996). *The Economics of W. S. Jevons*. Routledge.
56. Pocius, A.; Zabulytė, L. (2005). *Nedarbo rodiklių skaičiavimo tobulinimo galimybės*. Darbo biržos naujienos 2005 m. -Nr.10.
57. Pocius, A. (2007). *Pagrindinių darbo rinkos tendencijų ir būklės analizė*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Ūkio ministerija, Statistikos departamentas. 2007 Nr. 1, p. 25 – 34.
58. Ruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida*. Vilnius: Justitia.
59. Robinson, J. (1986). *Экономическая теория несовременной конкуренции*. Москва, Прогресс.

60. Sakalas, A.; Vanagas, P. (1996). *Pramonės įmonių vadyba* – Kaunas: Technologija, 1996.
61. Sakalas, A.; Vanagas, P.; Martinkus, B.; Prokopčiukas, B.; Venskus, R.; Virvilaitė, R.; Ivaškiienė, A. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
62. Samuelson, P.A. (1965). *Economica*. Massachusetts, Cambridge. MIT Press.
63. Schelten, A. (1991). *Einführung in die berufspädagogik*. Stuttgart. Franz Steiner Verlag.
64. Skominas, V. ir kt. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija.
65. Snieška, V. ir kt. *Mikroekonomika*. (2000). Kaunas: Technologija.
66. Snieška, V.; Ambrasienė, D.; Bernatonytė, D.; Daugėla, V. (2003). *Mikroekonomika*. Kaunas: Technologija.
67. Stancikas, E. R. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: VU leidykla.
68. Stancikas, E.; Vyšniauskas, K. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: VU leidykla.
69. Šileika, A.; Blažienė, I.; Gerikienė, V.; Grigoras, V. (2004). *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius.
70. Šileika, A.; Blažienė, I. (1996) *Darbo apmokėjimo vaidmuo*. Aljansas. Nr.11, p.9-12.
71. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A., (2008). *Darbo užmokesčio diferenciacijos teoriniai ir praktiniai aspektai*. Socialiniai tyrimai, 2008/3(13). Šiauliai.
59. Žaptorius, J. (2005). *Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras*. Filosofija. Sociologija, 4
72. Varian, H. R. (1999). *Mikroekonomika: šiuolaikinis požiūris*. Vilnius: Margi raštai.
73. „2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos“ projektas 2007 m. liepos 30 d, Vilnius.
74. Wonnacott, P. (1993). *Mikroekonomika*. Vilnius: Littera.
75. Wonnacott, P. Wonnacott, P. (1998). *Mikroekonomika*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
76. Владимировна, Л. П. (2000). *Экономика труда*. Москва: Издательский дом Дашков и Ко.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

77. Blažienė, I.(2007). *Gender and career development — Lithuania*. [žiūrėta 2009-01-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0612019s/lt061201>>
78. *Education, research and the information society*. [žiūrėta 2009-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/abc/keyfigures/education/index_lt.htm>.
79. European Commission Memorandum, *Bridging the Pay Gap*. [žiūrėta 2009-01-05]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?aged=0&format=HTML&guiLanguage=en&language=EN&reference=MEMO/07/297>>.
80. Garuckas, R.; Jatulevičienė, G. *Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros problemos ir perspektyvos Lietuvos regionuose*. [žiūrėta 2009-04-12]. Prieiga per internetą: <http://www.vtvk.lt/files/835.pdf>
81. *Lietuva Europos Sąjungoje*. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <[http://regionai.stat.gov.lt/pdf/Lietuva%20ES LT_11_22.pdf](http://regionai.stat.gov.lt/pdf/Lietuva%20ES_LT_11_22.pdf)>.
82. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. [žiūrėta 2008-06-20]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=236530>.
83. Lietuvos Darbo biržos internetinis puslapis [žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>.
84. Lietuvos Statistikos Departamentas.. [žiūrėta 2008 12 26]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=90>>.
85. *LR Valstybinė darbo inspekcija*. (2007). *Metinė ataskaita* [žiūrėta 2006-11-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt>>.
86. *Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžių protokolai*. [žiūrėta 2008-06-20]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/protokolai/>.
87. Raškinis, D. (2006). *Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis*. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/MDU_didinimo_poveikis_20061016.pdf>
88. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Minimalusis darbo užmokestis*. [žiūrėta 2008-06-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>.
89. *Socialinis dialogas – būti ar nebūti?* [žiūrėta 2008-06-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&ac=comm&id=1510>>.

90. *Pay developments – 2007*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804019s/tn0804019s.htm#hd16>.
91. Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors. [Žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf.
92. *Lietuva Europos sąjungoje*. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: http://regionai.stat.gov.lt/pdf/Lietuva%20ES_LT_11_22.pdf
93. Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. *Valstybės tarnautojų darbo užmokestis*. [žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per Internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?498922126>.
94. *The situation in the EU*. [žiūrėta 2009-01-02] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>.
95. Войтов, А. Г. (2003) *Экономика*. [žiūrėta 2008-05-20]. Prieiga per internetą: http://www.vusnet.ru/biblio/archive/voytov_ekonomika/03.aspx.
96. Žmonių išteklių plėtros programų paramos fondas. Apie fondą. [žiūrėta 2008-06-20]. Prieiga per internetą: <http://www.esf.lt/lt/>.
97. *Wage level - international comparison*. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/03/04/blank/data/01/06_03.Document.10045.
98. *Women still earn less than men in Europe*. [žiūrėta 2009-04-02] Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2008/080821>.

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

Sąvokos pateikiamos remiantis šaltiniais: Pass Ch., Lowes B., Davies L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos biznis; Snieška V. ir kt., *Mikroekonomika* (2000). Kaunas: Technologija; Laužackas R. (2002). *Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenės ir konkurentabilios ekonomikos amžiuje*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos; Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. Darbo ir socialiniu tyrimų institutas (1998) *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: leidykla Agora.

B

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

Bruto darbo užmokesčio indeksas - apskaičiuojamas ataskaitinio laikotarpio vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį dalijant iš bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio.

D

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

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

Darbo jėga – šalies darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas.

Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių visuma, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

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

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

Darbo užmokestis – išmokos darbuotojams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio panaudojimą.

Diferenciacija – skirstymas pagal tam tikrus veiksnius, požymius.

Depresija - verslo ciklo fazė, reiškianti ilgalaikį gamybos ciklo nuosmukį ir sąstingį.

Dirbantys (užimti) gyventojai regione – asmenys, dirbantys miesto(kaimo) teritorijoje, nepriklausomai nuo to ar jie gyvena šiame regione.

E

Efektyvumas – gamybos priemonių panaudojimo būdas, garantuojantis maksimalų rezultatą (produktą ar paslaugą) minimaliomis sąnaudomis.

G

Gamyba – procesas, kuriame gamybos ištekliai (darbas, kapitalas ir t.t.) naudojami produktų ir paslaugų gamybai.

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

Gyventojai – tai nuolatiniai šalies gyventojai, skaičiuojamų metų pradžioje, netaikant jokių lyties, amžiaus, tautybės, ar kitų apribojimų.

I

Infliacija – bendras kainų lygio padidėjimas ekonomikoje, išsilaikantis ilgesni laiką.

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

K

Kvalifikacija – tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą. Valstybės ar darbdavio pripažintas darbuotojo tam tikroje srityje turimos ar įgyjamos kvalifikacijos mastas, reiškiantis formalų atitikimą tam tikriems apibrėžtiems profesiniams reikalavimams, vadinamas kvalifikaciniu laipsniu (lygiu).

M

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

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

Monopolinė konkurencija – rinkos struktūros forma, kai veikia daug firmų, gaminančių labai (bet ne idealiai) artimus pakaitalus.

Monopsonija – tai tokia rinkos būklė, kai yra tik vienas pirkėjas arba jų grupė, priimanti bendrus sprendimus.

N

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

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

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

Neto darbo užmokesčio indeksas apskaičiuojamas ataskaitinio laikotarpio vidutinį mėnesinį neto darbo užmokesčių dalijant iš bazinio laikotarpio vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio.

O

Oligopolija – rinka, kurioje visi produktai yra identiški arba artimi pakaitalai, produkciją teikia nedaugelis firmų, tačiau bent kelios jų palyginti didelės.

P

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

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

Paslaugos – nemateriali ekonominė veikla, kuri tiesiogiai arba netiesiogiai prisideda prie žmonių poreikių tenkinimo.

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

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

Prekės – materialūs ekonomikos produktai, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai patenkina žmonių poreikius.

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

Produkcijos apimtis –prekių ar paslaugų kiekis.

R

Realiojo darbo užmokesčio indeksas apskaičiuojamas neto darbo užmokesčio indeksą dalijant iš vartotojų kainų indekso.

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

Regioninė darbo rinka – rinka, apimanti tam tikrą teritoriją. Šalies darbo rinkos regioninis pasiskirstymas dažniausiai sutampa su teritoriniais – administraciniais vienetais.

Regioninė politika – valstybės priemonių sistema, siekianti pašalinti esmines disproporcijas tarp atskirų šalies regionų ekonominio bei socialinio išsivystymo lygio.

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

S

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

T

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

V

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

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 skaičiaus ir ne visą mėnesį ir ne visą darbo dieną arba savaitę dirbančių darbuotojų skaičiaus, perskaičiuoto 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 fizinių asmenų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

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

PRIEDAI

- 1 priedas. Darbo užmokesčio struktūrizavimas.
- 2 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyse, įstojusiose į ES 2004-2007m., 2002-2007m.
- 3 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis senosiose ES šalyse ir Lietuvoje 2002-2007m.(EUR).
- 4 priedas. Minimalaus darbo užmokesčio padidėjimo/sumažėjimo tempai.
- 5 priedas. Darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu ES šalyse (2006m.)
- 6 priedas. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimas šalyje pagal veiklos sektorius 2002-2007 m.
- 7 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2002-2007 m.
- 8 priedas. VMBDU bazinis padidėjimo (sumažėjimo) tempas apskrityse 2002-2007m., proc.
- 9 priedas. Darbuotojų pasiskirstymas pagal bruto darbo užmokesčio grupes.
- 10 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2002 m.
- 11 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2003 m.
- 12 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2004 m.
- 13 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2005 m.
- 14 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2006 m.
- 15 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2007 m.
- 16 priedas. Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMBDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) valstybės sektoriuje.
- 17 priedas. Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMNDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) valstybės sektoriuje.
- 18 priedas. Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMBDU (x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) privačiame sektoriuje.
- 19 priedas. Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMNDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) privačiame sektoriuje.
- 20 priedas. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas.

- 21 priedas. Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį.
- 22 priedas. Darbininkų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį.
- 23 priedas. Tarnautojų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį.
- 24 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal profesijų grupes, išsilavinimą ir lytį 2006 m.
- 25 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis ir pagrindines profesijų grupes 2006 m.
- 26 priedas. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal išsilavinimą 2006 m.
- 27 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų išsilavinimą 2006 m.
- 28 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų (vyrų) išsilavinimą 2006 m.
- 29 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų (moterų) išsilavinimą 2006 m.
- 30 priedas. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 – 2007 m.
- 31 priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2002-2007 m.
- 32 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 m.
- 33 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2003 m.
- 34 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 m.
- 35 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2005 m.
- 36 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m.
- 37 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2007 m.
- 38 priedas. Klasteriai pagal ekonominės veiklos rūšis.
- 39 priedas. Klasteriai pagal apskritis.
- 40 priedas. VMBDU bazinis padidėjimo (sumažėjimo) tempas apskrityse 2002-2007m., proc.
- 41 priedas. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius 2002 – 2007 m. šalies apskrityse.

