

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Fausta PRICHOCKYTĖ
Tomas VAITKEVIČIUS

**DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMŲ LIETUVOJE IR
EUROPOS SĄJUNGOJE PALYGINAMOJI ANALIZĖ**

Magistro darbas

Šiauliai, 2009

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Fausta PRICHOCKYTĖ
Tomas VAITKEVIČIUS

**DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMŲ LIETUVOJE IR
EUROPOS SĄJUNGOJE PALYGINAMOJI ANALIZĖ**

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

Magistro darbo autoriai **Fausta Prichockytė** **Tomas Vaitkevičius**

(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas **doc.dr.** **Daiva Beržinskienė**

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Fausta Prichockytė, Tomas Vaitkevičius

Darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje palyginamoji analizė
Magistro darbas.

Magistro darbe atskleista pajamų ir darbo užmokesčio samprata, formos, modeliai bei struktūra, įvertintos regioninius darbo užmokesčio skirtumus sąlygojančios priežastys. Atlikta nuosekli darbo užmokesčio dinamikos bei atskirų Lietuvos regionų skirtumų analizė. Darbe išskirti veiksniai labiausiai įtakoję darbo užmokesčių skirtinguose Lietuvos regionuose bei palyginta su kitomis Europos Sąjungos šalimis. Socialinių ir ekonominių rodiklių analizė parodė, kad tarp Lietuvos ir ES valstybių egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai, kurie susidarė dėl netolygios ekonominės plėtros bei skirtingų šalyse naudojamų apmokestinimo sistemų. Patvirtinta tyrimo metu iškelta hipotezė, kad egzistuojantys darbo užmokesčio skirtumai Lietuvos regionuose didina atotrūkį tarp pirmaujančių ir atsiliekančių regionų, bei atsilikimą nuo ES. Darbe pasiūlytas progresinių mokesčių taikymo modelis, kuris turėtų sumažinti atskirti tarp gaunančių didelį ir mažą darbo užmokesčių.

SUMMARY

SUMMARY

Fausta Prichockytė, Tomas Vaitkevičius

Darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje palyginamoji analizė
Master's work.

The master's work reveals the concept of the revenue and salary, forms, models and structure, conditions which arise those salary differences are evaluated. An accurate analysis regarding dynamics of salaries and separate regions of Lithuania was made. Factors which influence salaries in different Lithuanian regions were distinguished and all data was compared with other European Union countries. Analysis of social and economical rates indicated that differences between salaries exist between Lithuania and European Union countries which arised due to unequal teritorial development and different tax systems in those regions. The hypothesis raised at the beginning of the research was proved that existing salary differences in Lithuania regions increases the difference between advanced and slow regions and lag from EU. The implementation of the progressive tax model was offered which should decrease the difference between those who earns a lot and not.

PAVEIKSLAI

1 paveikslas. Bendrųjų namų ūkio pajamų pasiskirstymas.....	10
2 paveikslas. Pajamų normalizavimo nauda visuomenei.....	13
3 paveikslas. Lorenzo kreivė.....	15
4 paveikslas. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai.....	22
5 paveikslas. Vienetinė darbo užmokesčio forma.....	25
6 paveikslas. Vienetinio darbo užmokesčio rūšys.....	25
7 paveikslas. Laikinė darbo užmokesčio forma.....	27
8 paveikslas. Laikinio darbo užmokesčio rūšys.....	28
9 paveikslas. Darbuotojų norų ir įmonės galimybių balansas.....	32
10 paveikslas. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimo kreivė.....	35
11 paveikslas. Vidutinio bruto darbo užmokesčio dinamika 2002 – 2006 m. m. Lietuvos apskrityse.....	38
12 paveikslas. 2003 metų dendograma pagal Wardo metodą.....	40
13 paveikslas. 2007 metų dendograma pagal Wardo metodą.....	41
14 paveikslas. BVP vienam gyventojui pagal apskritis, 2003-2007 metais., tūkst. Lt.....	43
15 paveikslas. Tiesioginių užsienio investicijų, tenkančių vienam gyventojui įtaka darbo užmokesčiui Lietuvoje.....	45
16 paveikslas. Gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą Lietuvos apskrityse 2003–2007m., proc ..	46
17 paveikslas. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir aukštojo išsilavinimo kitimo tendencija 2003-2007 metais.....	47
18 paveikslas. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio.....	49
19 paveikslas. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus apskrityse.....	51
20 paveikslas. Vilniaus apskrities vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus.....	51
21 paveikslas. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Alytaus apskrityje.....	53
22 paveikslas. Metinių valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimo tendencija 2004-2006 metais.....	54
23 paveikslas. Minimalaus darbo užmokesčio palyginimas Europos Sąjungoje 2003-2007 metais.....	56
24 paveikslas. Dirbančiųjų gaunančių minimalų darbo užmokestį palyginimas Europos Sąjungoje 2003-2007 metais.....	57

LENTELĖS

1 lentelė. Pagrindinės darbo užmokesčio formos.....	24
2 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai.....	36
3 lentelė. Darbo užmokestis Lietuvos apskrityse.....	36
4 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai pagal apskritis.....	37
5 lentelė. Aukštojo išsilavinimo ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai pagal apskritis.....	48
6 lentelė. Nedarbo lygio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai pagal apskritis.....	49
7 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybės nuo apskrityje veikiančių ūkio subjektų skaičiaus rodikliai.....	52
8 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybės nuo apskrityje veikiančių ūkio subjektų skaičiaus rodikliai.....	53
9 lentelė. Valstybės išlaidos vienam gyventojui (litas) 2004-2006 metais.....	54
10 lentelė. Metinių valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai kiekvienoje apskrityje.....	56
11 lentelė. Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis 2007 metais, procentais.....	57
12 lentelė. Darbo užmokesčio charakteristikos Europos Sąjungos šalyse 2004 metais.....	59
13 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio privilegijos Europos Sąjungoje.....	61
14 lentelė. ES minimalus darbo užmokestis ir perkamosios galios standartas 2004 -2007m.....	62
15 lentelė. Švedijoje mokami mokesčiai nuo darbo užmokesčio dydžio.....	63
16 lentelė. Danijoje mokami mokesčiai nuo darbo užmokesčio dydžio.....	63
17 lentelė. Darbo užmokesčio pasiskirstymas Lietuvoje 2006-2007 metais.....	67
18 lentelė. Progresinių mokesčių įtaka darbo užmokesčiui.....	68
19 lentelė. Darbo užmokestis taikant progresinius mokesčius.....	70
20 lentelė. Progresinių mokesčių taikymo pavyzdinis modelis Lietuvos pavyzdžiu.....	71

TURINYS

ĮVADAS.....	7
I. GYVENTOJŲ PAJAMŲ, DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA, NAUDA, LEMIAMANTYS VEIKSNIAI.....	10
1.1. Gyventojų pajamų sąvoka, struktūra ir šaltiniai.....	10
1.2. Pajamų diferenciacijos samprata ir atsiradimo veiksniai.....	11
1.3. Pajamų diferenciacijos priežastys ir pasekmės.....	13
1.4. Gyventojų pajamų diferenciacijos rodiklių sistema.....	14
1.5. Darbo užmokesčio sąvoka ir reikšmė.....	15
1.6. Darbo užmokesčio funkcijos.....	18
1.7. Darbo užmokesčių lemiantys veiksniai.....	19
1.8. Darbo užmokesčio formos ir modeliai.....	24
1.9. Minimalus darbo užmokestis.....	29
1.10. Darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojantys veiksniai.....	32
II. DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMUS ĮTAKOJANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ LIETUVOJE IR ES.....	35
2.1. Vidutinio darbo užmokesčio dinamikos analizė.....	35
2.2. Darbo užmokesčio dinamikos analizė pagal apskritis.....	36
2.3. Darbo užmokesčio klasterinė analizė.....	39
2.4. Darbo užmokesčių įtakojančių veiksnių analizė.....	42
2.4.1. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo BVP sukuriama šalies apskrityse.....	43
2.4.2. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo tiesioginių užsienio investicijų.....	44
2.4.3. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo aukštojo išsilavinimo.....	46
2.4.4. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio.....	48
2.4.5. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų apskrityse.....	50
2.4.6. Vidutinės metinės savivaldybių biudžetų išlaidos vienam gyventojui ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis.....	54
2.5. Lietuvos ir ES šalių gyventojų darbo užmokesčio skirtumų lyginamoji analizė.....	56
III. DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMŲ MAŽINIMO GALIMYBĖS.....	65
3.1. Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas.....	65
3.2. Progresinių mokesčių taikymas.....	67
3.3. Siūlomas progresinių mokesčių modelis.....	69
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	73
LITERATŪRA.....	76
PRIEDAI.....	81

IVADAS

Bet kurioje šalyje, nepaisant jos ekonominio, politinio ar socialinio išsivystymo lygio, sandomiems darbuotojams yra svarbūs apmokėjimo už darbą klausimai. Sprendžiant šiuos klausimus tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai. Apmokėjimas už darbą turėtų pritraukti geriausius specialistus, užtikrinti vidinį teisingumą ir palaikyti įmonės konkurencingumą. Nuo darbo užmokesčio priklauso racionalus darbo jėgos panaudojimas įmonėje ir veiksmingas darbas. Darbo užmokestis yra svarbiausias pajamų šaltinis tiesiogiai veikiantis darbuotojo gyvenimo lygį, nes darbo užmokestis darbuotojams ir jų šeimų nariams yra pagrindinis maisto, drabužių, būsto ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis.

Visame pasaulyje darbo rinkoje darbo apmokėjimo dydį lemia įvairūs veiksniai, tad darbo užmokestis yra diferencijuojamas. Darbo užmokestis gali priklausyti nuo darbuotojo amžiaus, lyties, profesijos, įgytos kvalifikacijos, darbo patirties, darbovietės geografinės vietos ir t.t. Darbo užmokesčio diferenciacija daro esminį poveikį darbuotojams, skatindama juos kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiiinti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau įsisavintuose rajonuose.

Darbo užmokestis skiriasi ne tik įvairiose ūkio šakose, bet ir skirtingose šalies vietose. Pavyzdžiui, Vilniuje tas pačias pareigas einantis darbuotojas gauna didesnę darbo užmokestį nei kituose Lietuvos regionuose. Lietuvos regionai pasižymi skirtingu socialiniu ekonominiu išsivystymu, todėl darbo užmokesčio dydį, juose lemia skirtingi veiksniai. Darbo užmokestis skiriasi taip pat ir Europos Sąjungos šalyse, tačiau daugelyje šių šalių gaunamos pajamos yra apmokestinamos skirtingai.

Temos aktualumas. Daugelis valstybių nustato bendras darbuotojų apmokėjimo sąlygas, pagal kurias darbo užmokestis diferencijuojamas priklausomai nuo atlikto darbo, tvirtina minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį. Tačiau aktuali šių dienų problema yra vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija atskiruose šalies regionuose. Vienas iš valstybinės politikos prioritetų yra ekonominės atskirties mažinimas atskiruose šalies regionuose. Tai būtų galima pasiekti mažinant darbo užmokesčio skirtumus, todėl yra svarbu analizuoti darbo užmokestį lemiančius veiksniai, kad būtų galima mažinti šių veiksnių poveikį ir suvienodinti darbo užmokesčius regionuose.

Darbo problema. Aktuali šių dienų problema Lietuvoje yra vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas skirtinguose šalies regionuose. Pagrindinis Europos Sąjungos tikslas yra siekti socialinės ir ekonominės sanglaudos, o regioninių skirtumų mažinimas yra priorititinė sritis. Tai būtų galima pasiekti mažinant darbo užmokesčio skirtumus, todėl svarbu analizuoti darbo užmokestį lemiančius veiksniai, siekiant reguliuoti šių veiksnių poveikį suvienodinant darbo

užmokestį skirtinguose šalies regionuose. Šio magistro darbo problema- kaip mažinti darbo užmokesčio skirtumus Lietuvos apskrityse.

Darbo objektas – darbo užmokesčio skirtumai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.

Darbo tikslas – išanalizuoti veiksnius, įtakančius darbo užmokesčio skirtumus Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, siekiant išskirti reikšmingiausią poveikį turinčius veiksnius įtakančius darbo užmokestį, vienodą kvalifikaciją ir vienodą darbo patirtį turintiems, asmenims.

Uždaviniai:

1. Atskleisti pajamų bei darbo užmokesčio sampratą, funkcijas, formas ir jas įtakančius veiksnius;
2. Atlikti darbo užmokesčio skirtumų lemiančių veiksnių analizę Lietuvos apskrityse 2003 – 2007 metais ir palyginti su Europos Sąjungos valstybėmis.
3. Identifikuoti darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybes Lietuvoje.

Darbo hipotezė. Egzistuojantys darbo užmokesčio skirtumai Lietuvos apskrityse didina atotrūkį tarp pirmaujančių ir atsiliekančių šalies regionų.

Darbo metodai. Mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų sisteminimas, faktinių duomenų lyginamoji analizė, statistinių matematinių metodų taikymas (regresinė – koreliacinė analizė, padidėjimo tempų analizė), klasterinė analizė.

Teorinis darbo reikšmingumas. Atskleista pajamų bei darbo užmokesčio samprata, formos, funkcijos bei modeliai, įvertintos pajamų bei darbo užmokesčio skirtumus sąlygojančios priežastys.

Praktinis darbo reikšmingumas. Atlikta nuosekli Lietuvos regionų statistinių rodiklių dinamikos analizė, nustatyti pagrindiniai rodiklių kitimo dėsniniai. Svarbūs ir reikšmingi tyrimo duomenys apie minimalaus darbo užmokesčio skirtumus bei jų dinamiką atskirose Lietuvos apskrityse, atskleistos darbo užmokesčio skirtumų priklausomybės nuo tiesioginių užsienio investicijų, bendrojo vidaus produkto, nedarbo lygio, veikiančių ūkio subjektų skaičiaus, turinčių aukštąjį išsilavinimą bei išskirta darbo užmokesčio skirtumus įtakojančios priežastys. Tyrimo rezultatai gali būti naudojami kaip rekomendacijos Lietuvos apskričių administracijoms bei savivaldybėms siekiant mažinti socialinę-ekonominę atskirtį šalyje. Pateiktas progresinių mokesčių modelis bei rekomendacijos sudaro prielaidas darbo užmokesčio skirtumams šalyje mažinti.

Darbo struktūra. Darbą sudaro 3 dalys. Pirmoje darbo dalyje aprašoma pajamų bei minimalaus darbo užmokesčio samprata, išskiriant pajamų bei darbo užmokesčio funkcijas, jas lemiančius veiksnius, formas ir modelius. Analizuojama kas lemia darbo užmokesčio dydį bei skirtumus. Antroje dalyje analizuojama vidutinio darbo užmokesčio situacija Lietuvoje ir Europos Sąjungoje analizuojamais metais, atliekama rodiklių lyginamoji analizė Lietuvos regionuose ir palyginama su Europos Sąjungos valstybėmis. Analizė atliekama remiantis Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenų baze bei Eurostat duomenų baze. Trečioje dalyje pateikiamas darbo

užmokesčio mažinimo galimybių vertinimas, išskiriant minimalaus darbo užmokesčio reguliavimą, progresinių mokesčių taikymą bei siūlomas progresinių mokesčių taikymas. Išvadose pateikiamas darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje vertinimas bei kai kurie pasiūlymai dabartinei situacijai tobulinti.

I. GYVENTOJŲ PAJAMŲ, DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA, NAUDA, LEMIANTYS VEIKSNIAI

1.1. Gyventojų pajamų sąvoka, struktūra ir šaltiniai

Pajamos- tai namų ūkių įplaukos. Piniginės pajamos sudaro didžiausią daugelio namų ūkių pajamų dalį, kurio yra vienas iš svarbiausių gyvenimo lygį lemiančių veiksnių, nes materialinių gėrybių pasiskirstymas tarp gyventojų ar jų grupių iš esmės priklauso nuo to, kokia pinigų suma šeima ar asmuo disponuoja (Buškevičiūtė, E., Pukelienė V. 1998).

Yra svarbu iširti iš kur namų ūkiai gauna pajamų. Yra išskiriamos 3 sritys, iš kurių gaunamos individo pajamos: per visuomenės narių paramą, perskirtymo sistemą ir rinką.

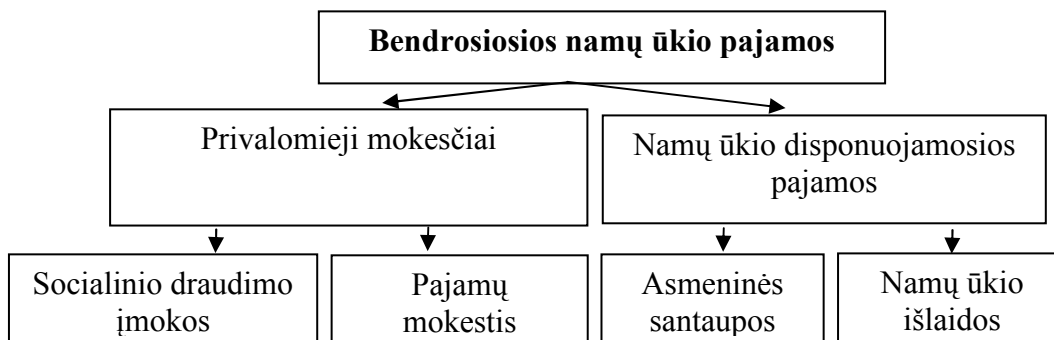
Jei žmogus gavo pajamų darbo, finansų ar turto rinkoje, tai jo pajamos turėtų būti priskirtos rinkos ūkyje gautom pajamoms. Darbo pajamos arba tiksliau darbo užmokestis yra vienas pagrindinių pajamų šaltinis (Buškevičiūtė, E. 2006).

Antroji sritis- perskirstymas yra susijęs su tam tikrais valstybės įsipareigojimais ir apima gyventojų pajamas, kurios yra gaunamos iš socialinės apsaugos sistemos bei natūrinius valstybės transferus. Perskirstymo sričiai priskiriami gyventojų pajamų šaltiniai:

- *valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetas,*
- *nacionalinis (valstybės ir savivaldybių) biudžetas,*
- *privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžetas.*

Visuomenės narių parama yra neprivertstinė, šiai sričiai būtų galima priskirti artimųjų paramą, tad ją priskirti prie perskirtymo visiškai negalima, nes ji nėra susijusi su valstybės įsipareigojimais.

Pasak E. Buškevičiūtės (2006) namų ūkio disponuojamų pajamų lygis ir jo kitimas priklauso ne tik nuo namų ūkio gyvenamosios vietos, bet ir nuo daugelio kitų veiksnių: dirbančiųjų ir išlaikytinių skaičiaus namų ūkyje, nuo namų ūkio pajamų šaltinių (Buškevičiūtė, E. 2006).



1 pav. Bendrųjų namų ūkio pajamų pasiskirstymas

Šaltinis: Vitunskienė, V. (1997). *Namų ūkio ekonomika: mokymo priemonė aukštesniųjų Žemės ūkio mokyklų studentams ir moksleiviams*. Vilnius: Presvika. p. 150-158.

Pagal 1 paveikslą matome, kad pagal gyventojų pajamų perskirstymo sistemą Lietuvoje, pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos apskaičiuojamos ir mokamos nuo tos pačios bazės – gyventojų pajamų. Tai reiškia, bendrosios namų ūkio pajamos yra per tam tikrą laiką uždirbtos pajamos, iš kurių neatskaityti privalomieji mokesčiai.

Gyventojų pajamos – tai visuma piniginių ir natūrinių išteklių, gaunamų įvairiomis formomis ir leidžiančių patenkinti tam tikro lygio einamuosius ir perspektyvinius individų asmeninius – fizinius, dvasinius (intelektualinius) - bei socialinius poreikius.

1.2. Pajamų diferenciacijos samprata ir atsiradimo veiksniai

Tolygus pajamų pasiskirstymas yra svarbus šalies ekonomikos efektyvumui. Pajamų diferenciacijavimas- tai netolygiai paskirstytos pajamos visuomenėje.

Tai, kad pajamos yra diferencijuojamos nėra blogai tuomet, kai skirtingos kvalifikacijos, patirties, išsilavinimo darbuotojai gauna skirtingas pajamas, tačiau pajamos neturėtų labai skirtis tose pačiose socialinėse grupėse, tose pačiose pareigose.

Kai kurie autoriai, A. Šileika, I. Blažienė (1999) teigia, jog individo pajamos priklauso nuo keletos veiksnių (Šileika, A., Blažienė, I., 1999) nuo to:

- *ką žmogus turi*, pavyzdžiui, nuo jo turto, kurį jis paveldėjo,
- *žmogaus požiūrio*, t.y. nuo jo požiūrio į darbą ir laisvalaikį, į vartojimą ar taupymą,
- *sėkmės*, kadangi galutinis rezultatas dažnai gali būti skirtingas, o du individai, turintys identišką skonį ir galimybes, gali patirti visiškai skirtingą galutinį rezultatą.

Svarbu paminėti, optimalus pajamų pasiskirstymas visada susijęs su tam tikra nelygybe.

Eliminuojant ekonominės diskriminacijos įtaką pajamų pasiskirstymui, galima surasti daugelį veiksnių, sąlygojančių netolygų pajamų pasiskirstymą. Išskiriami pagrindiniai keli veiksniai (Gavelis, V., Klimašauskienė, D., Kostelnickienė, V. 2000):

Nevienodos galimybės. Kiekvienas mūsų yra skirtingi: vienas turi geresnę mąstymą, kitas- geresnę fizinę jėgą ar turi geresnę atmintį, trečias turi visko po lygiai ir panašiai. Šie skirtumai gali būti įgimti ir įgyti, t.y. nulemti socialinės bei ekonominės aplinkos. Kiekvieno žmogaus galimybes, tikimybę, susirasti darbą iš dalies lemia aukščiau minėtos savybės, kurios taip pat gali nulemti ir jo gaunamas pajamas.

Darbo trukmė ir kiekis. Kiekvienas dirbantysis gali pasirinkti darbo trukmę, darbo pobūdį, intensyvumą. Darbo užmokestis taip pat gali priklausyti nuo požiūrio į darbą ar atsakomybės našta konkrečiose pareigose.

Rizika. Rizika yra vienas iš pajamų diferencijavimo veiksnių. Investuodamas žmogus rizikuoja, ir kuo rizika aukštesnė, tuo būsimos pajamos bus didesnės. Todėl investicijai pasisekus, pajamos išaugs, o nerizikuojančiųjų ar nepavykus investicijai, netgi sumažės.

Darbo užmokesčio kompensacija. Kai kurie darbai dėl savo technologinės specifikos pasižymi padidintu pavojingumo laipsniu sveikatai arba nėra patrauklūs, todėl žmonės pritraukiami į tokį darbą mokant didesnę darbo užmokesčių ar įvairius priedus.

Išsilavinimas ir darbo patirtis. Šių veiksnių grupė kartais vadinama „investicijomis į žmogiškąjį kapitalą“. Darbuotojas, siekdamas įgyti ar pakelti savo kvalifikaciją, dažniausiai turi atsisakyti įprastinio darbo valandų, pasiimti neapmokamų mokslo atostogų ar netgi išeiti iš darbo. Kiekvienas pasirenka individualiai pagal savo poreikius, tad gali atsirasti išsilavinimo skirtumai, kas taip pat gali įtakoti skirtingas gaunamas pajamas.

Turimas turtas. Vienas iš būdų gauti pajamų – tinkamai panaudoti praeityje sukauptus ar paveldėtus turtus- išnuomoti gyvenamąjį būstą, žemę ir taip gauti pajamų.

Sėkmė. Pajamų nelygybei turi reikšmės sėkmė ir nesėkmė, atsitiktinumai, užsitęsusi liga ar net artimųjų mirtis, nedarbas ir kt. Taip pat didelę reikšmę turi asmeniniai ryšiai ir pažintys.

Nevienodas gaunamas pajamas sąlygoja ir tai, kad vieni žmonės lydi sėkmė, jų sveikata yra geresnė, leidžianti dirbti ilgesnį darbo laiką ar pasirinkti didesnę fizinę jėgą ar išverme reikalaujantį darbą.

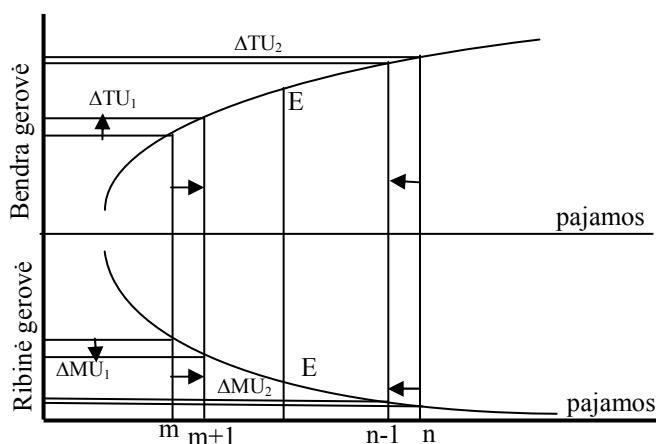
Pajamų suvienodinimas nereiškia to, kad visi gautų vienodas pajamas, tačiau suvienodinant pajamas yra siekiama visiems žmonėms suteikti socialines garantijas, kad visų gaunamos pajamos pagal vienodus sugebėjimus būtų lygios. Būtent A. Misiūnas, N. Bratčikovienė (2007) teigia, kad normalizavimas- tai normalios padėties įvedimas, tam tikrų valstybės veiksmų, turinčių įtakos gyventojų pajamų pasiskirstymui (Misiūnas A., Bratčikovienė, N. 2007).

Žemiau pateikta keletas argumentų, kodėl pajamos turėtų būti pasiskirstytos tolygiai:

- nevienodas pajamų pasiskirstymas tarp gyventojų grupių sukelia socialinių problemų, tokių kaip skurdas, didesnės išlaidos sveikatos apsaugai, didelis mirtingumas,
- esant nevienodam turto ir pajamų pasiskirstymui dabar, tai sąlygoja nelygias galimybes būsimoms kartoms,
- pažeidžiami demokratijos principai, nes gerokai didesnes pajamas/turtą turintys žmonės turi daug didesnius svertus paveikti politinius, ekonominius procesus,
- pajamų nelygybė skaido bendruomenę, dėl to visuomenė atsiriboja nuo socialiai silpnesniųjų, kyla pavydas, smurtas, vagystės.

Gyventojai, turintys panašias pajamas labiau prisidėtų prie greitesnio ekonomikos vystymosi daugiau vartodami, kas skatintų gamybos augimą, nekilnojamojo turto pardavimus ir pan. Padidinus ar sumažinus pajamas vienodai vargšui ir turtingam, kiekvienam jų pasitenkinimo ar nusivylimo

lygis būtų skirtingas, ir tai anot A. Misiūno, N. Bratčikovienės (2007), galima pavaizduoti per Pareto efektyvumą. (Misiūnas A., Bratčikovienė, N. 2007).



2 pav. Pajamų normalizavimo nauda visuomenei

Šaltinis: Misiūnas, A., Bratčikovienė, N. (2007). *Pajamų nelygybė ir jų normalizavimas*. Lietuvos statistikos darbai. [žiūrėta 2009-01-22]. Prieiga per Internetą. http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=1&cat_id=9&id=1142&PHPSESSID=7293bca3f5ffc24dfeaa78d0c007b9b8.

Pagal 2 paveikslą matyti, kad turtingajam praradus vieną piniginių vienetą iš jo atimama mažiau naudos, negu jos atitenka vargšui, gavusiam tą piniginių vienetą. Mažėjant pajamoms turtingiesiems ir vargšams gaunant didesnes pajamas, susilygintų taške E. Taškas E gali būti tiek teigiamas, tiek ir neigiamas. (Misiūnas A., Bratčikovienė, N.).

Išanalizavus pajamų skirtumų reikšmę, veiksnius ir jų normalizavimą, galima daryti išvadas, kad pajamų diferencijavimas nėra blogai tuomet, kai skirtingos kvalifikacijos, patirties, išsilavinimo darbuotojai gauna skirtingas pajamas, tačiau pajamos neturėtų labai skirtis tose pačiose socialinėse grupėse, tose pačiose pareigose. Tačiau gyventojų pajamų suvienodinimas labai prisidėtų prie spartesnio ekonomikos vystymosi.

1.3. Pajamų diferenciacijos priežastys ir pasekmės

Aiškinantis nevienodų pajamų atsiradimo priežastis, pirmiausia reikėtų išskirti visuomenės socialines problemas. Anot A. Šileikos (2006), siekiant sukurti socialiai orientuotą valstybę, pirmiausia turi mažėti ekonominio ir socialinio išsivystymo skirtumai tarp tų sluoksnių- visuomenė turi judėti link vienalytiškumo- tarp visuomenės narių diferenciacijos, sumažėjimu. Kartu turėtų sumažėti socialinė atskirtis, skurde gyvenančiųjų lyginamasis svoris bendroje gyventojų struktūroje bei nuosekliai didėti vidurinis sluoksnis. (Šileika, A. 2006).

Siekiant sumažinti esamą diferenciacijos bei nelygybės lygį reikėtų pradėti nuo neturtingųjų visuomenės sluoksnio rėmimo. Anot E.O. Wright, reikėtų vienodų pajamų paskirstymo dėl keletos priežasčių (Lazutka, R. 2003):

Nelygus pajamų paskirstymas sukelia daugiau socialinių problemų nei panašus ar santykinai lygus paskirstymas.

- Netolygios pajamos sukuria nelygias galimybes ateities kartoms.
- Esant pajamų ir turto diferenciacijai kyla realios laisvės nelygybė. Kuomet pajamos ir turtas yra nelygiai paskirstytas, žmonės, kurie gali gyventi iš kapitalo investicijų, turi didesnę laisvę ir autonomiją nei žmonės, kurie gyvena tik iš darbo rinkos.
- Turint daugiau pajamų yra didesni šansai, ištekliai veikti politinius procesus, ir tai gali griauti demokratiją.
- Turint nevienodas pajamas žmonėms ima pavydėti vieni kitiems, skaido bendruomenę.

Aišku, vienodos pajamos turi ir neigiamą pusę. Pirmiausia darbuotojams mažėja iniciatyva, dingsta noras investuoti ar rizikuoti, žmonės praranda verslumo dvasią kas žinoma įtakotų bendrojo vidaus produkto augimą bei apribotų pajamų didėjimą kiekvienam atskirai.

Nekreipiant dėmesio į gyventojų pajamų nevienodumą kyla viena didžiausių socialinių problemų- tai yra skurdo atsiradimas. Anot R. Zabarauskaitės (2005), skurdas – viena aktualiausių problemų, su kuria susiduria tiek besivystančių, tiek išsivysčiusių pasaulio šalių gyventojai. R. Lazutka teigia, kad skurdas pasireiškia labai įvairiais pavidalais, t.y. ne vien lėšų stygiumi, bet ir negalėjimu dalyvauti visuomenės gyvenime. Tai ir nepakankamos pajamos, ir produktyvių išteklių, kuriais galima būtų užtikrinti pragyvenimą, stoka, ir menkas maitinimasis, bloga sveikata, socialinė diskriminacija, atskirtis ir nedarbas, neprieinamas išsilavinimas ir pan. (Lazutka, R. 2001). Kiti autoriai- A. Šileika, I. Blažienė (2000) teigia, kad esant žemam pajamų lygiui ir dideliame pajamų skirtume tarp visuomenės sluoksnių, skurdas tampa ypač didele problema. (Šileika, A., Blažienė, I., 2000).

Išanalizavus pajamų diferenciacijos priežastis ir pasekmes, galima daryti išvadą, kad nevienodos pajamos gali sukelti problemų, valstybė turėtų mažinti socialinę atskirtį bei azinti skurde gyvenančiųjų skaičių.

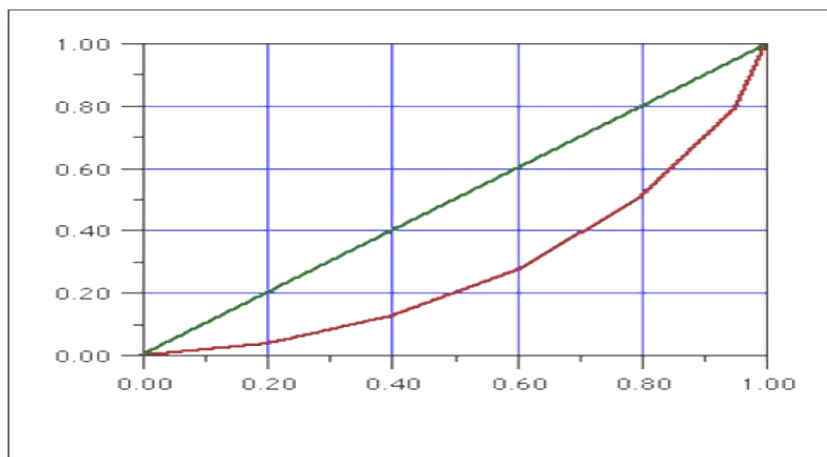
1.4. Gyventojų pajamų diferenciacijos rodiklių sistema

Pajamų diferenciacijai identifikuoti ir matuoti naudojami keli statistiniai rodikliai ar metodai, tame tarpe skirstymas pagal pajamas į decilius, kvintilius arba kvartilius, duomenų išdėstymas eilute, skirstinių sudarymas, Gini koeficientas, Lorenco kreivė. Juos pasitelkiant įvertinama situacija šalyje

Namų ūkiai pagal gyventojų pajamų diferenciaciją gali būti suskirstyti į decilius, kurie apibūdinama pajamų nevienodumo laipsnį.

Pajamų nelygybei parodyti dažnai naudojama Lorenco kreivė, kuri parodo, kaip vienodai ar skirtingai pajamos yra padalintos. 3 paveiksle pavaizduota Lorenco kreivė, kuri parodo,

apskaičiuoja, besinaudojančiųjų tuo turtu žmonių skaičių. Lorenzo kreivė parodoma, kurią pajamų dalį gauna tam tikra visuomenės dalis. Žinoma, kad kreivė bus tuo kreivesnė, kuo mažiau valdys didesnę turtą ir atvirkščiai. Įstrižainė parodo idealiai vienodą pajamų pasiskirstymą. Kai atsiranda pajamų nevienodas pasiskirstymas, Lorenzo kreivės linija atsitraukia nuo tiesės ir sudaro išlenktą kreivę, o tarp tų tiesių susidaręs plotas yra parodo, jog esama skirtumų tarp pasiskirstymo.



3 pav. Lorenzo kreivė

Šaltinis: *Einkommensverteilung in Entwicklungsländern: Spielt Handel eine Rolle?* [žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per Internetą: <<http://w3.ub.unikonstanz.de/v13/volltexte/2003/1074/pdf/Einkommensverteilung.pdf>>.

Lorenzo kreivė vaizduojama grafiškai, o matematiškai, norint išreikšti santykį tarp ploto, esančio Lorenzo kreivėje yra naudojamas Gini (liet. Džini) koeficientas, jis parodo ar egzistuoja pajamų nelygybė ir jei taip, koku laispniu. Paginė šio koeficiento savybė yra ta, kad vieno kurio nors gyventojų sluoksnio pajamų didėjimas, kai tuo tarpu kitų sluoksnių pajamos nekinta, didina Gini koeficiento reikšmę.

Galima pabrėžti tai, kad net vieno visuomenės nario pajamų didėjimas, kai kitų visuomenės narių pajamos nesumažėja, socialinės gerovės funkciją didina.

Išanalizavus pajamų diferenciacijos rodiklius, galima daryti išvadą, kad Lorenzo kreivė ir Gini koeficientas gali parodyti pajamų diferenciaciją, koku lygiu ji egzistuoja, palyginti pajamų skirtumą tarp skirtingų regionų ar net valstybių.

1.5. Darbo užmokesčio sąvoka ir reikšmė

Žmonės dirba skatinami įvairių motyvų: norėdami gauti pajamų, siekdami karjeros, pripažinimo, norėdami bendrauti su kitais žmonėmis ir t.t. Tačiau, norint suvokti ekonomikos pagrindus, pakanka nagrinėti tik vieną jų - siekimą gauti pajamų. Pajamos darbo rinkoje išreiškiamos darbo užmokesčiu. Gauti pajamų galima dvejopai: už darbą ir už asmeninio turto naudojimą. Taigi pinigai, kuriuos mes, vartotojai, gauname ir išleidžiame, yra pelnomi iš turto arba uždirbami savo darbu.

Darbo pajamos (earned income) - tai pajamos, kurias duoda tam tikra darbinė veikla. Kitaip tariant, darbo pajamos - tai užmokestis darbo jėgai už atliktą darbą. Didesnę dalį pajamų žmonės gauna už darbą, ir kaina, mokama už darbo jėgos naudojimą, vadinama darbo užmokesčiu (wage - salary) (Martinkus, Žilinskas, 2001).

Rinkos sąlygomis žmogaus darbo jėga yra perkama ir parduodama. Nusipirkęs darbo jėgą, kapitalo savininkas naudoja ją ūkinėje veikloje ir už tai moka samdomajam darbuotojui darbo užmokestį. Taigi darbo užmokestis yra darbo jėgos vertės pinigine išraiška arba jos kaina (Navickas, Paulavičius, 1999).

Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Kuo didesnę darbuotojo pajamų dalį sudaro darbo užmokestis, tuo žmogus skiria jam didesnę reikšmę. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įmonėje ir už jos ribų. Žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą dažniausiai lemia būtent darbo užmokestis. Jis dirbančiajam svarbiausias: motyvuoja tam tikrus tikslus, skatina žmogų pasirinkti vieną ar kitą įmonę ar organizaciją, dirbti vieną ar kitą darbą. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ apibrėžiamas ir 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 rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas.

Darbo užmokestis gali būti traktuojamas kaip ekonominė ir teisinė kategorija. Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjamą už jų darbą ar atliktas paslaugas. Galima teigti, kad kartu su ekonomiais aspektais išryškinama ir darbo užmokesčio socialinė paskirtis (įmokos į socialinio draudimo fondą, premijos ir kt.), o tai leidžia darbo užmokestį analizuoti ir kaip socialinę – ekonominę kategoriją.

Teisinis „darbo užmokesčio“ socialinės – ekonominės kategorijos aspektas atspindi darbo santykių pobūdį. Skirtingai nuo darbo ekonomikos, darbo teisė operuoja siaurąja šių žodžių junginio prasme, reiškiančią apmokėjimą už darbo funkcijų atlikimą, t. y., darbą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai ar darbdavys gavo pelno, ar ne (Mačernytė-

Panomariovienė, 2003). Darbo jėga, kaip ir kiekviena kita prekė, turi savo kainą, išreikštą žmogaus veiklos rezultatais. Kai kurie teisininkai darbo užmokestį apibrėžia kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus tvarkai, teisinę formą. Kitaip tariant atitinkamu aktu patvirtinta vidaus ir darbo tvarka nustato darbo ir poilsio laiko grafiką, kurio laikantis darbuotojai turi atlikti jiems pavestus darbus arba užduotis ir jas įvykdę gauti atlygį už jas (Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius, 1990).

Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas – teisinio reguliavimo momentai. Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik valstybinį reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir lokalinį arba individualų reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas nei įvertina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios mokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje. Vietinis darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nuostatose) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei valstybinis reguliavimas. Kolektyvinės sutartys dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus atskirose šakose bei įmonėse. Tai leidžia profsajungoms kolektyvinėse sutartyse siekti geresnių darbo apmokėjimo sąlygų, nei numato įstatymai. Samdomi darbuotojai ir jų organizacijos gali turėti įtakos kolektyvinės sutarties turiniui (nustatyti palankesnes darbo sąlygas ir pan.) (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Tikslinga darbo apmokėjimą susieti su tam tikrais darbo rodikliais bei reikalavimais, diferencijuotai nustatyti darbo apmokėjimo lygį konkrečioms darbo vietoms ir konkrečioms darbuotojų darbo rezultatams. Taigi ir darbo, technologijos, kitų vidaus tvarkos taisyklių pažeidimai, jeigu tai turi įtakos darbuotojo darbo rezultatams, gali (ir turi) būti vertinami įteisinant atitinkamas darbo apmokėjimo nuostatas, kurios padėtų nustatyti ir įvertinti kiekvieno darbuotojo darbo užmokestį pagal darbo rodiklius, kitas svarbias konkrečioje darbo vietoje sąlygas (Bartkevičius, 2004).

Lietuvoje darbo užmokestį apibrėžia, ir jį reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. LR darbo kodeksas buvo patvirtintas 2002 metais birželio 4 dieną, įsigaliojo 2003 metų sausio 1 dieną. Iki tol galiojo ir darbo santykius reguliavo tokie teisiniai aktai kaip Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir kiti įstatymai.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje (186 str. 3 d.). Dažniausiai įstatymuose ir kituose teisiniuose aktuose nustatomi rodikliai numatyti valstybės tarnautojams ir pareigūnams. Kitiems darbuotojams darbo užmokestis nustatomas kolektyvinėse sutartyse arba vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Taigi plačiąja prasme darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip bet koks atlygis, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos panaudojimą. Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija yra darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąlygota pinigų suma, mokama už tam tikrą darbo kiekį. Kaip teisinė kategorija darbo užmokestis – tai atlygis už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas.

1.6. Darbo užmokesčio funkcijos

Literatūroje išskiriama nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Priklausomai nuo atsiradusio poreikio skiriamos skirtingos darbo užmokesčio funkcijos. Rusijos darbo teisėje išskiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atstatomoji, skatinamoji ir reguliuojamoji. Lietuvos ekonomistai išskiria atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Taigi vietoj reguliuojamosios funkcijos Lietuvos ekonomistai išskiria socialinių garantijų.

Atstatomosios (reprodukcinės) funkcijos pavadinimas kilo iš termino “darbo jėgos atstatymas”. Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti sugebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, kitaip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Skatinamoji darbo užmokesčio funkcija yra padidinti darbo našumą. Poreikių patenkinimas iš darbo užmokesčio lėšų bus socialiai pagrįstas tik tuomet, jeigu jis skatins darbuotojus geriau dirbti, nuolat tobulėti, priimti atsakingus sprendimus. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Jeigu įmonėje slepiamas atlyginimas už darbą ir veikia neteisingas apmokėjimo mechanizmas, tai slopinamas darbuotojų aktyvumas, kolektyve bręsta konfliktinės situacijos (Paulavičius, 2002).

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

Kadangi vis didesnę reikšmę įgyja darbo išteklių išsimokslinimo ir kvalifikacijos atitikimas bei esamų ir būsimų ūkio poreikių atitikimas, tai reikia sudaryti visas sąlygas darbuotojams kelti savo

kvalifikaciją, taip pasiekiant kokybiškesnį jiems patikėtų užduočių įvykdymą. Tai užtikrina darbo užmokesčio socialinių garantijų funkcija (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Žmogus nesutiks dirbti, jeigu nebus patenkinti jo svarbiausi poreikiai: atitinkamas atlyginimas, užtikrinantis visuotinai priimtą gyvenimo standartą, saugios darbo sąlygos, socialinės garantijos, sveikatos draudimas ir kt. Tačiau kartais žmonės keičia darbo vietą tikėdamiesi geresnio atlyginimo, įdomesnio darbo, galimybės savarankiškai priimti sprendimus, vadovauti didesniai kolektyvui ir pan. Apie šiuos tikslus turi žinoti darbdavys, kad būtų realizuoti ir įmonės ir darbuotojo tikslai.

1.7. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbuotojui darbo užmokestis - pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Būtent darbo užmokestis dažniausiai lemia žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį. Darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą. Gaudami didesnę atlyginimą už darbą, jie gali įsigyti daugiau vartojimo reikmenų, o tai savo ruožtu garantuoja aukštesnį gyvenimo lygį ne tik patiems darbo žmonėms, bet ir jų šeimos nariams. Susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti šeimas, tenkinti jų kultūrinės reikmes. Kylant darbuotojų ir jų šeimos narių kultūriniam, intelektualiam lygiui, stiprėja jų valstybės kūrybinis potencialas, taip pat didėja galimybės sparčiau didinti bendrąjį nacionalinį produktą, šalies ekonominę ir politinę galią.

Darbo apmokėjimo organizavimą šiuo metu lemia ekonominiai, techniniai, socialiniai veiksniai. XXI amžiaus pradžioje, pasiekus pakankamai aukštą darbuotojų kvalifikacijos, gamybos mechanizacijos bei automatizacijos lygį, svarbiausiu elementu darbe tampa bendradarbiavimas, tarpusavio pagalba, kuo didesnis asmeninis indėlis į įmonės strateginių tikslų įgyvendinimą. Dabar vis dažniau atsisakoma griežtos pareigybių klasifikacijos ir kiekvieno darbuotojo užmokesčio fiksavimo. Darbuotojo kvalifikacijos lygio augimas labai sureikšmina subjektyvųjį darbo veiksnį, t.y. darbuotojo požiūrį bei nusiteikimą dirbti. Tai susiję ir su grupinio komandinio darbo populiarinimu. Subjektyviojo darbo veiksnio sureikšminimas lemia „slidžias“ darbo užmokesčio organizavimo formas ir modelius. Darbo užmokestį ima lemti ne tik kiekybiniai ir kokybiniai darbo rezultatų aspektai, bet ir pačio darbuotojo savybės – kvalifikacija, potencialas, kooperacijos su bendradarbiais lygis (Sakalas, Šilingienė, 2000).

Norint geriau motyvuoti darbuotojus, nepakanka mokėti didelį darbo užmokestį. Darbo užmokesčio didinimas yra gana ribota ir trumpalaikė motyvavimo priemonė. Įmonės, norėdamos

išlikti konkurencingos priverstos mažinti gaminamos produkcijos ar teikiamų paslaugų kaštus. Taigi, darbo užmokesčio didinimas brangiai kainuoja – didėja produkcijos kaštai ir savikaina. Todėl mokėti daugiau įmonės gali tik tuomet, kai kartu auga veiklos efektyvumas.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo apmokėjimo sistema turi laiku ir teisingai įvertinti darbuotojų laimėjimus bei nuopelnus ir skatinti siekti gerų darbo rezultatų, vieni autoriai [8, 10, 18] išskiria keturis darbuotojų uždarbį lemiančius veiksnius:

- Teisiniai aktai;
- Profsąjungos;
- Kompensavimo politika;
- Teisingo apmokėjimo samprata.

Teisiniai aktai: yra daugybė įstatymų, nustatančių, kada darbdaviai gali ar privalo mokėti minimalų darbo užmokestį, atlyginti už viršvalandžius ir išmokėti naudas.

Minimalaus atlygio reikalavimas grindžiamas nuomone, jog, padidinus minimalų darbo užmokestį, atlyginimas tiesiog padidės, o jokių neigiamų padarinių nebus. Tokią nuomonę puoselėja ir profesinės sąjungos (nes joms reikia už ką nors kovoti), ir valdžia (nes jai reikia kuo nors pasigirti, o direktyvomis “padidinti” minimalų darbo užmokestį nesunku). Tačiau darbo užmokesčio reguliavimas ne tik nėra naudingas, bet yra netgi labai pavojingas. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas reiškia, jog tie, kurių darbas vertas mažiau, apskritai neturės galimybės rasti legalaus darbo. Todėl bedarbiai liks be darbo, dalis dirbančiųjų jį praras, žlugs verslai, nebus sukurta gėrybių, skurstantieji toliau skurs, o biudžeto lėšas teks skirti pašalpoms.

Yra žmonių, kurie, nepaisant nustatytų reikalavimų, uždirba mažiau nei minimalus darbo užmokestis ir, nepaisant visų kontrolių, priversti dirbti ilgiau, kad uždirbtų nustatytus atlygius. Jų pasirinkimo galimybės mažos: arba likti “nelegalais” ir turėti bent menką pajamų šaltinį, arba gyventi “teisėtai”, tačiau dar labiau skurstant ir mintant iš valdiškų pašalpų. Privalomo minimalaus atlyginimo žala akivaizdi ir tais atvejais, kai norima dirbti iš altruistinių paskatų - visiškai nesiekiant gauti materialaus atlygio (ne pelno organizacijų veikloje tai ypač paplitęs reiškinys), arba tais atvejais, kai darbuotojas dirba mokymosi tikslais, kad išmoktų praktinių amato gudrybių. Deja, tiek darbas iš altruistinių paskatų visiškai neimant atlyginimo, tiek darbas už mažesnę nei nustatytą atlyginimą šiuo metu yra išstumti už įstatymo ribų.

Profsąjungos: vienijimas į profsąjungas leidžia sudaryti kolektyvines sutartis, jos svarbiausias klausimas darbo apmokėjimo lygis.

Profesinių sąjungų padėtis darbo santykiuose yra ypač privilegijuota:

- Pirma, darbdavys ne gali, o privalo susitarti su profesine sąjunga (dėl kolektyvinės sutarties).
- Antra, nesusitarus profesinė sąjunga gali išduoti “leidimą” nesilaikyti darbo sutarties - streikuoti.

- Trečia, profesinės sąjungos sudaryta sutartis galioja ne tik jai ir net ne tik jos nariams, bet ir visiems kitiems darbuotojams, kurie nieko bendra su profesine sąjunga neturi.

Nors papildomų teisių ir privilegijų suteikimą profesinėms sąjungoms dažnai mėginama grįsti gerais norais, tačiau šios privilegijos yra diskriminuojančios kitus darbuotojus ir naudingos tik pačių profesinių sąjungų vadovams.

Siekiant, kad darbo santykių reglamentavimas būtų teisingas, būtina šias privilegijas panaikinti. Kolektyvinė darbo sutartis turi tapti savanoriška ir privaloma tik tiems, kurie ją pasirašė (arba ją pasirašiusių organizacijų nariams).

Profesinės sąjungos gali paveikti darbo užmokesčio lygį, priklauso nuo dviejų pagrindinių veiksnių:

- Atitinkamo produkto paklausos elastingumo
- Dalies, kurią darbo užmokestis sudaro bendruose gamybos kaštuose.

Darbo užmokestis priklauso nuo gamybos efektyvumo. Profsąjunga gali pakelti šį efektyvumą, bet tikras profsąjungos poveikis darbo užmokesčiui priklauso nuo jos sugebėjimo garantuoti lygų apmokėjimą už lygų darbą, atliekamą jo narių. Profsąjungos padėjo šiomis dvejomis kryptimis – keliant bendrąjį darbo užmokesčio lygį ir suvienodinant atlygius, mokamus visoje gamyboje, ir taip panaikinant individualų išnaudojimą.

Kompensavimo politika: Darbdavio taikoma kompensavimo už darbą politika arba rekomendacijos taip pat turi įtakos darbo užmokesčio naudų dydžiui. Čia svarbų vaidmenį vaidina tai, ar darbdavys nori pirmauti uždarbio srityje, ar sekti kitiems iš paskos. Darbdavys gali suformuoti savo nuostatą ir kitais svarbiais klausimais; dėl atlyginimo pakėlimo, dėl paaukštinimo ir pažeminimo pareigose, dėl apmokėjimo už viršvalandžius.

Teisingo apmokėjimo samprata: Nustatant darbo apmokėjimo lygius ypač svarbų vaidmenį vaidina teisingo atlygio samprata, t.y. poreikis, kad atlygis būtų teisingas lyginant jį išorėje ir viduje. Lyginant darbo apmokėjimą išorėje jis turi atrodyti patrauklus, palyginti su kitų kompanijų apmokėjimo lygiais, kitaip darbdaviui bus sunku pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus. Apmokėjimas taip pat turi būti teisingas ir lyginant jį kompanijos viduje: Kiekvienas darbuotojas, lygindamas savo uždarbio dydį su kitais tos pačios organizacijos darbuotojais, turėtų jaustis esąs teisingai atlygintas.

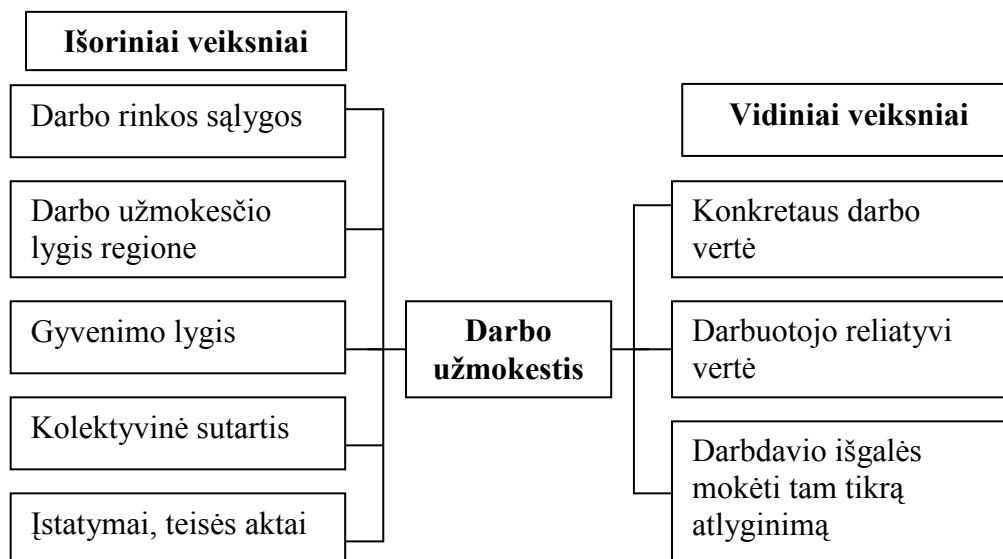
Iš esmės norint užtikrinti, kad apmokėjimo lygis būtų teisingas viduje ir išorėje, reikia padaryti šios penkis punktus:

1. Atlikti atlyginimų apžvalgą ir išsiaiškinti, kiek kiti darbdaviai moka už tokius pat darbus (kad būtų užtikrintas išorinis teisingumas).
2. Nustatyti kiekvieno darbo vertę organizacijoje (kad būtų užtikrintas vidinis teisingumas)
3. Sugrupuoti panašius darbus į apmokėjimo kategorijas.

4. Naudojantis darbo užmokesčio kreivėmis nustatyti kiekvienos darbo apmokėjimo kategorijos įkainius.

5. Patikslinti darbo apmokėjimo lygius.

Kiti autoriai darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksnius skirsto į išorinius bei vidinius, kurie pateikti 1 paveiksle.



4 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Martinkumi, Sakalu, Savanevičiene (2006)

Išoriniai veiksniai:

- **Darbo rinkos sąlygos** veikia darbo užmokesčio dydį, nes darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti mažinti darbo užmokestį. Tačiau pasitaiko atvejų, kai šis dėsniumas išnyksta. Pavyzdžiui, profsąjungos gali priversti darbdavius mokėti gerą darbo užmokestį net esant dideliame šios profsąjungos narių bedarbių skaičiui.
- **Darbo užmokesčio lygis regione** orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams. Tai labiau susiję su gyvenimo lygiu kuriame nors regione ir su darbo jėgos migracija. Veikiant šiam dėsniumui, praktiškai susiklosto tokia situacija, kad pasirašydami darbo sutartį, darbuotojai iš darbdavių reikalauja tokių atlyginimų, kokie mokami analogiškų profesijų darbuotojams kitose įmonėse. Priešingu atveju, kad darbdavys siūlo mažesnę atlyginimą, darbo sutartį sudaryti sunku, nes darbuotojai už savo darbo užmokestį negalės įsigyti reikalingų tam regionui būdingų asmeninio vartojimo reikmenų.

- Rinkos sąlygomis pavojinga mokėti ir nepagrįstai didelius atlyginimus, nes pablogėjus rinkos konjunktūrai, dideli atlyginimai yra vienas iš bankrotą spartinančių veiksnių.
- **Gyvenimo lygis** – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainomis, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo.
- **Kolektyvinėse sutartyse** paprastai numatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas, atsižvelgiant į infliacijos koeficientą (kainų kitimo indeksą). Darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas praktiškai taikomas įvairiai.

Indeksuojant darbo užmokestį, svarbu parinkti kainų indekso bazę. Daugelyje šalių remiamasi bendru nacionaliniu kainų indeksu. Beje, daugelis Vakarų Europos šalių įmonių (firmų) darbo užmokesčio indeksavimo baze laiko vietinės rinkos kainų indeksą, kuris geriau atitinka konkretaus regiono asmeninio vartojimo reikmenų kainas ir gyvenimo lygį.

Vidiniai veiksniai:

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

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

- **Darbdavio išgalės mokėti.** Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Tada įmonė išgalės mokėti didesnę ar mažesnę darbo užmokestį iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas. Tas produktyvumas yra ne tik darbuotojų pastangų rezultatas, bet priklauso ir nuo kapitalo investicijų į fizinio darbo mažinimo programą: šios investicijos mažina darbo jėgos poreikį ir sudaro galimybę mokėti daugiau už darbą.

Ekonominės sąlygos, konkurencija taip pat veikia darbdavių išgales mokėti. Konkurencija gali priversti mažinti produkcijos kainas ir tokiu būdu mažinti įmonės pajamas. Dėl to sumažėja darbdavių išgalės mokėti didelį darbo užmokestį. Tokioje situacijoje darbdaviai iš tiesų turi nedidelį pasirinkimą, t.y. mažinti darbo užmokestį, atleisti dalį darbuotojų arba pasirinkti blogiausią variantą – bankrutuoti.

Apibendrintai galima teigti, jog darbo užmokesčio dydis priklauso nuo tam tikrų subjektyvių ir objektyvių socialinių veiksnių. Prie subjektyvių veiksnių mes priskiriame darbo kiekį ir kokybę, išsilavinimą ir kvalifikaciją, darbo stažą ir pareigybes, ūkinę iniciatyvą ir ryžtą. Objektyvūs darbo užmokesčio veiksniai yra tie, kurie nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Tokiais veiksniais yra: darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinis sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka. Subjektyvūs veiksniai leidžia išmatuoti individualios darbo jėgos vertę, lemia atskiro darbuotojo darbo apmokėjimo lygį.

Įvairių šalių statistika akivaizdžiai rodo, kad universitetinis išsilavinimas, aukšta kvalifikacija, darbo stažas įmonėje ir kiti panašūs veiksniai svarbiausia sąlyga gauti aukštesnį darbo užmokestį. Subjektyvių veiksnių vaidmuo ypatingai išaugo mokslinės techninės revoliucijos sąlygomis, kai būtina maksimaliai ir pilnai panaudoti darbuotojo kūrybinę mintį ir iniciatyvą. Aukštas darbo užmokestis tapo galingu stimulu, verčiančiu darbininkus ir specialistus didinti savo vidinę darbo jėgos vertę, nuolat tobulintis, kelti kvalifikaciją. Objektyvūs veiksniai susiklosto per ilgesnį istorinį laikotarpį ir vienokiu ar kitokiu laipsniu veikia darbo užmokesčio lygį (Žvinklys, Vabalas, 2006).

Darbo užmokestis yra svarbus objektas, kuris reikalauja didelio dėmesio ir gilios analizės, kadangi paprastai darbo užmokestis yra pagrindinis žmonių pragyvenimo šaltinis. Darbo užmokestį veikia išoriniai ir vidiniai veiksniai, egzistuoja kelios darbo užmokesčio organizavimo formos, kurios atskleidžiamos sekančiame darbo poskyryje.

1.8. Darbo užmokesčio formos ir modeliai

Literatūroje yra išskiriamos dvi pagrindinės darbo užmokesčio formos (žr.1 lentelė). Kiekviena iš nurodytų sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius nustatomas darbuotojo darbo užmokestis: individualus ar grupinis.

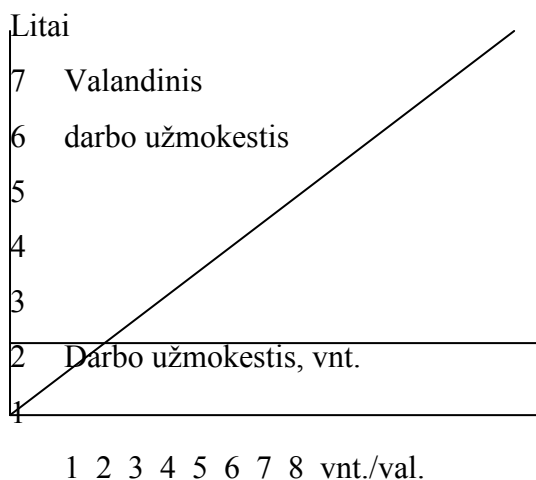
1 lentelė

Pagrindinės darbo užmokesčio formos

Paprastos darbo užmokesčio formos	1. Laikinė darbo užmokesčio forma	2. Vienetinė darbo užmokesčio forma
Kombinuotos darbo užmokesčio formos	Su privaloma normuota užduotimi Asmeninių priedų ir kt.	Progresyvinė Regresinė Diferencijuota (baudų) ir kt.

Šaltinis: Martinkus B.(2003). Darbo procesų valdymas. Šiaulių universiteto leidykla

Vienetinė darbo užmokesčio forma suprantama kaip darbo užmokestis (L), apskaičiuojamas, įvertinus pagamintą produkcijos kiekį ir vieno produkcijos vieneto įkainį. Vienetinės darbo užmokesčio formos privalumai ir trūkumai labai aiškiai matyti iš 5 paveikslėlio. Už kiekvieną papildomą vieneta darbininkas gaus 1 litą, vadinasi, per valandą pagaminęs ne 5, o 8 vienetus, jis gaus ne 5, o 8 litus, darbo užmokesčio daliai gaminių savikainoje išliekant tai pačiai.

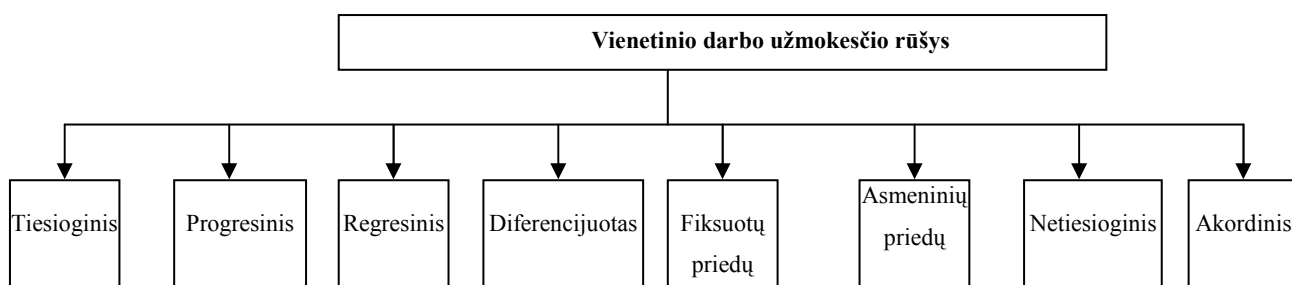


5 pav. Vienetinė darbo užmokesčio forma

Šaltinis: Martinkus, Sakalas, Sanevičienė. (2003). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas technologija, p.193.

Vienetinis darbo užmokestis gali būti taikomas darbininkų, tarnautojų ir specialistų darbui apmokėti.

Toliau analizuojant vienetinę darbo užmokesčio formą, reikia išskirti, kad literatūroje yra išskiriama vienetinio darbo užmokesčio formos aštuonios rūšys. (žr. 6 pav.)



6 pav. Vienetinio darbo užmokesčio rūšys

Šaltinis: Dubinas V. (1996). Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius, p.8

Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas remiasi klasikine verslo vadybos teorija (F. Teiloro, A. Fajolio, H. Emersono, H. Fordo, H. Čerčo ir kt.). Kai taikomas tiesioginis vienetinis

darbo užmokestis, darbuotojo darbo užmokestis yra tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui, t. y. pagamintai produkcijai ar atliktoms paslaugoms (Martinkus, Žičkienė, Žilinskas, 2002).

Progresiniam vienetiniam darbo užmokesčiui būdinga tai, kad tam tikra darbų apimtis apmokama pagal nominalius, o darbai virš nustatytos apimties - pagal padidintus įkainius. Įkainiai didinami atsižvelgiant į moksliskai pagrįstų darbo normų įvykdymą procentais pagal specialias skales. Progresinis vienetinis darbo užmokestis skatina viršyti gamybinės užduotis ir didina darbo užmokestį (Dubinas, 1996).

Regresinio vienetinio darbo užmokesčio esmė yra tokia: kuo labiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau kyla darbo užmokestis. Regresinis vienetinis darbo užmokestis vadinamas "papildomų pajamų pasidalijimo sistema", t. y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti (Martinkus, Žičkienė, Žilinskas, 2002).

Diferencijuotas vienetinis darbo užmokestis yra labai senas. Šią darbo apmokėjimo formą pirmasis pradėjo taikyti F. Teiloras. Pavyzdžiui, kai darbo normos įvykdomos iki 100 procentų, taikomas mažesnis tarifinio atlygio koeficientas. Jis paprastai prilygsta 0,8. Darbo normas įvykdžius ir viršijus, taikomas didesnis tarifinio atlygio koeficientas. Jis paprastai prilygsta 1,1-1,3 (Dubinas, 1996).

Fiksuotų priedų vienetinis darbo užmokestis paplitęs kai kuriose Vakarų Europos šalių firmose. Jis skatina darbuotojus didinti gamybos apimtį (Dubinas, 1996).

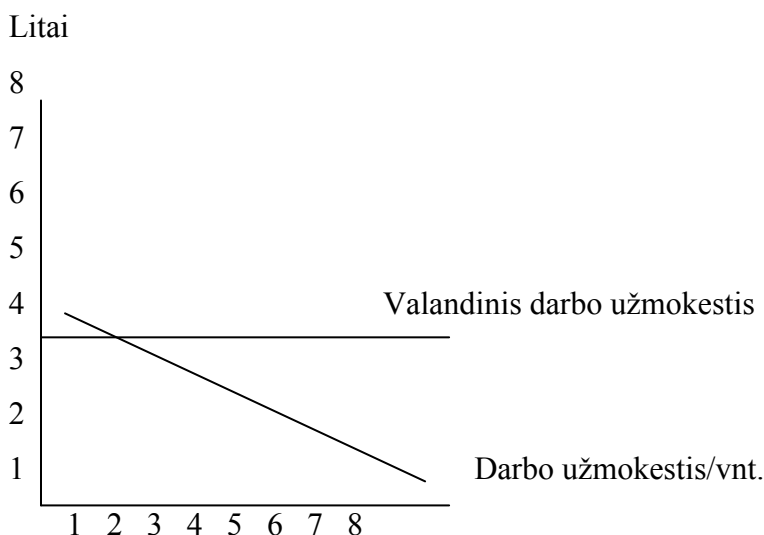
Asmeninių priedų vienetinis darbo užmokestis pasižymi tuo, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš nominalaus atlyginimo ir tarifinio (asmeninio) priedo, kurį lemia amžius ir darbo stažas (Dubinas, 1996).

Netiesioginis vienetinis darbo užmokestis paprastai taikomas aptarnavimo tarnybų darbininkų darbui apmokėti. Taikant netiesioginį vienetinį darbo apmokėjimą, darbuotojų uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų (Dubinas, 1996).

Akordinis vienetinis darbo užmokestis pasižymi tuo, kad atliekamų darbų apmokėjimo dydis nustatomas ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t. y. akordinę užduotį (Martinkus, Žičkienė, Žilinskas, 2002).

Toliau darbe pateikta antra darbo užmokesčio forma – laikinė darbo užmokesčio forma-darbuotojams mokama už dirbtą laiką, darbininkams - pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams - pagal nustatytas algas (Dubinas, 1996).

Laikinę darbo užmokesčio formą galima pavaizduoti grafiškai. (žr. 7 pav.)



7 pav. Laikinė darbo užmokesčio forma

Šaltinis: Martinkus, Sakalas, Sanevičienė, 2003). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas technologija, p.

195

Iš 7 paveikslo matyti laikinės darbo užmokesčio formos privalumai ir trūkumai. Valandinis darbo užmokestis, skirtingai negu vienetinis, išlieka toks pats, o tai reiškia, kad, per tą patį laiką pagaminus didesnę kiekį produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui, mažėja, kas sąlygoja ir savikainos mažėjimą. Tačiau tiesioginė laikinė darbo užmokesčio forma neišsprendžia klausimo, kaip motyvuoti darbininką kad šis daugiau gamintų, nes kai užduotis normuota, gali susidaryti ir priešinga situacija - darbo užmokesčio dalis gali sudaryti labai didelę bendrųjų kaštų dalį. Toliau darbe pateikta laikinio darbo užmokesčio rūšys (žr. 8 pav.).

Paprastąjį laikinį darbo užmokestį, taikomą tam tikram darbo režimui, naudoja daugelis Vakarų ir Rytų Europos įmonių. Laikantis šios sistemos, darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Taikant paprastąjį laikinį darbo užmokestį, darbuotojų atlyginimas nesiejamas su pagaminamos produkcijos ar suteiktų paslaugų kiekiu (Dubinas, 1996).

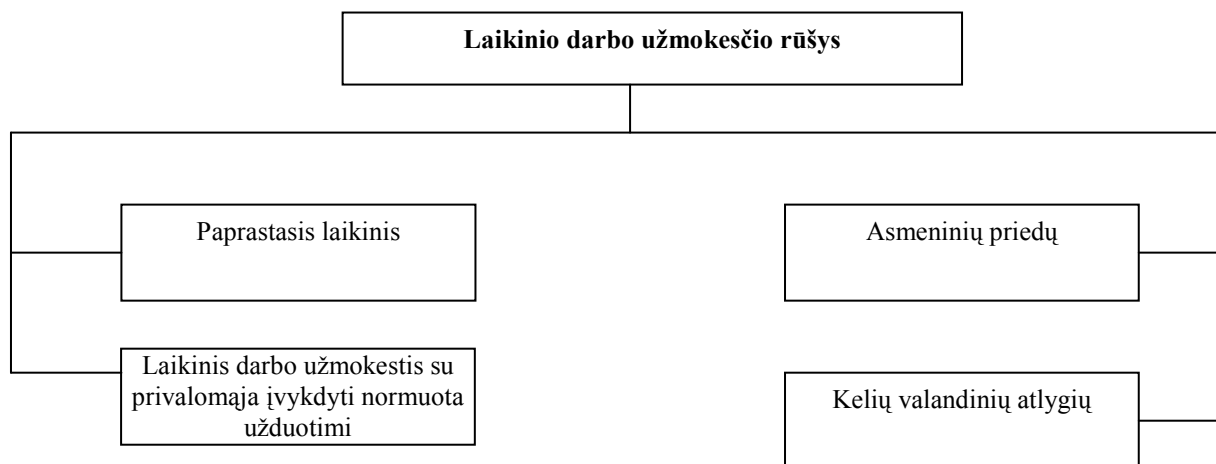
Laikiniam darbo užmokesčiui su privaloma įvykdyti normuota užduotimi būdinga tai, kad darbuotojui sumokama už dirbtą laiką tik su sąlyga, kad darbuotojas įvykdys iš anksto nustatytą darbo užduotį.

Taikant laikinio darbo užmokesčio asmeninių priedų rūšį, atlyginimą už darbą sudaro dvi dalys, priklausančios nuo:

- kvalifikacijos ir kitų su darbu susijusių savybių vertinimo (reikalingo išsimokslinimo, atsakomybės laipsnio, tam tikrų fizinių ir protinių sugebėjimų, darbo stažo);
- asmeninių nuopelnų, atsižvelgiant į darbuotojo universalumą, adaptaciją kolektyve ir prisitaikymą prie esamų darbo sąlygų, elgesio patikimu

Taikant kelių valandinių atlygių sistemą, nustatomi du ar trys valandiniai atlygiai. Vienas valandinis tarifinis atlygis yra bazinis. Jis nustatomas darbininkams, vykdantiems darbo normas.

Kitas tarifinis atlygis, paprastai 20 proc. didesnis, nustatomas tiems darbininkams, kurie viršija darbo normas. Tiems darbininkams, kurie darbo normų nevykdo, nustatomi 15-20 proc. mažesni valandiniai tarifiniai atlygiai (Dubinas, 1996).



8 pav. Laikinio darbo užmokesčio rūšys

Šaltinis: Dubinas, V. (1996). Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius, p. 20

Literatūroje yra išskiriami trys darbo apmokėjimo modeliai: amerikietiškas, japoniškas ir Vakarų Europos salų. Jie tarpusavyje glaudžiai siejasi, pavieniai jų elementai susipina vienas su kitu. Praktikoje gali būti taikomos įvairios šių modelių atmainos, skirtingi deriniai.

Amerikietiškajam modeliui būdingas griežtas atliekamo darbo identifikavimas, t.y. tiksliai apibūdinamas atliekamo darbo turinys ir darbuotojui keliami reikalavimai (Martinkus, Sakalas, Sanevičienė, 2003).

Taikant **japonišką** modelį, darbo užmokestis organizuojamas remiantis darbuotojų anketiniais duomenimis, o darbo rezultatai bei darbuotojų kvalifikacija nevaizduoja tokio svarbaus vaidmens kaip amerikietiškaame. Čia darbuotojo amžius ir darbo stažas lemia daugiau negu darbo sudėtingumas.

Vakarų Europos šalių modelis yra tarpinis tarp anksčiau minėtų modelių. Čia svarbiausias darbo apmokėjimo kriterijus yra darbuotojo profesinis pasirengimas, kuriuo remiamasi vertinant darbų sudėtingumą (Martinkus, Sakalas, Sanevičienė, 2003).

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad darbdavys turi teisę parinkti įmonėje taikomą darbo užmokesčio formą. Tačiau būtina prisiminti, kad nesvarbu, kokia darbo užmokesčio forma ir sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugoma Konstitucijoje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį. Darbo apmokėjimo sistema privalo būti objektyvi ir teisinga, sąžininga darbuotojo atžvilgiu, kadangi darbo užmokestis yra atlygis darbuotojui už jo atliktą darbą, panaudotą darbo jėgą, taip pat užtikrinti darbuotojo socialines garantijas. Tačiau darbo

užmokesčio teisingumo principas reikalauja atsižvelgti ir į darbdavių interesus, juos derinant su darbuotoju.

1.9. Minimalus darbo užmokestis

Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas atlieka pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis – pačių priešingiausių darbdavio ir darbuotojo interesų sritis. Kiekvienas darbdavys yra suinteresuotas už darbą mokėti kuo mažiau ir maksimizuoti pelną, o kiekvienas darbuotojas suinteresuotas uždirbti kuo daugiau.

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 uždarbiai, palyginti su kitomis Europos šalimis, yra gana menki (Gerikienė, Blažienė, 2003).

Darbo užmokesčio reguliavimas remiasi prielaida, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, be valstybės institucijų pagalbos negalinti tinkamai atstovauti savo interesų santykiuose su darbdaviu. Taigi užtikrinti pakankamas pragyvenimui dirbančiųjų pajamas yra nustatomas minimalus darbo užmokestis (MDU).

Šiuo metu yra apie 30 norminių teisės aktų, kuriais remiantis minimali mėnesinė alga naudojama nustatant įvairių įmokų, išmokų, priemokų, kompensacijų ar jų apribojimo dydžius. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatydamą MDU, remiasi 1970 metų priimta TDO konvencija NR. 131 Lietuvoje ratifikuota 1994m. rugsėjo 26 d., ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. įsakymu patvirtintais MDU nustatymo principais ir tvarka, t.y. vadovaujasi šiais principais ir kriterijais:

- MDU turi užtikrinti ir dirbančiajam ir jo išlaikomiems vaikams minimalius, socialiai priimtus poreikius;
- MDU nustatomas ir taikymo klausimai sprendžiant trišaliu susitarimu, pasirašant metinį trišalį susitarimą;
- Turi būti patenkinti minimalūs, socialiniai priimtini dirbančiojo ir jo išlaikomų vaikų poreikiai;
- Atsižvelgiama į bendrą šalies vidutinį darbo užmokesčio lygį, vartojimo kainų kitimą, gyventojų socialinių grupių gyvenimo standartus, darbdavių pajėgumą mokėti nustatytą MDU dydį.

ekonominius veiksnius (ekonomikos augimą, darbo našumo kitimą ir aukšto užimtumo lygio skatinimą).

Taigi, šio amžiaus pabaigoje svarbiausi minimalaus darbo užmokesčio pagrindimo kriterijai yra:

- Darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, lyginant su bendroju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse;
- Šalies, kurioje veikia įmonė, ekonominio augimo veiksniai (bendrojo vidinio produkto dydis vienam gyventojui ir augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas ir t.t.).

Paprastai minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Šiuo atveju minimalus darbo užmokestis siejamas su socialiniu individo aprūpinimo minimumu, kurio esmė – fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimas, įgalinantis individą bent minimaliai panaudoti jo potencines galimybes visuomenės ir šeimos vystymui jam dirbant visą darbo dieną. Socialinio minimumo išlaidos paprastai apskaičiuojamos pagal vartojimo krepšelį, būdingą vienai ar kitai valstybei.

Minimalus darbo užmokesčio atskaitos taškas – vidutinis darbo užmokesčio lygis šalyje. Realiai atsižvelgiant į įvairių šalių ekonomines galimybes, neretai minimalus darbo užmokestis gerokai mažesnis už vidutinį darbo užmokestį. Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių minimalus darbo užmokestis reguliuojamas įstatymiškai.

