



**VILNIAUS UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS**  
**APSKAITOS IR AUDITO KATEDRA**

**MILDA ŽALATKOVIENĖ**  
**Verslo ekonomikos programa**

**MAGISTRO DARBAS**  
**UAB „JONIŠKIO HIDROSTATYBA“ DARBO APMOKĖJIMO IR DARBO RODIKLIŲ**  
**ANALIZĖ IR VERTINIMAS**

**UAB “JONIŠKIO HIDROSTATYBA” ANALYSIS AND EVALUATION OF LABOR**  
**PAYMENT AND LABOR INDICATORS**

Leidžiama ginti \_\_\_\_\_  
(parašas)

Katedros vedėjas prof. dr. R. Subačienė

Magistrantas \_\_\_\_\_  
(parašas)

Darbo vadovas \_\_\_\_\_  
(parašas)

Docentė. D. Tamulevičienė

Darbo įteikimo data: \_\_\_\_\_

Registracijos Nr. \_\_\_\_\_

Vilnius, 2020

ĮVADAS .....	3
1. DARBO APMOKĖJIMO TEORINAI ASPEKTAI.....	5
1.1 Darbo apmokėjimo samprata.....	5
1.2 Atlygio už darbą sistemos ir struktūra .....	8
1.3 Darbo apmokėjimo modeliai ir sistemos .....	13
1.4 Darbo užmokesčio nustatymo principai .....	19
1.5 Darbo apmokėjimo dydžių lyginamoji analizė Lietuvoje ir ES .....	29
2. UAB „JONIŠKIO HIDROSTATYBA“ DARBO UŽMOKESČIO RODIKLIŲ ANALIZĖ .....	41
2.1 Įmonės charakteristika .....	41
2.2 Darbuotojų analizė.....	46
2.3 Darbo našumo analizė .....	52
2.4 Darbo užmokesčio fondo analizė .....	55
2.5 Darbo laiko naudojimo analizė.....	59
IŠVADOS.....	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	65
SUMMARY .....	67
PRIEDAI .....	68

## ĮVADAS

**Temos aktualumas.** Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbas buvo laikoma asmens ne namuose atliekama veikla mainais už darbo užmokestį.

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 dirbančiam svarbiausias: motyvuoja tam tikrus tikslus, skatina žmogų pasirinkti vieną ar kitą darbą. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo vaidmenį.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina atskleisti darbo apmokėjimo sąvoką, sistemas, formas, darbo užmokesčio struktūrą ir funkcijas, nustatymo teisinės galimybes ir kitus klausimus

Labai svarbu žinoti darbo užmokesčio sampratą, struktūrą, funkcijas, bet taip pat nemažiau svarbu pagal norminius aktus ir reikalavimus tvarkyti darbo užmokesčio apskaitą ir analizuoti darbo ir darbo išlaidų rodiklius. Svarbu, kad įmonės kuo efektyviau naudotų darbo išteklius siekiant geriausių darbo rodiklių. Tačiau praktika rodo, kad kai kurios įmonės, prastai organizuodamos darbą ir netinkamai naudodamos darbo išteklius, patiria daug nenumatytų nuostolių. Todėl svarbu tinkamai tvarkyti darbo išteklių apskaitą ir nuolat analizuoti, kaip šie rodikliai formuojasi ir kinta.

Visi darbo rodikliai apskaitoje skirstomi į tokias pagrindines grupes: darbuotojų, darbo našumo, darbo laiko, darbo užmokesčio.

**Darbo objektas** – UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo užmokesčio apskaitos dokumentai ir darbo rodikliai.

**Darbo tikslas**– ištirti ir įvertinti UAB „Joniškio Hidrostatyba“ 2015 m. – 2019 m. darbo apmokėjimo ir darbo rodiklius.

### **Darbo uždaviniai:**

1. Ištirti darbo užmokesčio sampratą bei atlygio už darbą struktūrą.
2. Išnagrinėti darbo užmokesčio formas ir rūšis bei darbo apmokėjimo reglamentavimą.
3. Atlikti UAB „Joniškio Hidrostatyba“ 2015 m.– 2019 m. darbuotojų sudėties, struktūros bei kaitos rodiklių analizę.