- 42 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2002 m.
- 43 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2003 m.
- 44 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2004 m.
- 45 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2005 m.
- 46 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2006 m.
- 47 priedas. Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2007 m.
- 48 priedas. Įvairių makroekonomikų rodiklių dinamika šalies ūkyje 2002-2007m.
- 49 priedas. Įvairių makroekonomikų rodiklių pokytis (proc.) šalies ūkyje 2002-2007m.
- 50 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (BVP/1gyv., tūkst.Lt).
- 51 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (eksportas, mlrd.Lt).
- 52 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (TUI/1gyv., tūkst.Lt).
- 53 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (importas, mlrd.Lt).
- 54 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (apyvarta, tūkst.Lt).
- 55 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (materialinės investicijos/1gyv., tūkst. Lt).
- 56 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (darbo našumas).
- 57 priedas. Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (nedarbo lygis, proc.).
- 58 priedas. Minimalios mėnesinės algos padidėjimo/sumažėjimo tempai bei darbuotojų, uždirbančių MMA ir mažiau skaičiaus padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.) 2002-2007m.
- 59 priedas. Apskirtyse sukurtos BVP/1gyv. pokytis 2002-2007m., proc.
- 60 priedas. Moterų ir vyrų nedarbo pokytis (proc.) apskrityse 2005-2007m.
- 61 priedas. Darbų ir pareigybių vertinimo veiksniai, veiksmų lygiai bei jų vertė (balais ir procentais).
- 62 priedas. Tarifinės kategorijos, darbo užmokesči koeficientai ir darbo užmokesčio lygis.
- 63 priedas. Darbo vietos priskyrimas tarifinei kategorijai.
- 64 priedas. Specialių žinių įvertinimo schema.
- 65 priedas. Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas priklausomai nuo GPM tarifo esant dabartinei sistemai ir progresyviems mokesčiams.
- 66 priedas. Realiojo darbo užmokesčio pokytis ES šalyse 2006 – 2007 m., proc.

Darbo užmokesčio struktūrizavimas

Autorius	Darbo užmokesčio struktūra	Sudėtinės dalys	Apibūdinimas
Bičiūnienė I.	1. Tiesioginis darbo užmokestis	1.1. Pastovioji dalis	Jos dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys ir reikalinga kvalifikacija
		1.2. Kintamoji dalis	Ji priklauso nuo individualių darbuotojo pasiekimų, jo elgesio darbe.
		1.3. Kintamoji dalis	Ji priklauso nuo kolektyvo pasiekimų.
		1.4. Fiksuotos ar kintamos premijos	Skiriamos už ypatingus pasiekimus.
	2. Netiesioginis darbo užmokestis, nesusijęs su įmone		Dalies pelno išmokėjimas; įmonės akcijų įsigijimas; papildomi mokėjimai į pensijų fondą; gyvybės draudimas; kreditinės kortelės; laikino ar pastovaus nedarbingumo mokėjimai.
3. Netiesioginis natūrinis atlyginimas		Reprezentacinės išlaidos; tarnybinis automobilis; dalyvavimas oficialiuose pietuose; automobilio draudimas; asmeninis telefonas; kelionės į užsieni ar kitas įmones; nuolaida įmonės produkcijai; įmonės paskola; laisvalaikio praleidimo lengvatos; mokymosi stipendijos; dovanos, parama šeimai.	
Henderson R.I.	1. Piniginis darbo užmokestis		Pagrindinis darbo užmokestis : piniginis užmokestis, užtikrinantis tam tikrą darbuotojo pragyvenimo lygį.
			Papildomas darbo užmokestis: 1) mokamas už viršvalandžius, darbą švenčių dienomis, nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų.
			2) premijos skiriamos už tikslų pareigybės vykdymą.
			3) darbuotojui sergant, mokamas užmokestis, suteikiamas medicininis darudimas, išėitinė pašalpa.

Autorius	Darbo užmokesčio struktūra	Sudėtinės dalys	Apibūdinimas
	2. Nefinansinis atlyginimas		Darbo užmokestis, kurį gavęs darbuotojas jaučiasi vertinamas ir gerbiamas.
			Darbo užmokestis žinių pavidalu kelia intelekto sustiprina psichologiją.
			Darbo metu suteikiamos galimybės neoficialiam bendravimui. Naujiems darbams atlikti skiriama pakankamai lėšų (darbuotojai tobulėja darbdavio sąskaita).
			Darbų tvarkaraščių sudarymas užtikrina galimo dvigubo darbų atlikimo nebuvimą, darbo pasidalijimą, skatina kolektyvinį darbą.
			Vadovo darbuotojams suteikiama pagarba ir pagalba.
Kalinina A.	1. Bazinis darbo užmokestis		Užtikrina tam tikrą darbuotojų pragyvenimo lygį.
	2. Kintamas darbo užmokestis	2.1. Nepiniginis priedas	Vadovo paskatinimai, pagyrimai ir pan.
		2.2. Komisiniai pinigai	Darbuotojui skiriamas procentas nuo pardavimų.
		2.3. Vienkartiniai apdovanojimai	Piniginis paskatinimas už darbo rezultatus
		2.4. Trumpalaikiai priedai	Piniginiai priedai žemesniu lygių vadovams
		2.5. Strateginiai priedai	Paskatinimai vadovams už ilgalaikiu tikslų siekimą.
	3. Netarifinis darbo užmokestis		Įvairūs nematerialiniai darbuotojų paskatinimai.
Sakalas A., Vanagas P.,	1. Materialinis atlyginimas.		
Martinkus B., Neverauskas B., Prokopčiukas B., Venskus R., Virvilaite R., Ivaškienė A.	1.1. Darbo užmokestis	1.1.1. Pastovus darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys; jis užtikrina tam tikrą darbuotojo pragyvenimo lygį
		1.1.2. Kintamas darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbuotojo savybės ir jo elgsena darbe.
	1.2. Premijos		Tai vienkartiniai atlyginimai, skiriami už unikalius veiklos rezultatus, kurie žymiai pagerino veiklos kokybę, turėdiančią teigiamą poveikį ilgalaikiam pelnui.
	2. Moralinis atlyginimas		Vadovų moralinio poveikio priemonės, kuriomis darbuotojams sudaromas psichologinis komfortas.

Šaltinis: sudaryta autorių.

2 priedas

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyse, įstojusiose į ES 2004 - 2007 m.,
2002 - 2007 m., EUR**

Metai	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Pokytis per analizuojamą laikotarpį, %
Estija	562,4	608,4	650,3	713,4	840,2		49,4
Malta	1288,5	1282,4	1257,1	1386	1444,9	-	12,14
Kipras	1712,8	1837	1902,6	2028,3	2091,1	-	22,09
Vengrija	730,7	763,7	838,2	944,3	947,1	1055,4	44,44
Slovakija	518,4	565,3	636	700,5	775,4	926,6	78,74
Slovėnija	1440,1	1496,7	1520,9	1604,5	1673,3	1797	24,78
Rumunija	250,4	245,6	271,8	358,2	413,8	526,9	110,42
Lietuva	469,2	486,6	508,3	555,8	646,1	785,4	67,39
Lenkija	783,1	698,2	699,2	818,2	889,4	996,8	27,29
Latvija	360,9	357,3	388,7	432,6	531,8	683	89,25
Čekija	770,4	777,1	841,6	954	1027,6	1201,2	55,92
Bulgarija	193,8	202,2	213,5	229,1	242,9	280,2	44,58
<i>Vidurkis</i>	741,15	742,3	735,3	807,55	843,9	916,94	23,72

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis Eurostat duomenimis. *Monthly labor costs*. [žiūrėta 200-01-02]. Prieiga per internetą:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_lc/tps00174>

3 priedas

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis senosiose ES šalyse ir Lietuvoje 2002-2007 m.(EUR)

	Austrija	Danija	Ispanija	Prancūzija	Suomija	Švedija	Vokietija	Lietuva
2002	3497	3921,7	1939,6	3921,4	3225	4072	3591	469,2
2003	3624	4101,4	2017	3996,8	3355	4312,7	3699	486,6
2004	3680	4186,3	2081,8	4173,8	3430	4365,7	3758	508,3
2005	3767	4359,8	2134,7	4296,2	3614	4431,5	3786	555,8
2006	3862	4481	2202,8	3857	3682	4517,6	3868	646,1
2007	3951	-	2279,8	3220	3779	4677	-	785,4
Pokytis per analizuojamą laikotarpį, %	12,98	14,26	17,54	-17,89	17,18	14,86	7,71	67,39

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis Eurostat duomenimis. *Monthly labor costs*. [žiūrėta 200-01-02]. Prieiga per internetą:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_lc/tps00174

4 priedas

Minimalaus darbo užmokesčio padidėjimo/sumažėjimo tempai

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Minimalus darbo užmokestis, Lt	430	450	500	550	600	700
Grandininis padidėjimo/sumažėjimo tempas, proc.	-	4,7	11,1	10	9,1	16,7
Bazinis padidėjimo/sumažėjimo tempas, proc.	-	4,7	16,3	27,9	39,5	62,8

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą :<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2470>.

5 priedas

Darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu ES šalyse (2006m.)

Nr.	ES šalys	Metinis darbo užmokestis, PGS	Darbo užmokestis per mėnesį, PGS	PGS
1	Austrija	35 013	2918	103,1
2	Airija	32 907	2742	122,3
3	Belgija	35 480	2957	104,4
4	Danija	34 708	2892	140,5
5	Italija	22 090	1840	106,1
6	Graikija	21 423	1785	83,3
7	Ispanija	22 667	1889	89,8
8	Prancūzija	30 521	2543	107
9	Nyderlandai	36 796	3066	104,2
10	Liuksemburgas	42 287	3524	113,5
11	Portugalija	17 106	1426	87
12	Suomija	27 993	2333	121,8
13	Švedija	29 860	2488	118,9
14	Jungtinė Karalystė	41 340	3445	106,2
15	Vokietija	41 039	3420	105,2
16	Bulgarija	4 902	408	9,8
17	Čekija	13 476	1123	53,1
18	Estija	10 002	834	55,8
19	Malta	15 900	1325	69,6
20	Kipras	23 646	1971	50,5
21	Rumunija	6 517	543	13,5
22	Lenkija	13 075	1090	54
23	Lietuva	9 794	826	46,7
24	Latvija	8 604	717	48,6
25	Slovėnija	17 006	1417	73,1
26	Slovakija	12 076	1006	50,2
27	Vengrija	13 063	1089	57,1

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis:

1) *Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors*. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą : http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf.

2) *Wage level - international comparison*. [žiūrėta 2008-11-20] Prieiga per internetą : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/03/04/blank/data/01/06_03.Document.10045s.

6 priedas

**Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimas šalyje pagal veiklos sektorius
2002-2007 m.**

Sektorius	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Pokytis per analizuojamą laikotarpį, Lt	Pokytis per analizuojamą laikotarpį, proc.
Iš viso	1013,8	1072,6	1149,3	1276,2	1495,7	1802,4	788,6	77,79
Valstybės sektorius	1133,8	1200,7	1271,3	1413,6	1633	1891,9	66,86	66,86
Privatus sektorius	925,8	984,8	1069,6	1194	1418,7	1755,9	830,1	89,86

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą :<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2002-2007 m., Lt

Metai	Iš viso	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
2002	1014	764	689	1499	982	1486	933	792	541	1116	2442	1157	1628	948	861	890
2003	1073	806	702	1568	1016	1585	1003	882	581	1179	2503	1213	1751	990	891	925
2004	1149	887	992	1751	1059	1692	1115	1007	656	1256	2560	1267	1867	1034	967	989
2005	1276	973	1046	1903	1101	1862	1336	1092	732	1343	2765	1462	2024	1071	1155	1097
2006	1496	1139	1256	2154	1159	2067	1727	1311	828	1466	3122	1617	2313	1178	1472	1222
2007	1802	1411	1394	2380	1236	2238	2227	1620	1034	1585	3638	1871	2491	1323	1689	1501
Pokytis 2002-2007/ Lt.	788	647	705	881	254	752	1294	828	493	469	1196	714	863	375	828	611
Proc.	77,7	84,7	102,3	58,8	25,9	50,6	138,7	104,6	91,1	42,0	48,9	61,7	53,0	39,6	96,2	68,6

Kur:

A – Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė;

B – Žuvininkystė;

C – Kasyba ir karjerų eksploatavimas;

D – Apdirbamoji pramonė (gamyba);

E – Elektros, dujų ir vandens tiekimas;

F – Statyba;

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

H – Viešbučiai ir restoranai;

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

J – Finansinis tarpininkavimas;

K – Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla;

L – Viešasis valdymas ir gynimas, privalomasis socialinis draudimas;

M – Švietimas;

N – Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas;

O – Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla.