Minimalus darbo užmokestis turi tiesioginį ir netiesioginį poveikį bendram darbo užmokesčio lygiui šalyje. *Tiesioginis poveikis* reiškiasi tuo, kad daugelio šalių įstatymuose numatyta, jog padidinus minimalų darbo užmokestį, turi padidėti ir kitų darbuotojų darbo užmokestis. *Netiesioginis* minimalaus darbo užmokesčio dydžio pasikeitimo poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui reiškiasi tuo, kad sudarant kolektyvines darbo sutartis, darbuotojai ir jų profesinės sąjungos siekia palaikyti susiklosčiusį santykį tarp minimalus ir konkretaus darbo užmokesčio. Minimalus darbo užmokestis yra pagrindas diferencijuoti atskirų darbuotojų darbo užmokestį.

Taigi norint racionaliai organizuoti darbo užmokestį, svarbu:

- a) numatyti tinkamus santykius tarp aukštos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokesčio ir mažesnės kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokesčio;
- b) objektyviai nustatyti minimalų darbo užmokesčio lygį;
- c) užtikrinti tinkamą santykį tarp darbo rezultatų ir darbo užmokesčio dydžio;
- d) darbo apmokėjimo formos turi būti suprantamos ir aiškios visiems darbuotojams.

MDU gali būti nustatomas keliais būdais. *V. Gerikienė* ir *I. Blažienė* nurodo, kad galima išskirti du pagrindinius MDU būdus: įstatymo nustatytą MDU (nustatomą Vyriausybės arba Trišalės tarybos sprendimu ir įteisinamą įstatymu); kolektyvinėmis sutartimis nustatomą MDU (*Gerikienė, Blažienė, 2003*).

Nustatytas MDU gali būti taikomas visiems šalies gyventojams arba tam tikriems sektoriams, profesijoms. Atsižvelgiant į tai MDU gali būti skirstomas į visuotinį ir atrankinį. Visuotinis MDU taikomas vienodas visiems šalies gyventojams. Atrankinis apima tik tam tikras darbuotojų grupes. MDU gali būti taikomas tik kai kuriems regionams, ekonominėms veikloms, profesijoms ar tam tikro amžiaus darbuotojams.

MDU nustatymas liečia ekonominius, politinius, socialinius, psichologinius ir teisinius aspektus. Esminis ekonominis MDU aspektas yra nustatyti optimalią pusiausvyrą lygtyje „sąnaudos – nauda“, kuri suvokiama kaip papildoma darbdavio nauda gauta iš darbuotojo, mokant jam didesnę MDU. Politiniai aspektai apima vyriausybės sugebėjimą suderinti savo veiksmus, norint padidinti MDU šalyje, o sociologiniai MDU aspektai apima socialinio aprūpinimo programų gerinimą, siekiant padidinti MDU gaunančių darbuotojų pajamas. Psichologiniai MDU aspektai yra susiję su žmogaus noro ir motyvacija tobulėti, kartu sukuriant sau sąlygas gauti didesnę darbo užmokesį. Tuo tarpu teisiniai MDU aspektai yra ne visose šalyse. Jie apima MDU nustatymą ir reglamentavimą (Lehmann, 2006).

MDU didinimas turi įtakos šalies ekonomikai. Valstybei nusprendus didinti MDU, dažnai keliamas klausimas ar tokie veiksmai nesukels nedarbo didėjimo. Nedarbo didėjimo nereikia baimintis, nes MDU nėra didinamas nepagrįstai: atliekami įvairūs ekonominiai ir socialiniai tyrimai, ir MDU visada nustatomas aukščiau to lygio, kuris „išvalytų rinką“, t.y. darbo paklausa ir užimtumas mažėtų. Kitaip tariant, daugelyje šalių, pirmiausia JAV, atlikti tyrimai įrodė, kad laipsniškai didinamas MDU nesukelia nepageidaujamų padarinių darbo rinkoje (Watson, 2004). *Kosali Ilayperuma ir Robert Kaestner (2004)*, kaip ir *Ian Watson (2004)*, atlikę daugybę tyrimų įrodė, kad veikiant rinkos veiksniams susidaro visiems naudinga situacija, t.y. darbuotojai gauna didesnę MDU, darbdaviams nereikia atleisti darbuotojų ir to pasėkoje nedidėja nedarbo lygis.

Užsienio autoriai tiria kaip MDU paveikia jaunimo nedarbą. Analizuojant jaunimo darbo problemas, yra išskiriami du aspektai: jaunuolių iš pasiturinčių šeimų ir jaunuolių iš vargingų šeimų darbo galimybės. Pasiturinčių ir išsilavinusių šeimų vaikai mato savo karjeros galimybes ir yra motyvuoti siekti paaukštinimo, kartu siekdami ir didesnio darbo užmokesčio. Tačiau visiškai kitokia situacija yra, kai kalbama apie vargingų šeimų vaikus. Šiuo atveju siekiama, bet kokiu atveju išlaikyti darbo vietą, ir MDU didinimas dažnai yra vienintelė galimybė gauti didesnę darbo užmokesį (Ahn, Arcidiacono, Wessels, 2005).

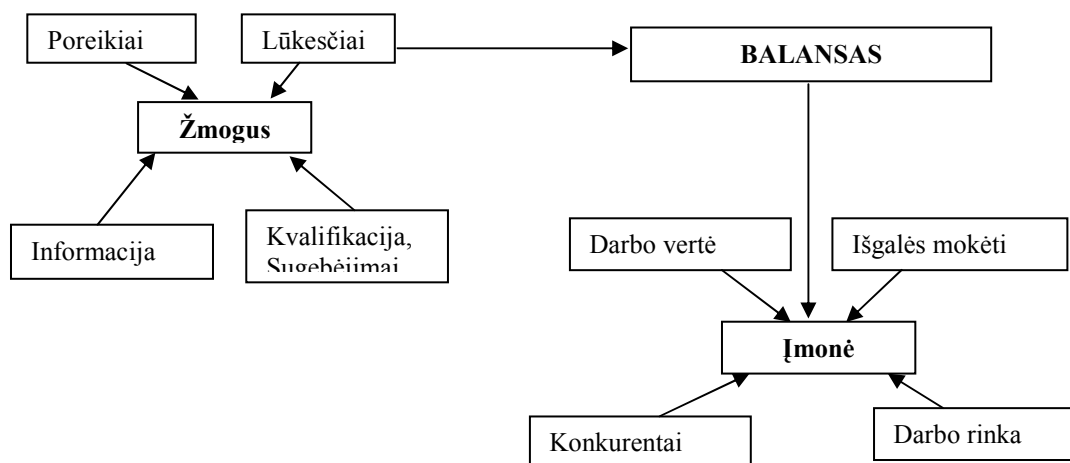
MDU didinimas siejamas su migracijos masto mažinimu. Mokslinių tyrimų atlikę autoriai teigia, kad migraciją skatina mažas darbo užmokesčio šalyje, todėl nuolatinis MDU didinimas ir jo priartinimas prie kitų išsivysčiusių šalių MDU lygio, sustabdytą migraciją į išsivysčiusias šalis (Barcevičius, Martinaitis, Kuzmickaitė ir kt.).

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas naudojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos vykdymo priemonė. Minimalus darbo užmokestis daugelyje užsienio šalių yra atskaitos taškas diferencijuojant atskiriems darbuotojams darbo užmokestį.

1.10. Darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojantys veiksniai

Darbo apmokėjimo organizavimas yra sudėtingas daugialypis uždavinys, nuo kurio sprendimo neretai priklauso visos įmonės veiklos rezultatai. Tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, tiek valsybei yra labai svarbu suteikti visapusiškai teisingą atlygį už darbą. Įgyvendindami materialinio skatinimo formas ir taisykles susiduriame su dvišaliu interesu. Viena vertus, darbuotojas suinteresuotas gauti kuo didesnę atlyginimą ir to intereso vedamas dirbti geriau, kita vertus, darbdavys suinteresuotas mažinti gamybos kaštus, kurių dalį sudaro darbuotojų atlyginimas. Todėl labai svarbu objektyviai įvertinti darbą. Jau nuo senų laikų kuriamos įvairios darbo apmokėjimo sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominį rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą (Žaptorius, 2005).

Darbo apmokėjimo sistema turi būti patraukli, leidžianti priimti, išlaikyti ir ugdyti kvalifikuotus darbuotojus. Todėl darbo apmokėjimo sistemoje būtina išlaikyti balansą tarp to, ko nori ir tikisi darbuotojai, bei to, ką gali pasiūlyti įmonė, atsižvelgdama į savo vidines galimybes bei išorinės aplinkos veiksnius. (9 pav.)



9 pav. Darbuotojų norų ir įmonės galimybių balansas

Šaltinis: Sakalas A. (2001). Personalo vadyba. Kaunas. Technologija.

Parentant darbo užmokesčio sistemą, būtina įvertinti darbo užmokesčio dydį veikiančius veiksniai, kurie tiesiogiai arba netiesiogiai lemia darbo užmokesčio lygį, tad darbo užmokestis yra diferencijuojamas.

Diferencijuoti darbo užmokestį – teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausantį nuo konkrečių veiksnių (Stancikas, 1997).

Išskiriami šie pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai (Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas, Sečkutė, 2005).

- Kvalifikacija – šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai, bet darbo jėga, turinti tam tikrą kvalifikaciją.

- Darbo sąlygos – jei skirtingo sunkumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčių žmonių perteklius, palyginti su tokio darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti darbuotojų trūktų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą.

- Atsakomybė – tai sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus.

- Monopolizacija – darbo užmokesčiui daro 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 turi būti papildomai apmokama už kiekvieną darbo valandą kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis. Atsižvelgiama ne į darbuotojo kvalifikaciją, bet ir į jo darbo aplinką – ar žalinga darbuotojo sveikatai ar ne.

Dubinas (1996) išskiria šias darbo užmokesčio diferencijavimo rūšis:

- Šakinė atlyginimo diferenciacija atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo.

- Atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacija priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.

- Regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai, bei ekonominis atskirų regionų išsivystymas.

Europos Sąjungos šalių patirties analizė rodo, jog daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo praktika. Diferencijavimo kriterijai yra skirtingi. Daugelyje šalių minimalus darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbuotojų amžių ir patirtį. Jaunimui paprastai nustatomas žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis. Mažesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas jauniems darbuotojams dažniausiai grindžiamas patirties trūkumu, didesniu nei vidutiniškai šalyje jaunų žmonių nedarbu bei siekiu skatinti jaunas žmones mokytis. Žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis kai kuriose Europos Sąjungos šalyse nustatomas stažuotojams, mokiniams, praktiką atliekantiems studentams bei moksleiviams arba darbuotojams jų darbo veiklos pradžioje.

Minimalaus darbo užmokestis diferencijuojamas užsienio šalyse ir 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. Rečiausiai naudojamų minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo kriterijų grupei priskiriamas įmonės dydis, darbuotojo išlaikytinių skaičius, jo sveikata. (Gerikienė, Blažienė, 2006).

Diferencijacija atsiranda dėl paklausos ir pasiūlos dėsnio veikimo atskirose darbo rūšių rinkose. Jei visi dirbantieji būtų vienodi, visi darbai būtų vienodai patrauklūs, darbo rinkos tobulai konkurencingos - tai ir darbo užmokestis būtų vienodas. Tačiau dirbantieji yra nevienodi, t.y. skiriasi jų gabumai, kvalifikacija, darbo ryšys ir vietos nevienodai patrauklios, darbo rinkai būdinga netobula konkurencija – dėl to darbo užmokestis yra diferencijuotas.

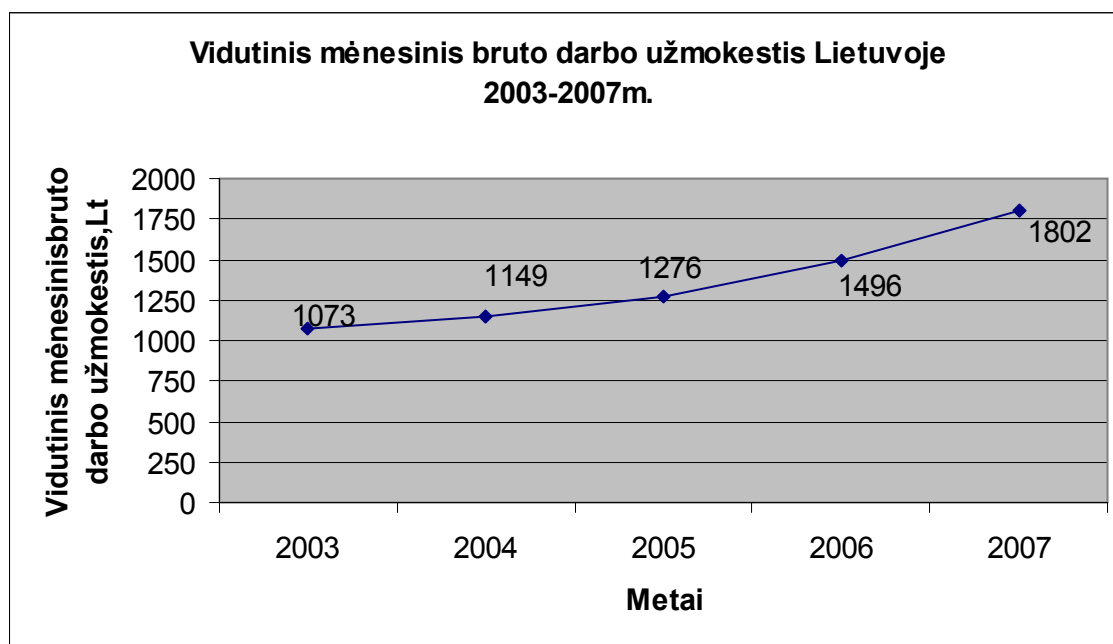
II. DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMUS ĮTAKOJANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ LIETUVOJE IR ES

2.1. Vidutinio darbo užmokesčio dinamikos analizė

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Ekonomistai, profesinių sąjungų atstovai ir politikai sako, kad žino, kokio dydžio atlyginimas už darbą yra teisingas. Tai, kad mokamas atlyginimas turi būti teisingas, įtvirtinta ir Konstitucijoje, ir Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje. Tačiau realybė tokia, kad gaunamo darbo užmokesčio lygis skiriasi ne tik įvairiose šalyse, bet ir pagal šakas, profesijas ir net tos pačios profesijos viduje ar net tos pačios šalies atskirose apskrityse.

Darbe analizuojamas Lietuvos statistikos departamento internetinėje svetainėje paskelbtas 2003-2007 metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis.

Kaip matyti iš 10 paveikslu duomenų, 2003-2007 metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje kito nuo 1073 Lt iki 11802 Lt.



10 pav. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimo kreivė.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR statistikos departamento duomenimis

Darbo užmokesčio kreivės nuolydis rodo, kad vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sparčiau augo antroje analizuojamo laikotarpio pusėje.

Norint įvertinti kasmetinį vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempą, skaičiuojamas grandininis augimo tempas (duomenys lyginami su praėjusio laikotarpio

duomenimis), ir bazinis augimo tempas (duomenys lyginami su baziniais 2003 metais). Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio grandininis bei bazinis augimo tempai 2003-2007 metais pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai

Metai	2003	2004	2005	2006	2007
Grandininis augimo tempas, proc.	-	107.08	111.05	117.24	120.45
Bazinis augimo tempas, proc.	-	107.08	118.92	139.42	167.94

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis statistikos departamento duomenimis.

Analizuojant 2 lentelės duomenis, galima daryti išvadą, jog vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2003-2007 metus padidėjo 67,94 proc. Kasmėt augimo tempai didėjo: jei 2004 metais jis siekė 7,08 proc., tai 2007 metais – jau 20,45 proc. Absoliutinis vidutinis darbo užmokesčio prieaugis per analizuojamą laikotarpį sudarė 729 Lt.

2.2. Darbo užmokesčio dinamikos analizė pagal apskritis

Analizuojant vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamiką apskrityse, buvo naudojami darbo užmokesčio 2003-2007 metų duomenys visose 10 Lietuvos apskrityse. Šie duomenys pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė

Darbo užmokestis Lietuvos apskrityse

Administracinė teritorija	Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt				
	2003	2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	912	975	1072	1255	1540
Kauno apskritis	992	1063	1192	1412	1720
Klaipėdos apskritis	1060	1125	1256	1474	1765
Marijampolės apskritis	847	914	1001	1195	1420
Panevėžio apskritis	940	1016	1094	1258	1507
Šiaulių apskritis	871	958	1049	1239	1498
Tauragės apskritis	807	859	936	1104	1332
Telšių apskritis	1059	1162	1248	1432	1736
Utenos apskritis	1111	1145	1231	1389	1621
Vilniaus apskritis	1249	1328	1487	1734	2076

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Remiantis 3 lentelės duomenimis, vidutinis bruto darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį kito nuo 807 Lt iki 2076 Lt. Didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį buvo Vilniaus apskrityje ir tik šios apskrities darbo užmokestis viršijo vidutinį metinį darbo užmokestį. Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis užregistruotas Tauragės apskrityje. Absoliučiai visose apskrityse per analizuojamą laikotarpį vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo. Didėjimo tempai pagal apskritis pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai pagal apskritis

Administracinė teritorija	Augimo tempas, proc.	Metai			
		2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	Grandininis	106.91	109.95	117.07	122.71
	Bazinis	106.91	117.54	137.61	168.86
Kauno apskritis	Grandininis	107.16	112.14	118.46	121.81
	Bazinis	107.16	120.16	142.34	173.39
Klaipėdos apskritis	Grandininis	106.13	111.64	117.36	119.74
	Bazinis	106.13	118.49	139.06	166.51
Marijampolės apskritis	Grandininis	107.91	109.52	119.38	118.83
	Bazinis	107.91	118.18	141.09	167.65
Panevėžio apskritis	Grandininis	108.09	107.68	114.99	119.79
	Bazinis	108.09	116.38	133.83	160.32
Šiaulių apskritis	Grandininis	109.99	109.50	118.11	120.90
	Bazinis	109.99	120.44	142.25	171.99
Tauragės apskritis	Grandininis	106.44	108.96	117.95	120.65
	Bazinis	106.44	115.99	136.80	165.06
Telšių apskritis	Grandininis	109.73	107.40	114.74	121.23
	Bazinis	109.73	117.85	135.22	163.93
Utenos apskritis	Grandininis	103.06	107.51	112.84	116.70
	Bazinis	103.06	110.80	125.02	145.90
Vilniaus apskritis	Grandininis	106.33	111.97	116.61	119.72
	Bazinis	106.33	119.06	138.83	166.21

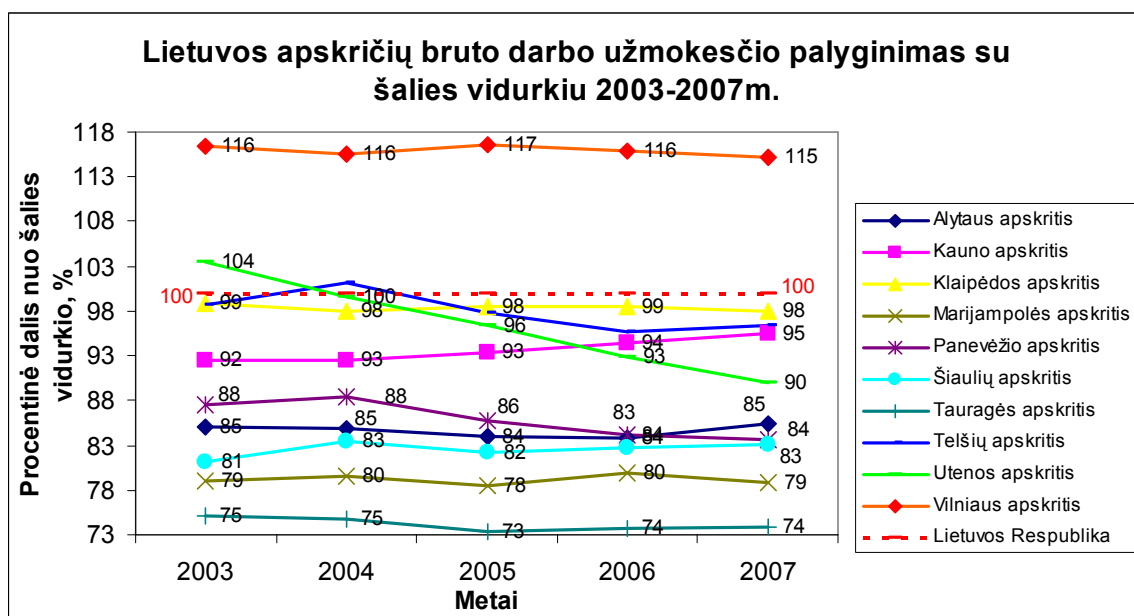
Šaltinis: sudaryta darbo autorių, pagal Martišius S., Kėdaitis V. Statistika I. (2003). Statistinės analizės teorija ir metodai. P. 269.

Kaip matoma iš skaičiavimo rezultatų, pateiktų 4 lentelėje, per visą analizuojamą laikotarpį vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai buvo didėjantys (išskyrus kelis pavienius atvejus). Jei 2003-2004 metais darbo užmokesčio augimo tempai siekė nuo 3 proc. (Utenos apskrityje), iki 9 proc. (Šiaulių ir Telšių apskrityse), tai 2006-2007 metais – nuo 16 proc. (Utenos apskrityje) iki 22 proc. (Alytaus apskrityje). Taip pat pažymėtina, kad 3 apskrityse vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio baziniai metiniai augimo tempai viršijo analizuojamo

laikotarpio šalies bazinį augimo tempą (buvo didesni nei 67,94 proc.). Mažiausias darbo užmokesčio padidėjimas per visą laikotarpį užfiksuotas Utenos apskrityje (45,0 proc.), didžiausias – Kauno apskrityje (73,39 proc.).

11 paveiksle vidutinis Lietuvos bruto darbo užmokestis yra lyginamas su visų apskričių vidutiniu darbo užmokesčiu 2003- 2007 metais.

Pateiktame grafike Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis prilygintas 100 proc., taigi matyti, kiek procentų nuo bendro Lietuvos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio sudaro vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis atskirose apskrityse. Galima išvelgti bendrą visų apskričių tendenciją - vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo per visą analizuojamą laikotarpį. Pasak, SEB banko analitikų, „pastaruoju metu Lietuvoje deficitine tampa ne pigi, o kvalifikuota ir palyginti brangi darbo jėga. Todėl ir tolimesnį atlyginimų augimą turėtų lemti verslininkai, kurie sieks sulaikyti darbo jėgos „nutekėjimą“ į užsienio šalis Lietuvai prisijungus prie ES“.



11 pav. Vidutinio bruto darbo užmokesčio dinamika 2003 – 2007 m. m. Lietuvos apskrityse
Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Darbo užmokesčio kilimą taip pat, galima paaiškinti ir infliacijos kilimu, kuri verčia darbdavius bent iš dalies kompensuoti kai kurių prekių ir paslaugų brangimą. Kaip matyti iš pateikto paveikslo duomenų, per visą analizuojamą laikotarpį Vilniaus apskrityje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per visą analizuojamą laikotarpį didesnis už šalies bendrą vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį apytiksliai apie 16 proc. Be abejo, įtakos turi didesnis dirbančiųjų, turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičius, įmonių tarpusavio konkurencija, kurios siekia pasisamdyti kuo geresnį specialistą. Taip pat, negalima pamiršti ir užsienio investicijų, kurios visgi pirmiausia „nusėda“ sostinėje.

Tauragės apskrityje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sudaro 74 proc. nuo bendro šalies vidurkio, tai viena problemiškesnių apskričių Lietuvoje, kuriai reikalingas ypatingas dėmesys, siekiant pagerinti socialinę padėtį bendrame šalies kontekste. Prie mažiausių vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pajamų galima priskirti Marijampolės – 2005 m. 76 proc., taip pat Šiaulių – 2003 m. 81 proc. apskritis palyginus su šalies vidurkiu. Visų šalies apskričių darbo užmokesčio palyginimas su šalies vidurkiu pateiktas 1 priede.

Tačiau, nors ir galima stebėti vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kilimą šalyje, vis dėlto Lietuva pagal darbo užmokesčio dydį vis dar gerokai atsilieka nuo ES vidurkio, teigia AB "Hansabanko" analitikė Lina Vrubliauskienė. Be abejo, kad vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimui įtakos turi ir iki 800 litų padidintas minimalus mėnesinis darbo užmokestis, nuo 33 proc. iki 24 proc. sumažintas gyventojų pajamų mokesčio tarifas, pasireiškęs pajamų legalizavimo efektas, padidintas oficialus bazinis dydis, nuo kurio skaičiuojamas darbo užmokestis valdžios sektoriuje, pasirinktu 2003-2007 metų laikotarpiu.

2.3. Darbo užmokesčio klasterinė analizė

Kasdieninėje ir mokslinėje veikloje klasterizavimas vyksta nuolat. Taikant klasterinę analizę galima nustatyti apskričių panašumą ir suskirstyti jas į klasterius. Klasteris dažniausiai apibūdinamas kaip panašių objektų grupė. Klasterinės analizės tikslas – suskirstyti apskritis taip, kad skirtumai klasterių viduje būtų kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni. Atliekamos klasterių analizės objektas – apskritis; požymiai – vidutinis bruto darbo užmokestis, kiekybinis matas – metrinis atstumo matas, taikomas metodas – hierarchinis. Šiuo tyrimu norėta sužinoti į kokias grupes bus apjungiamos apskritis pagal vidutinį bruto darbo užmokestį.

Darbe taikomas hierarchinis klasterinės analizės metodas – jungimo metodas, kuris reiškia, jog smulkūs klasteriai jungiami vis į stambesnius, kol pačiame gale lieka tik vienas. Šio proceso schema vaizduojama grafikais, vadinamomis dendogramomis.

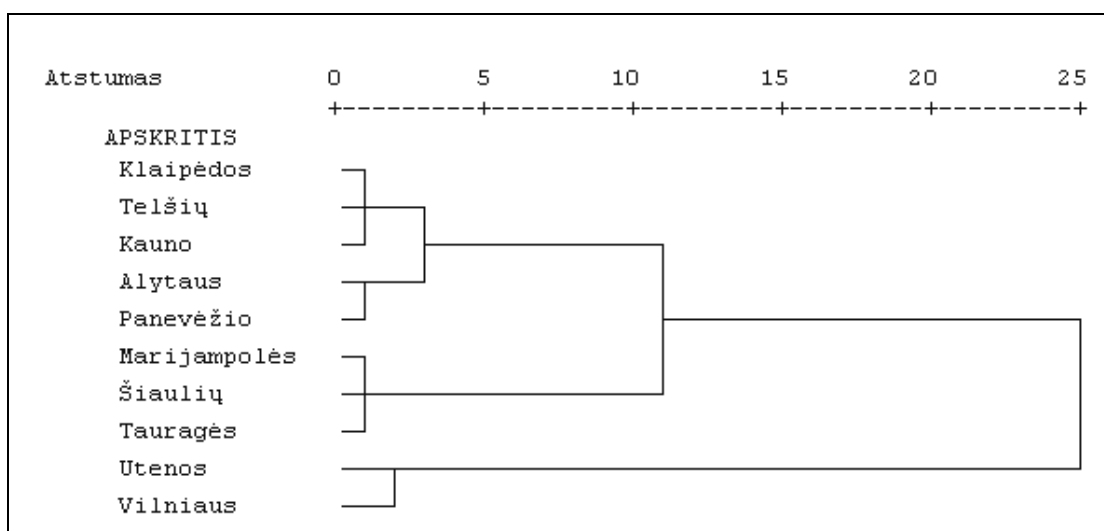
Gauti rezultatai parodo klasterių tarpusavio hierarchiją. Tai reiškia, kad dešimt Lietuvos apskričių yra laikomos vienu dideliu klasteriu, kurį sudaro mažesni klasteriai, šiuos savo ruožtu dar mažesni ir t.t. Nustačius bendrą visų klasterių tarpusavio priklausomybių struktūrą, pabrėžtina, jog galimi keli klasterių modeliai: keturių, trijų ir dviejų klasterių. Pasirinkus keturių klasterių modelį 2003 metais išskiriamos tokios grupės:

1. Utenos ir Vilniaus apskritis. Jos išsiskyrė kaip apskritis, kuriose analizuojamais metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo didžiausias (virš 1100Lt);
2. Klaipėdos, Telšių ir Kauno apskritis. Šios apskritis analizuojamu laikotarpiu buvo antrame lygyje (jose vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2003 metais buvo nuo 900 iki 1000 Lt);

3. Alytaus ir Panevėžio apskritys. Jos pagal darbo užmokestį buvo trečiame lygyje (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis apie 900 Lt);

4. Marijampolės, Šiaulių ir Tauragės apskritys. Šiose apskrityse 2003 metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo žemiausias (nesiekė 900 Lt).

Taikant trijų klasterių modelį, į vieną grupę apjungiami ankstesnio etapo pirmas ir antras klasteriai (žr. 10 paveikslą). Tai reiškia, kad prie Klaipėdos, Telšių ir Kauno apskričių priskiriamos Alytaus ir Panevėžio apskritys ir trijų klasterių modelyje šios apskritys sudaro vieną bendrą grupę (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis apie 900 Lt iki 1000 Lt), kitiems klasteriams nepakitus. Analizuojant dviejų klasterių modelį į pirmąją grupę patenka Klaipėdos, Telšių, Kauno, Alytaus, Panevėžio, Marijampolės, Šiaulių ir Tauragės apskritys (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis iki 1000 Lt/mėn.), o į antrąją – Utenos ir Vilniaus apskritys (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis virš 1000 Lt/mėn.). Paskutiniame etape (vieno klasterio modelyje) visos apskritys sujungiamos į vieną (12 pav.).



12 pav. 2003 metų dendrograma pagal Wardo metodą

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Esminis skirtumas tarp modelių - atstumo mato dydis, kuris dar kitaip vadinamas skirtingumo matu. Kuo didesnė skirtingumo mato reikšmė, tuo apskritys mažiau panašios. Šiam tyrimui atlikti taikomas Euklido atstumo kvadratas, kuris apskaičiuojamas pagal formulę:

$$Dist(x, y) = \sum_{i=1}^n (x_i - y_i)^2 ;$$

Taigi remiantis nuostata, jog kuo atstumas mažesnis, tuo klasteriai panašesni, nuspręsta, kad šiam tyrimui optimalus klasterių skaičius yra 4 (Euklido atstumo kvadratas lygus 5)¹.

Klasterinė analizė buvo atlikta ir su 2007 metų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio duomenimis. Naudojant keturių klasterių modelį 2007 metais apskritys išsidėstė sekančiai:

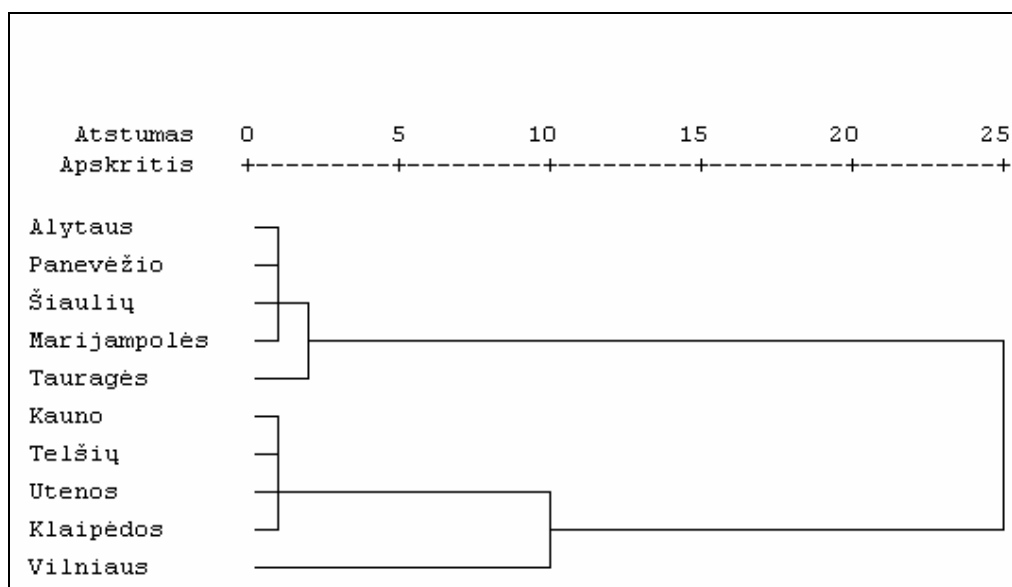
1. Vilniaus apskritis. Ši apskritis išliko kaip didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį turėjusi apskritis (2007 metais jis viršijo 1800 Lt);

2. Kauno, Telšių, Utenos ir Klaipėdos apskritys. Šios apskritys pagal darbo užmokestį analizuojamu laikotarpiu buvo antrame lygyje (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sudarė apie 1450 Lt);

3. Alytaus, Panevėžio, Šiaulių ir Marijampolės apskritys. Jos pateko į trečią lygį (darbo užmokestis – apie 1350 Lt).

4. Tauragės apskritis. Ši apskritis 2007 metais pagal vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį buvo žemiausiame lygyje (apie 1200 Lt).

Taikant trijų klasterių modelį, į vieną grupę apjungiami ankstesnio etapo pirmas ir antras klasteriai. Tai reiškia, kad prie Alytaus, Panevėžio, Šiaulių ir Marijampolės priskiriama Tauragės apskritis ir trijų klasterių modelyje šios apskritys sudaro vieną bendrą grupę (vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – nuo 1100 iki 1300 Lt), kitiems klasteriams nepakitęs. Analizuojant dviejų klasterių modelį į pirmąją grupę patenka Alytaus, Panevėžio, Šiaulių, Marijampolės ir Tauragės apskritys, o į antrąją – Kauno, Telšių, Utenos, Klaipėdos ir Vilniaus apskritys. Paskutiniame etape (vieno klasterio modelyje) visos apskritys sujungiamos į vieną (13 pav.).



13 pav. 2007 metų dendrograma pagal Wardo metodą

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

¹ Taikant Ward'o metodo klasterių jungimo strategiją, imama klasterių pora ir apskaičiuojama požymių vektorių nuokrypių nuo jungtinio klasterio centro kvadratų suma. Tas pats daroma su kita klasterių suma ir t.t. Jungiami tie klasteriai, kuriuos sujungus nuokrypių suma mažiausia.

Verta atkreipti dėmesį į tai, jog keturių klasterių modelyje Vilniaus apskritis sudaro atskirą klasterį. Tačiau tai neturėtų stebinti, nes Vilniaus miestas yra didžiausias ir veikia kaip traukos centras. Vilniaus apskrityje gyventojų skaičius didžiausias, tiesioginių užsienio investicijų sulaukiama daugiausia, užimtųjų skaičius taip pat didžiausias, savo ruožtu ir nedarbo lygis didžiausias. Regioniniai statistiniai duomenys pateikti statistikos departamente aiškiai parodo, jog Vilniaus apskritis visose ekonominėse- socialinėse srityse pirmuoja ir tuo būdu tampa išskirtimi. Tuo tarpu kitos apskritys skiriasi neženkliai ir turi daugiau bendrų bruožų.

Atlikus 2003 ir 2007 metų vidutinio bruto darbo užmokesčio apskrityse klasterines analizes matyti, kad dauguma apskričių per analizuojamą laikotarpį išliko tame pačiame lygyje. Padėtis keitėsi tik šiose apskrityse:

1. Utenos apskritis nukrito iš pirmo lygio į antrą lygį. Jei 2003 metais vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio lygis šioje apskrityje buvo panašus kaip ir Vilniaus apskrityje, tai 2007 metais tarp šių apskričių darbo užmokesčių atsirado nemažas skirtumas.

2. Šiaulių ir Marijampolės apskritys per analizuojamą laikotarpį pakilo iš ketvirtą lygį į trečią lygį, nes atsirado didesnis darbo užmokesčių skirtumas tarp šių apskričių ir Tauragės apskrities, kuri liko ketvirtame lygyje, vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių.

Apibendrinant galima teigti, jog tyrimo metu atlikta klasterinė analizė padėjo sugrupuoti dešimt Lietuvos apskričių į atitinkamus klasterius pagal vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokesčių. Žinant, kad skirtumai klasterių viduje turi būti kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni, yra taikomas (optimalus) keturių klasterių modelis, kurio Euklido atstumo kvadratas yra mažiausias. Lyginant 2003 ir 2007 metų vidutinio darbo užmokesčio klasterizavimą, galima teigti, jog pokyčiai šioje srityje iš tiesų vyksta. Nors vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokesčio didėjo visose apskrityse, tačiau jo lygis kito ne vienodai. Utenos apskrityje jis didėjo lėčiau nei kitose apskrityse, o Šiaulių ir Marijampolės – sparčiau. Dėl to pasikeitė šių apskričių padėtis kitų apskričių atžvilgiu. Šiuos pokyčius lėmė valstybės vykdoma regioninė politika, makroekonominė šalies padėtis (makroekonominiai įvykiai), urbanizacijos procesai ir pan.

2.4. Darbo užmokesčių įtakojančių veiksnių analizė

Išanalizavimus vidutinio darbo užmokesčio dinamiką, pastebima, jog darbo užmokesčio augimo tempai bei dydis atskirose šalies apskrityse buvo skirtingi. Siekiant išsiaiškinti kokie veiksniai galėjo įtakoti darbo užmokesčio dydį ir kitimą, šiame skyriuje buvo išskirti sekantys veiksniai:

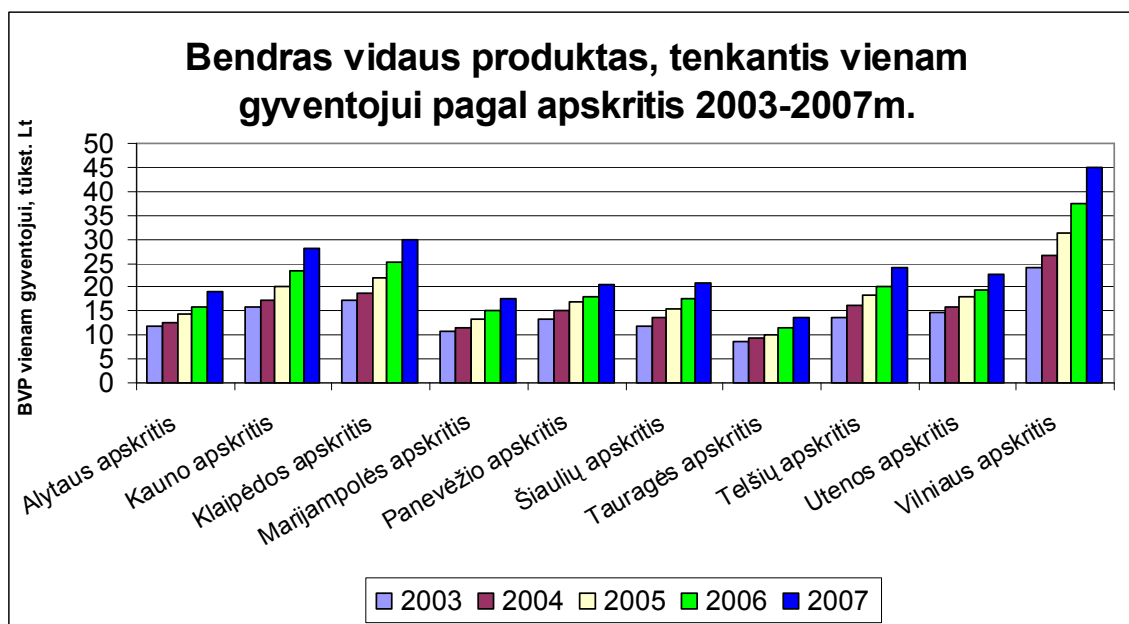
- BVP vienam gyventojui;

- Tiesioginės užsienio investicijos;
- Aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų;
- Nedarbo lygis apskrityse;
- Veikiančių ūkio subjektų skaičius;
- Valstybės išlaidos paskaičiuotos vienam gyventojui.