4. Atlikti UAB „Joniškio Hidrostatyba“ 2015 m.– 2019 m. darbo našumo rodiklių analizę bei identifikuoti veiksniai, darančius įtaką šių rodiklių pokyčiams.
5. Atlikti UAB „Joniškio Hidrostatyba“ 2015 m. – 2019 m. darbo laiko panaudojimo rodiklių analizę.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, teisės aktų analizė, dokumentų analizė, statistinių duomenų, dinamikos analizė, struktūros analizė, lyginimas, sisteminimas, apibendrinimas

**Darbo struktūra ir apimtis.** Darbas suskirstytas į dvi dalis. Pirmoje dalyje darbo užmokestis nagrinėjamas kaip ekonominė kategorija, taip pat aptariami darbo santykius Lietuvos Respublikoje reguliuojantys įstatymai. Antroje dalyje analizuojami UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo rodikliai ir jų pokyčiai 2015 m – 2019 m. laikotarpiu. Magistro darbą sudaro pagrindiniai skyriai, įvadas, išvados ir pasiūlymai bei 5 priedai. Bendra darbo apimtis be priedų – 67 puslapiai. Tekste pateikta 26 lentelė ir 15 paveikslų. Rengiant darbą buvo panaudoti 42 literatūros šaltiniai.

# 1. DARBO APMOKĖJIMO TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1 Darbo apmokėjimo samprata

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimas“, „atlyginimas“, todėl tikslinga būtų aptarti pačią sąvoką. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (2019) apibrėžia, jog darbo užmokestis tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius (priedai, premijos ir pan.). Darbo užmokestis mokamas pinigais. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2019) 186 str. 3d.) nustatyta, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos (2008) Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnį sąvoka „darbo užmokestis“ reiškia bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės ar žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas.

Šis apibrėžimas rodo pagrindinius teisinius darbo užmokesčio požymius:

- 1) tai atlygis už darbą;
- 2) dydis ir atlygio išmokėjimo sąlygos, nustatomos susitarimu arba įstatymais;
- 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį.

A.Smitas ir D.Rikardo teigė, kad darbo užmokestis – tai darbininko parduoto darbo kaina. Tačiau K. Marksas, aiškindamas darbo užmokesčio esmę teigė, kad parduodamas ne darbas, o darbo jėga, kuri yra prekė, o darbo užmokestis tėra išvestinė jos vertė, kitaip tariant, darbo jėgos kaina (Šileika, Andriukaitienė, 2007). Siaurąja prasme „darbo užmokestis“ gali būti suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (ne tik fizine prasme) panaudojimą. Europos Bendrijos Steigimosi Sutarties (toliau – EB Sutartis (2005) 119 straipsnio dalis numato, kad „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“. Kaip matyti iš straipsnio formuluotės, „atlyginimo“ sąvokos apimtis yra kur kas platesnė nei „darbo užmokestis“. Tuo tarpu Lipinskienė (2012), nurodo, kad darbo užmokestis – pinigais išreikšta kompensacija už darbuotojo „išseikvotą“ energiją. Pasak Žvinklio, Vabalo, (2006) darbo užmokestis – tai darbo įvertinimas pinigais. Martinkus, Savanevičienė (1996) teigia, kad darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip samdomiems darbuotojams priskaičiuojama pinigine

išmoka per ataskaitinį laikotarpį. Pagal Mačernytę – Panomariovienę (2003) darbo apmokėjimas siaurąja prasme suprantamas kaip atlyginimas, mokamas darbuotojui už darbo jėgos panaudojimą. Stancikas (1999) darbo užmokestį apibūdina kaip kainą, už kurią darbuotojai savo darbą parduoda įmonėms. Taigi, kaip matome, literatūroje darbo užmokesčio sąvoka traktuojama įvairiai.

Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonių, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas. Kalbama apie susitarimus dėl tiesioginio darbo naudojimo – dirbamo darbo ar atliekamų paslaugų (pavedimo, rangos sutartis, teisinių paslaugų sutartys ir kt.). Pavyzdžiui nagrinėjant darbuotojo bylą dėl socialinio aprūpinimo „atlyginimas“ suprantamas kaip „bet koks atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, tiesioginis ar būsimas, kai darbuotojai gauna, nors ir netiesiogiai, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais“. Šis veiksnys yra labai svarbus, nes tokie mokėjimai, kuriuos moka darbdavys privaloma teisės aktų nustatyta tvarka, pavyzdžiui įmokos į nedarbingumo (sveikatos) fondą, reiškia „atlyginimą“ pagal EB Sutarties 119 straipsnį, kadangi nedarbingumo pašalpa pakeičia darbo užmokestį. O jeigu darbdavio nuožiūra mokama išmokų tokių kaip premijos, 119 straipsnis neapimtų, darbdaviams būtų labai paprasta nevykdyti savo pareigų, grindžiamų vienodo atlyginimo principu. Remiantis pateiktais pavyzdžiais galima teigti, kad kartu su ekonominiais aspektais išryškinama darbo užmokesčio socialinė paskirtis, o tai leidžia darbo užmokestį analizuoti 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, reiškiančia apmokėjimą už darbo funkcijų atlikimą, t.y. darbą pagal darbo sutartį. Būtina pažymėti ir tai, kad teisė apskritai nukreipta į darbo apmokėjimo formalųjį aspektą. Teisine prasme darbo užmokestis - tai darbo santykių elementas sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas, t.y. už darbo jėgos panaudojimą (Martinkus, Savanevičienė, 2008). Darbo jėga, kaip ir kiekviena kita prekė, turi savo kainą, išreikštą žmogaus veiklos rezultatais (atlikta paslauga).