VMBDU bazinis padidėjimo (sumažėjimo) tempas apskrityse 2002-2007m., proc.

Apskritis/Metai	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Alytaus apskritis</i>	884	912	975	1 072	1 255	1 540
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	3,17	10,29	21,27	41,97	74,2
<i>Kauno apskritis</i>	944	992	1 063	1 192	1 412	1 720
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	5,08	12,61	26,67	49,58	82,2
<i>Klaipėdos apskritis</i>	989	1 060	1 125	1 256	1 474	1 765
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	7,18	13,75	27	49,04	78,46
<i>Marijampolės apskritis</i>	819	847	914	1 001	1 195	1 420
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	3,42	11,6	22,22	45,91	73,38
<i>Panevėžio apskritis</i>	908	940	1 016	1 094	1 258	1 507
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	3,52	11,89	20,48	38,55	65,97
<i>Tauragės apskritis</i>	766	807	859	936	1 104	1 332
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	5,35	12,14	22,19	44,13	73,89
<i>Šiaulių apskritis</i>	817	871	958	1 049	1 239	1 498
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	6,61	17,26	28,4	51,65	83,36
<i>Telšių apskritis</i>	984	1 059	1 162	1 248	1 432	1 736
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	7,62	18,09	26,83	45,53	76,42
<i>Utenos apskritis</i>	1 066	1 111	1 145	1 231	1 389	1 621
Bazinis pad./sum. tempas,%	-	4,22	7,41	15,48	30,3	52,06
<i>Vilniaus apskritis</i>	1 178	1 249	1 328	1 487	1 734	2 076
Bazinis pad./sum. tempas,%		6,03	12,73	26,23	47,2	76,23

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą:

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3060804&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSIId=4053&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>

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	857881	314459	109510	97634	79763	96367	81088	32439	17213	9873	9283	4485	2946	1843	978
	proc.	100	36,65532	12,76517	11,38083	9,297676	11,23314	9,452127	3,781294	2,006455	1,150859	1,082085	0,5228	0,343404	0,214832	0,114002
2003	Skaičius	895386	306566	117417	102059	83517	99400	92343	37431	20514	11867	11220	5625	3780	2488	1159
	proc.	100	34,23842	13,11356	11,39832	9,327486	11,10136	10,31321	4,180432	2,291079	1,32535	1,253091	0,628221	0,422164	0,277869	0,129441
2004	Skaičius	934774	282190	140607	101990	86520	103509	103712	48942	24661	13853	13263	6624	4434	3111	1358
	proc.	100	30,18805	15,04182	10,91066	9,255713	11,07316	11,09487	5,235704	2,638178	1,481962	1,418846	0,70862	0,474339	0,332808	0,145276
2005	Skaičius	929866	221841	133726	102060	89363	109901	121750	60698	32750	18657	18306	8989	5818	3846	2161
	proc.	100	23,85731	14,38121	10,97578	9,610309	11,81901	13,09328	6,527607	3,522013	2,006418	1,968671	0,966698	0,625682	0,413608	0,232399
2006	Skaičius	949452		271587	99560	83828	115270	152324	94157	48880	27688	27335	12147	8513	5418	2745
	proc.	100		28,60461	10,48605	8,829093	12,14069	16,04336	9,916984	5,148233	2,916209	2,879029	1,27937	0,896622	0,570645	0,289114
2007	Skaičius	973468		181203	103460	79333	115401	159208	121195	74728	44450	45598	21136	13933	9376	4447
	proc.	100		18,61417	10,62798	8,149523	11,85463	16,35472	12,44982	7,676472	4,566149	4,684078	2,171206	1,431275	0,963154	0,45682

Šaltinis: sudaryta ir apskaičiuota autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,366553	314459	0,167568546	0,36655317	0,167569
700	0,127652	109510	0,081697786	0,494204907	0,249266
900	0,113808	97634	0,093648766	0,608013233	0,342915
1100	0,092977	79763	0,093508832	0,700989997	0,436424
1350	0,112331	96367	0,138650224	0,813321428	0,575074
1750	0,094521	81088	0,151235277	0,907842696	0,726309
2250	0,037813	32439	0,077787255	0,945655633	0,804097
2750	0,020065	17213	0,050448439	0,965720187	0,854545
3250	0,011509	9873	0,034197233	0,977228776	0,888742
4000	0,010821	9283	0,039573714	0,988049625	0,928316
5000	0,005228	4485	0,023899616	0,993277622	0,952216
6250	0,003434	2946	0,019623263	0,996711665	0,971839
8500	0,002148	1843	0,016695627	0,998859982	0,988535
11000	0,00114	978	0,011465421	1	1
Viso:	1	857881	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,344;$$

Kur:

$$A = 1,548x^3 - 1,3981x^2 + 0,8199x - 0,003 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,328;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,172$$

Kur:

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

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

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,342384	306566	0,14958599	0,342384	0,149586
700	0,131136	117417	0,080209526	0,47352	0,229796
900	0,113983	102059	0,089637709	0,587503	0,319433
1100	0,093275	83517	0,089652932	0,680778	0,409086
1350	0,111014	99400	0,130953491	0,791791	0,54004
1750	0,103132	92343	0,157702637	0,894924	0,697742
2250	0,041804	37431	0,082188466	0,936728	0,779931
2750	0,022911	20514	0,055052871	0,959639	0,834984
3250	0,013254	11867	0,03763754	0,972892	0,872621
4000	0,012531	11220	0,043797546	0,985423	0,916419
5000	0,006282	5625	0,027446657	0,991705	0,943865
6250	0,004222	3780	0,023055192	0,995927	0,966921
8500	0,002779	2488	0,020637934	0,998706	0,987558
11000	0,001294	1159	0,012441509	1	1
Viso:	1	895386	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

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

Kur: $A = 1,5421x^3 - 1,3676x^2 + 0,7939x - 0,0038$ (formulė gaunama MS Excel pagalba);

$$A = 0,328;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,172$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2004 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,30188	282190	0,125312899	0,30188	0,125313
700	0,150418	140607	0,087415639	0,452299	0,212729
900	0,109107	101990	0,08152377	0,561405	0,294252
1100	0,092557	86520	0,08452659	0,653962	0,378779
1350	0,110732	103509	0,124106931	0,764694	0,502886
1750	0,110949	103712	0,161194868	0,875643	0,664081
2250	0,052357	48942	0,097802146	0,928	0,761883
2750	0,026382	24661	0,060232034	0,954381	0,822115
3250	0,01482	13853	0,039986312	0,969201	0,862101
4000	0,014188	13263	0,047117899	0,98339	0,909219
5000	0,007086	6624	0,029415381	0,990476	0,938634
6250	0,004743	4434	0,024612734	0,995219	0,963247
8500	0,003328	3111	0,023485677	0,998547	0,986733
11000	0,001453	1358	0,013267119	1	1
Viso:	1	934774	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

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

Kur: $A = 1,473x^3 - 1,2478x^2 + 0,7439x - 0,005$ (formulė gaunama MS Excel pagalba);
 $A = 0,328$;

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,172$$

Kur:

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

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

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
500	0,238573	221841	0,088427075	0,238573	0,088427
700	0,143812	133726	0,074625514	0,382385	0,163053
900	0,109758	102060	0,073227046	0,492143	0,23628
1100	0,096103	89363	0,078365312	0,588246	0,314645
1350	0,11819	109901	0,118279329	0,706436	0,432924
1750	0,130933	121750	0,169855831	0,837369	0,60278
2250	0,065276	60698	0,108875545	0,902645	0,711656
2750	0,03522	32750	0,071798842	0,937865	0,783454
3250	0,020064	18657	0,048339106	0,957929	0,831794
4000	0,019687	18306	0,058375	0,977616	0,890169
5000	0,009667	8989	0,035830661	0,987283	0,925999
6250	0,006257	5818	0,028988596	0,99354	0,954988
8500	0,004136	3846	0,026061634	0,997676	0,981049
11000	0,002324	2161	0,01895051	1	1
Viso:	1	929866	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

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

Kur: $A = 1,3609x^3 - 1,0569x^2 + 0,6664x - 0,0077$ (formulė gaunama MS Excel pagalba);
 $A = 0,328$;

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,172$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2006 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
700	0,286046	271587	0,124263961	0,286046	0,124264
900	0,10486	99560	0,058568699	0,390907	0,182833
1100	0,088291	83828	0,060272606	0,479197	0,243105
1350	0,121407	115270	0,101715757	0,600604	0,344821
1750	0,160434	152324	0,174238675	0,761038	0,51906
2250	0,09917	94157	0,138475616	0,860208	0,657535
2750	0,051482	48880	0,087862199	0,91169	0,745398
3250	0,029162	27688	0,058818389	0,940852	0,804216
4000	0,02879	27335	0,071468924	0,969642	0,875685
5000	0,012794	12147	0,039698785	0,982436	0,915384
6250	0,008966	8513	0,034777698	0,991402	0,950161
8500	0,005706	5418	0,030102052	0,997109	0,980263
11000	0,002891	2745	0,01973664	1	1
Viso:	1	949452	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

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

Kur: $A = 1,2775x^3 - 0,9859x^2 + 0,681x - 0,0043$ (formulė gaunama MS Excel pagalba);

$$A = 0,328;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,172$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbo užmokesčio grupes 2007 m.

Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6
				0	0
700	0,186142	181203	0,067900906	0,186142	0,067901
900	0,10628	103460	0,049845634	0,292422	0,117747
1100	0,081495	79333	0,046715253	0,373917	0,164462
1350	0,118546	115401	0,083397971	0,492463	0,24786
1750	0,163547	159208	0,149147191	0,65601	0,397007
2250	0,124498	121195	0,145975296	0,780508	0,542982
2750	0,076765	74728	0,110008995	0,857273	0,652991
3250	0,045661	44450	0,077333429	0,902935	0,730325
4000	0,046841	45598	0,097637787	0,949775	0,827962
5000	0,021712	21136	0,056572445	0,971488	0,884535
6250	0,014313	13933	0,046616192	0,9858	0,931151
8500	0,009632	9376	0,042662732	0,995432	0,973814
11000	0,004568	4447	0,026186168	1	1
Viso:	1	973468	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,358;$$

Kur:

$$A = 1,0664x^3 - 0,6322x^2 + 0,5377x - 0,0038 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,321;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,179$$

Kur:

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

16 priedas

Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMBDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) valstybės sektoriuje

Metai	x	y	x*y
2002	1133,8	433,7	491729,06
2003	1200,7	423,9	508976,73
2004	1271,3	413,6	525809,68
2005	1413,6	404	571094,4
2006	1633	432,7	706599,1
2007	1891,9	397,8	752597,82
Suma	8544,3	2505,7	3556806,8
\tilde{x}	1424	\tilde{y}	417,6
(x*y)/n	3568242		
$(x_1-\tilde{x})^2$	84158,01	$(y_1-\tilde{y})^2$	161202,25
$(x_2-\tilde{x})^2$	49818,24	$(y_2-\tilde{y})^2$	39,69
$(x_3-\tilde{x})^2$	23286,76	$(y_3-\tilde{y})^2$	16
$(x_4-\tilde{x})^2$	106,09	$(y_4-\tilde{y})^2$	184,96
$(x_5-\tilde{x})^2$	43722,81	$(y_5-\tilde{y})^2$	228,01
$(x_6-\tilde{x})^2$	218182,41	$(y_6-\tilde{y})^2$	392,04
Suma	419274,32		162062,95
σ_x	289,9	σ_y	14,97
r	-0,53		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

17 priedas

Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMNDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) valstybės sektoriuje

Metai	x	y	x*y
2002	805,2	433,7	349215,24
2003	868,4	423,9	368114,76
2004	913,6	413,6	377864,96
2005	1004,6	404	405858,4
2006	1184,9	432,7	512706,23
2007	1414,5	397,8	562688,1
Suma	6191,2	2505,7	2576447,7
\tilde{x}	1031,86	\tilde{y}	417,6
(x*y)/n	429408		
$(x_1-\tilde{x})^2$	51392,89	$(y_1-\tilde{y})^2$	161202,25
$(x_2-\tilde{x})^2$	26719,17	$(y_2-\tilde{y})^2$	39,69
$(x_3-\tilde{x})^2$	13985,43	$(y_3-\tilde{y})^2$	16
$(x_4-\tilde{x})^2$	743,1	$(y_4-\tilde{y})^2$	184,96
$(x_5-\tilde{x})^2$	23421,24	$(y_5-\tilde{y})^2$	228,01
$(x_6-\tilde{x})^2$	143413,37	$(y_6-\tilde{y})^2$	392,04
Suma	259675,2		162062,95
σ_x	229	σ_y	14,97
r	-0,53		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