Veiksnių įtakai įvertinti ir norint nustatyti šių rodiklių poveikį darbo užmokesčiui skaičiuojami koreliacijos bei determinacijos koeficientai t.y. atliekama ryšių analizė.

2.4.1. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo BVP sukuriama šalies apskrityse

Nominalusis BVP vienam gyventojui parodo tikrąsias (faktines) gyventojų metines pajamas toje šalyje. Analizuojamu laikotarpiu (2003 – 2007 m.) BVP vienam šalies gyventojui didėjo visose apskrityse.



14 pav. BVP vienam gyventojui pagal apskritis, 2003 – 2007 m., tūkst.Lt.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

14 pav. parodytas BVP vienam gyventojui pokytis pagal apskritis 2003 – 2007 m. Didžiausias BVP vienam gyventojui per analizuojamą laikotarpį yra Vilniaus ir Klaipėdos apskrityse (vidutiniškai 32,97 tūkst. Lt ir 22,66 tūkst. Lt per 2003 – 2007 m. laikotarpį), mažiausias – Tauragės (10,58 tūkst. Lt) ir Marijampolės (13,67 tūkst. Lt) apskrityse. Didžiausias augimas pastebimas Vilniaus ir Kauno apskrityse (vidutiniškai po 8,1 ir 7,4 proc. kasmet), mažiausias – Tauragės ir Alytaus apskrityse (5,3 ir 5,8 proc.).

2.4.2. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo tiesioginių užsienio investicijų

Tiesioginės investicijos – tai betarpiškas investitoriaus dalyvavimas investuojant lėšas bei pasirenkant investavimo objektą. Tiesioginį investavimą (dažniausiai) vykdo specialiai tam paruošti investitoriai, turintys labai tikslią informaciją apie investicinį objektą, politinę situaciją, ekonominius šalies rodiklius bei gerai išmanantys investavimo procesą. Po tokai Lietuva atkūrė nepriklausomybę, Lietuvoje atsirado nemažai problemų, susijusių su sukaupto ekonominio ir inovacinio potencialo išsaugojimu, efektyviu panaudojimu ir plėtojimu. Dėl šios priežasties 1993 m. LR Ekonomikos ministerija įkūrė Lietuvos investicijų agentūrą - pelno nesiekiančią organizaciją, kurios pagrindinis tikslas - reklamuoti Lietuvą kaip patrauklią valstybę užsienio kapitalui, skatinti ir pritraukti užsienio investicijas.

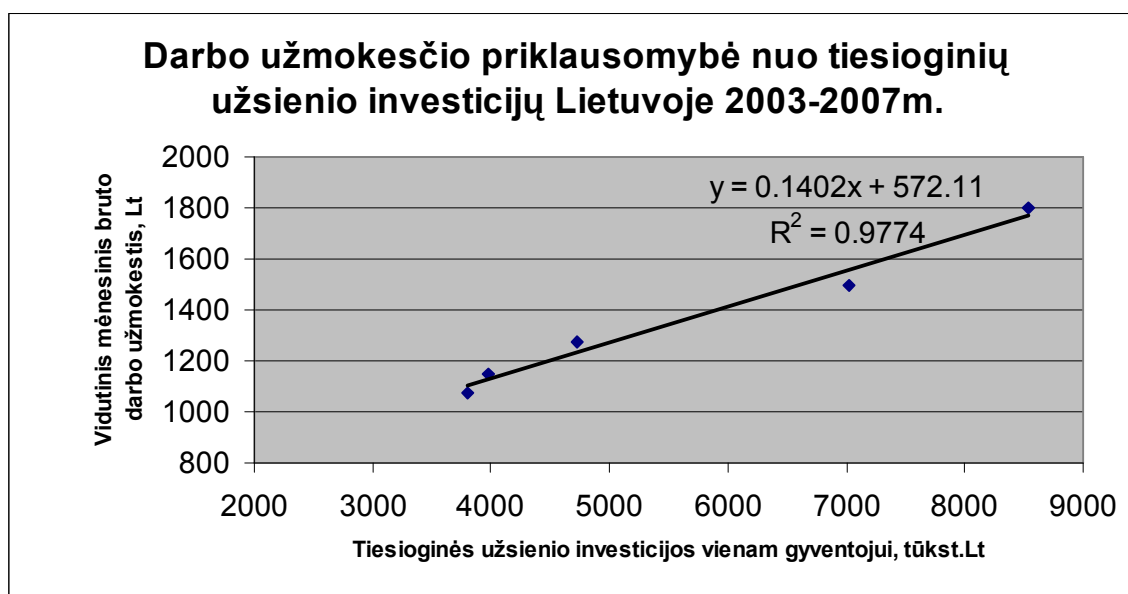
Investicijos, ypač užsienio kapitalo, - tai pagrindinis kelias modernizuoti Lietuvos ekonomiką, pakelti gyvenimo lygį, kad Lietuvos žmonių gyvenimo būdas labiau atitiktų išsivysčiusių šalių standartus. Analizuojamu laikotarpiu tiesioginės užsienio investicijų mastas Lietuvoje turėjo tendenciją augti. Dar 2002 m. Lietuva buvo vertinama kaip valstybė, turinti didžiausius šansus tarp Baltijos šalių, pervilioti iš Airijos besitraukiančias JAV kompanijų investicijas. O 2005 m. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare – atsivėrė galimybės naudotis struktūrinių fondų parama, laisvai įsivežti užsienio kapitalą bei palyginti pigia darbo jėga konkuruoti su kitomis valstybėmis.

Tiesioginių užsienio investicijų apimtis, įtakoja daugelį šalies gyvenimo sričių. Viena iš jų – tai darbo užmokesčio lygis.

Iš 16 paveiksle pateiktų duomenų matyti, jog priklausomybė tarp tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio yra tiesioginė. Duomenų palyginimui, buvo pasirinkta vertinti ne absoliučias tiesiogines užsienio investicijas šalies mastu, o tiesioginių užsienio investicijų dalį tenkančią vienam gyventojui tūkstančiai litų.

Gauta regresijos lygtis ($y = 0,1402x + 572,11$) rodo, jog padidėjus investicijoms vienam gyventojui 1000 Lt, darbo užmokestis padidėja 140,2 Lt. Tai galima paaiškinti tuo, jog tiesioginės užsienio investicijos sietinos su senos technologijos atnaujinimu ar naujos įdiegimu, naujų darbo vietų kūrimu ar investicijų į žmoniškąjį kapitalą, o tuo pačiu ir gaminamų produktų ar teikiamų paslaugų konkurencingumu rinkoje.

Gautas determinacijos koeficientas 0,9774 reiškia, kad tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui darbo užmokesčio kitimą įtakoja 97,74 %.



15 pav. Tiesioginių užsienio investicijų, tenkančių vienam gyventojui įtaka darbo užmokesčiui Lietuvoje

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento dalimis

Tačiau tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymas šalyje yra netolygus. Išryškėja trys stipriausiai regionai, pritraukiantys daugiausiai investicijų tai Vilniaus, Telšių ir Klaipėdos regionai.

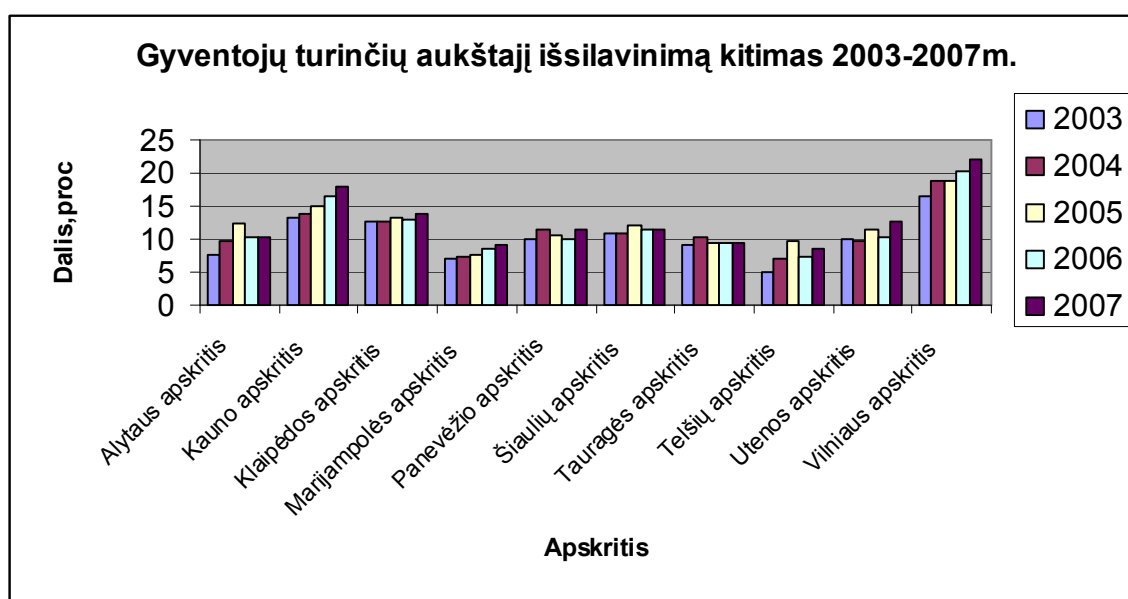
Klaipėdos regionas visą analizuojamą laikotarpį buvo vertinamas kaip vienas iš potencialiausių regionų šalyje. Tačiau regiono ūkis nesudaro vientisos ekonominės sistemos. Klaipėdoje sutelkta apie 83 proc. apskrities dirbančiųjų, 85 proc. gaunamų pajamų ir 95 proc. pelno.

Išanalizavus tiesioginių užsienio investicijų tenkančių vienam gyventojui ir vidutinio darbo užmokesčio priklausomybę pagal kiekvieną apskritį, paaiškėjo, jog tiesioginės užsienio investicijos daugiausiai įtakos darbo užmokesčiui turėjo Klaipėdos, Kauno, Vilniaus, Šiaulių bei Telšių apskrityse, kur tiesioginės užsienio investicijos įtakoja darbo užmokesčių apie 90% (grafinis tiesioginių užsienio investicijų tenkančių vienam gyventojui ir vidutinio darbo užmokesčio ryšys pagal atskiras apskritis pateikiamas 3 priede). Daugiausiai tiesioginių užsienio investicijų tenka Telšių apskričiai, tačiau tai sietina su investicijomis į Mažeikių naftos gamyklą ir tai, taip pat kaip ir Klaipėdos regione, neatspindi realios padėties visame Telšių regione.

Ryšys tarp šių dviejų rodiklių Marijampolės bei Utenos apskrityse nėra toks stiprus, tiesioginės užsienio investicijos įtakoja darbo užmokesčių tik apie 34 ir 12 proc. Tam įtakos turi nedidelis investicijų srautas į šiuos miestus. Višinskas ryšio nebuvimas, arba labai silpna priklausomybė pastebėta Panevėžio apskrityje, kuomet tiesioginės užsienio investicijos įtakoja darbo užmokesčių tik 0.02 proc.

2.4.3. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo aukštojo išsilavinimo

Oficiali darbo rinkoje politika yra tokia, kad už vienodą darbą turi būti mokamas vienodas atlyginimas. Tačiau realybė tokia, kad kuo toliau, tuo labiau pastebimas darbo užmokesčio dydžio atotrūkis tarp gyventojų su žemu išsilavinimu, visiškai be jo ir su aukštuoju išsilavinimu. Bandantiems įsidarbinti, keliami vis aukštesni reikalavimai, norimoms pareigoms užimti, norima, kad būtų atitinkama patirtis toje srityje ir pan. Taigi, išsilavinimo stoka trukdo gyventojams integruotis į darbo rinką. Be abejo, kad kuo aukštesnis išsilavinimo lygis, tuo didesnė autonomija ir atsakomybė atliekant patikėtas užduotis. Vyrauja nuomonė, kad darbuotojai, turintys aukštesnį išsilavinimą, savo darbu yra labiau patenkinti, nes dirba įdomesnius darbus, gauna didesnį atlyginimą, be to, aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalaujantys darbai leidžia žmogui pajusti didesnę savo vertę. Žemiau pateiktame grafike, matyti, gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą padėtis Lietuvos apskrityse, 2003 – 2007 m.

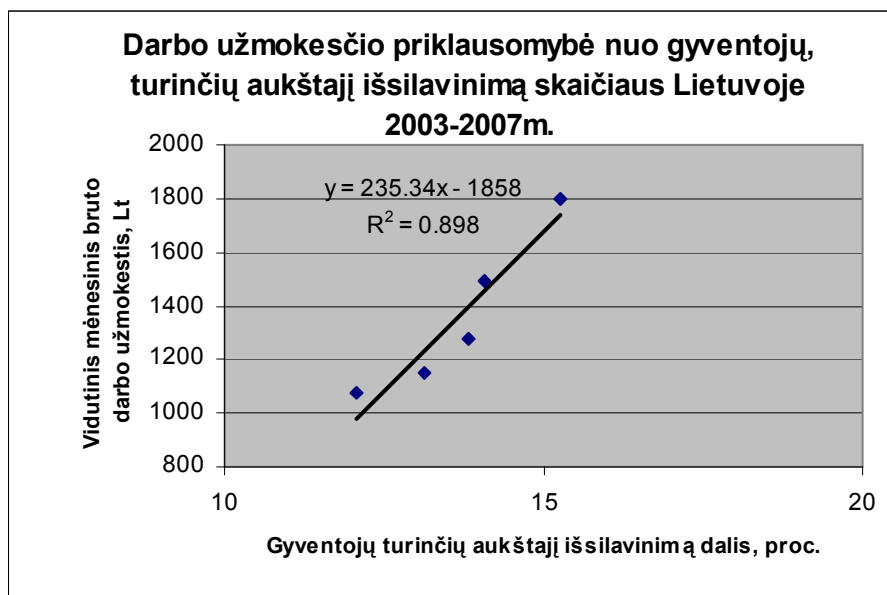


16 pav. Gyventojai, turintys aukštąjį išsilavinimą Lietuvos apskrityse 2003 – 2007 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Apskrityje aukštąjį išsilavinimą, turinčių gyventojų procentinė išraiška yra apskaičiuojama, kaip aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų skaičiaus apskrityje ir visų apskrities gyventojų santykis. Kaip matyti iš 16 pav. duomenų, visu analizuojamu laikotarpiu stebima aukštąjį išsilavinimą, turinčių gyventojų, augimo tendencija. Didžiausias aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų procentas buvo Vilniaus apskrityje (apskrities procentas aiškiai išsiskiria iš likusių apskričių), o mažiausias – Telšių apskrityje. Vis didėjančių išsilavinusių žmonių skaičių lemia, tai, kad daugėja norinčiųjų studijuoti aukštosiose mokyklose skaičius, darbdavių keliami reikalavimai, reikalingas atitinkamas žinių

bagażas, norint dirbti su šiuolaikinėmis technologijomis ir pan. Taigi, galima daryti išvadą, kad aukštasis mokslas įgauna vis didesnę reikšmę, siekiant įsidarbinti. Plečiasi jo vaidmuo ir reikšmė visuomenės ir kiekvieno žmogaus gyvenime. Žemiau pateiktame paveiksle (žr. 17 pav.), matyti, kaip darbo užmokesčio dydis priklauso nuo išsilavinimo.



17 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir aukštojo išsilavinimo kitimo tendencija 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR statistikos departamento duomenimis

Iš 17 paveikslo duomenų, pastebima tendencija – didėjant aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų procentui apskrityse, didėja ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Tai reiškia, kad kuo gyventojas turi aukštesni išsilavinimą, tuo jo atlyginimas yra didesnis. Tą įrodo ir atlikta ryšių analizė. T.y., determinacijos koeficientas R^2 yra lygus 0,898, tai reiškia, kad aukštasis išsilavinimas įtakoja darbo užmokestį 89,8 proc. Ištraukus kvadratinę šaknį ir determinacijos koeficiento, apskaičiuojamas koreliacijos koeficientas, kuris ir parodo ryšio tarp analizuojamų požymių stiprumą. Tiesinės koreliacijos koeficientas r yra lygus 0,9476 (tarp 0 ir 1), o tai reiškia, kad ryšys yra tiesioginis ir stiprus, tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų procento ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio. Didėjant aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų procentui didėja ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis.

Iš tiesinės regresijos lygties, galima daryti išvadą, kad gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą kiekiui pasikeitus 1 proc., vidutinis darbo užmokestis turėtų didėti 235,34 Lt.

Toliau yra analizuojama priklausomybė tarp aukštojo išsilavinimo procento vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kiekvienoje apskrityje, tam, kad įvertinti, kur ryšys stipriausias ir kur silpniausias. Gauti rezultatai pateikti 5 lentelėje.

Aukštojo išsilavinimo ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai pagal apskritis

Apskritis	Koreliacijos koeficientas r
Alytaus	0.3295
Kauno	0.991
Klaipėdos	0.862
Marijampolės	0.998
Panevėžio	0.315
Šiaulių	0.299
Tauragės	0.229
Telšių	0.511
Utenos	0.808
Vilniaus	0.949

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

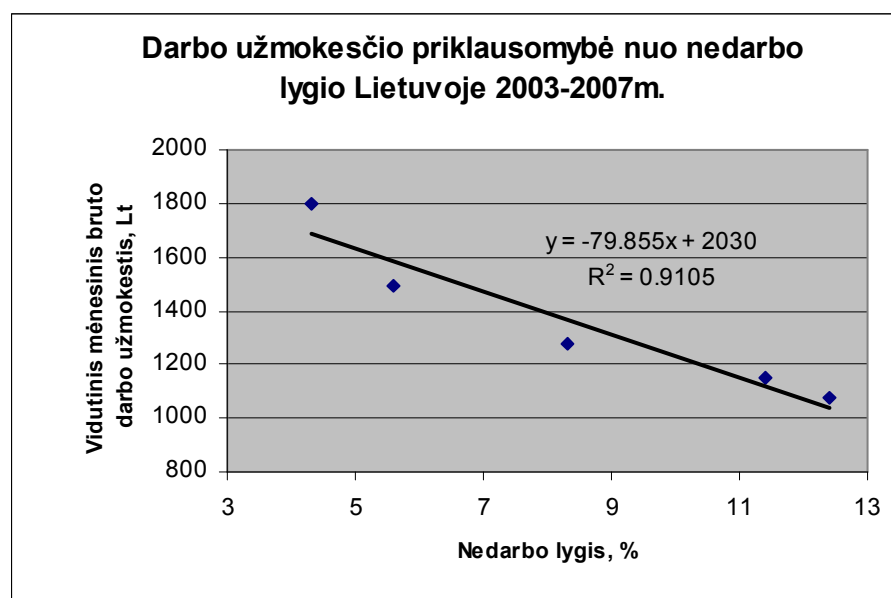
Kaip pastebima iš 5 lentelėje pateiktų duomenų, didžiausia priklausomybė tarp aukštojo išsilavinimo ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio yra Kauno ir Marijampolės apskrityse (~0,99). Silpniausia koreliacija buvo Tauragės apskrityje (tik 0,229). Pastebima tendencija, kad didesnėse apskrityse aukštasis išsilavinimas turi didesnę įtakos darbo užmokesčiui nei mažesnėse apskrityse. Be abejo, kad šis skaičius priklauso ir nuo studijuojančių skaičiaus atitinkamoje apskrityje, ir nuo aukštųjų mokyklų skaičiaus, ir nuo galimų studijuoti specialybių.

Tad šiuolaikinių technologijų plėtra, informacinės visuomenės formavimasis, ekonominių ir darbo procesų internacionalizacija keičia darbo turinį ir kelia naujus žmogiškųjų išteklių reikalavimus. Darbo rinkoje nuolat auga aukštosiose mokyklose suteikiamos kvalifikacijos vertė ir specialistų, baigusių aukštąjį mokslą, konkurentiškumas. Ko pasėkoje, atitinkamai priklausomas pasidaro ir apmokėjimas už darbą.

2.4.4. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis priklauso ne tik nuo bendrojo vidaus produkto lygio apskrityse, tiesioginių užsienio investicijų į apskritis, gyventojų išsilavinimo lygio, bet ir nuo nedarbo lygio apskrityje.

Kaip matyti iš paveikslo, determinacijos koeficientas yra lygus 0,91. Iš jo ištraukus kvadratinę šaknį apskaičiuojamas koreliacijos koeficientas. Jis lygus 0,95, tai rodo, kad ryšys tarp analizuojamų požymių yra stiprus. Taip pat reikėtų pažymėti, jog egzistuoja atvirkštinė priklausomybė tarp nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio (mažėjant nedarbo lygiui, vidutinis darbo užmokestis didėja), beje nedarbo lygio pokyčiai 95 proc. įtakoja darbo užmokesčio kitimą.



18 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio
Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Atlikus koreliacinę analizę kiekvienoje apskrityje atskirai, pastebėta žymiai didesnė atvirkštinė priklausomybė (grafikai pateikti 2 priede). Darbo užmokesčio bei nedarbo lygio koreliacijos koeficientai kiekvienoje apskrityje pateikti 6 lentelėje.

6 lentelė

Nedarbo lygio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai pagal apskritis

Apskritis	Koreliacijos koeficientas r
Alytaus	0.888
Kauno	0.975
Klaipėdos	0.912
Marijampolės	0.85
Panevėžio	0.941
Šiaulių	0.935
Tauragės	0.922
Telšių	0.937
Utenos	0.817
Vilniaus	0.947

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Kaip matyti iš lentelėje pateiktų duomenų, apskričių mastu koreliacijos koeficientas r svyruoja nuo 0,85 iki 0,98 (ryšys labai stiprus). Tai rodo, kad kiekvienoje apskrityje mažėjant nedarbo lygiui didėjo vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (atvirkštinė priklausomybė), tačiau bendras Lietuvos rodiklis rodo, kad priklausomybė tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio yra silpna (mažas nedarbo lygis neužtikrina didesnio darbo užmokesčio). Tai įprastas reiškinys šalių ekonomikose ir gali būti paaiškinama tuo jog, esant aukštas nedarbo lygiui yra daug laisvos darbo jėgos ir darbdaviui nėra motyvacijos mokėti didesnę atlygį, kadangi atsiras norinčių dirbti ir už

žemesnį. Ir priešingai, jei nedarbo lygis yra labai žemas, atsiranda konkurencija tarp verslo organizacijų, kurios siekdamos pritraukti geresnį specialistą, yra priverstos pasiūlyti ir didesnį darbo užmokestį.

Lyginant gautus rezultatus, galima daryti išvadą, kad galima padidinti darbo užmokestį mažinant nedarbą, tačiau tai nesumažins diferenciacijos, nes sumažinus nedarbo lygį pavyzdžiui Tauragėje, jos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidės, tačiau jis nepasieks Vilniaus lygio darbo užmokesčio.

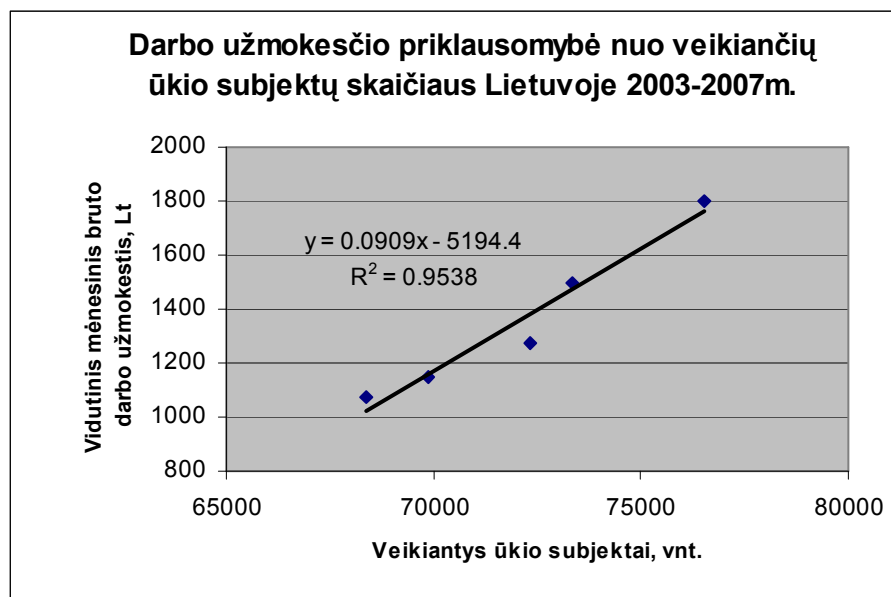
Bedarbių skaičiaus mažėjimą pastaraisiais metais lėmė ne tik sparti ūkio plėtra, bet ir intensyvi emigracija, kuri kartu su neigiama natūralia gyventojų kaita mažina ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių, taigi ir verslo plėtros galimybes. Todėl nedarbo lygio mažėjimas yra ne vien tik augančios šalies ekonomikos pasekmė.

Migracijos procesą sudaro dvi pagrindinės kryptys: vidinė migracija ir išorinė arba tarptautinė migracija. Žvelgiant pasauliniu mastu, daugelyje valstybių daug opesnės yra tarptautinės migracijos tendencijos. Per pastaruosius dvejus metus iš Didžiosios Britanijos išvažiavo apie pusantro milijono britų, daugiausiai į JAV ir Kanadą. Daugelis išvykusių – aukštąjį išsilavinimą turintys piliečiai. Jie sudaro apie 17 proc. visų šalies gyventojų, t.y. emigruoja kas šeštas britas. Į kitas šalis emigruoja iš Italijos (kas dešimtas italas), Vokietijos (kas dvidešimtas vokietis). Tačiau, Pasaulio banko teigimu, didelėms ir turtingoms šalims emigracija nesukelia nei socialinių, nei ekonominių problemų. Emigracija gali turėti neigiamų padarinių tik vidutinio dydžio ir mažoms valstybėms, tarp jų ir Lietuvai. Vidinė migracija šaliai nėra tokia ekonomiškai svarbi kaip tarptautinė migracija, kuri pastaruoju metu kelia vis daugiau rūpesčių.

2.4.5. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų apskrityse

Kitas svarbus veiksnys, kuris gali įtakoti darbo užmokesčio diferenciaciją – veikiančių ūkio subjektų skaičius. Ūkio subjektas – ūkinės veiklos subjektas, vienetas; asmuo, aktyviai ir betarpiškai veikiantis ūkio srityje, ekonominėje veikloje - vykdamas ūkinę veiklą ir gaunantis atitinkamas (nedarbines) pajamas.

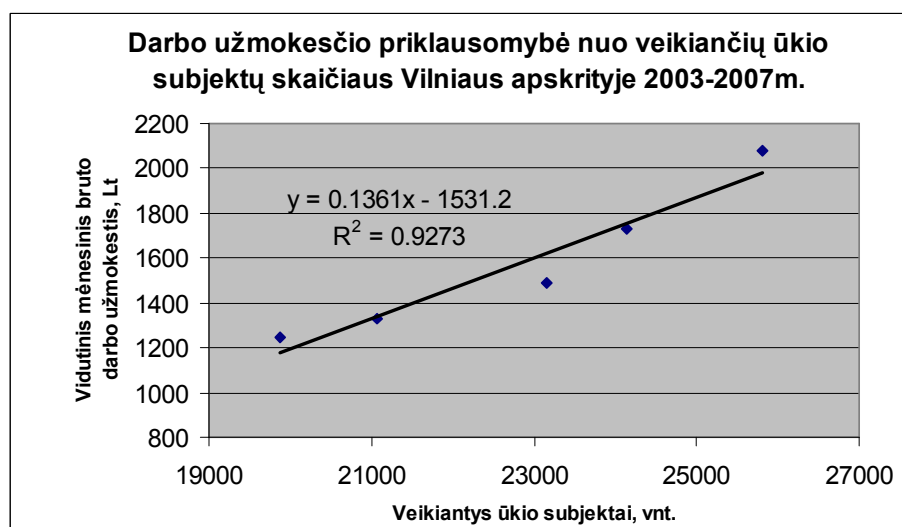
Kiekvienoje iš nagrinėjamų apskričių veikia tam tikras skaičius subjektų. Daugiausia ūkio subjektų veikia Vilniaus ir Kauno apskrityse, mažiausiai – Tauragės, Utenos ir Marijampolės apskrityse. Siekiant išsiaiškinti, ar didėjant ūkio subjektų skaičiui didėja darbuotojų vidutinis darbo užmokestis, buvo tiriami ryšiai tarp veikiančių ūkio subjektų ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio.



19 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus apskrityse

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėja didėjant ūkio subjektų skaičiui. Ryšys tarp šių kintamųjų yra vidutinis, nes apskaičiuotas koreliacijos koeficientas lygus 0,977. Apskaičiuotas determinacijos koeficientas rodo, kad 97,7 proc. vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio variacijos lemia veikiančių ūkio subjektų skaičius.



20 pav. Vilniaus apskrities vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Siekiant nustatyti, kaip Vilniaus veikiančių ūkio subjektų skaičiaus kitimas įtakoja vidutinį bruto darbo užmokestį Vilniaus apskrityje, buvo apskaičiuotas koreliacijos koeficientas lygus – 0.96, tai rodo, kad ryšys tarp kintamųjų yra labai stiprus. Ryšys tarp kintamųjų yra tiesioginis, t.y, didėjant veikiančių subjektų skaičiui, didės ir darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo

užmokestis. Apskaičiuotas determinacijos koeficientas lygus 0,93. Jis parodo, kad 93 proc. vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio variacijos lemia veikiančių ūkio subjektų skaičius.

Stiprus ryšys tarp šių kintamųjų nustatytas Kauno, Klaipėdos, Šiaulių apskrityse.

7 lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybės nuo apskrityje veikiančių ūkio subjektų skaičiaus rodikliai

Koeficientai	Kauno apskritis	Klaipėdos apskritis	Šiaulių apskritis
Koreliacijos koeficientas	0,948	0,906	0,906
Determinacijos koeficientas, proc.	89,8	82,12	82,16

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Kauno apskrityje apskaičiuoti rodikliai yra analogiški Vilniaus apskrities rodikliams. Pagal tai galima teigti, kad ryšys tarp veikiančių ūkio subjektų skaičiaus ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio yra tiesioginis ir labai stiprus.

Šiauliuose koreliacijos koeficientas tarp kintamųjų 0,906, pagal taip pat galima teigti, kad ryšys tarp kintamųjų yra stiprus.

Šiuos tiesioginius stiprius ryšius tarp nagrinėjamų kintamųjų gali lemti darbuotojų trūkumas. Šiose apskrityse sparčiai didėjant įmonių skaičiui, trūksta reikalingų darbuotojų. Įmonės yra priverstos didinti darbo užmokestį, kad galėtų pritraukti darbuotojus iš kitų įmonių.

Todėl yra pastebimas stiprus ryšys tarp veikiančių ūkio subjektų skaičiaus ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio.

Vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys buvo nustatytas Panevėžio apskrityje. Apskaičiuotas koreliacijos koeficientas lygus 0,42. Determinacijos koeficientas lygus – 0,175 proc., t.y., 17,52 proc. vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kitimą įtakoja Panevėžio apskrityje veikiančių ūkio subjektų skaičius. Silpna tiesioginė priklausomybė tarp šių veiksnių nustatyta Utenos ir Tauragės apskrityse.

Atvirkštinis ryšys tarp šių kintamųjų buvo nustatytas Utenos ir Telšių, Marijampolės apskrityse.

Marijampolės apskrityje koreliacijos koeficientas tarp veikiančių ūkio subjektų skaičiaus ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, lygus 0,704. Tai rodo, kad tarp kintamųjų Marijampolės apskrityje egzistuoja stiprus atvirkštinis ryšys, didėjant veikiančių ūkio subjektų skaičiui, mažės darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šioje apskrityje. Priklausomybė tarp darbo užmokesčio ir veikiančių ūkio subjektų skaičiaus pateikta prieduose.

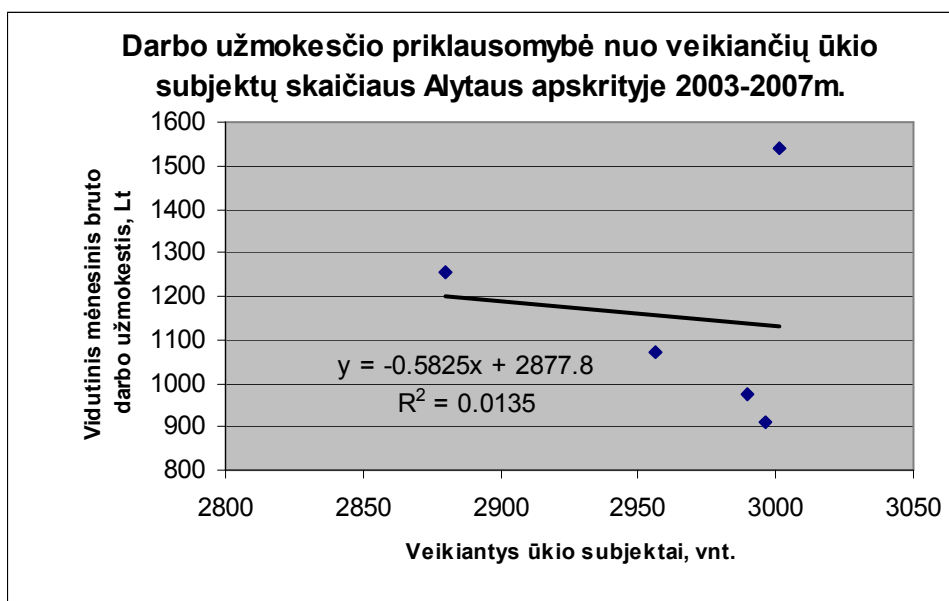
Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybės, nuo apskrityje veikiančių ūkio subjektų skaičiaus, rodikliai

Koeficientai	Utenos apskritis	Marijampolės apskritis
Koreliacijos koeficientas	0.129	0.704
Determinacijos koeficientas, proc.	1,7	49,61

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Nustatyta, kad ryšio tarp veikiančių ūkio subjektų skaičiaus ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio beveik nėra Alytaus apskrityje (žr. 21 paveiksle).

Apskaičiuotas koreliacijos koeficientas tarp šių rodiklių Alytaus apskrityje lygus – 0,11, determinacijos koeficientas – 0,01 proc. galima teigti, kad ryšys tarp šių kintamųjų labai silpnas ar net neegzistuoja. Šį reiškinį galima paaiškinti tuo, kad Alytaus apskritis yra netoli didžiųjų Lietuvos miestų. Alytaus apskrityje įsikūrusios įmonės esant darbuotojų trūkumui jų gali pasisamdyti iš kitų miestų, ne retai įmonės atlieka paslaugas ar parduoda prekes skirtas Vilniaus miestui ar Kauno miestui. Todėl Alytaus apskrityje vidutinio darbo užmokesčio kitimą įtakoja kiti veiksniai.



21 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Alytaus apskrityje

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Pastebėtina, kad silpnas ar atvirkštinis ryšys tarp darbo užmokesčio ir veikiančių ūkio subjektų skaičiaus vyrauja mažesnėse apskrityse. Beveik nesikeičiantis darbo užmokestis net ir smarkiai padidėjus paklausai gali būti paaiškintas tuo, jog į mažas apskritis daugiau investuoja ne pačių aukščiausių technologijų ir kvalifikacijos reikalaujančios organizacijos, dėl ko neatsiranda subjektyvių prižasčių darbo užmokesčiui ryškiai didėti.

2.4.6 Vidutinės metinės savivaldybių biudžetų išlaidos vienam gyventojui ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis

Dar vienas veiksnys, kuris gali turėti įtakos darbo užmokesčio kitimui – tai valstybės išlaidos. Darbe analizuojamos savivaldybių biudžetų išlaidos pagal apskritis 2003 – 2007 metais. Į savivaldybių išlaidas įskaičiuojamos:

- išlaidos bendroms valstybės paslaugoms;
- išlaidos gynybai;
- išlaidos viešajai tvarkai ir visuomenės apsaugai;
- išlaidos ekonomikai,
- išlaidos aplinkos apsaugai;
- išlaidos būstui ir komunaliniam ūkiui;
- išlaidos sveikatos apsaugai;
- išlaidos poilsiui, kultūrai ir religijai,
- išlaidos socialinei apsaugai.

Kadangi valstybės išlaidos kinta priklausomai nuo apskrities dydžio, tai darbe buvo skaičiuojamos išlaidos vienam gyventojui per metus. Tokiu būdu buvo eliminuotas valstybės išlaidų diferenciacijavimas pagal apskričių dydį.

Valstybės išlaidos vienam gyventojui skirtingose Lietuvos apskrityse pateiktos 9 lentelėje.

9 lentelė

Valstybės išlaidos vienam gyventojui (litais) 2004-2006 metais

Administracinė teritorija	Metai				
	2003	2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	1122.19	1264.73	1384.93	1701.89	1797.76
Kauno apskritis	1031.82	1175.18	1296.29	1719.62	1734.39
Klaipėdos apskritis	1134.16	1293.83	1426.16	1731.18	1762.18
Marijampolės apskritis	1136.79	1291.88	1333.26	1622.95	1725.84
Panevėžio apskritis	1123.69	1275.82	1372.94	1572.39	1697.27
Šiaulių apskritis	1110.28	1252.52	1351.83	1655.17	1797.58
Tauragės apskritis	1130.00	1275.00	1399.27	1720.28	1822.72
Telšių apskritis	1116.92	1276.91	1421.82	1632.20	1732.84
Utenos apskritis	1221.17	1375.82	1502.16	1740.15	1900.16
Vilniaus apskritis	1032.72	1161.29	1305.91	1596.25	1617.43

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

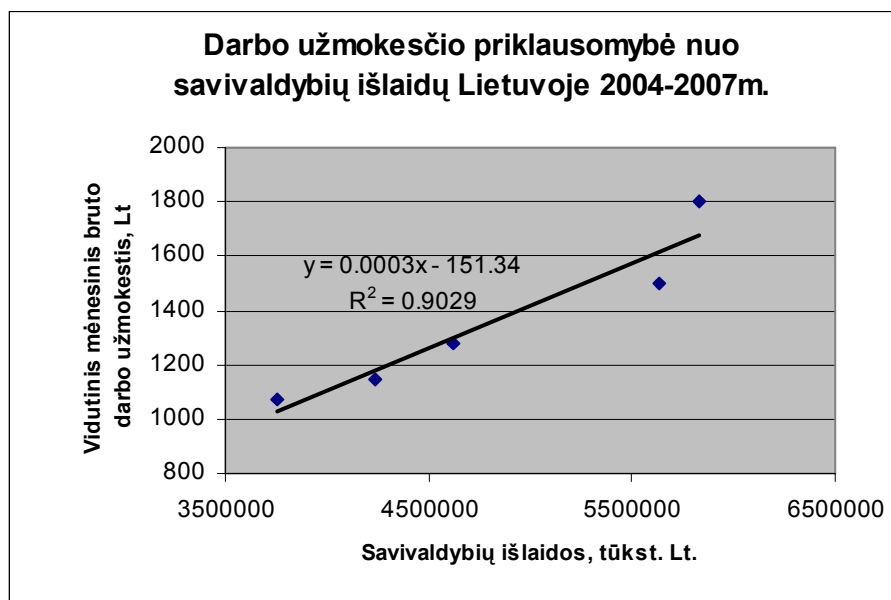
Remiantis 9 lentelės duomenimis, per analizuojamą trijų metų laikotarpį valstybės išlaidos vienam šalies gyventojui pagal apskritis per metus didėjo visose apskrityse. Jei 2003 metais metinės valstybės išlaidos vienam gyventojui buvo apie 1115Lt, tai 2007 metais jos išaugo iki 1760 Lt.

Mažiausia išlaidų dalis vienam gyventojui buvo 2003 metais Kauno apskrityje, o didžiausia - 2007 metais Utenos apskrityje.

Turint valstybės išlaidas vienam gyventojui ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio duomenis per analizuojamą laikotarpį, galima analizuoti šių duomenų tarpusavio priklausomybę. Šios analizės atveju, valstybės išlaidos yra analizuojamos kaip nepriklausomas veiksnys (faktorinis kintamasis), o vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – kaip veiksnys, priklausantis nuo valstybės išlaidų vienam gyventojui dydžio (rezultatinis kintamasis).

22 paveiksle grafiškai pateiktas analizuotų duomenų išsibarstymas. Pastebima tendencija – didėjant valstybės išlaidoms vienam gyventojui apskrityse, didėjo ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis.

Darbe analizuojamas požymių tiesinės priklausomybės stiprumas, kurią charakterizuoja koreliacijos koeficientas r . Kaip matyti patektame paveiksle, determinacijos koeficientas R^2 yra lygus 0,9029, tai reiškia, kad 90,29 proc. valstybės išlaidų pokyčio dalis turi įtakos darbo užmokesčiui. Ištraukus kvadratinę šaknį ir determinacijos koeficiento, apskaičiuojamas koreliacijos koeficientas, kuris ir parodo ryšio tarp analizuojamų požymių stiprumą. Koeficientas esantis prie lygties ($y=0,0003x-151,34$) kintamojo x yra teigiamas, tai reiškia kad ryšys tarp kintamųjų yra tiesioginis. Didėjant valstybės išlaidoms didėja ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Koreliacijos koeficiento reikšmės dydis (0,95) rodo, kad ryšio stiprumas tarp valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio yra stiprus.



22 pav. Metinių valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kitimo tendencija 2004-2007 metais

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Toliau yra analizuojama priklausomybė tarp valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio kiekvienoje apskrityje, tam, kad įvertinti, kur ryšys stipriausias ir kur silpniausias. Gauti rezultatai pateikti 10 lentelėje.

10 lentelė

Metinių valstybės išlaidų vienam gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliacijos koeficientai kiekvienoje apskrityje

Apskritis	Koreliacijos koeficientas r
Alytaus	0.949
Kauno	0.929
Klaipėdos	0.936
Marijampolės	0.970
Panevėžio	0.966
Šiaulių	0.978
Tauragės	0.956
Telšių	0.947
Utenos	0.965
Vilniaus	0.937

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Remiantis 10 lentelėje pateiktais duomenimis, kiekvienoje apskrityje vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo valstybės išlaidų buvo labai stipri. Tiesinės regresijos lygtys, determinacijos koeficientai bei grafikai pateikti prieduose.

Galima daryti išvadą, kad panašios metinės valstybės išlaidos vienam gyventojui skirtingose apskrityse neužtikrina panašaus darbo užmokesčio tose apskrityse, tačiau valstybės išlaidų kilimas skatina ir darbo užmokesčio kilimą. Kad sumažinti vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciaciją skirtingose apskrityse, siūloma didesniais tempais didinti valstybės išlaidas tose apskrityse, kuriose darbo užmokestis mažiausias. Tokiu būdu apskrityse, kuriose darbo užmokestis yra santykinai didesnis, būtų galima sumažinti valstybės išlaidų augimo tempus.

2.5. Lietuvos ir ES šalių gyventojų darbo užmokesčio skirtumų lyginamoji analizė

Siekiant išanalizuoti Lietuvos ir Europos Sąjungos valstybių darbo užmokesčio skirtumus, šioje darbo dalyje bus palyginama Lietuvos ir ES šalių minimalūs darbo užmokesčiai, vidutiniai darbo užmokesčiai, valandiniai ir mėnesiniai darbo užmokesčiai. Taip pat bus palyginama kokia dalis gyventojų gauna minimalią ar vidutinį darbo užmokestį skirtingose valstybėse.

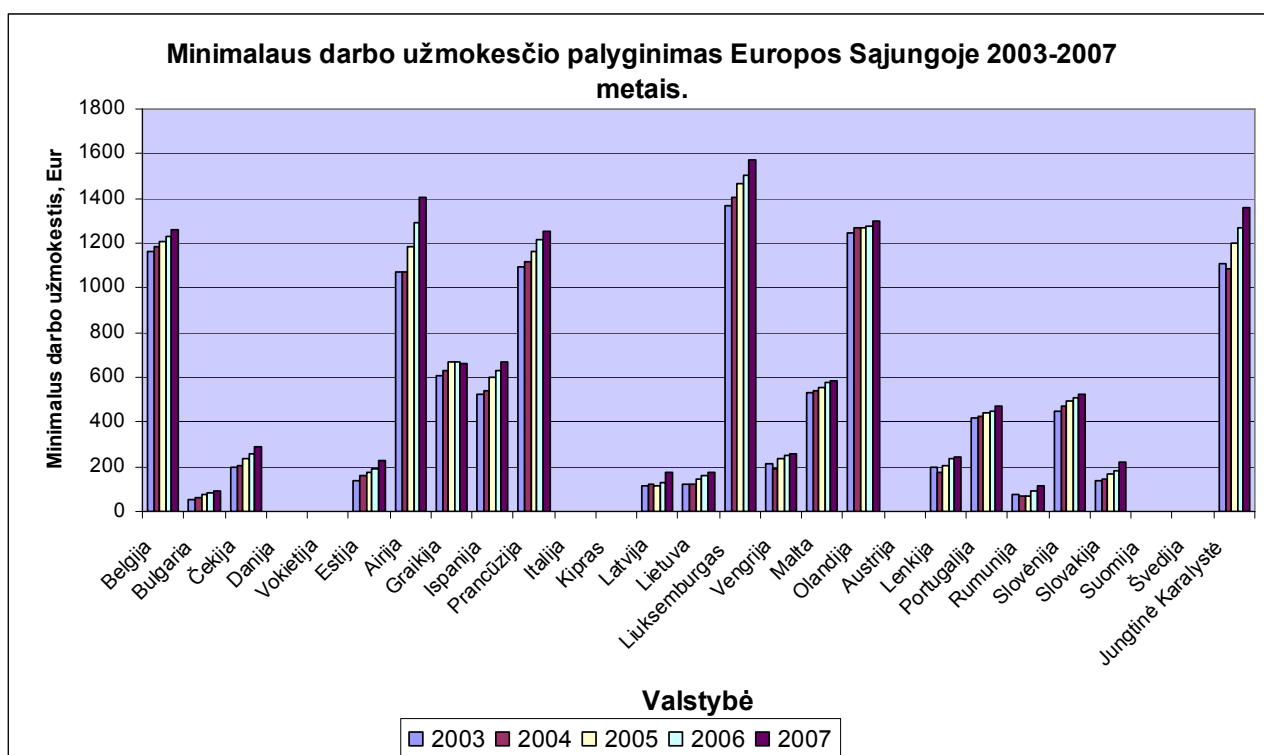
11 lentelėje apžvelgiamas ES šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis.

Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis 2007 metais, procentais

Šalis	Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis, proc.
Estija	33
Rumunija	33
Latvija	34
Lenkija	34
D.Britanija	37
Lietuva	38
Ispanija	40
Portugalija	41
Belgija	50
Malta	51
Airija	52

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Eurostat duomenimis. [žiūrėta 2009-02-01].

Pagal 11 lentelėje skaičiuotą santykį galima teigti, kad šalyse, kuriose minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis yra mažas, tose šalyse darbo užmokesčio diferenciacija yra didelė, nes yra didelis atotrūkis tarp minimalų ir vidutinį atlyginimą gaunančiųjų. Pagal lentelėje esančius rodiklius matoma, kad Lietuvos rodikliai yra geresni nei Latvijos, Rumunijos ar Estijos, tačiau vis dar atsiliekama nuo kitų valstybių, kaip kad Belgija, Malta ar Airija. Lietuvoje sparčiai augant ekonomikos rodikliams, analizuojamais, t.y. 2003-2007 metais, augo darbo užmokestis, tad Lietuva šiek tiek prisivijo senųjų Europos Sąjungos valstybių atlyginimus.



23 pav. Minimalaus darbo užmokesčio palyginimas Europos Sąjungoje 2003-2007 metais.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Eurostat duomenimis.

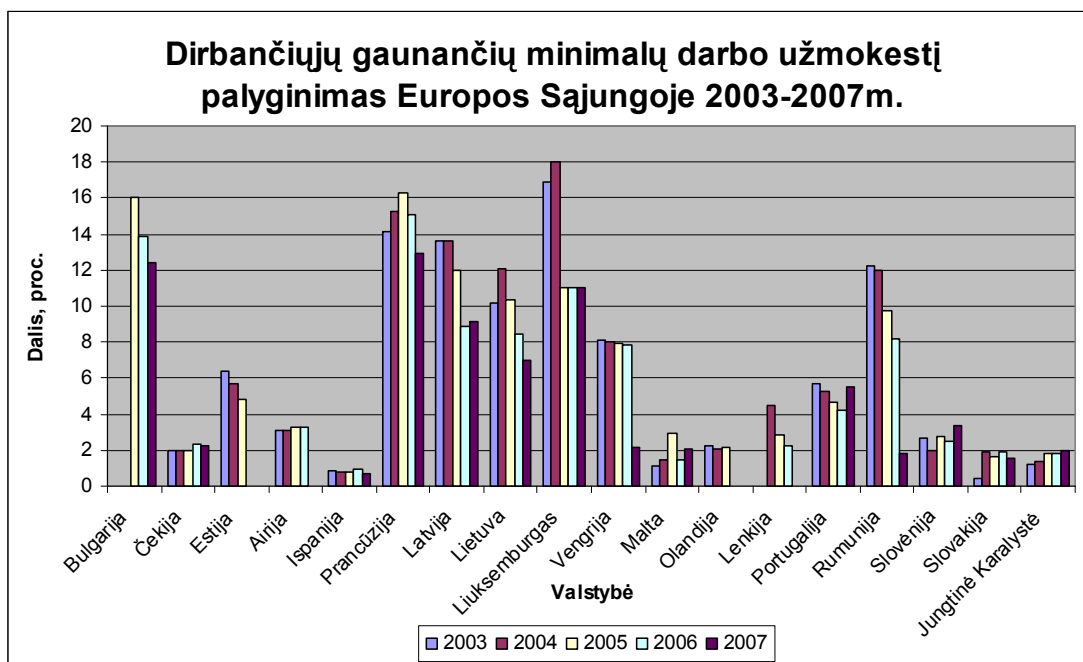
23 paveiksle pateiktos minimalios gaunamos algos Europos Sąjungos valstybėse. Visais analizuojamais 2003-2007 metais didžiausiais minimaliais darbo užmokesčiais išsiskiria Belgija, Airija, Prancūzija, Liuksemburgas, Olandija ir Jungtinė Karalystė. Iš 27 ES valstybių minimalų darbo užmokestį taiko 20 ES valstybių. Palyginus minimalų mėnesinį darbo užmokestį tarp didžiausią ir mažiausią vidutinį mėnesinį darbo užmokestį mokamą dvejose valstybėse išryškėja Bulgarija ir Liuksemburgas. Matoma didelė diferenciacija, kuomet Bulgarija minimalus darbo atlygis siekia 92 euros, tuo tarpu Liuksemburge jis net 17 kartų didesnis ir siekia 1579 eurų.

Palyginus tas pačias valstybes 2003 metais- diferenciacija buvo dar didesnė ir skirtumas tarp minėtose valstybėse mokamų minimalių darbo užmokesčių skyrėsi net 24 kartus.

Palyginus Lietuvos ir Liuksemburgo mokamus minimalius darbo užmokesčius, pastebima, kad skirtumas yra mažesnis nei Bulgarija, tačiau išlieka labai didelis, ir siekia 9 kartus, tuo tarpu kaimynės Estijos skirtumas sumažėja iki 7 kartų.

Palyginus kiek procentų gyventojų gauna minimalų darbo užmokestį Europos Sąjungos valstybėse pastebima, kad ne tik naujosios ES narės pirmauja pagal šį rodiklį.

Pagal 23 paveikslą matoma, kad daugiausia dirbančiųjų už minimalų atlygį yra Prancūzijoje (12,9 proc.), kurios minimalus darbo užmokestis yra vienas didžiausių tarp ES šalių. Liuksemburge, kuriame net 11 procentų dirbančiųjų gauna minimalų darbo užmokestį situacija nesikeitė net 3 metus iš eilės. Šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra didelis ir didelis procentas dirbančiųjų jį gauna pajamų diferenciacija yra iš tiesų maža, nes dirbantieji turi galimybę net ir dirbant įprastus darbus uždirbti pakankamai, kad patenkintų savo poreikius.



24 pav. Dirbančiųjų gaunančių minimalų darbo užmokestį palyginimas Europos Sąjungoje 2003-2007 metais.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Eurostat duomenimis.

Atvirkštinė situacija yra su naujausiomis ES valstybėmis: Lietuva, Latvija, Estija, Rumunija, Bulgarija. Šiose valstybėse dirbančiųjų už minimalų darbo užmokestį yra labai daug, tačiau pats minimalus darbo užmokestis yra vienas mažiausių ES. Pavyzdžiui, Bulgarijoje minimalus darbo užmokestis buvo tik 92 eurai 2007 metais, tačiau jį gavo net 12.43 procentų dirbančiųjų. Lietuvoje nuo įstojimo į Europos Sąjungą, gaunančių minimalų darbo užmokestį kasmet mažėjo ir 2007 metais šis skaičius sudarė 6.98 procento nuo buvusio 12.07 proc. 2004 metais. Daugiausia minimalią mėnesinę algą gavusių visą darbo laiką dirbusių darbuotojų buvo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonėse – 21,7 procento, kitos aptarnavimo veiklos įmonėse – 17,7 procento, nekilnojamojo turto įmonėse – 14,4 procento visą darbo laiką dirbusių šių veiklos rūšių įmonių darbuotojų. Minėtose įmonėse daugiausia buvo ir gavusiųjų mažiau nei 1500 litų, kurie apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonėse sudarė 75,3 procento, kitos aptarnavimo veiklos įmonėse – 58,3 procento, o meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos įmonėse gavusieji mažiau nei 1500 litų darbo užmokestį sudarė 51,7 procento.

Laisvosios rinkos institutas siūlo mažinti arba bent jau nedidinti minimalios mėnesio algos. Tai daryti esą verčia prastėjanti ekonominė situacija. Pasak instituto eksperto Giedriaus Kadziausko, mažesnė minimali alga leistų darbo rinkoje išlikti žemesnės kvalifikacijos, mažesnės patirties darbuotojams bei padėtų įsitvirtinti tik pradedantiems dirbti. Anot jo, dėl darbo našumo ir privalomo atlyginimo neatitikimo verslininkai gali pasirinkti iš viso atleisti darbuotoją. „Minimalios algos mažinimas iš tiesų yra pagalba žmonėms, kurie rizikuoja prarasti darbą. Be jokios abejonės, išgyventi iš minimalios algos, gaunant tik ją, yra sudėtinga, tačiau alternatyva tokia, kad arba darbo vieta su minimalia alga, arba tos darbo vietos tiesiog nebūtų rinkoje“, - aiškina analitikas. Profsąjungos ekspertų siūlymui sako „ne“ ir žada siekti, kad minimali alga būtų 1 tūkst. Lt. Šiuo metu minimali alga yra 800 Lt neatskaičius mokesčių. Atskaičius mokesčius, išeina apie 670Lt.

Toliau darbe pateikta struktūrinės minimaliojo darbo užmokesčio charakteristikos Europos Sąjungos šalyse 2004 metais.

12 lentelė

Darbo užmokesčio charakteristikos Europos Sąjungos šalyse 2004 metais

Valstybė	Subsidija, gaunantiems minimalų darbo užmokestį	Diferenciacija pagal regionus	Diferenciacija pagal amžių	Diferenciacija pagal pareigas
Belgija	Nėra	Nėra	Sumažinti mokesčių tarifai 16-20 metų darbuotojams.	
Bulgarija	Tam tikros subsidijos yra, bet jos nesusietos su minimaliu darbo užmokesčiu.		Nėra	Nėra

Čekijos Respublika	Nėra	Nėra	Sumažinti mokesčių tarifai 15-21 metų amžiaus darbuotojams	Sumažinti mokesčių tarifai nuo 50% iki 75% darbuotojams su negalia, kurie gauna invalidumo pensiją.
Kipras	Nėra	Nėra	Nėra	Didesnė minimali alga po 6 darbo mėnesių.
Estija	Nėra	Nėra	Nėra	Nėra
Prancūzija	Nėra.	Nėra	Sumažinti mokesčių tarifai 16-17 metų darbuotojams	Sumažinti mokesčių tarifai darbuotojams su negalia; įvairūs darbo sąlygų gerinimai spec.pareigybėm, kaip kad auklėms, durininkams, sargams ir t.t.
Graikija	Nėra	Nėra	Minimalus darbo užmokestis skiriasi pagal darbuotojo darbo stažą bei šeimyninę padėtį; skirtingi minimalūs darbo užmokesčiai darbininkams ir tarnautojams.	
Vengrija	Nėra	Nėra	Nėra	Nėra
Airija	Nėra	Nėra	Sumažinti mokesčių tarifai darbuotojams iki 18 metų. Sumažinti mokesčių tarifai darbuotojams virš 18 metų pirmiems dviem jų darbo metams po pirmo įsidarbinimo; taip pat sumažintas mokesčių tarifas darbuotojams, kurie stažuojasi, ar mokosi.	
Latvija	Nėra	Nėra	Diferenciacija pagal amžių ir pareigas, gaunant 14 proc. didesnę valandinį darbo užmokestį gali dirbti iki 7 valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę.	
Lietuva	Nėra	Nėra.	Nėra	Nėra
Malta	Be nustatyto minimalaus darbo užmokesčio, valstybė nustato ir minimalius darbo užmokesčius pagal atskirus sektorius.		Sumažinti mokesčio tarifai darbuotojams iki 18 metų.	Nacionaliniam minimaliam darbo užmokesčiui nėra. Sektoriniam minimaliam darbo užmokesčiui gali būti diferencijuojama pagal pareigas.
Olandija	Gaunantiems mažiau nei 17,805 eur/metus, mokesčių sumažinimas, 530 eur/metus.		Sumažinti mokesčių tarifai 15-22 metų darbuotojams.	
Lenkija	Nėra	Nėra	Dirbantys mažiau nei 2 metus gauna sumažintą mokesčių tarifą (iki 80 proc.) per pirmus darbo metus ir iki 90 proc. per antrus darbo metus.	
Rumunija	Nėra	Nėra	Nėra	Nėra
Slovakija	Yra atlyginimų subsidijų darbdaviams, kurie įdarbina neįgaliuosius ar tuos, kurie ilgą laiką buvo bedrabiais.		Sumažinti mokesčių tarifai iki 75 proc. 16-18 metų iki 16 metų iki 50 procentų.	Sumažinti mokesčių tarifai (50% ir 75%) darbuotojams su negalia.
Slovėnija	Yra atlyginimų subsidijų darbdaviams, kurie įdarbina neįgaliuosius ar tuos, kurie ilgą laiką buvo bedrabiais.		Nėra	
Ispanija	Nėra	Nėra	Sumažintas mokesčių tarifas iki 66.7proc. pradedantiesiems ir darbuotojams su negalia.	
Jungtinė Karalystė	Nėra	Nėra	Sumažinti mokesčių tarifai 16-21 metų darbuotojams. Sumažintas mokesčių tarifas iki 85proc.suaugusiems darbuotojams, pirmus 6 mėnesius, kurie pradėjo eiti naujas pareigas ir yra laikomi naujokais.	

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, pagal *Minimum wages in Europe, structural characteristics of minimum wages*. [žiūrėta 2009 04 23]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>.

Pagal 12 lentelę matoma, kad įvairiose ES šalyse yra taikomi sumažinti mokesčių tarifai darbuotojams su negalia, arba tiems, kurie yra iki 18 metų. Įdomus dalykas, kad pvz. Graikijoje, minimalus darbo užmokestis diferencijuojamas net pagal šeimyninę padėtį ar pagal darbo stažą. Taip pat išsiskiria Olandija, kurioje darbuotojas negaunantis nurodytą pajamų sumą per metus, moka mažiau mokesčių.

Minimalaus darbo užmokesčio privilegijos Europos Sąjungoje 2004 metais

Valstybė	Gaunantieji minimalų darbo užmokestį	Išimtys	Apimtis
Belgija	Daugiausiai privačiame sektoriuje dirbantieji.	Pradedantiesiems	-
Bulgarija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių	-
Čekijos Respublika	Visuose sektoriuose	Mažesni valandiniai tarifai bei minimalus mėnesinis darbo užmokestis egzistuoja kai kuriose situacijose, pavyzdžiui pirmą kartą įsidarbinus nuo 18 iki 21 metų ar darbuotojams gaunantiems invalidumo išmoką.	2%-3% visų dirbančiųjų.
Kipras	6 pareigybės	Pardavėjams, klerkams, darbininkams, pagalbiniam darbuotojams sveikatos įstaigose ar medicinos mokyklose, vaikų lopšeliuose.	-
Estija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	-
Prancūzija	Visuose sektoriuose	Civiliams, įdarbintiems kaliniams, pradedantiesiems.	2.9 milijono darbuotojų arba 13 proc. visų dirbančiųjų.
Graikija	Visi darbuotojai, pradedantieji.	Nėra išimčių.	-
Vengrija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	-
Airija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių	57,000 privataus sektoriaus darbuotojų arba 4.5 proc. visų darbuotojų.
Latvija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	15.7proc. visų darbuotojų
Lietuva	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių	18.4proc. visų darbuotojų
Malta	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių	-
Olandija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	130,000, arba 2.1% visų darbuotojų.
Lenkija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių	4.2proc. visų darbuotojų.
Rumunija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	28 proc. visų darbuotojų.
Slovakija	Visuose sektoriuose	Sumažintos minimalios algos (50proc. iki 75proc.) neįgaliesiems, gaunantiems neįgalumo pašalpą.	2-4proc. visų dirbančiųjų.
Slovėnija	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	2.7proc. visų darbuotojų.
Ispanija	Visuose sektoriuose	Pradedantiesiems, darbuotojams su negalia.	1-3proc. visų darbuotojų.
Jungtinė Karalystė	Visuose sektoriuose	Nėra išimčių.	1.5 milijono arba 5proc. visų dirbančiųjų.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, pagal *Minimum wages in Europe, Beneficiaries of statutory minimum wages*. [žiūrėta 2009 04 23]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>.

Minimalaus darbo užmokesčio pasiskirstymas sektoriuose ir nustatytos išimtys pateiktos 13 lentelėje. Iš pateiktų duomenų matoma, jog beveik visos ES šalyse, kuriose savo sistemoje turi nusistačiusios minimalų darbo užmokestį, tik vienintelis Kipras yra nustatęs 6 pareigybes, kurioms yra mokamas minimalus darbo užmokestis. Graikijoje priimta, kad visi pradedantieji gauna minimalų darbo užmokestį. Slovakijoje priimtos sumažintos minimalus atlyginimas neįgaliesiems, gaunantiems neįgalumo pašalpas nuo 50 proc. iki 70 proc.

Didžiausią dalį gyventojų minimalų darbo užmokestį gauna Rumunijoje 28 proc., toliau seka Lietuva ir Latvija, atitinkamai 18,4 proc. ir 15,7 proc.

Aptarus minimalius darbo užmokesčius ES valstybėse bei dirbančiųjų procentą, gaunančius minimalią mėnesinę algą, toliau analizuota ar skirtingose valstybėse, kuriose skiriasi pragyvenimo lygis ir kiti veiksniai, gaunamas minimalus darbo užmokestis iš tiesų skiriasi. Siekiant tai išsiaiškinti, minimalūs darbo užmokesčiai bus susieti su perkamosios galios paritetu.

Perkamosios galios paritetas- tai valiutų perskaičiavimo kursai, pagal kuriuos perskaičiuojama į bendrą dirbtinę valiutą (t.y. perkamosios galio standartą PGS) ir kurie išlygina skirtingų nacionalinių valiutų perkamąją galią. Taikant šiuos paritetus, perskaičiavimo metu pašalinami kainų lygio skirtumai ir galima tinkamai palyginti šalių gryną bendrojo vidaus produkto vertę. Net ir įvedus eurą, vis dar būtina apskaičiuoti PGS, nes atskirose euro zonos šalyse euro perkamoji galia skiriasi, atsižvelgiant į kainų lygius.

14 lentelė

ES minimalus darbo užmokestis 2004 -2007 m.

Šalis	EUR				PGS			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Belgija	1186	1210	1234	1259	1138	1161	1184	1203
Ispanija	537	599	631	666	615	685	722	725
Prancūzija	1173	1197	1218	1254	1086	1108	1128	1150
Portugalija	426	437	450	470	497	510	510	546
Didžioji Britanija	1083	1197	1269	1361	1061	1160	1202	1292
Estija	159	172	192	230	252	273	305	362
Latvija	121	116	129	172	213	213	240	310
Lietuva	125	145	159	174	228	265	292	324
Lenkija	177	205	234	246	347	358	379	389
Bulgarija	61	77	82	92	143	179	191	216
Malta	542	557	580	585	727	752	776	805

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis *Minimum wages 2007. Variations from 92 to 1570 Euro gross per month*. Population and social conditions. Statistics in focus. 71/2007. [žiūrėta 2009-03-01]. Prieiga per Internetą <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF>.

Pagal 14 lentelę matoma, kad Bulgarijoje ne tik minimalus darbo užmokestis yra mažiausias, bet ir perkamoji galia yra mažiausia palyginti su kitomis ES šalimis. Ji yra net apie 33 proc. mažesnė už Lietuvos perkamąją galią, o palyginus Bulgarijos ir Didžiosios Britanijos perkamąsias galias, skirtumas išauga net 6 kartus.

Pastebėtina, kad mažiausia perkamoji galia yra vėliausiai įstojusiose Rumunijoje, Bulgarijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje bei Lenkijoje, tuo tarpu didžiausias senosiose Belgijoje, Prancūzijoje, Didžiojoje Britanijoje.

Plačiau analizuojami Europos Sąjungos valstybės Švedijos mokesčiai, mokamus nuo darbo užmokesčio. 15 lenetelėje pateikti mėnesiniai darbo užmokesčiai Švedijos kronomis ir mokesčių procentai. Pastebima, kad Švedijoje yra progresiniai mokesčiai, tuo tarpu minimalaus vidutinio darbo užmokesčio Švedijoje nėra. Mokesčiai pradkami taikyti nuo 10000 kronų ir mokesčių tarifas

yra 18.3 procentų, tuo tarpu uždirbantys labai daug į biudžetą sumoka net iki 50 procentų nuo uždirbamo darbo užmokesčio.

15 lentelė

Švedijoje mokami mokesčiai nuo darbo užmokesčio dydžio

Darbo užmokestis "ant popieriaus", SEK	Mokami mokesčiai, %	Darbo užmokestis "į rankas"
10000	18.3	8169
20000	24.2	15157
25000	25.4	18651
30000	27.9	21626
35000	31.1	24126
40000	33.4	26626
45000	35.8	28912
65000	41.7	37912
70000	42.6	40162
75000	43.5	42412
90000	45.4	49162
95000	45.9	51412
200000	50.7	98662

Šaltinis: sudaryta autorių, pagal Sweden Income Tax Withholding Examples Select Salary Levels 2007. [žiūrėta 2009 03 22]. Prieiga per internetą: <http://payroll.aurenav.com/tax-example.php>

Viso švedijos sistemoje yra nutatyta 21 skirstymas, pagal gaunamą metinį darbo užmokestį, kurių pagalba sumažinama atskirtis tarp didelės ir mažas pajamas gaunančių darbuotojų.

Panaši mokesčių rinkliava yra ir Danijoje, kurioje dirbantieji moka taip pat progresinius mokesčius.

16 lentelė

Danijoje mokami mokesčiai nuo darbo užmokesčio dydžio

Darbo užmokestis "ant popieriaus"	Mokami mokesčiai, %
DKK 150,000 (USD 26,550)	29,7 %
DKK 3750,000 (USD 66,370)	36,1 %
DKK 780,000 (USD 138,050)	48,8 %

Šaltinis: sudaryta autorių. Taxation in Denmark. [žiūrėta 2009 03 10]. Prieiga per internetą: http://en.wikipedia.org/wiki/Taxation_in_Denmark.

Panašiai kaip ir Švedijos sistemos Danijoje vyrauja skirstymas pagal metines pajamas, tačiau čia nustatytos 3 ribos, kurių prasideda nuo 29,7 proc. ir baigiasi 48,48 proc.

Airijoje mokesčiai taip pat yra mokami nevienodu tarifu. Pajamų mokesčio tarifai yra tokie: 20 proc. nuo ne didesnių kaip maždaug 30 000 EUR (ši suma kasmet nustatoma iš naujo) metinių pajamų; 42 proc. nuo sumos, kuria metinės pajamos viršija minėtą sumą.

Daugumoje Europos Sąjungos valstybių taikomas progresinis pajamų apmokestinimas. Išimti sudaro tik Slovakija, Rumunija, Estija, Latvija ir Lietuva. Progresinis pajamų apmokestinimas taikomas taip pat kitose pasaulio šalyse kaip JAV, Kanadoje, Australijoje, Norvegijoje ir kitose ne Europos Sąjungos šalyse. Prancūzijoje gyventojų darbo pajamoms taikomi net 7 tarifai, nuo 0 iki 48, Austrijoje – 6 tarifai, nuo 0 iki 50, Čekijoje ir Norvegijoje 4 tarifai, nuo 8 iki 33, Anglijoje ir Vengrijoje trys tarifai, nuo 10 iki 40 procentų ir t.t.

Šalys taikančios pajamų ir pelno progresinį apmokestinimą, siekia padidinti biudžeto pajamas, sumažinti mokesčių našta mažas pajamas gaunantiems žmonėms, o svarbiausia - mažinti ir atskirti tarp jų ir turtingųjų, sustiprinti vidurinių gyventojų sluoksnį bei siekiama supaprastinti mokesčių administravimą.

III. DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMŲ MAŽINIMO GALIMYBĖS

Darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimas – labai sudėtingas procesas, kuris apima pačias įvairiausias valstybės valdymo/reguliavimo sritis: ekonominę, socialinę, politinę, teisinę ir kt.

Norint užtikrinti darbo užmokesčio skirtumų tarp apskričių mažėjimą, labai svarbu atsižvelgti į pagrindinius darbo užmokesčio reguliavimo principus. Interesų derinimo mechanizmas reguliuojant darbo užmokestį remiasi triados principu. Tai reiškia, kad valstybė, darbdaviai ir darbininkai sąveikauja tarpusavyje formuojant darbinius santykius. Pavyzdžiui, darbininkai savo interesų gynimui jungiasi į profesines arba darbo sąjungas, kurių pagrindinis tikslas atstovauti darbo jėgos ekonominius - socialinius interesus bei ginti savo narių teises. Profesinės sąjungos padeda išsiderėti darbininkams aukštesnius darbo užmokesčius, išsaugoti darbo vietas, suteikia svarų balsą derantis dėl darbo sąlygų. Savo ruožtu darbdaviai taip pat jungiasi į grupes, kurios vadinamos darbdavių asociacijomis. Jų pagrindinis tikslas – ginti verslininkų interesus: mažinti darbo jėgos apmokėjimo kaštus, didinti pelną, kelti darbo našumą, užtikrinti aukštą kokybę. Savaiame suprantama darbininkų ir darbdavių tikslai priešingi, todėl norint juos tarpusavyje suderinti, prireikia valstybės įsikišimo (leidžiant įstatymus, norminius aktus ir pan.). Kadangi visos trys šalys siekia skirtingų tikslų ir uždavinių, bendro sprendimo, kompromiso ieškojimas tampa sudėtingu, lėtu ir dažnai net skausmingu procesu. Todėl darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybių ieškojimas - tikras išūkis ekonomistams, mokslininkams, valdžios atstovams.

Reikia pasakyti, kad darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės labai ribotos. Galimi keli variantai: 1) minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas; 2) progresinių (pajamų) mokesčių taikymas;

3.1. Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas

Minimalaus darbo užmokesčio didinimas šiuo metu sukelia nemažai/labai daug diskusijų. Žinoma, kad minimalaus darbo užmokesčio pagrindimo kriterijai yra: darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, palyginti su bendruoju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse; šalies, kurioje veikia įmonės, ekonominio augimo veiksniai. MDU dydis priklauso nuo šalies ekonominės galios ir socialinio minimumo išlaidos apskaičiuojamos pagal vartjimo krepšelį. Dažniausiai minimalus darbo užmokestis būna mažesnis už vidutinį darbo užmokestį ir yra reglamentuojamas įstatymais. Pažymėtina, jog MDU yra pagrindas diferencijuoti atskirų darbuotojų darbo užmokestį. Todėl siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją regionuose, ši priemonė vertinama prieštarinčiai.

Visų pirma, minimalaus darbo užmokesčio didinimas skatina šėšėlinę ekonomiką, nes darbuotojams, kurie realiai gauna nedidelį darbo užmokestį, MDU kėlimas didina riziką gauti atlyginimą „vokeliuose“ ar net bŭti atleistiems. Pažymėtina, jog darbuotojai, kurių atlyginime darbo užmokestis sudaro tik dalį, o kita dalis sumokama vokelyje, tai minimalaus darbo užmokesčio kėlimas reiškia faktinių darbuotojo pajamų sumažėjimą ta apimtimi, kurią tenka sumokėti mokesčius už padidėjusį skirtumą. Kita problema su kuria susiduriama didinant MDU yra ta, kad įmonėse išauga darbo jėgos apmokėjimo kaštai. Ypač skaudžiai tai atsiliepia smulkioms ir vidutinio dydžio įmonėms, kurios didžiąjai daliai savo darbuotojų išmoka minimalų atlyginimą. Stengiantis juos padengti įmonė gali imtis įvairių veiksmy. Pavyzdžiui, mažinti kitų darbuotojų darbo užmokestį, atleisti dalį darbuotojų, mažinti investicijas ar jų visai atsisakyti, daugiau mokėti vokeliuose arba įdarbinti nelegaliai, ar galiausiai bankrutuoti. Be to, dėl didėjančio minimalaus darbo užmokesčio ir kylančio darbo užmokesčio bendrai, mažėja paskatos kurti naujas darbo vietas. Ko pasėkoje mažėja žmonių galimybės įsidarbinti šalyje. Lietuvai šiuo metu tai itin nenaudinga ir net pavojinga, žinant, jog migracija siekia aukštumas. Tokiu būdu Lietuva dar labiau paspartintų konkurencinio pranašumo išnykimą.

Ieškant optimalaus sprendimo būdo kaip alternatyva MDU didinimui pateikiamas netiesioginis darbo užmokesčio reguliavimas: sutrumpinant darbo savaitę, suteikiant papildomas atostogas ar garantuojant ankstesnį išėjimą į pensiją. Tokiu būdu sumažinama darbo pasiūla ir pakeliamas atlyginimas (netiesiogiai). Žinoma, kiekvienas žmogus individualiai sprendžia kiek jam dirbti, o kiek ilsėtis, t.y. atitinkamai kiek jam gauti pajamų ir kiek vartoti.

Skyriuje, kur palyginami Lietuvos ir ES šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykiai Lietuvos rodiklis siekė 38 proc, 2007 metais, kuomet Airijos rodiklis siekė 52 proc. Yra manoma, jog šis santykis turėtų siekti apie 60 proc, nes dabartinė situacija Lietuvoje skatina žmones ne dirbti, o prašyti valstybės pašalpų ir kitų socialinių išmokų, ar net emigruoti. Galima drąsiai teigti, jog gaunantys minimalų atlyginimą Lietuvoje balansuoja ant skurdo ribos, kai tuo tarpu mokamas minimalus darbo užmokestis privalo užtikrinti dirbančiajam orų pragyvenimą, o ne išgyvenimą².

Taip pat Lietuvoje nėra įstatymo apibrėžiančio minimalios algos dydį, kuomet kitos ES šalys pasitvirtinusios minimalios algą, turi ir tam tikrą skaičiavimo metodiką. Tai leidžia subjektyviai įvertinti ar esamas lygis užtikrina tuos pragyvenimo lygio standartus, kuriuos pati šalis yra nusistačiusi.

² Minimalią mėnesinę algą siūloma sieti su vidutiniu darbo užmokesčiu. [žiūrėta 2009 03 15]. Prieiga per internetą: <http://www.londonozinios.com/a-news-6259>

Europos Sąjungos šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra nustatomas įstatymų, dabartiniai tarifai (dydžiai) labai skiriasi, ir tai patvirtina, kad ES šalyse vis dar tebėra skirtingo ekonominio išsivystymo lygiuose.