18 priedas

Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai VMBDU (x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) privačiame sektoriuje

Metai	x	y	x*y
2002	925,8	590,3	546499,74
2003	984,8	618,4	609000,32
2004	1069,6	633,1	677163,76
2005	1194	674,9	805830,6
2006	1418,7	807,6	1145742,1
2007	1755,9	765,8	1344668,2
Suma	7348,8	4090,1	5128904,7
\tilde{x}	1224,8	\tilde{y}	681,7
(x*y)/n	854817,5		
$(x_1-\tilde{x})^2$	89401	$(y_1-\tilde{y})^2$	8353,96
$(x_2-\tilde{x})^2$	57600	$(y_2-\tilde{y})^2$	4006,89
$(x_3-\tilde{x})^2$	24087,04	$(y_3-\tilde{y})^2$	2313,61
$(x_4-\tilde{x})^2$	948,64	$(y_4-\tilde{y})^2$	43,24
$(x_5-\tilde{x})^2$	37597,21	$(y_5-\tilde{y})^2$	15850,81
$(x_6-\tilde{x})^2$	282067,21	$(y_6-\tilde{y})^2$	7072,81
Suma	491701,1		37641,32
σ_x	313	σ_y	86,8
r	0,88		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

19 priedas

Koreliacijos koeficiento, standartinio nuokrypio skaičiavimai skaičiavimai VMNDU(x) ir sąlyginio dirbančiųjų skaičiaus(y) privačiame sektoriuje

Metai	x	y	x*y
2002	672	590,3	396681,6
2003	730,2	618,4	451555,68
2004	784,5	633,1	496666,95
2005	864	674,9	583113,6
2006	1041,4	807,6	841034,64
2007	1319,3	765,8	1010319,9
Suma	5411,4	4090,1	3779372,4
\tilde{x}	901	\tilde{y}	681,7
(x*y)/n	629895,4		
$(x_1-\tilde{x})^2$	52441	$(y_1-\tilde{y})^2$	8353,96
$(x_2-\tilde{x})^2$	29172,64	$(y_2-\tilde{y})^2$	4006,89
$(x_3-\tilde{x})^2$	13572,25	$(y_3-\tilde{y})^2$	2313,61
$(x_4-\tilde{x})^2$	1369	$(y_3-\tilde{y})^2$	43,24
$(x_5-\tilde{x})^2$	19712,16	$(y_4-\tilde{y})^2$	15850,81
$(x_6-\tilde{x})^2$	174974,89	$(y_6-\tilde{y})^2$	7072,81
Suma	291241,94		37641,32
σ_x	241,4	σ_y	86,8
r	0,86		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

20 priedas

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal darbuotojų kategorijas

Metai	Visi darbuotojai		
	darbininkai	tarnautojai	skirtumas,Lt.
2002	609,1	959,1	350
2003	640,6	1034,1	393,5
2004	677,4	1083,6	406,2
2005	729	1189,4	460,4
2006	880	1407,4	527,4
2007	1112,8	1674,7	561,9

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą :<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>

21 priedas

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį

Metai	Visi darbuotojai		
	vyrų	moterys	skirtumas,Lt.
2002	875,6	725,6	150
2003	929,9	771,6	158,3
2004	974,4	810,2	164,2
2005	1055,5	887,2	168,3
2006	1262,8	1052,9	209,9
2007	1570,8	1264,1	306,7

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą :<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>

22 priedas

Darbininkų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį

Metai	Darbininkai		
	vyras	moterys	skirtumas, Lt.
2002	671,1	518,2	152,9
2003	702,9	548	154,9
2004	747,4	572,4	175
2005	799,8	617,3	182,5
2006	981,7	715,5	266,2
2007	1255,8	878,4	377,6

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą :<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>

23 priedas

Tarnautojų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį

Metai	Tarnautojai		
	vyras	moterys	skirtumas, Lt.
2002	1175,2	839,9	335,3
2003	1256,7	901	355,7
2004	1293,1	951	342,1
2005	1432,3	1041,1	391,3
2006	1674,9	1242,1	633,9
2007	2013,6	1466,9	546,6

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą :<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal profesijų grupes, išsilavinimą ir lytį 2006 m.

Pagrindinės profesinės grupės pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių (LPK)	Lytis	Iš viso	Išsilavinimas					
			pradinis	pagrindinis	vidurinis	spec. vidurinis	aukštesnysis	aukštasis
Visos profesijos	Iš viso	1596	934	1102	1190	1244	1481	2358
	Moterys	1435	810	904	974	1068	1332	2072
	Vyrai	1764	1031	1213	1374	1395	1696	2768
1 pagrindinė grupė Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Iš viso	2779	...	1605	1571	1694	1988	3222
	Moterys	2397	1339	1496	1763	2787
	Vyrai	3050	1731	1844	2165	3521
2 pagrindinė grupė Specialistai	Iš viso	1924	1419	1395	1521	2101
	Moterys	1820	1301	1337	1449	1979
	Vyrai	2152	1550	1528	1700	2376
3 pagrindinė grupė Jaunesnieji specialistai ir technikai	Iš viso	1536	...	1014	1162	1335	1524	1994
	Moterys	1418	...	905	1061	1299	1426	1798
	Vyrai	1824	...	1206	1326	1478	1828	2308
4 pagrindinė grupė Jaunesnieji tarnautojai	Iš viso	1322	...	1163	1234	1204	1348	1604
	Moterys	1261	...	1137	1159	1119	1284	1559
	Vyrai	1535	1444	1456	1667	1805
5 pagrindinė grupė Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Iš viso	991	917	955	1024	882	1059	1216
	Moterys	853	915	887	869	774	911	1077
	Vyrai	1288	...	1129	1319	1190	1374	1391
6 pagrindinė grupė Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Iš viso	816	0	...	835
	Moterys	851	0
	Vyrai	781	0	0	...
7 pagrindinė grupė Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Iš viso	1337	1066	1230	1303	1357	1436	1633
	Moterys	985	...	979	982	977	1027	1104
	Vyrai	1464	1171	1302	1454	1476	1568	1738
8 pagrindinė grupė Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Iš viso	1316	1142	1288	1330	1247	1469	1676
	Moterys	1200	...	1046	1183	1206	1356	1483
	Vyrai	1339	1189	1327	1366	1254	1495	1716
9 pagrindinė grupė Nekvalifikuoti darbininkai	Iš viso	888	793	876	891	886	914	904
	Moterys	792	784	785	805	765	817	787
	Vyrai	1018	804	955	1029	1050	1110	1018

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

25 priedas

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis ir pagrindines profesijų grupes 2006 m.

Ekonominės veiklos rūšys	Sektorius	Visos profesijos	Pagrindinės profesijų grupės (LPK)*								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Iš viso	Š	1596	2779	1924	1536	1322	991	816	1337	1429	888
	V	1762	3058	2009	1479	1294	1242	817	1486	1856	757
	P	1505	2662	1805	1598	1337	898	...	1320	1323	969
CO Gamybos, paslaugų, viešojo valdymo ir socialinės veiklos	Š	1596	2779	1924	1536	1322	991	816	1337	1429	888
	V	1762	3058	2009	1479	1294	1242	817	1486	1856	757
	P	1505	2662	1805	1598	1337	898	...	1320	1323	969
CD Kasyba ir karjerų eksploatavimas; apdirbamoji gamyba	Š	1446	2753	1767	1676	1350	864	...	1205	1590	1020
	V	1782	2412	1704	0	1679	2198	...
	P	1438	2764	1769	1661	1346	864	...	1193	1510	1022
D Apdirbamoji gamyba	Š	1438	2722	1755	1676	1346	863	...	1203	1588	1021
	V	1782	2412	1704	0	1679	2198	...
	P	1429	2733	1757	1661	1661	862	...	1190	1508	1023
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	Š	2178	4117	2532	1927	1757	1667	0	1817	2190	957
	V	2140	3578	2564	1987	1799	1713	0	1883	2292	961
	P	2289	...	2447	1874	0	1620
F Statyba	Š	1815	2987	1789	1524	1411	930	...	1659	1923	1174
	V	1714	2966	...	0	...	0	0	1356
	P	1817	2988	1794	1524	1412	930	...	1662	1941	1170
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	Š	1400	2351	1737	1456	1247	917	...	1106	1109	899
	V	0
	P	1400	2352	1736	1456	1247	917	...	1107	1110	899
H Viešbučiai ir restoranai	Š	864	1239	1057	1024	...	782	...	907	...	724
	V	0
	P	855	1212	1036	1006	...	781	...	904	...	719
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	Š	1532	2798	1905	2283	1130	1534	...	1477	1068	1167
	V	1797	2610	2354	2305	1090	1652	0	1740	1837	1069
	P	1421	2870	1813	2274	1219	1334	...	1206	868	1212
J Finansinis tarpininkavimas	Š	3234	6435	2932	2342	1842	...	0
	V
	P	3165	6468	2822	2309	1807	...	0

Ekonominės veiklos rūšys	Sektoriaus	Visos profesijos	Pagrindinės profesijų grupės (LPK)*								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	Š	1637	2446	1953	1556	1538	1052	...	1126	...	799
	V	1865	3414	2081	1633	1762	1245	...	1362	...	844
	P	1559	2247	1894	1525	1387	1019	0	1028	...	786
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	Š	2406	3932	2497	2113	1659	1631	...	1209	...	784
	V	2409	3935	2497	2113	1694	1631	...	1209	...	784
	P	0	0
M Švietimas	Š	1454	2088	1744	886	964	793	...	784	...	700
	V	1453	2098	1743	883	963	789	...	785	...	700
	P	1530	...	1830	0
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	Š	1532	2897	2245	1387	1047	907	...	1043	1002	771
	V	1563	3082	2358	1417	1074	902	...	1050	977	769
	P	1276	...	1602	1111	0
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	Š	1393	2198	1467	1283	1225	868	900	1217	...	829
	V	1449	2278	1511	1519	1150	...	853	1280	...	774
	P	1314	2107	1362	1101	1312	816	904

*Sugrupuota remiantis (LPK) pagal pagrindines profesijų grupes.

1 pagrindinė grupė. Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai.

2 pagrindinė grupė. Specialistai.

3 pagrindinė grupė. Jaunesnieji specialistai ir technikai.

4 pagrindinė grupė. Jaunesnieji tarnautojai.

5 pagrindinė grupė. Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai.

6 pagrindinė grupė. Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai.

7 pagrindinė grupė. Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai.

8 pagrindinė grupė. Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai.

9 pagrindinė grupė. Nekvalifikuoti darbininkai.

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal išsilavinimą 2006 m.

	Pradinis	Pagrindinis	Vidurinis	Specialusis vidurinis, įskaitant vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija	Aukštesnysis	Aukštasis
Iš viso pagal profesijų grupes	3 778	64 313	290 387	272 634	146 510	347 320
Ginkluotosios pajėgos	0	..	1 791	..	1 310	2 660
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	..	516	9 167	15 164	18 759	97 022
Specialistai	14 291	21 889	35 487	188 818
Jaunesnieji specialistai ir technikai	..	1 269	16 120	32 433	28 542	29 693
Jaunesnieji tarnautojai	..	2 067	15 838	13 780	10 895	10 838
Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgavičių darbuotojai	274	6 304	50 270	35 473	15 585	6 230
Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	0
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	866	21 171	73 838	80 512	17 724	5 613
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	628	12 815	53 548	43 674	10 745	2 926
Nekvalifikuoti darbininkai	1 828	19 702	55 150	28 052	7 459	3 488

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų išsilavinimą 2006 m.

Išsilavinimas	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Pradinis	934	0,003358	3778	0,001965734	0,003358395	0,002
Pagrindinis	1102	0,05717	64313	0,03948175	0,060528454	0,041
Vidurinis	1190	0,258135	290387	0,192504178	0,31866354	0,234
Spec. vidurinis	1244	0,242354	272634	0,188936743	0,561017368	0,423
Aukštesnysis	1481	0,130238	146510	0,12087552	0,691255194	0,544
Aukštasis	2358	0,308745	347320	0,456236074	1	1
	Viso:	1	1124942	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,224;$$

Kur:

$$y = 0,7563x^3 - 0,6111x^2 + 0,8568x - 0,0026 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,388;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,112$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų (vyrų) išsilavinimą 2006 m.

Išsilavinimas	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Pradinis	1031	0,003862	2121	0,002257875	0,003862087	0,002
Pagrindinis	1213	0,074936	41154	0,051543436	0,078798583	0,054
Vidurinis	1374	0,285057	156549	0,222094367	0,363855531	0,276
Spec. Vidurinis	1395	0,267198	146741	0,211361652	0,631053288	0,487
Aukštesnysis	1696	0,109153	59945	0,104973415	0,740205942	0,592
Aukštasis	2768	0,259794	142675	0,407769256	1	1
	Viso:	1	549185	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,175;$$

Kur:

$$y = 0,8926x^3 - 0,8309x^2 + 0,9412x - 0,0044 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,412;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,088$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų (moterų) išsilavinimą 2006 m.

Išsilavinimas	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Pradinis	810	0,002878	1657	0,00162408	0,00287795	0,002
Pagrindinis	904	0,040224	23159	0,025333081	0,043101517	0,027
Vidurinis	974	0,232456	133838	0,15773867	0,275557223	0,185
Spec. Vidurinis	1068	0,218656	125893	0,162694404	0,494213705	0,347
Aukštesnysis	1332	0,15035	86565	0,139523171	0,644563592	0,487
Aukštasis	2072	0,355436	204645	0,513086595	1	1
	Viso:	1	575757	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,199;$$

Kur:

$$y = 0,6232x^3 - 0,3426x^2 + 0,7205x - 0,0012 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,401;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,099$$

Kur:

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

Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 – 2007 m.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	30 862	29 372	27 809	28 945	29 506	29 081
B Žuvininkystė	1 268	1 274	2 034	1 680	1 707	1 638
CD Kasyba ir karjerų eksploatavimas; apdirbamoji gamyba	224 435	226 847	223 912	226 692	224 434	221 633
C Kasyba ir karjerų eksploatavimas	2 703	2 763	3 070	3 188	3 199	3 120
D Apdirbamoji gamyba	221 732	224 084	220 842	223 503	221 235	218 513
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	30 184	28 733	26 882	25 830	24 594	23 557
F Statyba	63 947	71 131	74 316	81 306	91 233	104 115
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	157 335	163 391	170 052	183 137	195 620	207 763
H Viešbučiai ir restoranai	20 363	21 664	22 429	24 661	27 960	30 892
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	76 354	77 462	76 720	79 628	85 369	91 397
J Finansinis tarpininkavimas	14 150	14 277	14 026	14 611	15 038	16 678
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	50 380	54 657	59 457	62 923	72 747	82 051
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	70 918	73 915	73 412	75 235	76 995	79 223
M Švietimas	148 940	147 452	150 459	147 372	146 934	143 499
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	92 244	88 871	86 929	85 230	85 568	86 462
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	42 837	43 185	38 319	41 648	43 760	45 689

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis

2002-2007 m., Lt

Ekonominės veiklos rūšis	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Šalies ūkis su individualiomis įmonėmis	1014	1073	1149	1276	1496	1802
A Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	764	806	887	973	1139	1411
B Žuvininkystė	689	702	989	1046	1256	1550
C Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1499	1568	1618	1732	1989	2380
D Apdirbamoji gamyba	982	1016	1085	1184	1387	1727
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	1486	1585	1691	1862	2067	2355
F Statyba	933	1003	1075	1289	1665	2146
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	792	882	1006	1111	1332	1646
H Viešbučiai ir restoranai	541	581	656	732	828	1034
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	1116	1179	1250	1318	1466	1754
J Finansinis tarpininkavimas	2442	2503	2560	2765	3122	3638
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	1157	1213	1257	1450	1643	1914
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	1628	1750	1867	2024	2313	2491
M Švietimas	948	990	1 017	1 145	1 296	1 536
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	861	891	967	1 155	1 471	1 759
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	890	925	1042	1113	1277	1501

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].

Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2002 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
H	541	0,019882	20363	0,01060656	1,988153	1,060656
B	689	0,001238	1268	0,00084115	2,111955	1,144772
A	764	0,030132	30862	0,02270143	5,125183	3,414914
G	792	0,153615	157335	0,11997375	20,48667	15,41229
N	861	0,090063	92244	0,07646752	29,49297	23,05904
O	890	0,041824	42837	0,03670665	33,67538	26,72971
F	933	0,062435	63947	0,05744306	39,91888	32,47401
M	948	0,145418	148940	0,13594255	54,46072	46,06827
D	982	0,216489	221732	0,20964069	76,10965	67,03234
I	1116	0,074549	76354	0,08204114	83,56452	75,23645
K	1157	0,049189	50380	0,05612124	88,4834	80,84857
E	1486	0,02947	30184	0,04318484	91,43043	85,16706
C	1499	0,002639	2703	0,00390107	91,69434	85,55716
L	1628	0,069241	70918	0,1111595	98,61846	96,67311
J	2442	0,013815	14150	0,03326885	100	100
	Viso:	1	1024217	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,134;$$

Kur:

$$y = 0,4544x^3 - 0,3466x^2 + 0,8848x - 0,0071 = 0,433 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,433;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,067$$

Kur:

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

33 priedas

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2003 m

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
H	581	0,020802	21664	0,0112603	2,080221	1,126033
B	702	0,001953	2034	0,0012774	2,275529	1,253772
A	806	0,026703	27809	0,020052	4,945805	3,258967
G	882	0,156891	163391	0,1289238	20,63494	16,15134
N	891	0,085336	88871	0,0708393	29,16851	23,23527
O	925	0,041467	43185	0,0357364	33,31522	26,80891
F	990	0,068301	71131	0,0629985	40,14536	33,10876
M	1003	0,141586	147452	0,1323085	54,30399	46,33962
D	1016	0,21517	224084	0,2036764	75,82099	66,70726
I	1179	0,074381	77462	0,0817031	83,25904	74,87758
K	1213	0,052483	54657	0,059312	88,50732	80,80878
E	1568	0,02759	28733	0,0403054	91,26632	84,83932
C	1585	0,002653	2763	0,0039178	91,53163	85,2311
L	1750	0,070975	73915	0,1157196	98,62909	96,80306
J	2503	0,013709	14277	0,0319694	100	100
	Viso:	1	1041428	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,13;$$

Kur:

$$y = 0,509x^3 - 0,445x^2 + 0,929x - 0,008 = 0,435 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,435;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,065$$

Kur:

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

34 priedas

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2004 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiaiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
H	656	0,021427	22429	0,0122306	2,142715	1,223059
A	887	0,026567	27809	0,0205042	4,799399	3,273479
N	967	0,083046	86929	0,0698755	13,10401	10,26103
B	989	0,001943	2034	0,0016722	13,29832	10,42825
G	1006	0,162456	170052	0,1422045	29,54394	24,6487
M	1017	0,143738	150459	0,1271958	43,91778	37,36828
O	1042	0,036607	38319	0,0331906	47,57852	40,68735
F	1075	0,070996	74316	0,0664086	54,67817	47,32821
D	1085	0,210978	220842	0,1991797	75,77592	67,24619
I	1250	0,073293	76720	0,0797173	83,10523	75,21791
K	1257	0,056801	59457	0,0621258	88,78535	81,43049
C	1618	0,002933	3070	0,0041291	89,07864	81,8434
E	1691	0,025681	26882	0,0377867	91,64676	85,62207
L	1867	0,070133	73412	0,1139318	98,66005	97,01525
J	2560	0,013399	14026	0,0298475	100	100
	Viso:	1	1046756	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,114;$$

Kur:

$$y = 0,548x^3 - 0,557x^2 + 1,005x - 0,011 = 0,443 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,443;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,057;$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2005 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
H	732	0,022858	24661	0,0131106	2,28576	1,311065
A	973	0,026828	28945	0,0204545	4,968593	3,356514
B	1046	0,001557	1680	0,0012763	5,124308	3,484142
G	1111	0,169745	183137	0,1477721	22,09877	18,26136
O	1113	0,038602	41648	0,033666	25,95901	21,62796
M	1145	0,136595	147372	0,1225527	39,61852	33,88323
N	1155	0,078997	85230	0,0714952	47,51825	41,03275
D	1184	0,207159	223503	0,1921929	68,23413	60,25204
F	1289	0,07536	81306	0,0761163	75,77016	67,86367
I	1318	0,073805	79628	0,0762226	83,15066	75,48593
K	1450	0,058322	62923	0,0662643	88,98282	82,11236
C	1732	0,002955	3188	0,0040102	89,27831	82,51339
E	1862	0,023941	25830	0,0349306	91,67242	86,00645
L	2024	0,069733	75235	0,1105943	98,64575	97,06588
J	2765	0,013543	14611	0,0293412	100	100
	Viso:	1	1078897	1		

Saltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].

Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,108;$$

Kur:

$$y = 0,554x^3 - 0,585x^2 + 1,034x - 0,015 = 0,446 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,446;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,054;$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2006 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	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	0,024932	27960	0,0138024	2,493167	1,380236
A	1139	0,02631	29506	0,0200364	5,12419	3,383876
B	1256	0,001522	1707	0,0012782	5,276402	3,511699
O	1277	0,03902	43760	0,0333161	9,178441	6,843308
M	1296	0,13102	146934	0,1135306	22,28041	18,19637
G	1332	0,174433	195620	0,1553471	39,72367	33,73109
D	1387	0,197273	221235	0,1829431	59,45099	52,0254
I	1466	0,076123	85369	0,0746139	67,06326	59,48679
N	1471	0,0763	85568	0,0750429	74,69328	66,99109
K	1643	0,064868	72747	0,0712588	81,18006	74,11696
F	1665	0,081352	91233	0,0905632	89,31523	83,17329
C	1989	0,002853	3199	0,0037935	89,60048	83,55263
E	2067	0,02193	24594	0,0303079	91,7935	86,58342
L	2313	0,068656	76995	0,1061754	98,65908	97,20096
J	3122	0,013409	15038	0,0279904	100	100
	Viso:	1	1121465	1		

Saltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,108;$$

Kur:

$$y = 0,394x^3 - 0,337x^2 + 0,940x - 0,010 = 0,446 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,446;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,054$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal ekonominės veiklos rūšis 2007 m.