3.2. Progresinių mokesčių taikymas

Yra daug nuomonių už ir prieš, apie tai, ar valstybė turėtų taikyti ar ne progresinių mokesčių sistemą, apmokestinant gautas pajamas. Pagrindinis progresinių mokesčių šalininkų argumentas, tai kad progresiniai mokesčiai skatina viduriniojo visuomenės sluoksnio stiprinimą, arba žemiausio sluoksnio „pritraukimo“ prie viduriniojo. Taip pat manoma, kad surenkamų pajamų biudžete dalis taip pat padidėtų.

17 lentelė

Darbo užmokesčio pasiskirstymas Lietuvoje 2006-2007 metais

Darbo užmokestis	2006	2007
800 Lt ir mažiau	23.5	13
801–1 000 Lt	11	10.9
1 001–1 200 Lt	9.4	8.5
1 201–1 500 Lt	13.1	12.6
1 501–2 000 Lt	16.7	17.4
2 001–3 500 Lt	19.8	27
2 001–2 500 Lt	10.9	13.6
2 501–3 000 Lt	5.7	8.4
3 001–3 500 Lt	3.2	5
3 501–5 500 Lt	4.6	7.5
3 501–4 500 Lt	3.2	5.1
4 501–5 500 Lt	1.4	2.4
5 501–7 000 Lt	1	1.6
7 001–10 000 Lt	0.6	1.1
10 001 Lt ir daugiau	0.3	0.5

17 lentelėje pateikti 2006-2007 metų darbo užmokesčio pasiskirstymai Lietuvoje. Kaip matyti iš pateiktų duomenų didžiausios dalies gyventojų pajamos siekė nuo 1500Lt iki 2000 Lt, apie 17,4proc. 800Lt ir mažiau gavo beveik 13 proc. Lietuvos dirbančiųjų, kuomet minimalus darbo užmokestis siekė 700Lt. Arba kitaip tariant kas dešimtas Lietuvos gyventojas – arti skurdo ribos. Įdomu ir tai, jog net 50 proc. gyventojų pajamos siekia iki 2000 Lt, ir ši tendencija buvo panaši ir 2006 metais.

Progresinių mokesčių idėja remiasi mintimi, jog diferencijuojant gyventojų mokesčių tarifą visuomenėje galima siekti lygybės. Gyventojų pajamų mokesčiai, kuris taikomas Lietuvoje yra taikomas visiems vienodas, tik keitėsi jo dydis. Iš dalies visų apmokestinimas vienodu tarifu yra teisingas, nes kiekvienas nuo savo pajamų moka tokia pat dalį valstybei t.y. 2009 metais Lietuvoje

priimtas 15 tarifas visiems dirbantiesiems. Tačiau kita vertus asmenims gaunantiems pačias mažiausias pajamas pajamų mokestis yra gana ryškus grynujų pajamų sumažėjimas.

Tarkime yra 3 asmenys, kurie gauna skirtingą darbo užmokestį (žr. 18 lentelę). Norint sumažinti skirtumus tarp asmenų gaunamų darbo užmokesčių, galima taikyti skirtingus pajamų mokesčio tarifus. Daroma prielaida jog šalyje netaikomas neapmokestinamųjų pajamų dydis. Kaip minėta šiuo metu taikomas vienodas 15 proc. tarifas. Tuomet gaunantys 800Lt, moka 120 Lt gyventojų pajamų mokesčio, 2000Lt – 300Lt, ir atitinkamai 5000Lt – 750Lt. Tačiau natūralu, kad gaunantiems iki 800 pajamų sumažėjimas 120 yra daug skaudesnis, kadangi ir taip didžiąją dalį tokias pajamas gaunančių asmenų, sudaro komunaliniai mokesčiai ir maistas³.

Tačiau sumažinus gyventojų pajamų mokestį, gaunantiems iki 800 Lt, pavyzdžiui iki 12proc, t.y. 3 procentiniais punktais, tai pajamos padidėtų 24 Lt, grynos pajamos padidėtų apie 3,5 proc. Tuo tarpu asmenims gaunantiems 5000 Lt, padidinus mokesčių sumą iki 20proc. arba 250 Lt, grynosios dabar gaunamos pajamos sumažėtų apie 6 proc.

Progresiniai mokesčiai siekia sumažinti gaunančių mažas palyginus su didelėmis pajamomis santykį. Esant dabartiniai situacijai šis santykis yra 16 proc., arba 6,25 karto, įvedus šiuos mokesčius skirtumas sumažėtų iki 17,6 proc. 5,68 karto. Tokiu būdu mažina atskirtis tarp gaunančių dideles ir mažas pajamas.

Progresinių mokesčių esmė ir ta, jog diferencijuojant mokesčius valstybės turi surinkti ta pačią sumą pinigų, kad galėtų teikti tas pačias paslaugas kaip ir iki šiol.

18 lentelė

Progresinių mokesčių įtaka darbo užmokesčiui

Atlyginimas	GPM,proc	GPM suma	Grynos pajamos	GPM,proc	GPM suma	Grynos pajamos
800	15	120	680	12	96	704
2000	15	300	1700	17	340	1660
5000	15	750	4250	20	1000	4000
	viso	1170		viso	1436	

Šaltinis: sudaryta darbo autorių.

Susumavus gyventojų pajamų mokesčių suma surenkamai šiai dienai, pagal 18 lentelėje pateiktą mokesčio tarifą suma yra 1170 Lt, ir taikant pasirinktus progresinius mokesčius – 1436Lt, t.y. padidėjo 266Lt, arba beveik 23 proc. Šiuo paprastu pavyzdžiu galima įsitikinti, kad nauda iš progresinių mokesčių patiria tiek mažai gaunantys asmenys, tiek valstybė. Taip pat pajamų padidėjimas reiškia ir mažesnius reikalavimus įvairiai valstybės paramai, ir papildomoms

³ Gyventojai išleidžia daugiau, nei uždirba. [žiūrėta 2009 03 18]. Prieiga per internetą: <http://kauno.diena.lt/dienrastis/ekonomika/gyventojai-isleidzia-daugiau-nei-uzdirba-27226>

išmokoms. Tuo gaunantys didesnes pajamas, turėtų kažkiek riboti savo poreikius, tačiau yra manoma, kad dažnai tie poreikiai yra pernelyg išpūsti, dažnai įvardijami kaip prabangos prekės.

Pagal daugelio mokslininkų nuomonę progresinių mokesčių tarifas neturėtų augti aukščiau 50%, nes didesnis tarifas gali skatinti mokesčių slėpimą, ar vengimą juos mokėti. Kai tuo tarpu pagrindinis progresinių mokesčių tikslas - mažinti socialinę atskirtį: mokesčiai mažėja tiems, kurie mažiau uždirba. Pasak M. Leikos, Lietuvos banko Finansinio stabilumo skyriaus viršininko „mažas pajamas gaunantys skaičiuoja kiekvieną litą, todėl dideles pajamas gaunančių didesnis apmokestinimas nebus žalingas, nes nauda, kurią gaus nedideles pajamas gaunantis, ne tik kompensuos dideles pajamas gaunančių prarastą naudingumą, bet ir suteiks papildomą naudą mažas pajamas gaunantiems“ (Motiejūnaitė, 2007).

Vienas geriausių pavyzdžių turbūt galėtų Švedijos mokesčių sistema kurioje gyventojų pajamų mokestis svyruoja nuo 18% iki 50%. Beje, ir Europos Sąjungoje progresinės gyventojų pajamų mokesčio sistemos neturi tik keturios šalys: Lietuva, Latvija, Estija ir Slovakija. O šių šalių socialiniai rodikliai yra patys blogiausi, taigi argumentai apie tai jog progresiniai mokesčiai yra ekonomikos augimo stabdys šiuo atveju visiškai netenka prasmės.

3.3. Siūlomas progresinių mokesčių modelis

Siekiant sukurti modelį, kuris galėtų būti naudojamas siekiant sumažinti darbo užmokesčio skirtumus Lietuvoje bus remtasi statistiniais bei apklausų duomenimis.

Statistikos departamento duomenis Lietuvoje buvo 1141652 dirbančiųjų, 2007 metais., taikytas 15proc. gyventojų pajamų mokestis.

Analizės supaprastinimui daroma prielaida jog šalyje nėra taikomas neapmokestinamųjų pajamų dydis.

19 lentelėje pateikti statistiniai duomenis apie dirbančiųjų Lietuvoje 2007 metais skaičių bei vidutinį darbo užmokestį. Analizei palengvinti, vidutinis darbo užmokestis yra skaičiuojamas kaip tos grupės vidurkis. Pv. daroma prielaida jog grupėje, kurios darbo užmokestis yra nuo 800-1000Lt vidutinis darbo užmokestis yra 900Lt.

Prieš pradėdant analizę būtina paminėti, jog remiantis apklausų duomenimis šalies gyventojai mano jog šiuo metu taikomas 15proc. gyventojų pajamų mokestis yra per didelis, ypatingai tai jaučiama tarp mažiausias pajamas gaunančiųjų. Atliktų apklausų duomenis statistinis vidutinis Lietuvos gyventojas sutiktų mokėti nuo 7,4 iki 11 proc. šio mokesčio⁴.

⁴ Lietuviai valstybei sutiktų atiduoti iki 11 proc. uždirbtų pinigų. [žiūrėta 2009 03 05]. Prieiga per internetą: <http://www.naujasdarbas.lt/index.php?info=3&t=news&g=F6C83F67-586F-4802-AD9E-A1B8D199BB2B>

Darbo užmokestis taikant progresinius mokesčius

Darbo užmokestis	Vidutinis darbo užmokestis, Lt/mėn	Darbo užmokestis, pritaikius 15 % GPM	Diferencijuotas pajamu mokestis, %	Darbo užmokestis, pritaikius diferenciuotą GPM
Mažiau nei 800Lt	750	638	5	713
801–1 000 Lt	900	765	5	855
1 001–1 200 Lt	1 100	935	8	1 012
1 201–1 500 Lt	1 350	1 148	8	1 242
1 501–2 000 Lt	1 750	1 488	15	1 488
2 001–2 500 Lt	2 250	1 913	15	1 913
2 501–3 000 Lt	2 750	2 338	18	2 255
3 001–3 500 Lt	3 250	2 763	18	2 665
3 501–5 500 Lt	4 500	3 825	20	3 600
5 501–7 000 Lt	6 250	5 313	23	4 813
7 001–10 000 Lt	8 500	7 225	25	6 375
10 001 Lt ir daugiau	15 000	12 750	33	10 050

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis Statistikos departamento duomenimis.

Taikant gyventojų pajamų mokestį pagal šį modelį galima teigti, jog didžiausia nauda būtų tiems, kurių pajamos yra pačios mažiausios, t.y. iki 1000Lt, nes šiai grupei parinktas gyventojų pajamų mokestis yra tik 5 proc.

Iš ankstesnės analizės žinoma, jog vidutinis darbo užmokestis siekė 2007 metais 1802 Lt, tai šia antrą grupę galima vadinti statistiniu šalies vidurkiu, tai uždirbantys nuo 1500lt iki 3500Lt. Ši grupė didelių pokyčių nepajaus, pajamų pasikeitimas būtų itin nežymus.

Mokesčių padidėjimą atitinkamai 20proc, 23proc, 25proc, galėtų būti taikomas sekančioms trimis grupėms. Tačiau esminių ir itin drastiškų grynųjų pajamų atskaičiuos mokesčius, šiai grupei priklausantys tikrai nepajustų. Kadangi ši grupė yra pakankamai didelė, jei priklauso apie 15proc. visų dirbančiųjų, tai minėtas mokesčio padidinimas nuo 5 proc. iki 8 proc., turėtų labai didelės ir teigiamos įtakos valstybės biudžetui. Tai pastebima 20 lentelėje bendrai sudėjus šias grupes valstybės surinktos pajamos iš gyventojų pajamų mokesčio padidėtų apie 40proc.

Statistikos departamentas skelbia, kad uždirbančių daugiau nei 10000Lt per mėn. yra apie 0,5 proc. nuo visų dirbančiųjų. Tai labiausiai skriaudžiama pagal šį modelį grupė. Šiai grupei daugiausiai priklauso daugiausiai bendrovių valdybos nariai, įmonių direktoriai bei savininkai ar didesnių organizacijų skyrių viršininkai. Statistikos duomenimis vidutinis įmonės vadovas vadovaujantis įmonėj kurioje dirba apie 100 darbuotojų, apyvarta siekia apie 50-70 mln.Lt uždirba

apie 25000Lt per mėnesį. Taikant didesnę 33 proc pajamų mokesčio tarifą, pajamos esantiems šioje grupėje sumažėtų apie 2500Lt per mėnesį⁵.

Šis modelis turėtų labai didelės socialinės naudos, nes kaip minėta analizės pradžioje, net kas penkto šalies gyventojų pajamos nesiekia 1000Lt, tai daugiausiai išsilavinimo neturintys, dirbantys ne kvalifikuotą darbą asmenys. Kad ir nežymus pajamų padidėjimas, būtų labai teigiamai vertinamas.

Mokesčių slėpimas labai ydingas mūsų visuomenės bruožas. Ne paslaptis, kad vadinamoji juodoji buhalterija surenka galbūt antrą mūsų šalies biudžetą. Sumažinti mokesčiai mažiausiai uždirbantiems, būtų teigiamas veiksnys, siekiant pažaboti neteisėtos apskaitos atvejus. Apklausų rezultatai rodo, kad kas dešimtas Lietuvos gyventojas gauna pajamų vokeliuose, pagal šį rodiklį Lietuva patenka į ES šalių penketuką. Kai tuo tarpu šalyse, kuriuose įvesti progresiniai mokesčiai atlyginimus vokeliuose gauna vos 1 proc dirbančiųjų. Lietuva taip pat gan ženkliai atsilieka nuo ES vidurkio, kuris siekia 5proc⁶.

20 lentelė

Progresinių mokesčių taikymo pavyzdinis modelis Lietuvos pavyzdžiu

Darbo užmokestis, Lt	Dalis nuo visų dirbančiųjų, 2007m., %	Dirbančiųjų skaičius 2007m.	Vidutinis darbo užmokestis, Lt/mėn	Bendros pajamos, tūkst. Lt	Surinkta pajamų suma, tūkst.Lt	Diferencijuotas pajamų mokestis, %	Surinkta pajamų suma, tūkst.Lt
Mažiau nei 800	13	148 414.76	750	111 311	16697	5	5 566
801–1 000	10.9	124 440.07	900	111 996	16799	5	5 600
1 001–1 200	8.5	97 040.42	1 100	106 744	16012	8	8 540
1 201–1 500	12.6	143 848.15	1 350	194 195	29129	8	15 536
1 501–2 000	17.4	198 647.45	1 750	347 633	52145	15	52 145
2 001–2 500	13.6	155 264.67	2 250	349 346	52402	15	52 402
2 501–3 000	8.4	95 898.77	2 750	263 722	39558	18	47 470
3 001–3 500	5	57 082.60	3 250	185 518	27828	18	33 393
3 501–5 500	7.5	85 623.90	4 500	385 308	57796	20	77 062
5 501–7 000	1.6	18 266.43	6 250	114 165	17125	23	26 258
7 001–10 000	1.1	12 558.17	8 500	106 744	16012	25	26 686
10 00 ir daugiau	0.5	5 708.26	15 000	85 624	12844	33	28 256
				Viso	354 346	Viso	378 912

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis Statistikos departamento duomenimis.

Progresinių mokesčių įtaka šalies biudžetui taip pat būtų teigiama, kaip matyti iš pavyzdinio gyventojų pajamų mokesčio taikymo modelio. Kad ir drastiškai sumažintas gyventojų pajamų mokestis pirmoms gyventojų grupės iki 5-8 proc., tačiau jį padidinus kitoms, kurių pajamos sąlyginai didelės, šalies biudžetas surinktų panašią sumą.

⁵ Kiek uždirba vadovai Baltijos šalyse. [žiūrėta 2009 04 12]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/Default2.aspx/Default2.aspx?ArticleID=ba4caa41-c095-4c3c-af88-512a5b744c55>

⁶ Kokią dalį atlyginimo gaunate "vokelyje"? Žiūrėta [2009 03 27]. Prieiga per internetą: <http://verslas.banga.lt/lt/poll.results/4>

Dideli darbo užmokesčio skirtumai labai būdingi postkomunistinėms šalims, ir šiai problemai spręsti būdų nėra daug. Todėl vienas iš būdų mažinti socialinę atskirtį – būtent progresiniai mokesčiai, kai mažesnes pajamas gaunantys gyventojai moka mažesnį GPM procentą, o didesnes pajamas gaunantys gyventojai – didesnį procentą nuo uždirbamų pajamų. Visos turtingiausios ES šalys darbo užmokesčiui diferencijuoti naudoja progresinių mokesčių sistemą. Pagrindiniai šios sistemos teigiami bruožai: spartinami pinigų srautai ir perkamoji galia tarp mažas pajamas gaunančių, tuo tarpu mažinamos santaupos gaunančių dideles. Socialiai teisingiau, kai turtingiesiems taikomas didesnis tarifas, kadangi pagal mažėjančio ribinio naudingumo dėsnį alkanam vargšui papildomi dešimt litų teikia didesnę naudą nei turtuoliui – tokiu būdu progresiniai mokesčiai užtikrina, kad visi atiduoda valstybei vienodą savo gaunamos naudos dalį, o visuomenėje mažėja turtingųjų ir vargšų atskirtis. Lietuvai ši problema yra itin aktuali, nes per nepriklausomybės metus taip ir nesusiformavo ryškus vidurinis sluoksnis (Guedes N. 2009). Dėl šios priežasties tarptautinis valiutos fondas rekomenduoja Lietuvai pereiti prie progresinės mokesčių sistemos (Navikas P. 2009).

Apibendrinant galima teigti, jog didesnė pajamų lygybė naudinga ir visai šalies ekonomikai: „mažesnes pajamas gaunantys žmonės gautas papildomas pajamas išleidžia normalioms vietinėms vartojimo prekėms, o ne prabangioms, vyriausybė daugiau lėšų gali skirti tokioms sritims kaip infrastruktūros vystymas ar investicijos į viešųjų paslaugų: visuotinio išsilavinimo, saugumo, medicinos gerinimą“.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išanalizavus teorinius darbo užmokesčio struktūros aspektus ir atlikus Lietuvos ir Europos Sąjungoje darbo užmokesčio skirtumus lemiančių veiksnių tyrimą, galima daryti šias išvadas:

- Plačiąja prasme darbo užmokestis suprantamas kaip atlygis, išmokamas darbuotojui už atliktą darbą, kuris atlieka atstatomąją, skatinamąją ir reguliuojamąją funkcijas ir kuri veikia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Egzistuoja laikinė ir vienetinė darbo užmokesčio formos, kurios naudojamos apskaičiuojant darbo užmokesčio dydį, kurių kiekviena turi savo privalumų ir trūkumų.

- 2003-2007 metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje kito nuo 1073 Lt iki 1802 Lt., darbo užmokestis sparčiau augo antroje analizuojamo laikotarpio pusėje. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2003-2007 metus padidėjo 67,98proc. Kasmet augimo tempas vis didėjo: jei 2003 metais jis siekė 7,08 proc, tai 2007 metais – jau 20,45 proc. Absoliutinis vidutinis darbo užmokesčio prieaugis per analizuojamą laikotarpį sudarė 729 Lt. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis apskrityse per analizuojamą laikotarpį kito nuo 871 Lt iki 2076 Lt. Didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį buvo Vilniaus apskrityje, mažiausias - Tauragės apskrityje. Absoliučiai visose apskrityse per analizuojamą laikotarpį vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo. Utenos apskrityje darbo užmokestis didėjo lėčiausiai nei kitose apskrityse, o Šiaulių ir Marijampolės – sparčiausiai.

- Apibendrinant galima teigti, jog tyrimo metu atlikta klasterinė analizė padėjo sugrupuoti dešimt Lietuvos apskričių į atitinkamus klasterius pagal vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį. Žinant, kad skirtumai klasterių viduje turi būti kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni, yra taikomas (optimalus) keturių klasterių modelis, kurio Euklido atstumo kvadratas yra mažiausias. Lyginant 2003 ir 2007 metų vidutinio darbo užmokesčio klasterizavimą, galima teigti, jog pokyčiai šioje srityje iš tiesų vyksta. Nors vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo visose apskrityse, tačiau jo lygis kito ne vienodai. Utenos apskrityje jis didėjo lėčiau nei kitose apskrityse, o Šiaulių ir Marijampolės – sparčiau. Dėl to pasikeitė šių apskričių padėtis kitų apskričių atžvilgiu. Šiuos pokyčius lėmė valstybės vykdoma regioninė politika, makroekonominė šalies padėtis (makroekonominiai įvykiai), urbanizacijos procesai ir pan.

- Išanalizavus mokslinę literatūrą ir atlikus darbo užmokestį lemiančių veiksnių tyrimą, galima teigti, jog darbo užmokesčio diferenciaciją lemia įvairūs veiksniai: sukurtas BVP apskrityse, veikiančių ūkio subjektų skaičius, nedarbo lygis, investicijos į apskritį, gyventojų išsilavinimo lygis. Kiekvieno veiksnio poveikis vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiui atskirose apskrityse yra skirtingas. Labiausiai vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį įtakoja tiesioginės užsienio investicijos. Visose Lietuvos apskrityse koreliacijos koeficientas nagrinėtu laikotarpiu tarp kintamųjų yra labai stiprus. Norint sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją tarp apskričių, reikia

labiau skatinti užsienio investicijas, tuose regionuose, kuriuose atskirtis yra didžiausia. Skatinimo priemonėmis galėtų būti: mokesčių lengvatos naujai besikuriančioms įmonėms, laisvųjų ekonominių zonų steigimas, prioriteto teikimas gaunant paramą iš ES. Kitas ne mažiau svarbus veiksnys, lemiantis darbo užmokesčio dydį – BVP vienam gyventojui. Koreliacijos koeficientas tarp nagrinėtų kintamųjų svyruoja nuo 0,9 iki 0,99, tai rodo, itin stiprų ryšį. Siekiant sumažinti diferenciaciją reikia didinti BVP dalį sukuriama apskrityse, kuriose vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis yra mažiausias. BVP vienam gyventojui didėja kai yra keliamas darbo našumas, gerai suplanuotas efektyvus darbo laiko fondas. Likusieji analizuoti veiksniai t.y. aukštasis išsilavinimas, ūkio subjektų skaičius, nedarbo lygis žymesnės įtakos darbo užmokesčiui neturi.

- Apibendrinant galima teigti, jog norint sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją tarp apskričių galima reguliuoti MDU, arba taikyti progresinius mokesčius. MDU didinimas visuomenėje sukelia nemažai diskusijų ar jis turi būti didinamas ar ne. Vienas iš rodiklių atspindinčių ar MDU dydis yra pakankamas, yra MDU ir vidutinio darbo užmokesčio santykis. Šiuos metu šio rodiklio reikšmė lygi 38proc, kai tuo tarpu ES yra skaitoma, kad šio rodiklio prasmė turėtų siekti 60proc. Dar vienas būdass – įvesti progresinius mokesčius. Tai reiškia, kad sumažėtų skirtumas tarp daugiausiai gaunančių ir gaunančių tik minimalų darbo užmokestį. Didesnė pajamų lygybė naudinga ir visai šalies ekonomikai: „mažesnes pajamas gaunantys žmonės gautas papildomas pajamas išleidžia normalioms vietinėms vartojimo prekėms, o ne prabangioms, vyriausybė daugiau lėšų gali skirti tokioms sritims kaip infrastruktūros vystymas ar investicijos į viešųjų paslaugų: visuotinio išsilavinimo, saugumo, medicinos gerinimą“.

- Palyginus Lietuvos ir ES šalių darbo užmokesčius, matoma jog Lietuva nuo ES vidurkio dar atsilieka labai ryškiai. Dirbančiųjų už minimalų darbo užmokestį daugiausiai yra Prancūzijoje ir Liuksemburge, tačiau jose šis darbo užmokestis didžiausias visoje ES. Lietuvos minimalaus darbo užmokesčio nuo didžiausią turinčio Liuksemburgo skirtumas siekia beveik 9 kartus, tačiau vertinant paskutinius 5 metus, šis skirtumas mažėjo.

- Daugumoje ES šalių, kaip ir Lietuvoje nėra taikomos mokesčių lengvatos, išskyrus keletą šalių (Belgija, Olandija, Prancūzija ir kitos) kuriose sumažinti mokesčių tarifai darbuotojams iki 18metų, bei su negalia. Vieninteliame Kipre yra išskiriamos 6 pareigybės, kurioms yra mokamas minimalus darbo užmokestis.

- Lietuva kartu su kitomis ES naujokėmis kaip kaimynėmis Latvija, Estija yra vienintelės ES šalyse savo šalyje nenaudojančiomis progresinių mokesčių sistemos, kuri kai parodė pavyzdinis šio mokesio taikymo pavyzdys gali būti naudingas ne tik namų ūkiams, tačiau ir šaliai.

Rekomendacijos:

- Darbo užmokesčių skirtumų problemą Lietuvoje ir ES galima spręsti didinant minimalaus darbo užmokesčio dydį. Kadangi šiuo metu Lietuvoje minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio santykis siekia tik apie 38proc, kuomet Airijoje šis rodiklis siekia apie 52 proc. Iš dalies tai vienas lengviausių priemonių skirtumui sumažinti. Tačiau minimalaus darbo užmokesčio ryškus padidėjimas būtų labai skaudus šalies įmonėms, ypač smulkiam ir vidutiniam verslui. Kita vertus minimalus darbo užmokestis privalo užtikrinti dirbančiajam svarbiausius fizinius ir dvasinius poreikius.

- Progresinių mokesčių taikymas priešingai nei minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi daugiau teigiamos įtakos. Kadangi pagrindinė šių mokesčių esmė yra mažinti atotrūkį tarp gaunančių mažiausią darbo užmokestį su gaunančiais didžiausią. Progresinių mokesčių pagalba, mažinant mokesčius gaunantiems patį mažiausią darbo užmokestį, kurie sudarė daugiau nei 10proc Lietuvoje 2007 metais, mažinama šios grupės socialinė atskirtis, kadangi didėja disponuojamosios pajamos. Mokesčių sumažinimas sudarytų sąlygas didėti darbo užmokesčiui šioje grupėje, kadangi sudaromos sąlygos darbo užmokesčiui didėti ta pačia proporcija kokia mažinami mokesčiai. Apibendrintai galima teigti, jog didėja silpniausios visuomenės disponuojamosios pajamos ir motyvacija dirbti. Tuo tarpu didžiausias pajamas gaunantys yra priversti iš dalies riboti vartojimą prabangos prekėms.

- Progresinių mokesčių taikymas vienareikšmiškai naudingas ir valstybei, nes kaip rodo darbe siūlomas modelis, šių mokesčių pagalba galima surikti didesnę mokesčių sumą į šalies biudžetą.

LITERATŪRA

1. Ahn T., Arcidiacono P., Wessels W. (2005). Minimum Wages and Positive Employment Effects in General Equilibrium.
2. Barcevičius, V., Martinaitis Ž., Kuzmickaitė D. ir kt. Ekonominių migrantų skatinimo grįžti į tėvynę priemonės [žiūrėta 2008-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.vpvi.lt/projektai.php?pid=112>>.
3. Bartkevičius, A. (2004). Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. Vilnius:Kvalifikacijos kėlimo kursai „Vananta“.
4. Bartosevičienė, V. (2001). Ekonominės statistikos laboratoriniai darbai. Kaunas.
5. Blažienė, I., Gerikienė V. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 40(32), p. 56-64.
6. Bordoff, J. (2007). Achieving Progressive Tax Reform in an Increasingly Global Economy. [žiūrėta: 2009-04-20]. Prieiga per internetą: <http://www.brookings.edu/papers/2007/06globalization_furman.aspx>.
7. Buškevičiūtė, E. (2006). *Viešieji finansai*. Kaunas: Technologija. p. 538-540.
8. Buškevičiūtė, E., Pukelienė V. (1998). *Valstybės mokesčių sistema*. Kaunas: Technologija, p. 151-152.
9. Cibulskienė, D., Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2005). Netolygaus Lietuvos regionų vystymosi vertinimas. *Ekonomika. Mokslo darbai*, 72, p. 156-170.
10. Dambrauskas, A., Nekrašas V., Nekrošius I. (1990). Darbo teisė : vadovėlis Respublikos aukštųjų mokyklų teisės specialybės studentams. Vilnius: Mintis.
11. Darbo kaina.(2003). Lietuvos Statistikos Departamentas.
12. „Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2003m.“ (STD) 2004m.
13. „Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2004m.“ (STD) 2005m.
14. „Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2005m.“ (STD) 2006m.
15. Darbo užmokestis augs sparčiau nei BVP, teigia "Hansabanko" analitikai. [žiūrėta 2008-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/spaudai.full/44c0a7252be27>>.
16. Dauskurdas, V. (2003). Darbo užmokesčio formos ir sistemos // Vadovo pasaulis. Nr. 2003/2-12.
17. Developments in occupational pay differentiation. A research report of the Office for Manpower Economics by Incomes Data Services. 2008. [žiūrėta: 2008 04 28]. Prieiga per internetą: <<http://64.233.183.104/search?q=cache:1yFGhuPR9j4J:www.ome.uk.com/downloads/Developments%2520in%2520oc>>

cpational%2520pay%2520differentiation.pdf+differentiation+of+salaries&hl=lt&ct=clnk&cd=2&gl=lt&client=firefox-a>.

18. Dubinas, V. (1996). Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius.
19. *Einkommensverteilung in Entwicklungsländern: Spielt Handel eine Rolle?* [žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per Internetą: <<http://w3.ub.unikonstanz.de/v13/volltexte/2003/1074/pdf/Einkommensverteilung.pdf>>.
20. Gavelis, V., Klimašauskienė, D., Kostelnickienė, V. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija. p. 294-295, 298, 299, 302, *Rinkos ekonomika ir valstybinis reguliavimas* (1990). Vilnius: Balticon, p. 324-328, 321.
21. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25(17), p. 37-41.
22. Gerikienė, V., Marčinskas A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika: mokslo darbai*, 60, p. 37-46.
23. Guedes, N. (2005). Economic Benefits of Progressive Tax Systems. [žiūrėta: 2009-03-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.sciforums.com/showthread.php?t=45738>>
24. Ilayperuma, K, Kaestner, R. (2004). Do minimum wages affect non-wage job attributes? Evidence on fringe benefits.
25. Investicijos kryptingai suka į Lietuvą (2003). Verslo žinios. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=83816&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2003%2006%2009>>.
26. Jakutis, A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Sečkutė L. (2005). *Ekonomikos teorija: vadovėlis*. Vilnius. Eugrimas.
27. Janssen, L. (2008). The Danish tax system. [žiūrėta: 2009-04-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.lifein.dk/profile/LifeinDenmark>>.
28. JAV kompanijos Airiją mainytų į Baltijos šalis (2003). Verslo žinios. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=79411&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2002%2012%2010>>.
29. Kierzkowski, H. (2008). Globalization: Economic Costs and Benefits. [žiūrėta: 2008.03.14]. Prieiga per internetą: <<http://globalization.economic.costs.benefitsprofessor.com>>.
30. Lazutka, R. (2001). Pajamos, vartojimas ir skurdas. *Žmogaus socialinė raida*. Vilnius: Homo Liber, p. 102-110.
31. Lazutka, R. (2003). Gyventojų pajamų nelygybė. *Filosofija. Sociologija* 2, Vilnius: Lietuvos mokslo akademijos leidykla. p. 22-29.
32. Lehmann, I. S. (2006). Minimum Wage Rates and Employment of Individuals with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, Volume 72, No. 2, 50-57.
33. Lietuvos apskritis 2005. (2006). LR Statistikos Departamentas. Vilnius.

34. Lietuvos apskritys 2006. (20007). Vilnius. LR Statistikos Departamentas. Vilnius.
35. Lietuvos ekonominės integracijos į ES vieningą rinką skatinimo strateginės kryptys. [žiūrėta 2008 03 20]. Prieiga per internetą:
36. Lietuvos ekonominės integracijos į ES vieningą rinką skatinimo strateginės kryptys. [žiūrėta: 2009-02-12]. Prieiga per internetą: < [http://www.american.com/archive/2008/october-10-08/america-has-a-highly-progressive-tax-system/](http://209.85.129.132/search?q=cache:wzZGnI4qrkUJ:www.euro.lt/old/upl_images/20020128093446.doc+D%C4%97l+%C5%A1ios+prie%C5%BEastie+1993+m.+LR+Ekonomikos+ministerija+%C4%AFk%C5%ABr%C4%97+Lietuvos+investicij%C5%B3+agent%C5%ABr%C4%85&cd></p><p>37. Lietuvos Statistikos Metraštis. (2007). LR Statistikos Departamentas. Vilnius.</p><p>38. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas : mokomasis leidinys. Vilnius.</p><p>39. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2006) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Technologija Kaunas.</p><p>40. Martinkus, B. (2003). Darbo procesų valdymas. Šiaulių universiteto leidykla.</p><p>41. Currie, D., America Has a Highly Progressive Tax System. (2008). [žiūrėta: 2009-04-13]. Prieiga per internetą: <.
42. Klein, E., What Does a Progressive Tax Policy Look Like? (2008) [žiūrėta: 2009-04-07].]. Prieiga per internetą: http://www.prospect.org/cs/articles?article=what_does_a_progressive_tax_policy_look_like
43. Lakoff, G., Hidden Truths Of Progressive Taxes (2007). [žiūrėta: 2009-04-07]. Prieiga per internetą: <http://www.tompaine.com/articles/2007/04/16/hidden_truths_of_progressive_taxes.php.>.
44. Martinkus, B., Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas.
45. Martinkus, B., Sakalas, A., Sanevičienė A. (2003). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas technologija.
46. Martinkus, B., Žičkienė S., Žilinskas V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: ŠU I-kla.
47. Martinkus, B., Žilinskas V. (2001). Ekonomikos pagrindai. – Kaunas: Technologija.
48. Martišius, S., Kėdaitis V. (2003). Statistika 1. Statistinės analizės teorija ir metodai.
49. Mikucionyte, R., Vokeliuose gauti atlyginimą vis dar populiariu (2007). [žiūrėta: 2009-04-03]. Prieiga per internetą: <[>](http://www.vtv.lt/naujienos/lietuvoje/vokeliuose-gauti-atlyginima-vis-dar-populiariu-5.html).
50. Minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiam ir vidutiniam verslui analizė. [žiūrėta 2008-04-10]. Prieiga per internetą: <[>](http://209.85.129.104/search?q=cache:y8JN90dA7LEJ:www.ukmin.lt/lt/pramone_ir_verslas/smulkusis_ir_vidutinis/doc/4.doc+minimalaus+darbo+u%C5%BEmokes%C4%8Dio+dydis&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=44).

51. Minimum wages 2007. Variations from 92 to 1570 Euro gross per month. Population and social conditions. Statistics in focus. 71/2007. [žiūrėta 2009-04-01]. Prieiga per Internetą <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF>.
52. Minimum wages in Europe, structural characteristics of minimum wages. [žiūrėta 2009 04 23]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
53. Misiūnas A., Bratčikovienė, N. (2007). *Pajamų nelygybė ir jų normalizavimas*. Lietuvos statistikos darbai. [žiūrėta 2009-01-22]. Prieiga per Internetą. <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=1&cat_id=9&id=1142&PHPSESSID=7293bca3f5ffc24dfeaa78d0c007b9b8>
54. Mitchell, D., Slashing Tax Rates in Europe is Progressive(2004). [žiūrėta: 2009-04-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.capmag.com/article.asp?ID=3552>>.
55. Mokesčius košė virs ilgai. (2005). Verslo žinios. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=190889&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2005%2005%2030>>.
56. Motiejūnaitė R. (2007). Progresiniai mokesčiai. Būti ar nebūti? [žiūrėta: 2008-03-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=39>>.
57. Navickas V., Paulavičius K. (1999). Darbo rinka teorija ir valstybės politika. Vilnius.
58. Navikas, P. (2009). Mokesčių sistema: ne tuo keliu nueita. [žiūrėta: 2009-03-17] Prieiga per internetą: <<http://www.balsas.lt/naujiena/241265/mokesciu-sistema-ne-tuo-keliu-nueita/rubrika:naujienos-ietuva-pilietinevisuomene>>
59. Padidintos infliacijos ir darbo užmokesčio prognozės. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/Default2.aspx?ArticleID=fe5f17bb-df61-4ab6-90da-1a1e2a9bff38>>.
60. Paulavičius, K.B. (1998) Darbo rinka. Mokymo priemonė. Vilnius.
61. Paulavičius, K.B. (2002). Darbo rinka. Vilnius.
62. Pocius, A., Zabulytė, L. (2005). Skirtingų nedarbo lygio rodiklių palyginamoji analizė ir metodiniai vertinimo aspektai pagal regionus. *Lietuvos statistikos darbai 2005/1*. Vilnius. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
63. Popieriniai mirazai trauks realius pinigus. (2005). Verslo žinios. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=206995&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2005%2011%2015>>.
64. Respondent Wise Responses. 2008. [žiūrėta: 2008 03 17] Prieiga per internetą: <http://india.gov.in/govt/respondent_report1.php?id=varun%20kumar&name=varun%20kumar%20tewatia>.
65. Rinkos tyrimo “Kaip pakito darbo jėgos kaina dėl migracijos po įstojimo į ES ir kas skatina darbuotojus siekti geresnių rezultatų” ataskaita. (2004). *Finansų analitikų asociacija*. Vilnius.
66. Sakalas V., Šilingienė V. (2000). Personalo valdymas. Kaunas: Technologija.
67. Stancikas E. (1997) Darbo rinkos teorija: mokomoji priemonė. Vilnius.
68. Stancikas E (1997). Darbo rinkos teorija. Vilnius.