Ekonominės veiklos rūšis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	2	4		6	7
					0	0
H	1034	0,026547	30892	0,0152277	2,654686	1,522765
A	1411	0,024991	29081	0,0195615	5,153745	3,478918
O	1501	0,039263	45689	0,0326933	9,080003	6,748248
M	1536	0,123315	143499	0,1050767	21,41151	17,25592
B	1550	0,001408	1638	0,0012104	21,55227	17,37695
G	1646	0,17854	207763	0,1630288	39,40626	33,67984
D	1727	0,187778	218513	0,179902	58,18405	51,67004
I	1754	0,078541	91397	0,0764237	66,0382	59,31241
N	1759	0,074301	86462	0,0725033	73,46826	66,56273
K	1914	0,07051	82051	0,0748673	80,51927	74,04946
F	2146	0,089471	104115	0,1065147	89,46633	84,70093
E	2355	0,020244	23557	0,0264471	91,49069	87,34563
C	2380	0,002681	3120	0,00354	91,7588	87,69963
L	2491	0,06808	79223	0,0940787	98,56679	97,1075
J	3638	0,014332	16678	0,028925	100	100
	Viso:	1	1163678	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,098;$$

Kur:

$$y = 0,236x^3 - 0,110x^2 + 0,871x - 0,007 = 0,451 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,451;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,049$$

Kur:

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

Klasteriai pagal ekonominės veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšis	Klasteris
A Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	2
B Žuvininkystė	2
C Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1
D Apdirbamoji gamyba	2
E Elektros, dujų ir vandens tiekimas	1
F Statyba	2
G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas	2
H Viešbučiai ir restoranai	2
I Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	2
J Finansinis tarpininkavimas	1
K Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	2
L Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	1
M Švietimas	2
N Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	2
O Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	2

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

39 priedas

Klasteriai pagal apskritis

Nr.	Apskritis	Klasteriai
1.	Alytaus	1
2.	Kauno	2
3.	Klaipėdos	2
4.	Marijampolės	1
5.	Panevėžio	1
6.	Šiaulių	1
7.	Tauragės	1
8.	Telšių	2
9.	Utenos	2
10.	Vilniaus	2

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

40 priedas

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 – 2007 m. šalies apskrityse

Metai Apskritys	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	883,6	911,6	975,0	1 072,4	1 255,0	1 539,5
Kauno apskritis	943,8	991,5	1 062,6	1 192,4	1 411,9	1 720,2
Klaipėdos apskritis	989,1	1 059,7	1 124,8	1 255,8	1 474,4	1 764,8
Marijampolės apskritis	819,4	846,8	913,8	1 001,4	1 195,3	1 420,3
Panevėžio apskritis	908,4	939,9	1 015,5	1 094,1	1 257,9	1 506,5
Šiaulių apskritis	817,3	871,3	957,7	1 049,0	1 239,3	1 498,1
Tauragės apskritis	765,5	807,1	859,2	936,1	1 104,3	1 332,5
Telšių apskritis	984,1	1 059,2	1 161,7	1 247,6	1 431,6	1 735,7
Utenos apskritis	1 066,1	1 111,4	1 145,1	1 230,9	1 388,7	1 620,8
Vilniaus apskritis	1 177,5	1 249,1	1 328,4	1 487,2	1 733,6	2 075,6

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

41 priedas

Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius 2002 – 2007 m. šalies apskrityse

Metai Apskritys	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	44 227	43 986	41 739	42 531	43 389	43 499
Kauno apskritis	208 131	212 646	211 031	216 189	222 681	232 678
Klaipėdos apskritis	107 948	106 600	106 361	110 596	114 460	117 116
Marijampolės apskritis	37 810	38 677	37 053	38 267	39 328	40 062
Panevėžio apskritis	73 900	74 832	75 445	76 334	74 889	74 019
Šiaulių apskritis	82 484	83 021	82 810	85 600	88 311	90 304
Tauragės apskritis	22 525	22 394	22 309	23 163	24 082	24 414
Telšių apskritis	43 217	43 758	42 795	44 473	46 251	48 281
Utenos apskritis	42 842	42 489	42 040	43 627	44 045	44 910
Vilniaus apskritis	361 133	373 828	385 172	398 117	424 027	448 396

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

42 priedas

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2002 m.

Apskritys	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	765,5	0,02199241	22525	0,016603783	2,199240981	1,660378251
Marijampolės	817,3	0,080533715	82484	0,064915477	10,25261248	8,151925968
Šiaulių	819,4	0,036916005	37810	0,029833189	13,94421299	11,13524486
Panevėžio	883,6	0,043181279	44227	0,037630521	18,26234089	14,89829695
Alytaus	908,4	0,072152679	73900	0,064642569	25,47760875	21,36255381
Utenos	943,8	0,203209867	208131	0,18915324	45,79859541	40,27787783
Kauno	984,1	0,04219516	43217	0,040953487	50,0181114	44,37322656
Telšių	989,1	0,105395634	107948	0,102813902	60,55767479	54,6546168
Klaipėdos	1066,1	0,041829026	42842	0,043980962	64,74057744	59,05271297
Vilniaus	1177,5	0,352594226	361133	0,40947287	100	100
	Viso:	1	1024217	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,078;$$

Kur:

$$y = 0,0613x^3 + 0,1385x^2 + 0,8012x - 0,0013 = 0,461 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,461;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,039;$$

Kur:

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

43 priedas

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2003 m.

Apskritis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	807,1	0,021486599	22394	0,016167758	2,148659942	1,616775774
Marijampolės	846,8	0,037109815	38677	0,029297084	5,859641481	4,54648421
Šiaulių	871,3	0,079657005	83021	0,064706282	13,82534198	11,01711241
Panevėžio	911,6	0,042203696	43986	0,035868198	18,04571156	14,60393221
Alytaus	939,9	0,071799822	74832	0,062915807	25,22569373	20,89551294
Utenos	991,5	0,204029625	212646	0,188599574	45,62865622	39,75547037
Kauno	1059,2	0,041984934	43758	0,041459705	49,82714964	43,90144088
Telšių	1059,7	0,102280588	106600	0,101048742	60,05520849	54,00631507
Klaipėdos	1111,4	0,040767354	42489	0,042241339	64,13194388	58,23044895
Vilniaus	1249,1	0,358680561	373828	0,417695511	100	100
	Viso:	1	1042231	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,082;$$

Kur:

$$y = 0,0569x^3 + 0,1559x^2 + 0,7879x - 0,0009 = 0,459 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,459;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,041;$$

Kur:

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

44 priedas

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2004 m.

Apskritis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	859,2	0,021312533	22309	0,01593291	2,131253254	1,593290961
Marijampolės	913,8	0,035397968	37053	0,028144611	5,671050055	4,407752062
Šiaulių	957,7	0,079111158	82810	0,065922397	13,58216584	10,99999179
Panevėžio	975	0,03987466	41739	0,033827303	17,56963186	14,38272211
Alytaus	1015,5	0,072075127	75445	0,063684114	24,7771446	20,75113351
Utenos	1062,6	0,20160496	211031	0,186396086	44,93764061	39,39074212
Kauno	1124,8	0,101610214	106361	0,099443967	55,09866206	49,33513881
Telšių	1145,1	0,040162216	42040	0,040015371	59,11488362	53,33667586
Klaipėdos	1161,7	0,040883492	42795	0,041324513	63,20323285	57,46912712
Vilniaus	1328,4	0,367967672	385172	0,425308729	100	100
	Viso:	1	1046755	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,078;$$

Kur:

$$y = 0,0647x^3 + 0,1329x^2 + 0,8034x - 0,0011 = 0,461 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,461;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,039;$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2005 m.

Apskritys	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	936,1	0,021469149	23163	0,015748068	2,146914858	1,57480682
Marijampolės	1001,4	0,035468631	38267	0,02783186	5,693777997	4,357992864
Šiaulių	1049	0,079340289	85600	0,0652168	13,62780692	10,87967289
Panevėžio	1072,4	0,039420816	42531	0,033126277	17,56988851	14,19230063
Alytaus	1094,1	0,070751888	76334	0,060657607	24,64507733	20,25806133
Utenos	1192,4	0,200379647	216189	0,187225843	44,68304203	38,98064563
Kauno	1230,9	0,040436668	43627	0,039002133	48,72670885	42,8808589
Telšių	1247,6	0,041220802	44473	0,040297864	52,84878909	46,91064531
Klaipėdos	1255,8	0,102508395	110596	0,100871884	63,0996286	56,99783373
Vilniaus	1487,2	0,369003714	398117	0,430021663	100	100
	Viso:	1	1078897	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,082;$$

Kur:

$$y = 0,0528x^3 + 0,1589x^2 + 0,7892x - 0,0013 = 0,451 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,459;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,041;$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2006 m.

Apskritis	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	1104,3	0,021473736	24082	0,015854747	2,147373565	1,585474669
Marijampolės	1195,3	0,035068478	39328	0,028025829	5,654221316	4,388057544
Šiaulių	1239,3	0,078746245	88311	0,065248561	13,5288458	10,91291361
Panevėžio	1255	0,03868964	43389	0,032464076	17,39780983	14,15932123
Alytaus	1257,9	0,06677795	74889	0,056162164	24,07560481	19,77553762
Utenos	1388,7	0,03927459	44045	0,036465715	28,00306385	23,42210911
Kauno	1411,9	0,198562949	222681	0,187441946	47,85935871	42,16630372
Telšių	1431,6	0,041241664	46251	0,039475033	51,98352509	46,11380701
Klaipėdos	1474,4	0,102063109	114460	0,10061176	62,18983596	56,17498303
Vilniaus	1733,6	0,37810164	424027	0,43825017	100	100
	Viso:	1	1121463	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,08;$$

Kur:

$$y = 0,0534x^3 + 0,1564x^2 + 0,791x - 0,0009 = 0,46 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,46;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,04;$$

Kur:

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

Lorenzo kreivės ir Gini koeficiento skaičiavimai, įvertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal apskritis 2007 m.

Apskritys	Darbo užmokesčio grupių vidurkiai	Darbuotojų dalis visoje darbuotojų dalyje	Darbuotojų skaičius	Darbuotojų gaunamų atlyginimų dalis visoje visumoje	Kumuliatyvinė dirbančiųjų dalis	Kumuliatyvinis darbo užmokestis
1	2	3	4	5	6	7
					0	0
Tauragės	1332,5	0,02098	24414	0,0155104	2,0980013	1,5510367
Marijampolės	1420,3	0,03443	40062	0,0271287	5,5407032	4,2639044
Šiaulių	1498,1	0,0776	90304	0,0645006	13,300919	10,713963
Panevėžio	1506,5	0,06361	74019	0,0531653	19,661694	16,030493
Alytaus	1539,5	0,03738	43499	0,0319282	23,399752	19,223317
Utenos	1620,8	0,03859	44910	0,0347047	27,259064	22,693787
Kauno	1720,2	0,19995	232678	0,1908315	47,254097	41,776942
Telšių	1735,7	0,04149	48281	0,0399546	51,403093	45,772402
Klaipėdos	1764,8	0,10064	117116	0,0985434	61,467381	55,626744
Vilniaus	2075,6	0,38533	448396	0,4437326	100	100
	Viso:	1	1163679	1		

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

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

$$G = B / (A + B) = 0,1;$$

Kur:

$$y = -0,2111x^3 + 0,3908x^2 + 0,7448x + 0,0001 = 0,451 \text{ (formulė gaunama MS Excel pagalba);}$$

$$A = 0,45;$$

$$B = abc - A;$$

$$B = 0,05;$$

Kur:

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

Įvairių makroekonomikų rodiklių dinamika šalies ūkyje 2002-2007m.

Metai	VMBDU	Mat.inv./1gyv.	TUI/1gyv	BVP/1gyv.	Eksportas,	Importas,	Darbo	Nedarbo	Apyvarta
	Lt.	Lt.	Lt.	tūkst.Lt.	mlrd.Lt.	mlrd.Lt.	našumas	lygis(%)	tūkst.,Lt.
2002	1014	2342	3068	14,9	19,1	27,5	17,8	13,8	88057941
2003	1073	2512	3808	16,5	21,3	29,4	20,1	12,4	97930296
2004	1149	3523	3976	18,3	25,8	34,4	24,9	11,4	114004659
2005	1276	4540	4727	21,1	32,8	43,2	26	8,3	137768729
2006	1496	5861	7022	24,4	38,9	53,3	29,2	5,6	167814084
2007	1802	7042	8545	29,1	43,2	61,5	32	4,3	-

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

Įvairių makroekonomikų rodiklių pokytis (proc.) šalies ūkyje 2002-2007m.

Metai	VMBDU	Mat.inv./1gyv.	TUI/1gyv	BVP/1gyv.	Eksportas	Importas	Darbo	Nedarbo	Apyvarta
	Lt.	Lt	Lt.	tūkst.Lt.	mlrd.Lt.	mlrd.Lt.	našumas	lygis (%)	tūkst.,Lt.
2002(pok.,%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003(pok.,%)	5,78	7,3	4,4	6,7	11,6	6,9	5,6	-10	11,2
2004(pok.,%)	7,2	40,2	0	10,9	21,1	17	5	-8,1	16,4
2005 (pok.,%)	11	28,9	18,9	15,3	27,1	25,6	4	-27,2	17,2
2006 (pok.,%)	17,2	29,1	48,6	15,7	18,6	16,4	3,8	-32,5	21,8
2007 (pok.,%)	20,5	20,2	21,7	19,3	11,1	15,4	9,6	-23,2	
2002/2007(%)	77,78	200,7	178,5	95,3	126,2	123,6	79,8	-68,8	90,6
2002/2007	788	4700	5477	14,2	24,1	34	14,2	-9,5	79756143

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12]. Prieiga per internetą:

1) <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2519>.