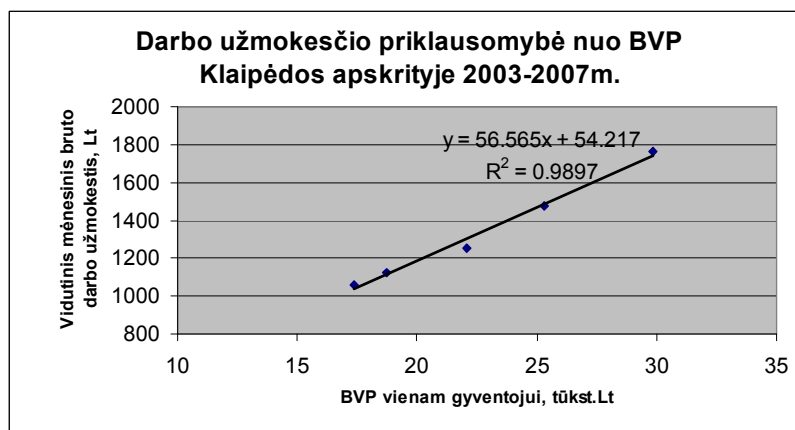
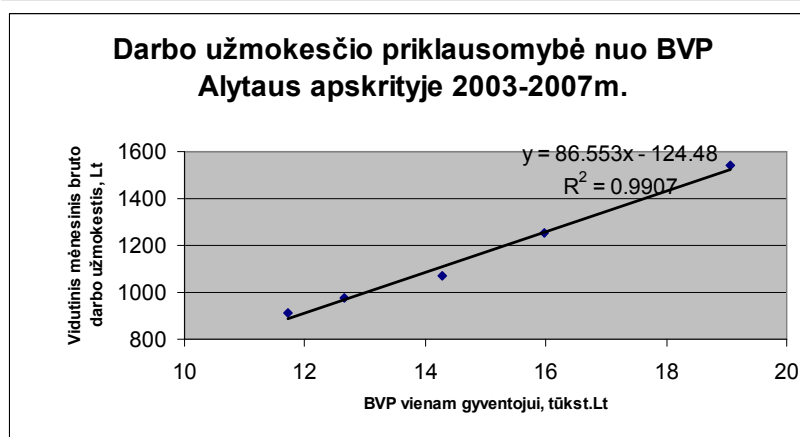
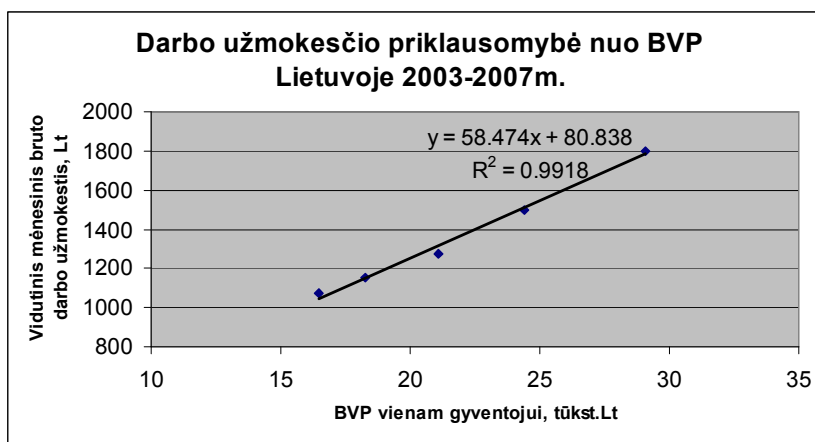
69. Statistinis darbo užmokestis žengia „geometrinės progresijos“ keliu. (2006). Makrokomentaras. AB SEB banko prezidento patarėjų grupė. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://intra2.sebank.lt/pdfs/apzvalgos/Atlyginimai%202006%20III%20ketv.pdf>>
70. Strategijos kryptis – pramonė ir turizmas (2002). Verslo žinios. Verslo žinios. Žiūrėta [2008-04-21]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=27321&strid=1156&rs=0&ss=fc549a5a53760650004a7b812199e970&y=2002%2006%2010>>.
71. Sweden Income Tax Withholding Examples Select Salary Levels 2007. [žiūrėta 2009 04 22]. Prieiga per internetą: <http://payroll.aurenav.com/tax-example.php>
72. Šaferis V. Vidutinis darbo užmokestis viršija prognozes. [žiūrėta 2008-05-24]. Prieiga per internetą: <http://www.vtv.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=35438&Itemid=140>.
73. Šileika, A. (2006). Socialinė politika: keliai ir klystkeliai. *Veidas*. 2006 spalio 12, Nr.41.
74. Šileika, A., Blažienė, I. (1999). Metodologiniai gyventojų pajamų tyrimai. *Socialiniai tyrimai: tarpdisciplininis požiūris. 1998-1998-9 (2-3)*. Šiauliai, p. 6-13.
75. Šileika, A., Blažienė, I. (2000). Gyventojų pajamų diferenciacija ir skurdas Lietuvoje. [žiūrėta: 2008-12-10]. Prieiga per Internetą <http://www.lbank.lt/leidiniai/pinigu_studijos2000_3/sileika.pdf>.
76. Taxation in Denmark. [žiūrėta: 2009 04 10]. Prieiga per internetą: http://en.wikipedia.org/wiki/Taxation_in_Denmark.
77. Thoma, M., Are Taxes Progressive?(2009). [žiūrėta: 2009-04-07]. Prieiga per internetą: <http://www.rgemonitor.com/financemarkets-monitor/254992/are_taxes_progressive>.
78. Tiažkijus V. (2005). Darbo teisė : teorija ir praktika : monografija. Vilnius: Justitia.
79. Top Companies Feature Higher Pay Differentiation, Better Communication. 2007. [žiūrėta: 2008 04 26]. Prieiga per internetą: <http://www.vault.com/nr/newsmain.jsp?nr_page=3&ch_id=400&article_id=52998&cat_id=1261>.
80. Trell, M., Social Democrats didn't support progressive income tax (2009). [žiūrėta: 2009-04-07]. Prieiga per internetą: <<http://www.balticsww.com/http://www.balticbusinessnews.com>>
81. Vikipedija enciklopedija. [žiūrėta: 2008-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Mokestis>>.
82. Watson, I. (2004). Minimum Wages and Employment: Comment. *The Australian Economic Review*, vol. 37, no. 2, pp. 166-72.
83. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4, p. 53-61.
84. Žvinklys, J., Vabalas E. (2006). Įmonės ekonomika. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija.

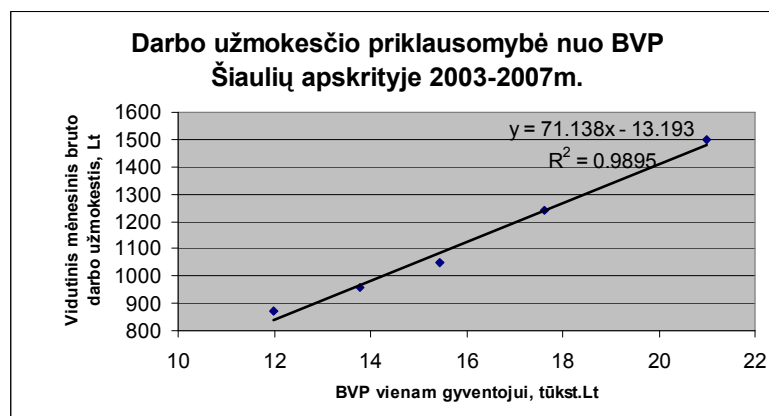
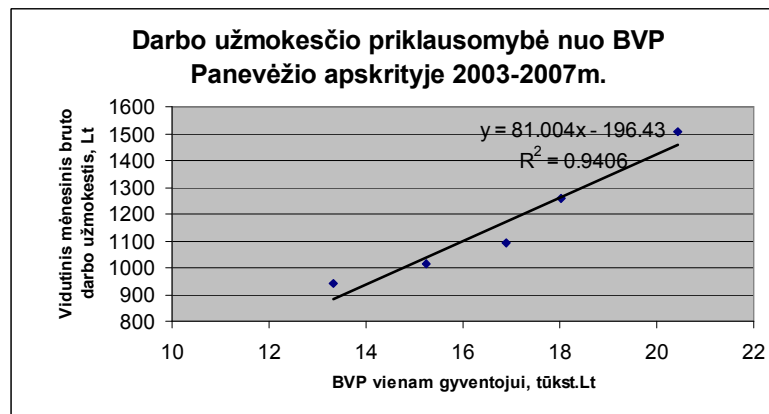
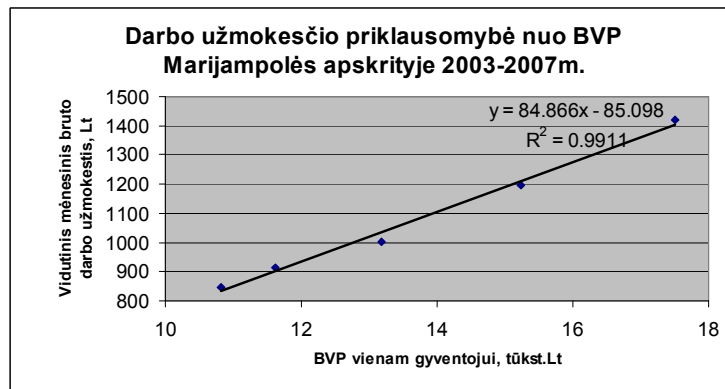
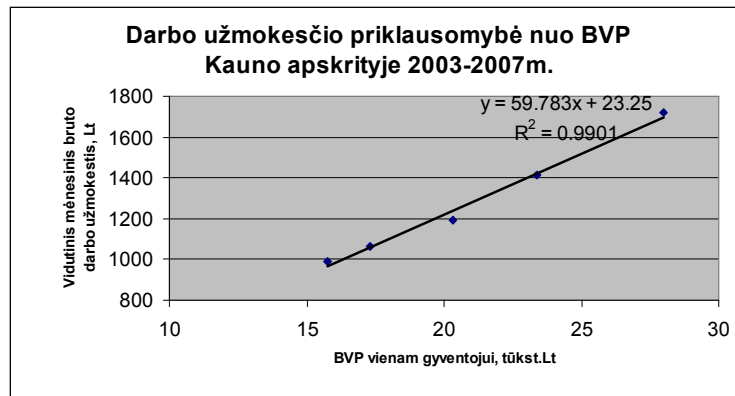
PRIEDAI

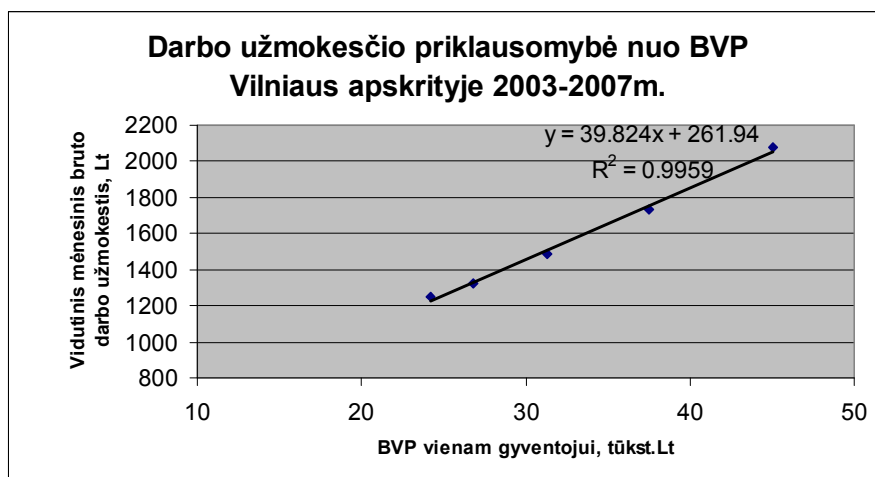
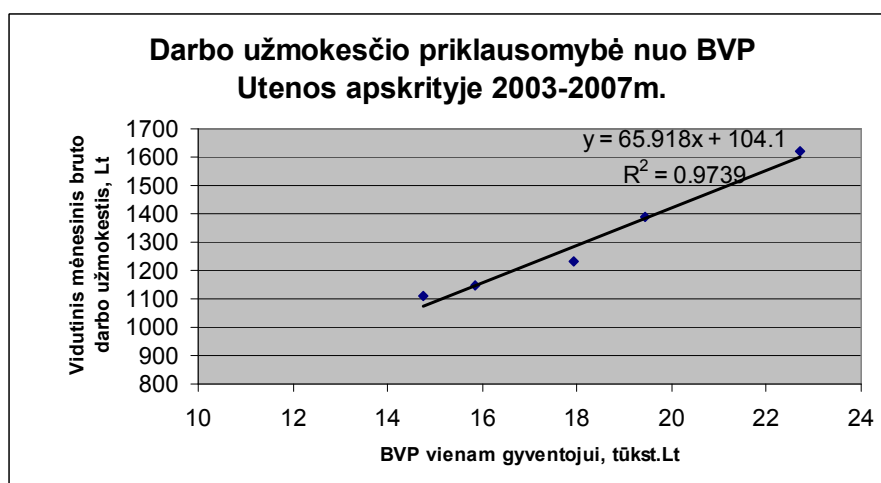
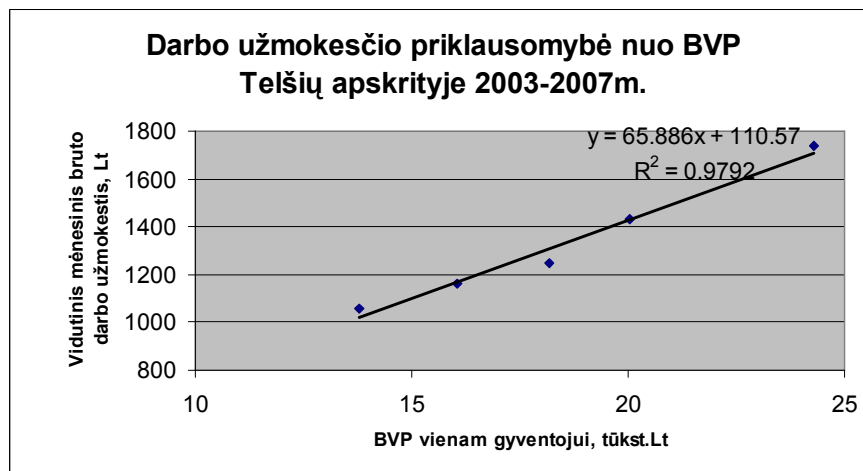
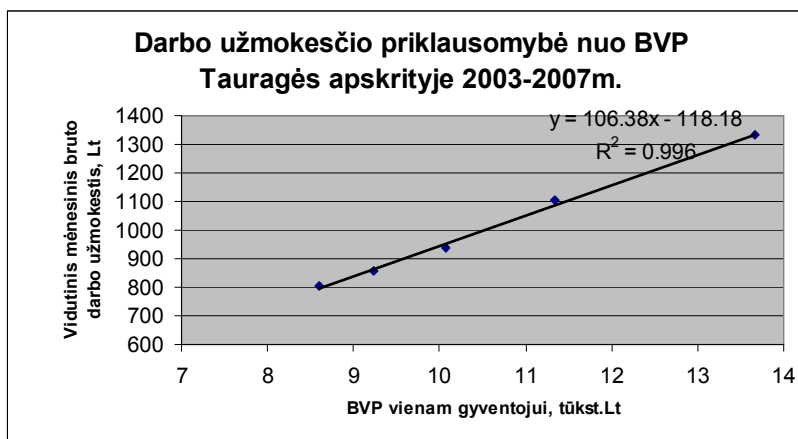
Lietuvos apskričių darbo užmokesčio palyginimas su Lietuvos vidurkiu

	2003	2004	2005	2006	2007
Alytaus apskritis	85	85	84	84	85
Kauno apskritis	92	93	93	94	95
Klaipėdos apskritis	99	98	98	99	98
Marijampolės apskritis	79	80	78	80	79
Panevėžio apskritis	88	88	86	84	84
Šiaulių apskritis	81	83	82	83	83
Tauragės apskritis	75	75	73	74	74
Telšių apskritis	99	101	98	96	96
Utenos apskritis	104	100	96	93	90
Vilniaus apskritis	116	116	117	116	115
Lietuvos Respublika	100	100	100	100	100

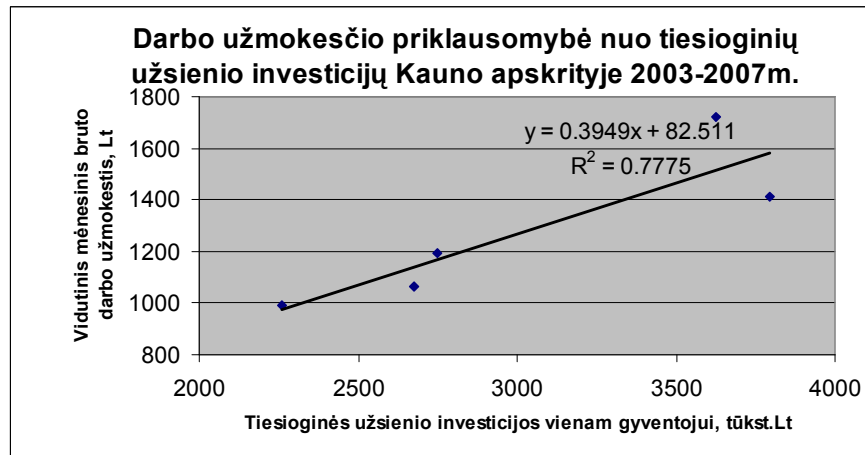
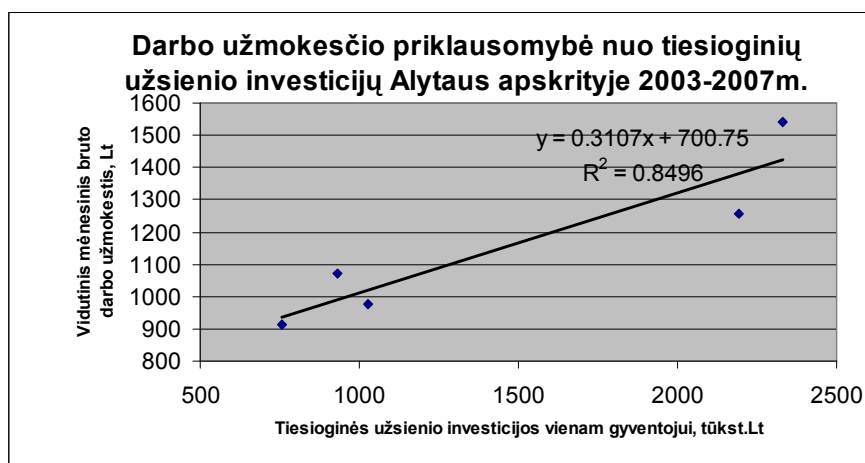
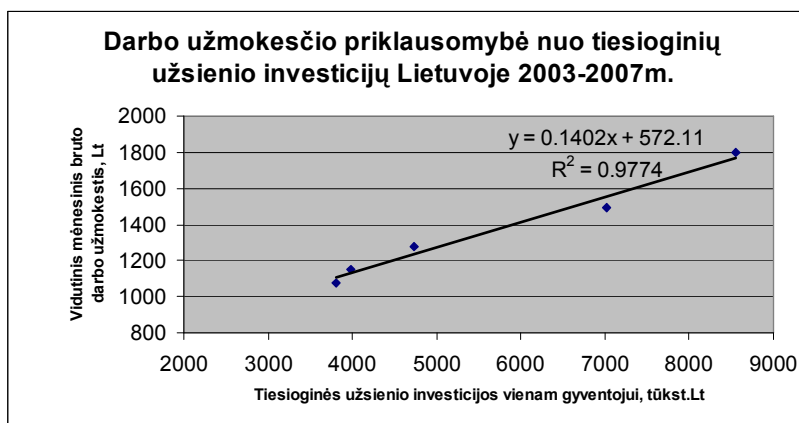
BVP įtaka darbo užmokesčiui Lietuvos apskrityse

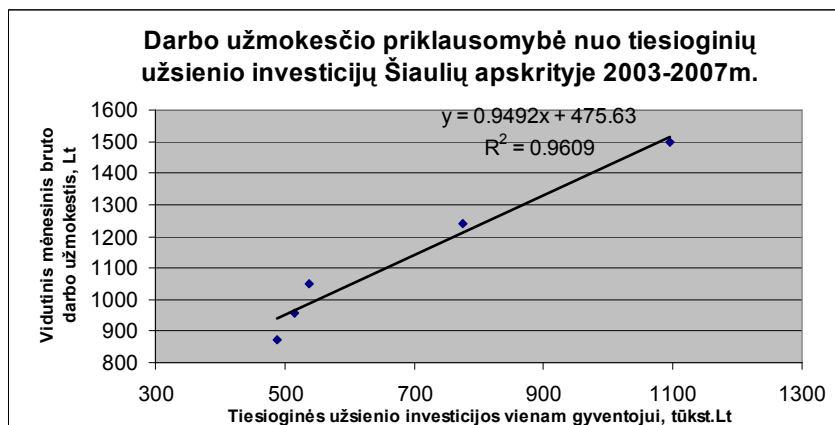
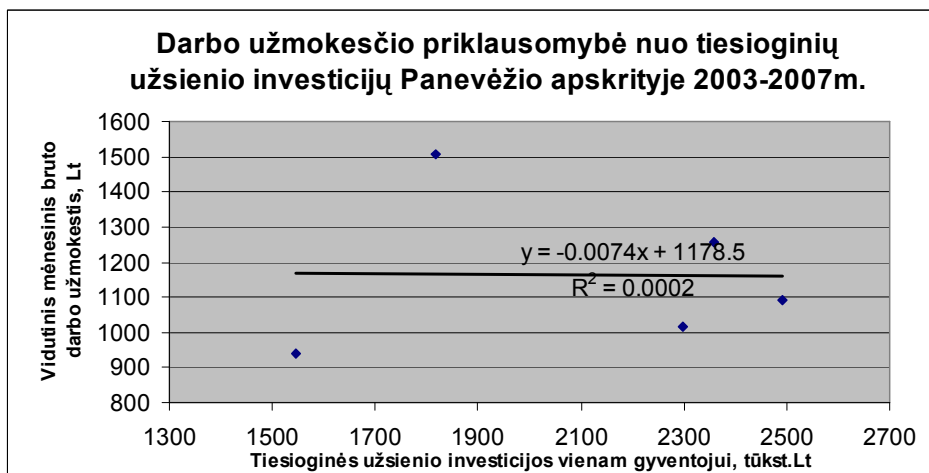
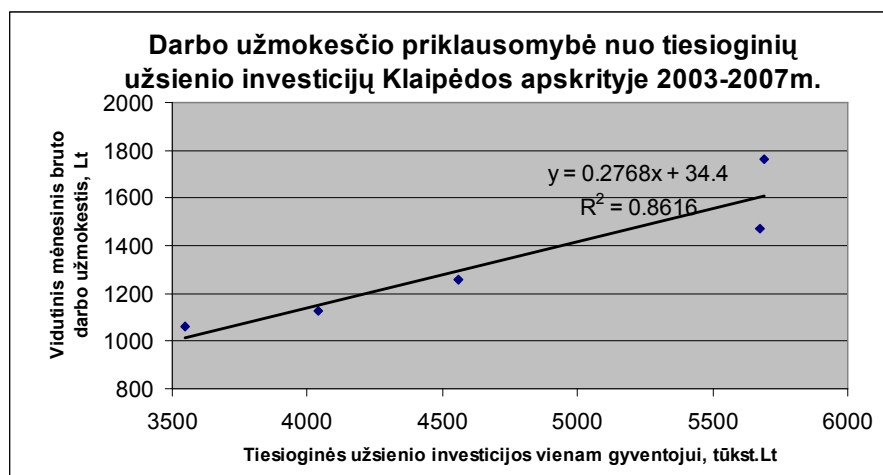
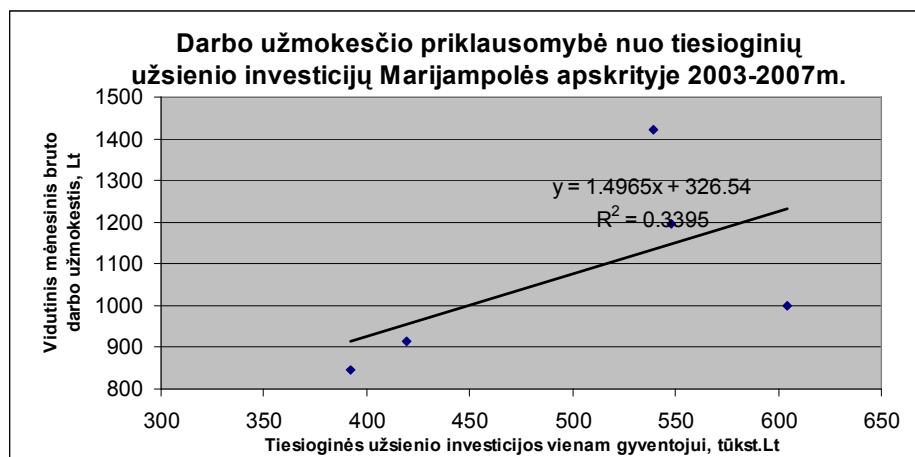


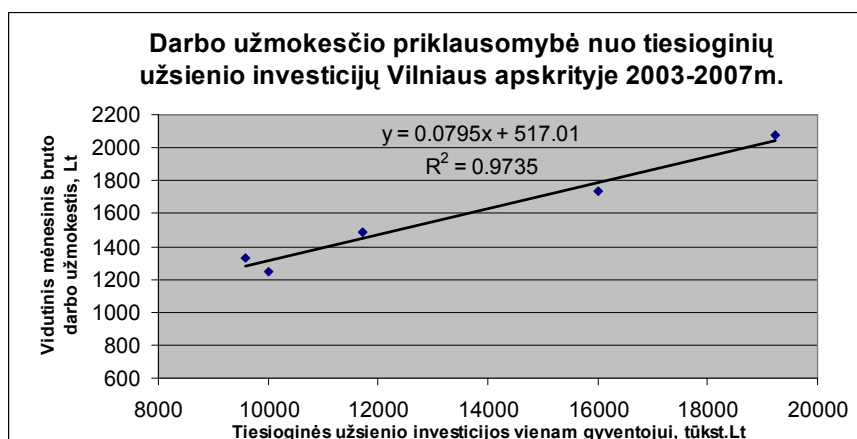
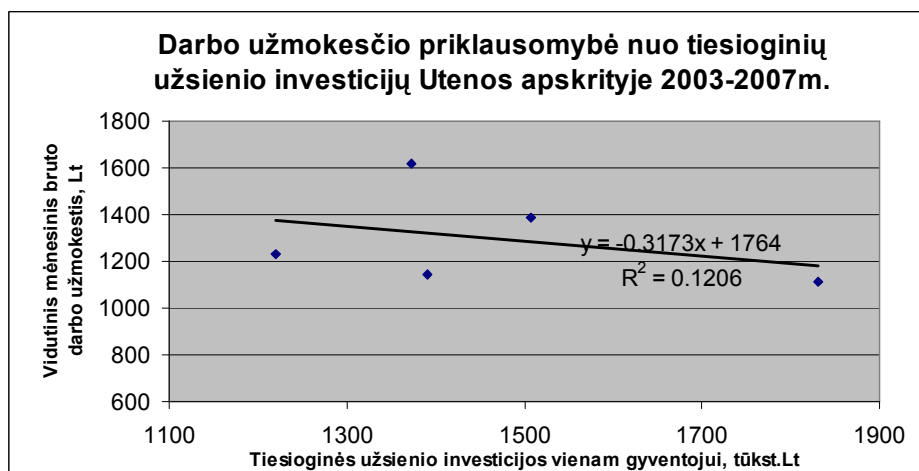
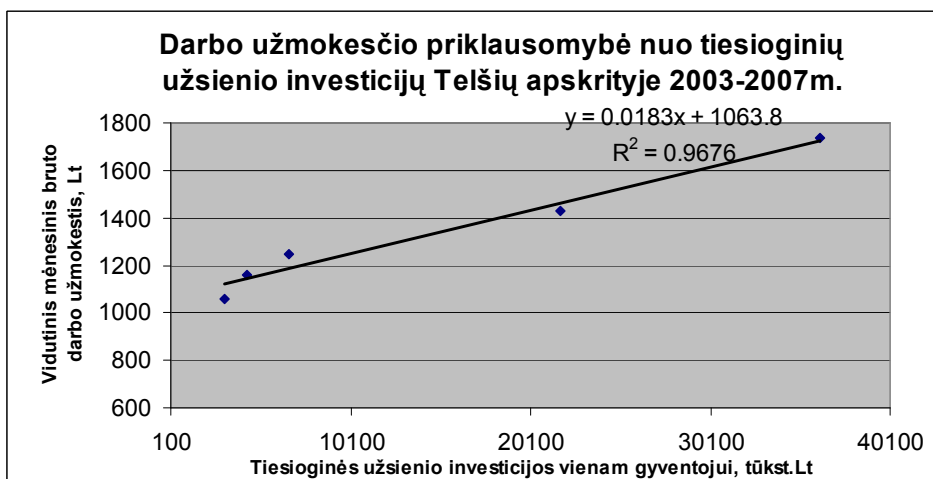
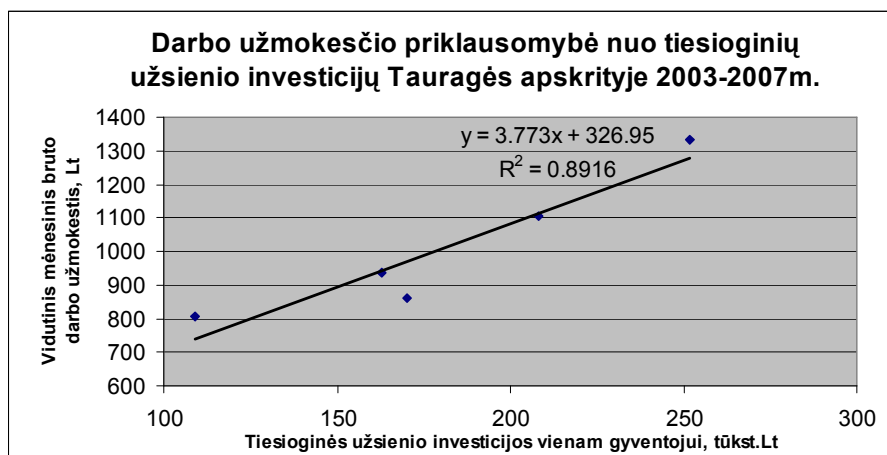




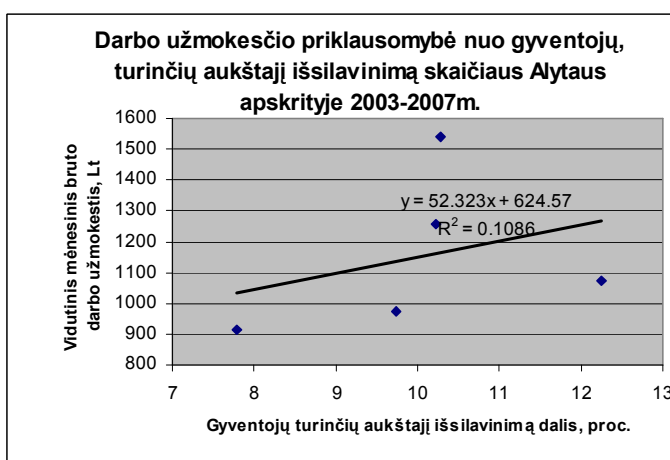
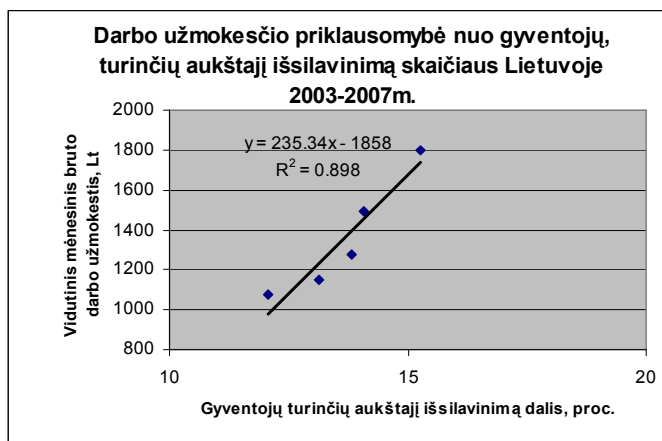
Tiesioginių užsienio investicijų įtaka darbo užmokesčiui Lietuvos apskrityse

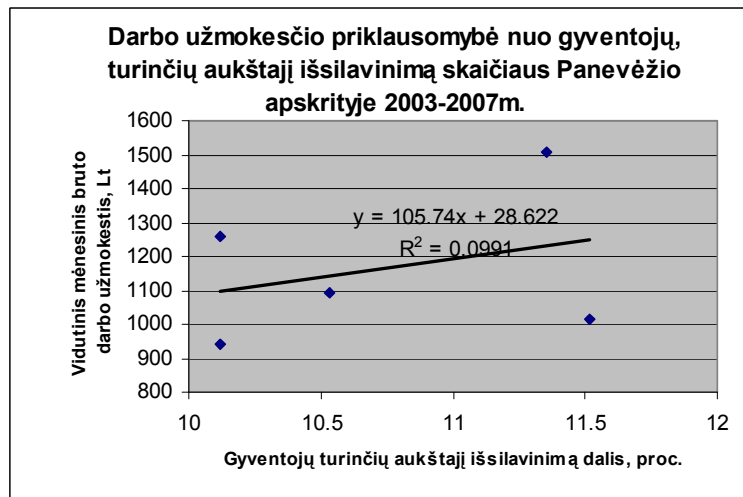
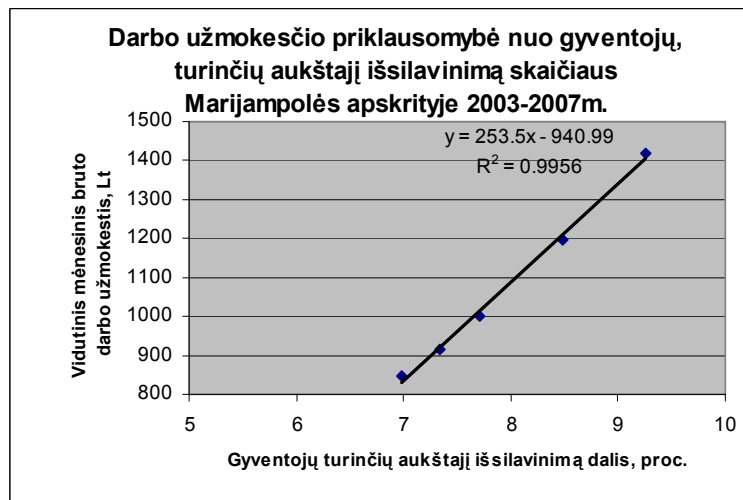
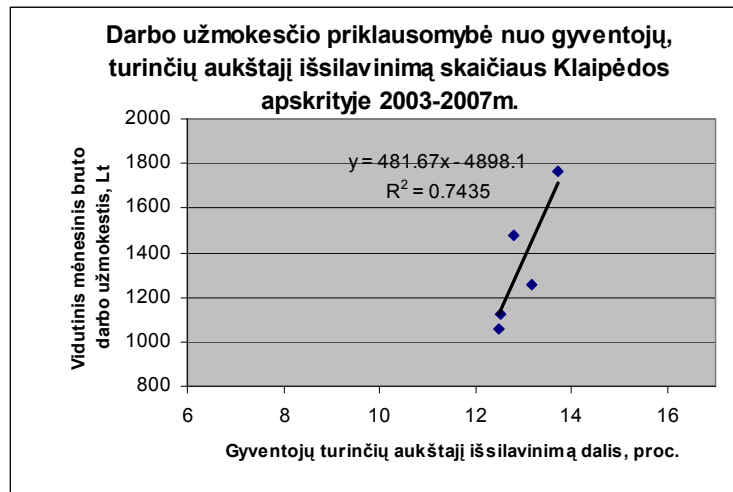


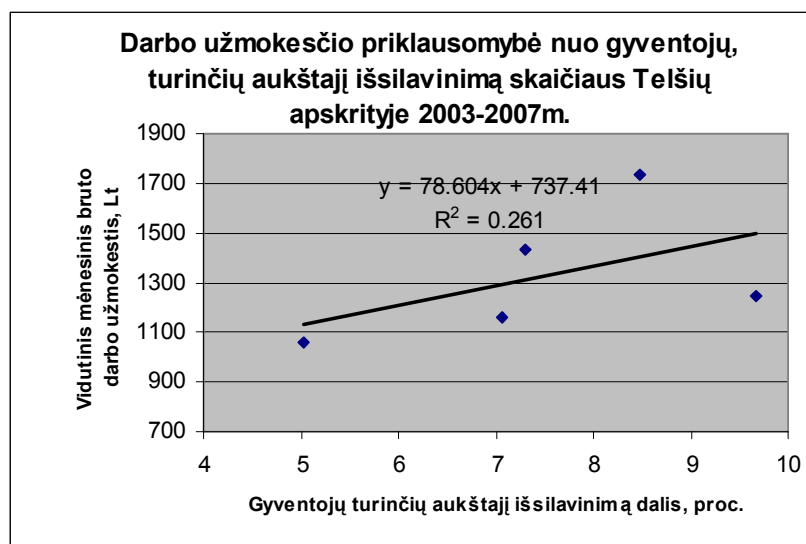
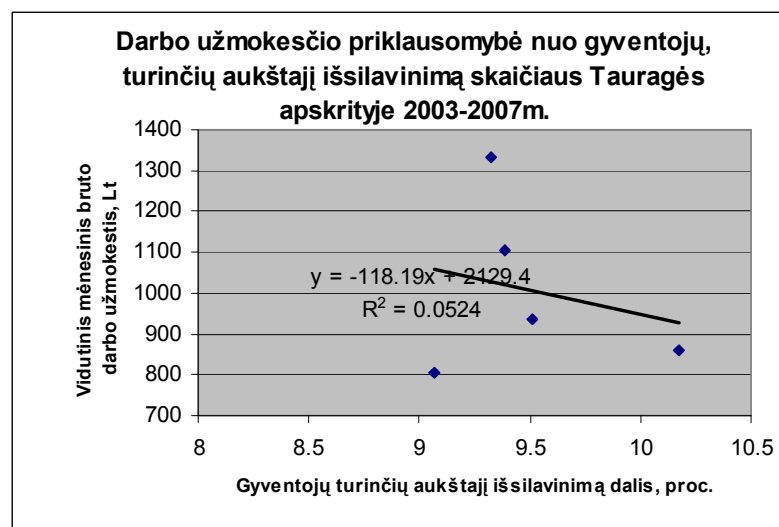
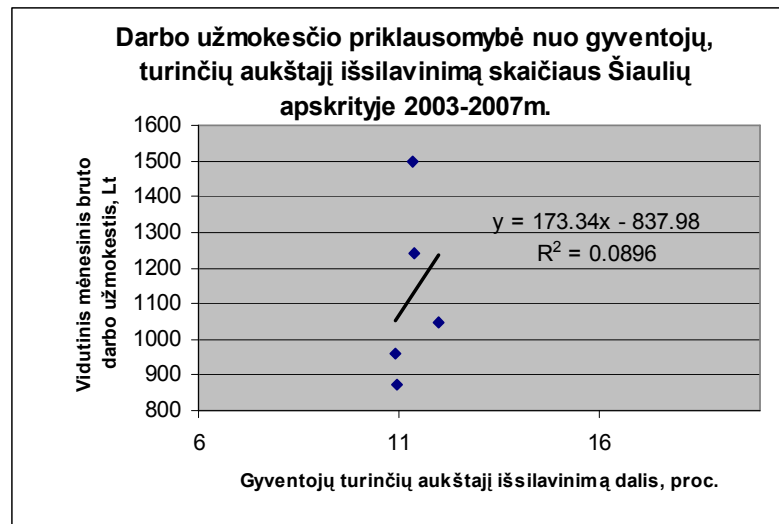




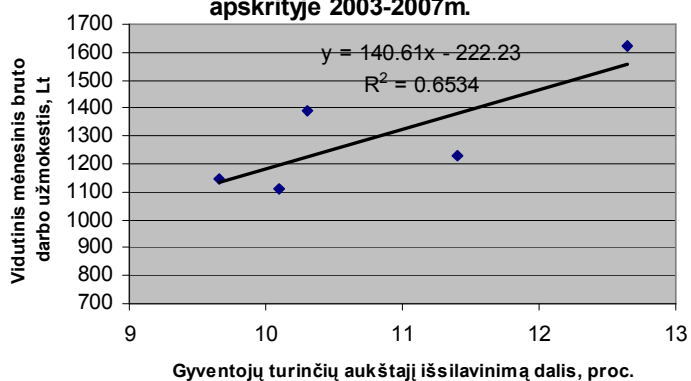
Aukštojo išsilavinimo įtaka darbo užmokesčiui Lietuvos apskrityse



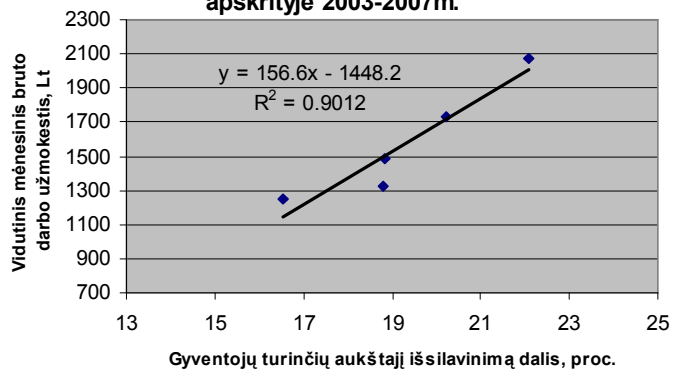




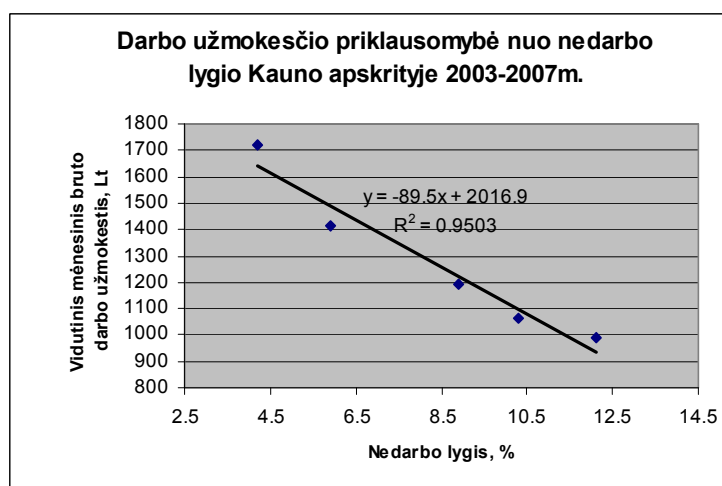
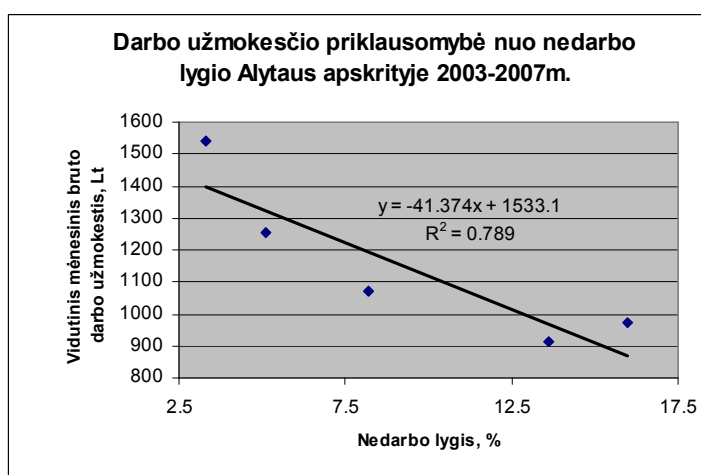
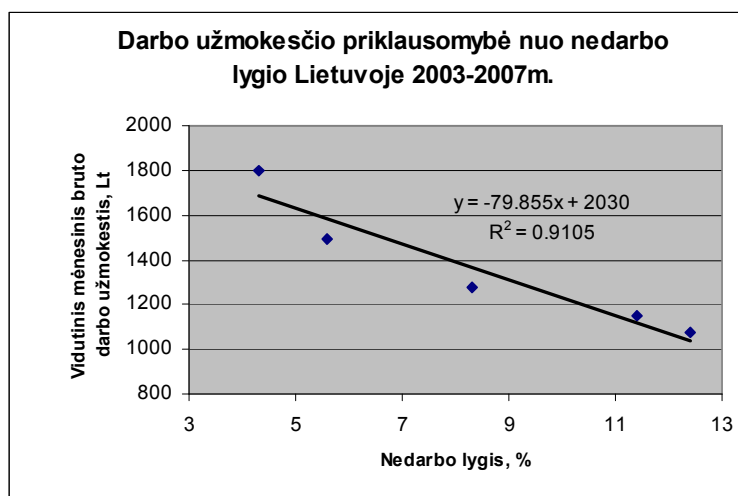
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičiaus Utenos apskrityje 2003-2007m.