2) <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M2030204&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=3072&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=D>.

3) <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M4032001&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=6321&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>>.

Nedarbo lygis nustatytas Lietuvos Statistikos Departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis.

Darbo našumas apskaičiuotas pagal pridėtinę vertę, tenkančią vienai faktiškai dirbtai valandai, to meto kainomis, litais.

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (BVP/1gyv., tūkst.Lt(x),
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x*y	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	14,9	1014	15108,6	20,7	1301,6	28284	5,4	299
2003	16,5	1073	17704,5					
2004	18,3	1149	21026,7					
2005	21,1	1276	26923,6					
2006	24,4	1496	36502,4					
2007	29,1	1802	52438,2					
Suma	124,3	7810	169704					
Pokytis, Lt	14,2	788						
Pokytis, %	95,3	77,7						
$(x_1 - \tilde{x})^2$	33,6	$(y_1 - \tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2 - \tilde{x})^2$	17,6	$(y_2 - \tilde{y})^2$	52258					
$(x_3 - \tilde{x})^2$	5,8	$(y_3 - \tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4 - \tilde{x})^2$	0,2	$(y_4 - \tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5 - \tilde{x})^2$	13,7	$(y_5 - \tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6 - \tilde{x})^2$	70,6	$(y_6 - \tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	141,5		447105,3					
r	0,99							
b	54,8							
E	0,87							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

51 priedas

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (eksportas, mlrd.Lt (x);
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	19,1	1014	19367,4	30,18	1301,6	41626,68	9,7	299
2003	21,3	1073	22854,9					
2004	25,8	1149	29644,2					
2005	32,8	1276	41852,8					
2006	38,9	1496	58194,4					
2007	43,2	1802	77846,4					
Suma	181,1	7810	249760,1					
Pokytis,Lt	24,1	788						
Pokytis,%	126,2	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	122,8	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	78,9	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	19,2	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	6,9	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	76	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	169,5	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	473,3		447105,6					
r	0,96							
b	29,4							
E	0,68							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (TUI/1gyv., tūkst.Lt (x);
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	3068	1014	3110952	5191	1301,6	7283335,7	2131	299
2003	3808	1073	4085984					
2004	3976	1149	4568424					
2005	4727	1276	6031652					
2006	7022	1496	10504912					
2007	8545	1802	15398090					
Suma	31146	7810	43700014					
Pokytis,Lt	5477	788						
Pokytis,%	178,5	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	4507133	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	1912693	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	1476229	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	215300	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	3352565	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	11249320	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	22713240		447105,6					
r	0,99							
b	0,14							
E	0,56							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://dbl.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (importas, mlrd.Lt (x);
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	27,5	1014	27885	41,6	1301,6	57440	13,7	299
2003	29,4	1073	31546,2					
2004	34,4	1149	39525,6					
2005	43,2	1276	55123,2					
2006	53,3	1496	79736,8					
2007	61,5	1802	110823					
Suma	249,3	7810	305114,2					
Pokytis,Lt	34	788						
Pokytis,%	3,6	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	210,3	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	148,8	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	51,8	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	2,56	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	136,9	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	396	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	946,36		447105,6					
r	0,98							
b	21,4							
E	0,68							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

54 priedas

Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (apyvarta, tūkst.Lt (x); VMBDU (y))

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	88057941	1014	89290752174	100929284,8	1201,6	1,504E+11	32167560,3	299
2003	97930296	1073	1,05E+11					
2004	114004659	1149	1,31E+11					
2005	137768729	1276	1,76E+11					
2006	167814084	1496	2,51E+11					
Suma	605575709	6008	7,52E+11					
Pokytis,Lt	79756143	482						
Pokytis,%	90,6	47,5						
$(x_1-\tilde{x})^2$	16600000000000	$(y_1-\tilde{y})^2$	35193,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	8990000000000	$(y_2-\tilde{y})^2$	16538					
$(x_3-\tilde{x})^2$	17100000000000	$(y_3-\tilde{y})^2$	2766,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	13600000000000	$(y_4-\tilde{y})^2$	5535,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	44700000000000	$(y_5-\tilde{y})^2$	86671,4					
Suma	61800000000000		146705,2					
r	0,99							
b	0,0000059							
E	0,46							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

55 priedas

Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (materialinės investicijos/1gyv., tūkst. Lt (x); VMBDU (y))

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	2342	1014	2374788	4303,3	1301,6	6061479	1879	299
2003	2512	1073	2695376					
2004	3523	1149	4047927					
2005	4540	1276	5793040					
2006	5861	1496	8768056					
2007	7042	1802	12689684					
Suma	25820	7810	36368871					
Pokytis,Lt	4700	788						
Pokytis,%	200,7	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	3846698	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	3208756	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	608868,1	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	56026,89	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	2426429	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	7500478	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	17647255		447105,6					
r	0,98							
b	0,16							
E	0,53							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
 Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (darbo našumas (x);
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	17,8	1014	18049,2	25	1301,6	33791,6	5,4	299
2003	20,1	1073	21567,3					
2004	24,9	1149	28610,1					
2005	26	1276	33176					
2006	29,2	1496	43683,2					
2007	32	1802	57664					
Suma	150	7810	202749,8					
Pokytis,Lt	14,2	788						
Pokytis,%	79,8	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	51,8	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	24	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	0,01	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	1	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	17,6	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	49	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	143,4		447105,6					
r	0,94							
b	52,4							
E	1							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

**Koreliacijos, regresijos, elastingumo koeficientų skaičiavimai (nedarbo lygis, proc. (x);
VMBDU (y))**

Metai	x	y	x	\tilde{x}	\tilde{y}	(x*y)/n	σ_x	σ_y
2002	13,8	1014	13993,2	9,3	1301,6	11185,7	4,9	299
2003	12,4	1073	13305,2					
2004	11,4	1149	13098,6					
2005	8,3	1276	10590,8					
2006	5,6	1496	8377,6					
2007	4,3	1802	7748,6					
Suma	55,8	7810	67114					
Pokytis,Lt	-9,5	788						
Pokytis,%	-68,8	77,7						
$(x_1-\tilde{x})^2$	20	$(y_1-\tilde{y})^2$	82713,8					
$(x_2-\tilde{x})^2$	9,6	$(y_2-\tilde{y})^2$	52258					
$(x_3-\tilde{x})^2$	4,4	$(y_3-\tilde{y})^2$	23286,8					
$(x_4-\tilde{x})^2$	1	$(y_4-\tilde{y})^2$	655,4					
$(x_5-\tilde{x})^2$	13,7	$(y_5-\tilde{y})^2$	37791,4					
$(x_6-\tilde{x})^2$	25	$(y_6-\tilde{y})^2$	250400,2					
Suma	74		447105,6					
r	-0,96							
b	-74,9							
E	-0,53							

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.

58 priedas

Minimalios mėnesinės algos padidėjimo/sumažėjimo tempai bei darbuotojų, uždirbančių MMA ir mažiau skaičiaus padidėjimo/sumažėjimo tempai (proc.) 2002-2007m.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MMA	430	450	500	550	600	700
Grandininis padidėjimo/sumažėjimo tempas,proc.	-	4,7	11,1	10	9,1	16,7
Bazinis padidėjimo/sumažėjimo tempas,proc.	-	4,7	16,3	27,9	39,5	62,8
Darbuotojų, uždirbančių MMA ir mažiau, skaičius,proc.	18,7	18,4	12,1	10,3	8,5	7
Grandininis padidėjimo/sumažėjimo tempas,proc.	-	-1,6	-34,2	-14,9	-17,5	-17,6
Bazinis padidėjimo/sumažėjimo tempas,proc.	-	-1,6	-35,3	-44,9	-54,5	-62,3

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=2470>>.

59 priedas

Apskirtyse sukurtos BVP/1gyv.(tūkst. Lt) pokytis, proc. 2002-2007m.

Apskritis/Metai	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Pokytis,%
Alytaus	11,36	11,71	12,65	14,281	15,98	19,054	67,77
Kauno	14,04	15,74	17,3	20,315	23,39	28,009	99,46
Klaipėdos	16,12	17,37	18,74	22,058	25,29	29,842	85,12
Marijampolės	9,515	10,82	11,62	13,181	15,24	17,518	84,11
Panevėžio	12,62	13,33	15,23	16,889	18,03	20,427	61,89
Šiaulių	10,76	12	13,79	15,44	17,63	21,006	95,24
Tauragės	8,251	8,605	9,237	10,078	11,33	13,661	65,57
Telšių	12,38	13,79	16,06	18,172	20,04	24,275	96,03
Utenos	12,97	14,74	15,86	17,913	19,45	22,703	75,08
Vilniaus	22,07	24,22	26,78	31,322	37,47	45,034	104

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis. [žiūrėta 2009-01-12].
Prieiga per internetą:
<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M2010210&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=3108&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>>.

60 priedas

Moterų ir vyrų nedarbo pokytis (proc.) apskrityse 2005-2007 m.

Apskritys	Vyrai				Moterys				Viso			
	2005	2006	2007	Pokytis, proc.	2005	2006	2007	Pokytis, proc.	2005	2006	2007	Pokytis, proc.
Alytaus	8,8	6	2,8	-6	7,5	4,1	3,9	-3,6	8,2	5,1	3,3	-4,9
Kauno	8,8	6	2,8	-6	9,7	6,8	4	-5,7	8,9	5,9	4,2	-4,7
Klaipėdos	7,3	6,6	4,1	-3,2	6,7	6,9	4,1	-2,6	7	6,8	4,1	-2,9
Marijampolės	2,3	3,3	1,1	-1,2	3,8	1,9	2,9	-0,9	3	2,6	2	-1
Panevėžio	13,2	10,3	6,5	-6,7	8,4	5,7	6,4	-2	10,8	8	6,5	-4,7
Šiaulių	9,6	6,5	4,3	-5,3	10,7	4,9	4,4	-6,3	10,1	5,7	4,4	-5,7
Tauragės	5,8	3,2	4,1	-1,7	6,1	5,3	2,6	-3,5	6	4,2	3,4	-2,6
Telšių	7	2,3	2,6	-4,4	8,9	8,9	6,1	-2,8	7,9	5,6	4,3	-3,6
Utenos	4,5	5,5	4,3	-0,2	7,6	6,4	4,6	-3	6	5,9	4,4	-1,6
Vilniaus	8,9	6,1	4,7	-4,2	8,3	3,9	4,3	-4	8,6	5	4,5	-4,1

**Darbų ir pareigybių vertinimo veiksniai, veiksmų lygiai
bei jų vertė (balais ir procentais)**

Eil. Nr.	Veiksniai	Veiksnių balai	vertė proc.
1	Išsimokslinimas	75	15
1.1.	Darbui atlikti išsimokslinimas nebūtinai	15	20
1.2.	Vidurinis išsimokslinimas	22,5	30
1.3.	Profesinė mokykla	30	40
1.4.	Aukštasis išsimokslinimas, kolegija	37,5	50
1.5.	Aukštasis išsimokslinimas, bakalauras	45	60
1.6.	Magistras	60	80
1.7.	Mokslų daktaras	75	100
2	Profesinė patirtis	70	14
2.1.	Darbas nereikalauja darbo patirties. Paprastas, pasikartojantis darbas	7	10
2.2.	Reikalingas apmokymas darbo vietoje iki 3 mėn.	14	20
2.3.	Reikalinga 1 metų darbo patirtis. Darbas pasikartoja. Vidutinio sudėtingumo.	21	30
2.4.	1-2 metų panašaus pobūdžio veiklos patirtis ir 1 metų vadovavimo patirtis	28	40
2.5.	3 metų panašaus pobūdžio veiklos patirtis ir 1 metų vadovavimo patirtis	35	50
2.6.	4-5 metų praktinė patirtis. Įvairus sudėtingas darbas	42	60
2.7.	Didesnė nei 5 metų darbo patirtis, nuolatinis kvalifikacijos kėlimas	49	70
2.8.	Gebėjimas apibendrinti duomenis ir pateikti jų analizę	56	80
2.9.	Gebėjimas vadovauti funkcinai veiklos kryptiai (gamybai, pardavimams, teisei)	63	90
2.10.	Ypatingi analitiniai sugebėjimai, didelė vadovavimo patirtis	70	100
3	Pareigų ir vadybos lygiai	50	10
3.1.	Žemos kvalifikacijos reikalaujantys darbai	5	10
3.2.	Vidutinės kvalifikacijos	10	20
3.3.	Aukštos kvalifikacijos darbai ir asocijuotų specialistų darbai	15	30
3.4.	Specialistai	20	40
3.5.	Vyresnieji specialistai ir žemutinės grandies vadovai	25	50
3.6.	Padalinių vidutinės grandies vadovai	30	60
3.7.	Centrinės administracijos vidutinės grandies vadovai	35	70
3.8.	Teritorinių padalinių vadovai	40	80
3.9.	Aukščiausio lygio vadovai, atsakingi už konkrečią svarbią bendrovės veiklos sritį	45	90
3.10.	Aukščiausio lygio vadovai, atsakingi už visą organizacijos veiklą	50	100
4	Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	75	15
4.1.	Standartiniai darbai	7,5	10
4.2.	Reikia priimti sprendimus, bet veiksmai yra kontroliuojami	15	20
4.3.	Sprendimai savarankiški, problemos apibrėžtos, kontroliuojamas rezultatas	22,5	30
4.4.	Darbas savarankiškas, kontroliuojamas kolektyvinis rezultatas	30	40
4.5.	Neapibrėžtos problemos, sprendimai nulemia rezultata	37,5	50
4.6.	Operatyviniai sprendimai, kurie nulemia veiklos rezultatus, turi jiems esminę įtaką	52,5	70
4.7.	Sprendimui priimti reikia analitinio problemos įvertinimo, sprendimo įtaka visai organizacijai (taktikai ir politikai)	60	80
4.8.	Vadovavimas kolektyviniam valdymo organui, sprendžiant problemas, susijusias su svarbiausiais strateginiais klausimais	75	100

Eil. Nr.	Veiksniai	Veiksnių balai	vertė proc.
5	Savarankiškumas ir kūrybingumas darbe	70	14
5.1.	Aukštas struktūrizavimo lygis (rutininiai darbai)	7	10
5.2.	Vidutinis struktūrizavimo lygis (fizinųjų profesijų darbai)	14	20
5.3.	Žemas struktūrizavimo lygis (intelektualiųjų profesijų darbai)	21	30
5.4.	Žemas struktūrizavimo lygis, reikalinga informacija iš įvairių organizacijos padalinių	28	40
5.5.	Veiklą apsprendžia bendravimas su kitų padalinių nariais (grupės vadovas)	35	50
5.6.	Užduotys apibrėžtos, bet reikalinga nuolat atnaujinama informacija iš išorės	42	60
5.7.	Vyrauja neapibrėžtos užduotys, reikia savarankiškai naudotis nuolat atnaujinama informacija iš išorės aplinkos	49	70
5.8.	Labai didelis neapibrėžtumumas, reikalaujantis kelių specialybių žinių	56	80
5.9.	Plačiaplaniškas darbas, reikalaujanti kūrybiškumo, naujoviškumo, intuityvumo, aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos įvertinimo	70	100
6	Atsakomybė	60	12
6.1.	Nėra materialinės atsakomybės	6	10
6.2.	Atsakomybė už darbo priemones	12	20
6.3.	Materialinių vertybių valdymas, nesusijęs su nuostoliais (maža nuostolių tikimybė)	18	30
6.4.	Atsakomybė už grupės veiklos administravimą (mažų grupių vadovai)	24	40
6.5.	Didelė veiklos įtaka klientų išsaugojimui	30	50
6.6.	Atsakomybė už personalo ugdymą, finansinių išteklių naudojimą, darbo įstatymų taikymą	36	60
6.7.	Didelę finansinių sandorių įtaką organizacijos pelnui	42	70
6.8.	Atsakomybė už materialines ir finansines vertybes, nulemianti savarankiško regioninio padalinio veiklą arba veiklos sferą	48	80
6.9.	Atsakomybė už konkrečios veiklos formavimą ir jos įgyvendinimą	54	90
6.10.	Atsakomybė už dideles materialines (finansines) vertybes ir žmogiškąjį kapitalą, susijusi su didelių nuostolių	60	100
7	Darbo sunkumas	50	10
7.1.	Nesudėtingas fizinis, nereikalaujantis nervinės įtampos darbas	10	20
7.2.	Sudėtingas fizinis darbas (vairuotojai, kopijuotojai ir pan.)	25	50
7.3.	Epizodiškai sukeliantis nervinę įtampą darbas	30	60
7.4.	Darbas, susijęs su nuolatiniu protiniu arba fiziniu krūviu ir nervine įtampa	40	80
7.5.	Didelės protinės ir nervinės įtampos darbas, susijęs su nuolatiniu rūpesčiu dėl visos organizacijos veiklos	50	100
8	Darbo sąlygos	50	10
8.1.	Kabinetas ar kitas pastatas (darbo vieta), kuriuose kontroliuojamos darbo sąlygos	10	20
8.2.	Iš dalies galima kontroliuoti darbo vietos temperatūrą, ribotas santykis su purvu, triukšmu ir kvapais. Minimalus pavojus sveikatai ir saugumu	25	50
8.3.	Darbas su sudėtingais įrengimais, šiek tiek veikiamas gamtinių ar saugos veiksnių	30	60
8.4.	Sunkios fizinės sąlygos, dirbant šaltu oru, karštyje, dulkėse, triukšmingoje aplinkoje	35	70
8.5.	Nepalankios sanitarinės sąlygos arba sunkios psichologinės darbo sąlygos, esant normalioms fizinėms sąlygoms	40	80
8.6.	Darbas ekstremaliomis sąlygomis, neprognozuojamoje aplinkoje	50	100

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). Darbų ir pareigybės vertinimo metodika. Vilnius: DSTI, p.15-16

Tarfinės kategorijos, darbo užmokesčio koeficientai ir darbo užmokesčio lygis

Tarfinė kategorija	<i>Darbo užmokesčio koeficientai ir darbo užmokesčio lygis</i>			
	Diferencijavimo diapazonas 1:5		Diferencijavimo diapazonas 1:10	
	Koeficientas	Darbo užmokestis	Koeficientas	Darbo užmokestis
1	1	800	1	800
2	1,05	840	1,06	848
3	1,11	888	1,14	912
4	1,18	944	1,24	992
5	1,26	1008	1,36	1088
6	1,35	1080	1,5	1200
7	1,45	1160	1,66	1328
8	1,56	1248	1,84	1472
9	1,68	1344	2,08	1664
10	1,81	1448	2,35	1880
11	1,95	1560	2,65	2120
12	2,1	1680	2,98	2384
13	2,26	1808	3,34	1672
14	2,43	1944	3,73	2984
15	2,61	2088	4,15	3320
16	2,8	2240	4,6	3680
17	3	2400	5,08	4064
18	3,21	2568	5,59	4472
19	3,43	2744	6,13	4904
20	3,66	2928	6,7	5360
21	3,9	3120	7,3	5840
22	4,15	3320	7,93	6344
23	4,41	3528	8,59	6872
24	4,68	3744	9,28	7424
25	5	4000	10	8000

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V.(2004). Darbų ir pareigybių vetinimo metodika. Vilnius: DSTI, p.20

Darbo vietos priskyrimas tarifinei kategorijai

Tarifinė kategorija	Darbo vietos vertė balais
1	iki 70
2	71-88
3	89-106
4	107-124
5	125-142
6	143-160
7	161-178
8	179-196
9	197-214
10	215-232
11	233-250
12	251-268
13	269-286
14	287-304
15	305-322
16	323-340
17	341-358
18	359-376
19	377-394
20	395-412
21	413-430
22	431-448
23	449-466
24	467-484
25	485-500

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V.(2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: DSTI, p.20

Specialių žinių įvertinimo schema

		Kalbų žinojimas				Kompiuterių ir automašinių valdymo sugebėjimai				Įnašas į veiklos efektyvumą (darbo reikšmingumas)					Technologijos sudėtingumas		
DU kategorija	Balai	1	2	3	4	Kompiuteris	Auto- mašinos	K+A	Progra- mavimas	Darbo vietos	Pada- linio	Verslo vnt.	Organi- zacijos	Regio- no	Papras- ta	Sudė- tinga	Labai sudė- tinga
1										+10							
2										+10							
3										+10							
4										+10							
5										+10							
6										+10							
7		+10				+10	+10				+10						+15
8		+10				+10	+10				+10						
9			+10			+10	+10				+10					+10	
10			+10				+10				+10					+10	
11			+10								+10						+10
12			+15					+15	+15		+10						+10
13			+15					+15	+15		+10						+10
14			+15					+15	+15		+10						+10
15			+15					+15	+15		+10						+15
16			+15					+15	+15		+10						+15
17			+15					+15	+15		+10						+15
18			+15	+20				+15			+10						
19			+15	+20				+15			+10						
20			+15	+20				+15			+10						
21			+15	+20								+15					
22			+15	+20								+15					
23			+10	+10										+20			
24			+10	+10										+20			
25														+20			

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V.(2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: DSTI, p.21

Darbo užmokesčio (pomokestinio) kitimas priklausomai nuo GPM tarifo esant dabartinei sistemai ir progresyviems mokesčiams

	Darbo užmokestis	800	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000	8000	9000	10000	11000	20000
Dabartinė sistema	GPM tarifas, proc.	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Išmokama darbuotojui	750,5	914,5	1734,5	2554,5	3400	4250	5100	5950	6800	7650	8500	9350	17000
	GPM dydis, Lt	49,5	85,5	265,5	445,5	600	750	900	1050	1200	1350	1500	1650	3000
	GPM norma, proc.	6,1875	8,55	13,275	14,85	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Progresyviniai mokesčiai	GPM tarifas, proc.	15	15	18	21	24	24	27	27	29	29	33	33	37
	Išmokama darbuotojui	750,5	920,5	1724,6	2468,7	3152,8	3912,8	4506,9	5236,9	5816,3	6526,3	6855,1	7525,1	12773,9
	GPM dydis, Lt	49,5	79,5	275,4	531,3	847,2	1087,2	1493,1	1763,1	2183,7	2473,7	3144,9	3474,9	7226,1
	GPM norma, proc.	6,1875	7,95	13,77	17,71	21,18	21,744	24,885	25,18714	27,29625	27,48556	31,449	31,59	36,1305

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta autorių.

Realiojo darbo užmokesčio pokytis ES šalyse 2006 – 2007 m., proc.

	Metai		
	Šalys	2007	2006
1.	Latvija	18,3	16,2
2.	Lietuva	13	12,7
3.	Rumunija	12,2	7,2
4.	Estija	10,5	10,6
5.	Bulgarija	6,5	5
6.	Lenkija	4,4	3,5
7.	Slovakija	3,7	2,3
8.	Malta	-1,1	2,9
9.	Vengrija	-1,2	-1,4
10.	Čekija	-1,3	2,4
11.	Kipras	-1,6	1,1
12.	Slovėnija	-3,5	-0,6
13.	Belgija	-1,2	0,2
14.	Italija	-0,6	0,7
15.	Liuksemburgas	1,2	-0,4
16.	Nyderlandai	0,4	0,3
17.	Prancūzija	-1,1	1
18.	Vokietija	-0,9	0,1
19.	Airija	1,3	1
20.	Danija	0,4	0,8
21.	Jungtinė Karalystė	1,6	0
22.	Graikija	1,2	2,6
23.	Portugalija	0	-0,2
24.	Austija	-1,3	1,1
25.	Suomija	1,4	0,9
26.	Švedija	2,5	1,2
27.	Ispanija	-1,4	0,9

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: *Pay developments – 2007*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. [Žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804019s/tn0804019s.htm#hd16>>.

Vidutinis metinis mokslininkų darbo užmokestis, išreikštas perkamosios galios standartu (2006m.)

	0-4 m.	5-7 m.	8-10 m.	11-15 m.	virš 15 m.
Darbo užmokestis (PGS)	22323	25796	29269	32741	36214
Pokytis, palyginus su kintama baze, proc.	-	15,6	13,5	11,9	10,6
Pokytis palyginus su pastove baze, proc.	-	15,6	31,1	46,7	62,2

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis: *Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors*. [Žiūrėta 2008-11-20] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/final_report.pdf>.