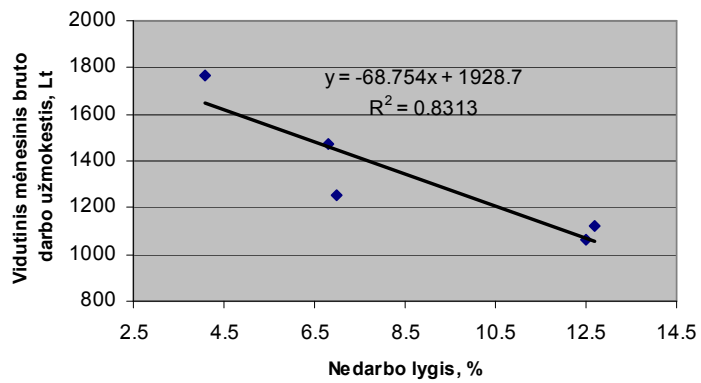
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičiaus Vilniaus apskrityje 2003-2007m.



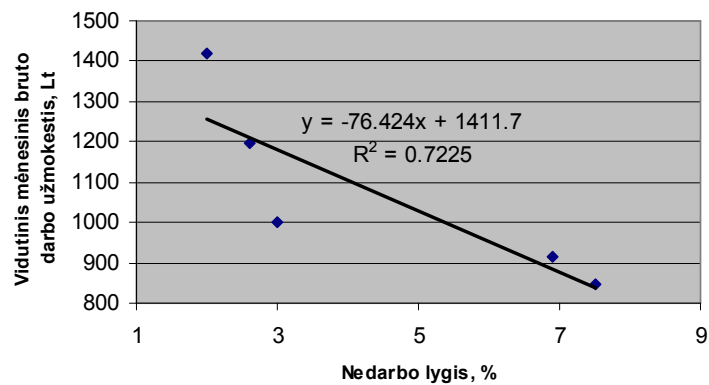
Nedarbo lygio įtaka darbo užmokesčiui Lietuvos apskrityse



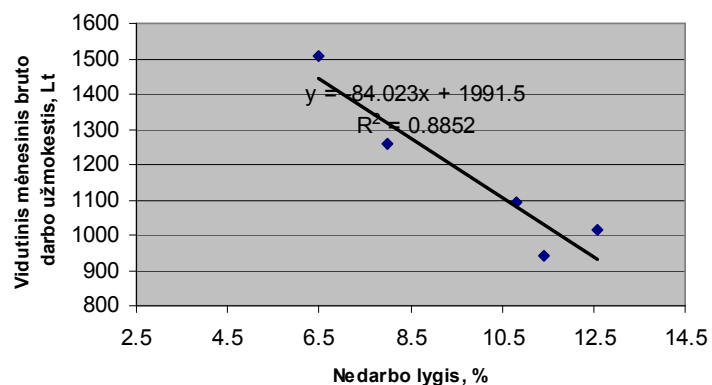
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Klaipėdos apskrityje 2003-2007m.



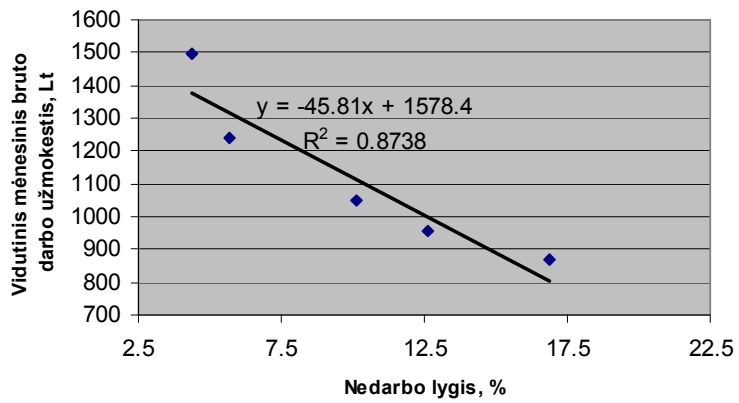
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Marijampolės apskrityje 2003-2007m.



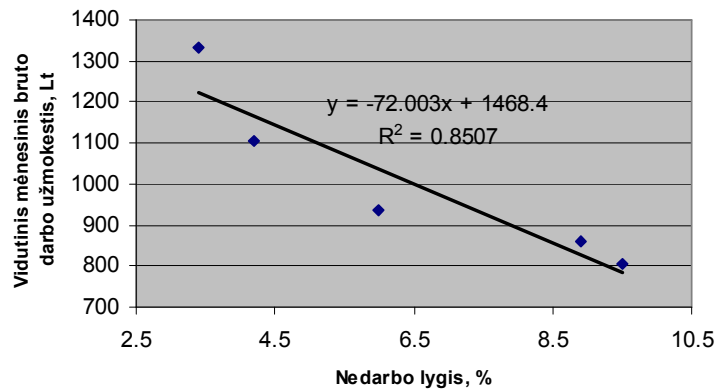
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Panevėžio apskrityje 2003-2007m.



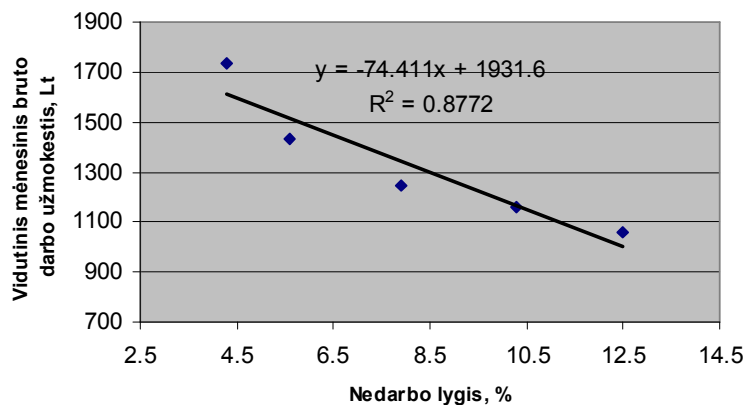
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Šiaulių apskrityje 2003-2007m.



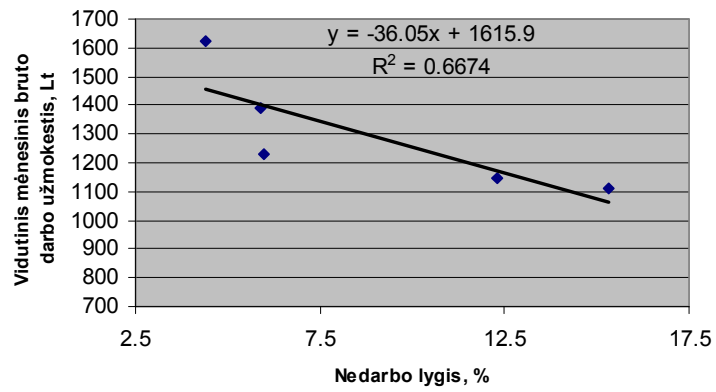
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Tauragės apskrityje 2003-2007m.



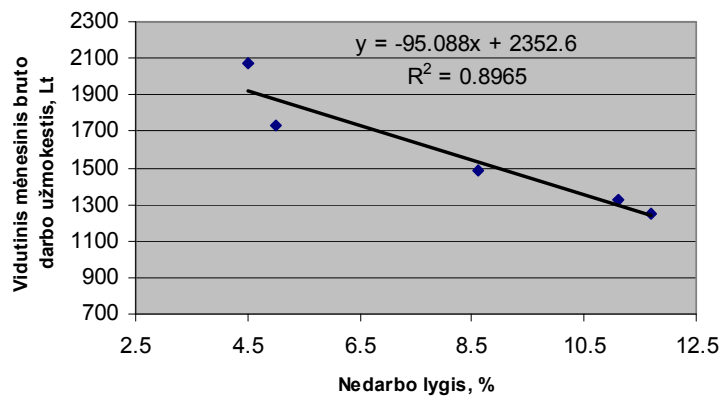
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Telšių apskrityje 2003-2007m.



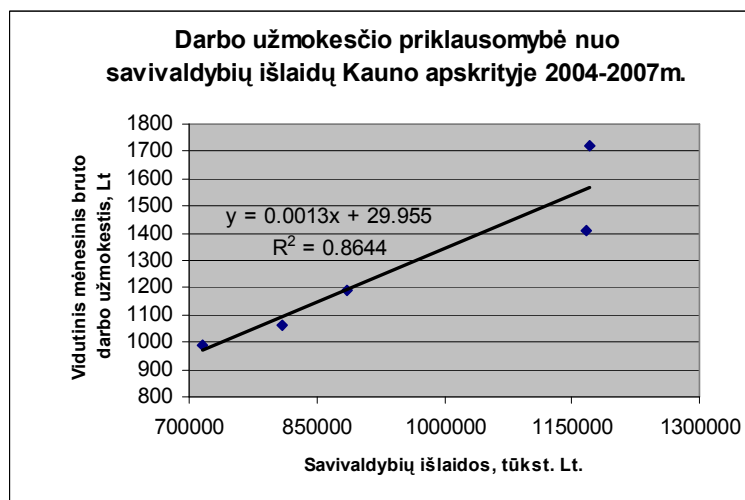
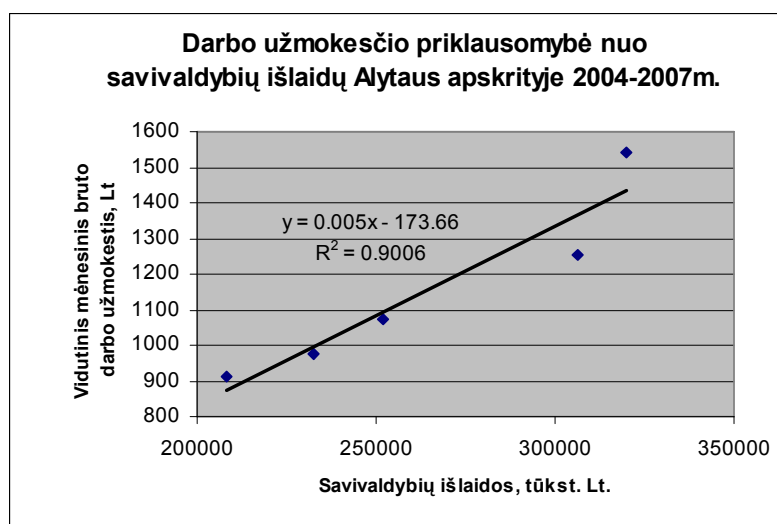
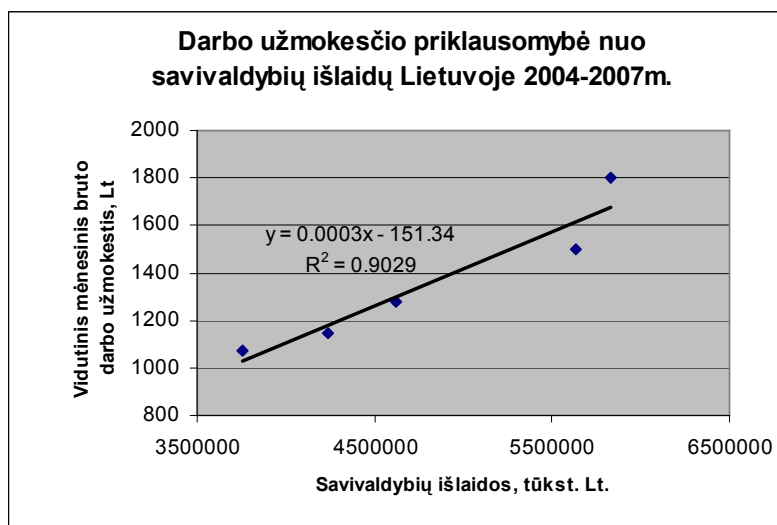
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Utenos apskrityje 2003-2007m.



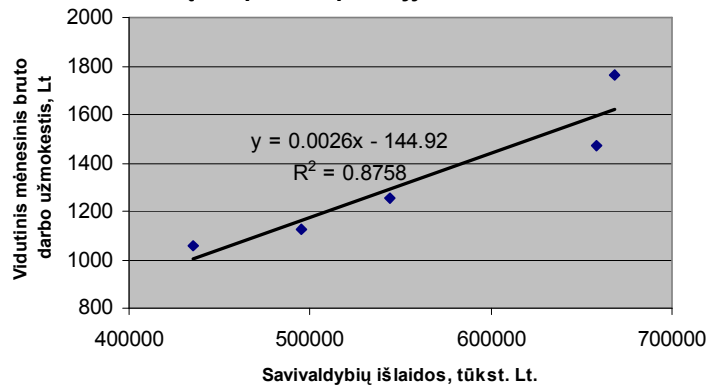
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio Vilniaus apskrityje 2003-2007m.



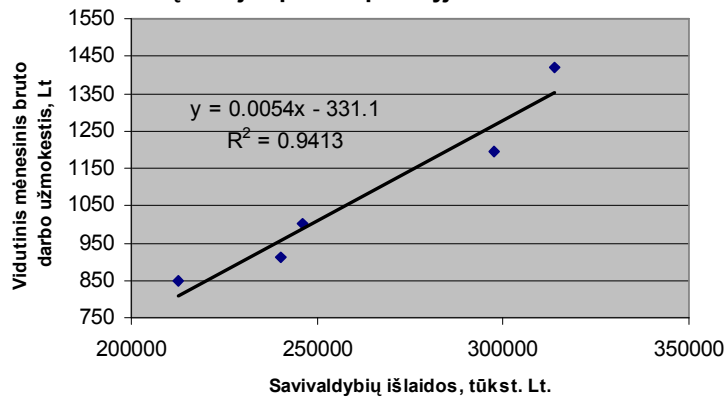
Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė nuo valstybės išlaidų vienam gyventojui.



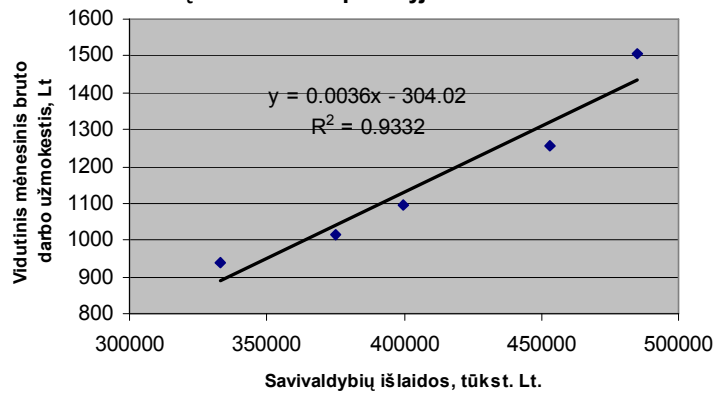
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo savivaldybių išlaidų Klaipėdos apskrityje 2004-2007m.

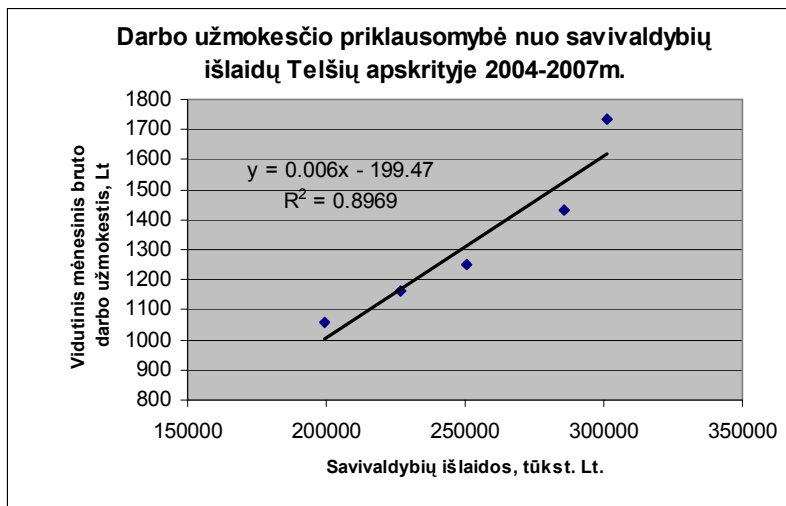
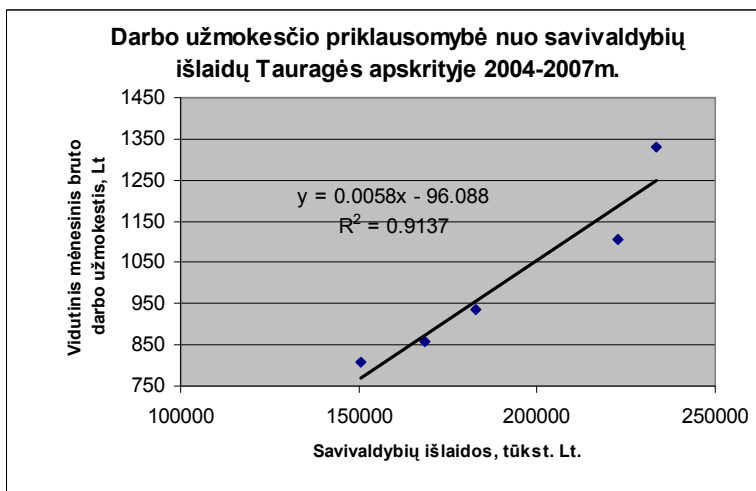
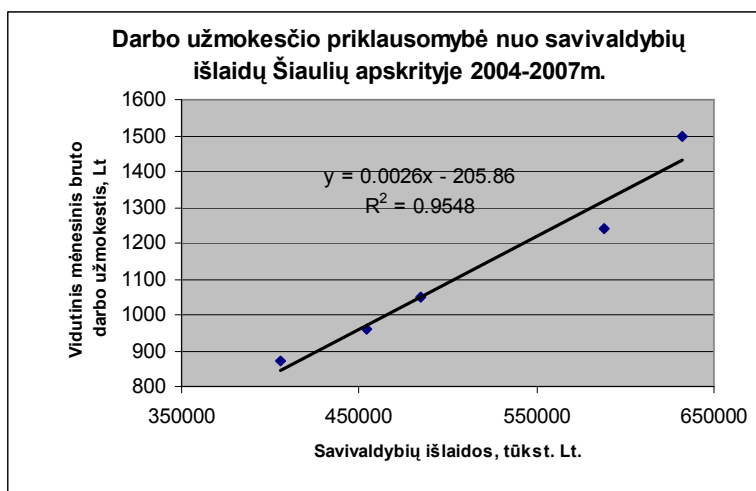


Darbo užmokesčio priklausomybė nuo savivaldybių išlaidų Marijampolės apskrityje 2004-2007m.

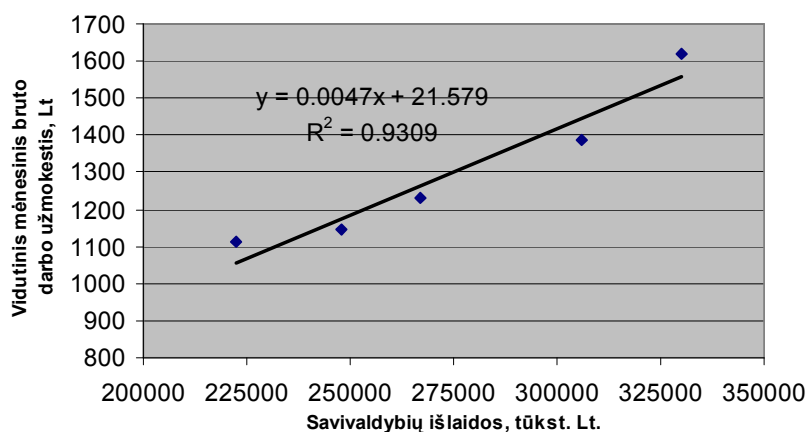


Darbo užmokesčio priklausomybė nuo savivaldybių išlaidų Panevėžio apskrityje 2004-2007m.

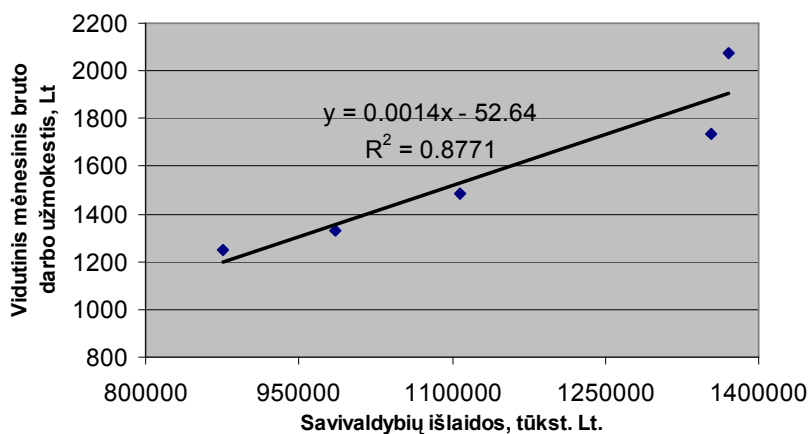




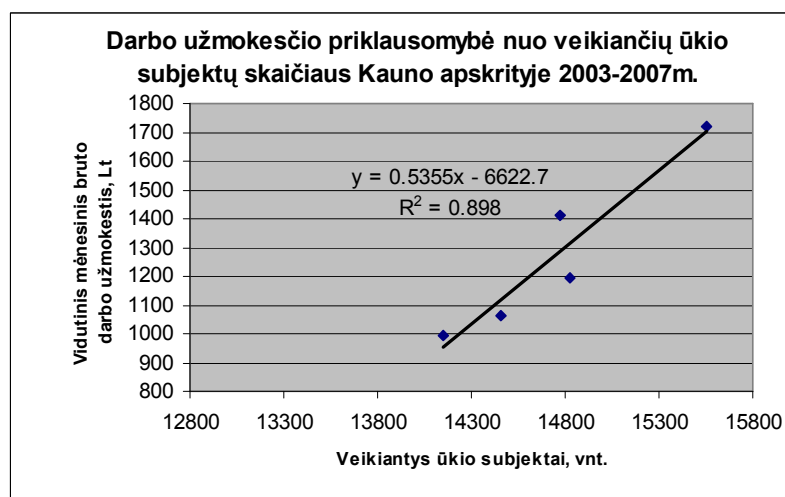
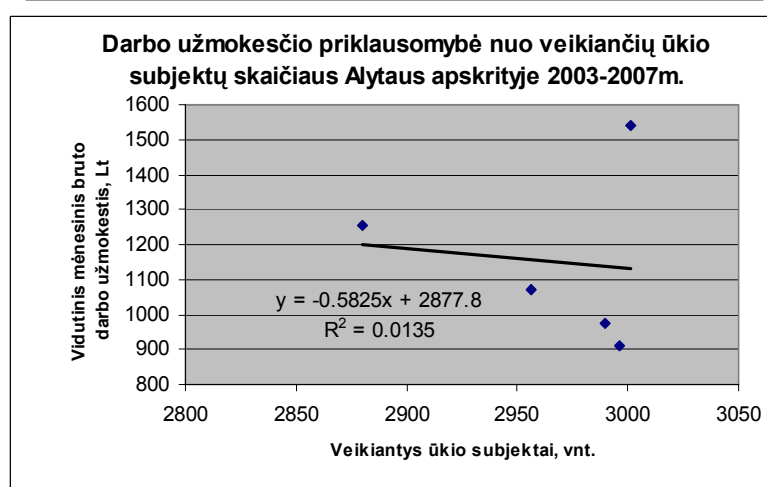
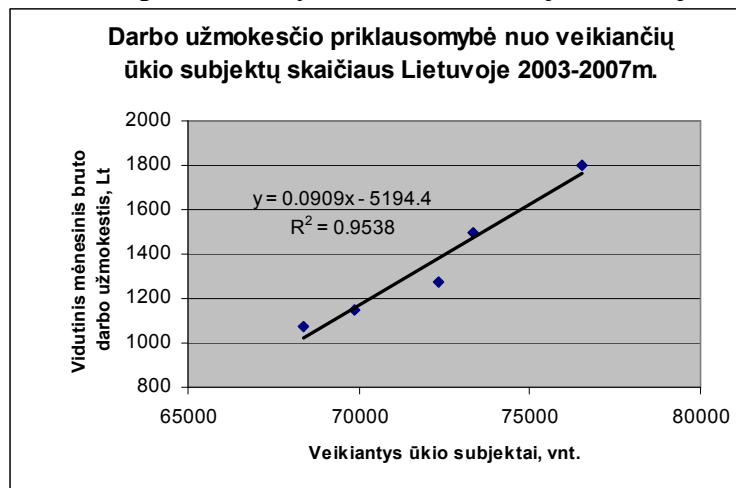
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo savivaldybių išlaidų Utenos apskrityje 2004-2007m.



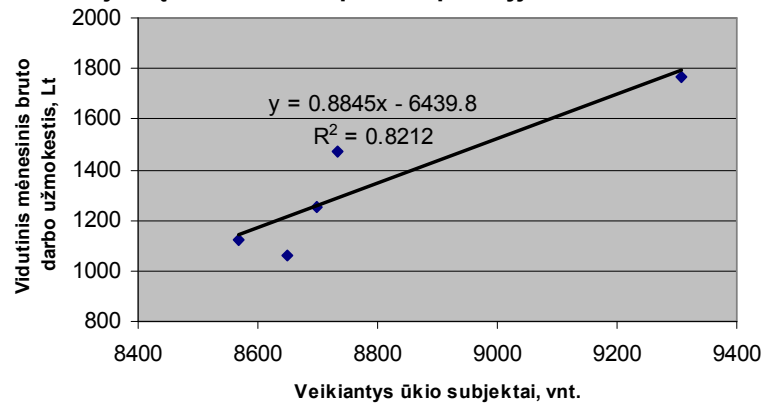
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo savivaldybių išlaidų Vilniaus apskrityje 2004-2007m.



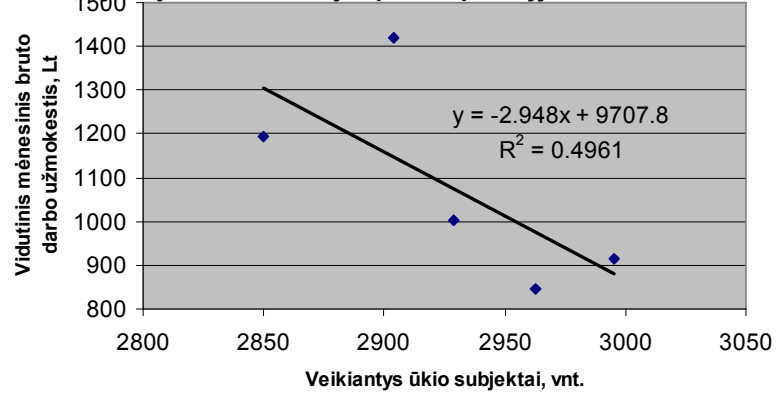
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus



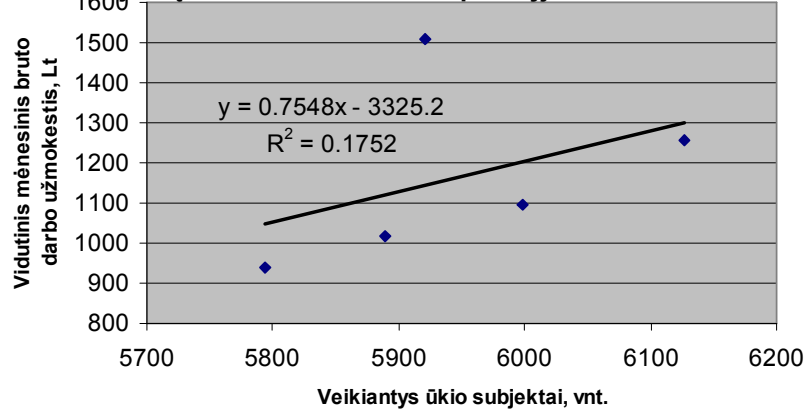
Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Klaipėdos apskrityje 2003-2007m.

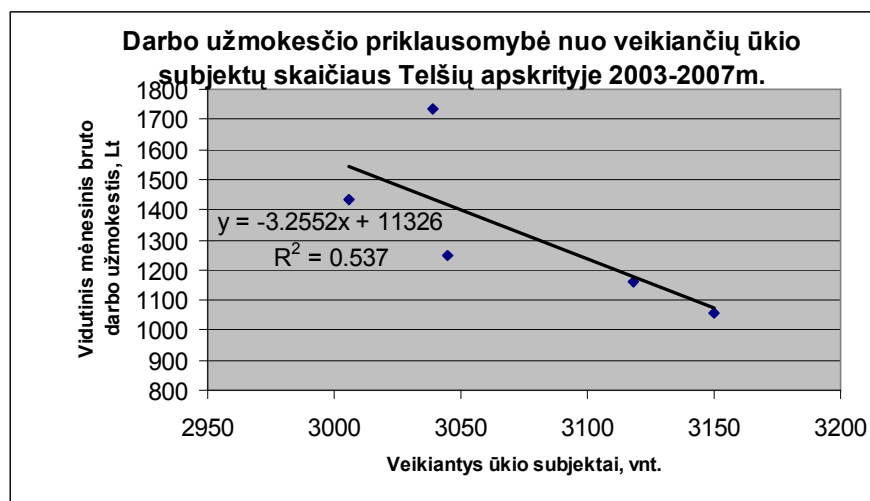
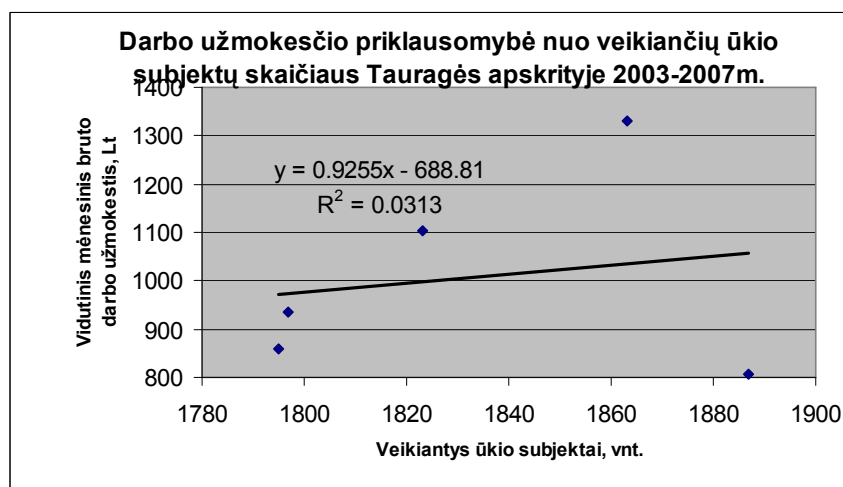
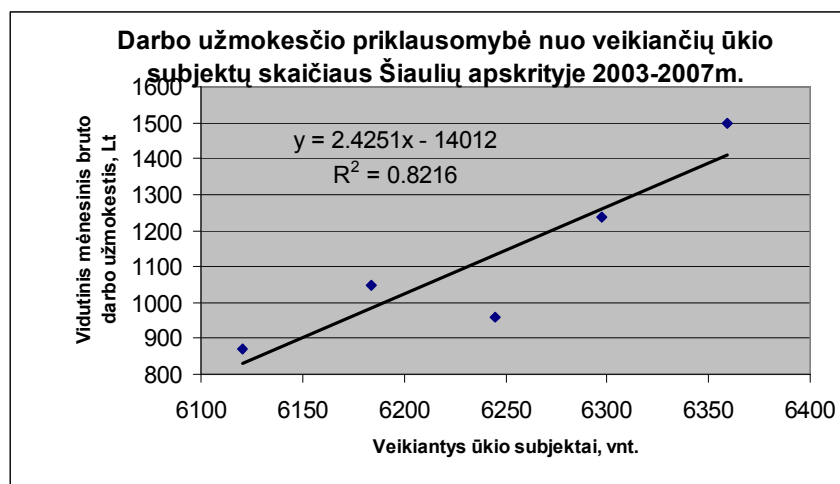


Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Marijampolės apskrityje 2003-2007m.

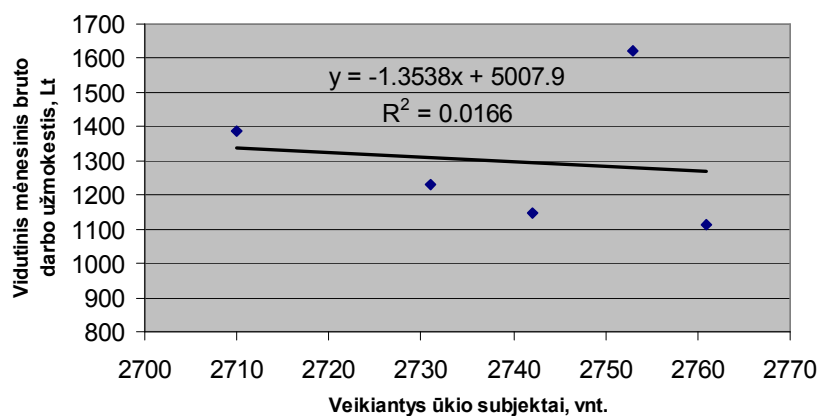


Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Panevėžio apskrityje 2003-2007m.





Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Utenos apskrityje 2003-2007m.



Darbo užmokesčio priklausomybė nuo veikiančių ūkio subjektų skaičiaus Vilniaus apskrityje 2003-2007m.