Darbo užmokestis darbo santykiuose yra garantinio pobūdžio. Darbo užmokesčio garantavimas glaudžiai susisijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis garantinį pobūdį įgauna, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Tai pagrįsta ekonomine darbo užmokesčio kategorija (gamybos sąnaudos) ir jo socialinė paskirtimi (darbo jėgos atkūrimas). Darbo užmokestis – tai atlygis darbuotojui už darbo sutartyje nustatytą (ne savarankiškai pasirinktą) darbą, kuris nesusijęs su rizika, kylančia dėl pačios įmonės (organizacijos) veiklos (Nekrošius,

2008). Nurodytas atlyginimas nėra susijęs su darbdavio ekonominės veiklos rezultatais, kitaip tariant, darbo užmokestis išmokamas daug anksčiau nei bus realizuojama produkcija, už kurią darbdavys gaus pelno. Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indelį ir darbo kokybę, bet ne mažesnę už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai ar darbdavys gavo pelno ar ne. (Sakalas, Šilingienė, 2000).

Nagrinėjant darbo užmokestį kaip teisinę kategoriją būtina išsiaiškinti darbo santykių dalyvių teises ir pareigas dėl darbo užmokesčio. Teisę į darbo užmokestį, išreikštą pagal nustatytas taisykles, įgyja darbuotojas, įvykdęs nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką. Reikia atkreipti dėmesį, kad pats darbo sutarties sudarymo faktas nėra pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį. Toks pagrindas turi būti konkretus darbo funkcijų įvykdymas.

Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius (1990) darbo užmokestį apibrėžia kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinę formą. Kitaip tariant, atitinkamu aktu patvirtina vidaus 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.

Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas – teisinio reguliavimo momentai. Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik imperatyvinį (valstybinį) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir dispozityvinį (lokalinį arba individualų) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas, nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios mokėjimo sąlygos numatomi jo darbo sutartyje.

Vietinis (lokalinis) darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nuostatuose) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei imperatyvinis (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, pavyzdžiui, nustatyti palankesnes darbo apmokėjimo ir skatinimo formas, tam tikras išmokas socialinėms darbuotojų reikmėms ir kita. Be to, šias pagerintas sąlygas darbuotojams profsajungos siekia įtvirtinti įstatymuose ir išplėsti jų taikymą platesniam asmenų būriui. Siauriausia pagal dispozityvinių normų taikymą yra individuali darbo sutartis, kuri papildo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatytas normas (Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius, 1990).

Kaip matyti iš atliktos darbo užmokesčio sampratos analizės, jog darbo užmokestis gali būti nagrinėjamas, tiek kaip ekonominis, socialinis, tiek kaip teisinis reiškinys, kuris bendraja prasme suprantamas kaip kompensavimas už atliekamą darbą.

## 1.2 Atlygio už darbą sistemos struktūra

Atlikta darbo užmokesčio sampratos analizė atskleidė, kad kompensavimas už atliekamą darbą yra darbo užmokestis. Kompensavimas pirmiausia turi sietis su organizacijos tikslų formavimu ir siekimu. Pastaruoju metu daug organizacijų taiko naujus kompensavimo metodus, kur vengiama biurokratinio ir hierarchinio ryšio sudaro aprašymais bei kontrolės mastu. Naujasis kompensavimo metodas pagrįstas reakcija į dinamiškų santykių pasaulį ir remiasi strateginiu požiūriu į visą kompensavimą, kuris apima: bazinį darbo užmokestį, kintantį užmokestį (skatinamasis užmokestis), netiesioginį užmokestį (nauda) (Žaptorius, 2005).

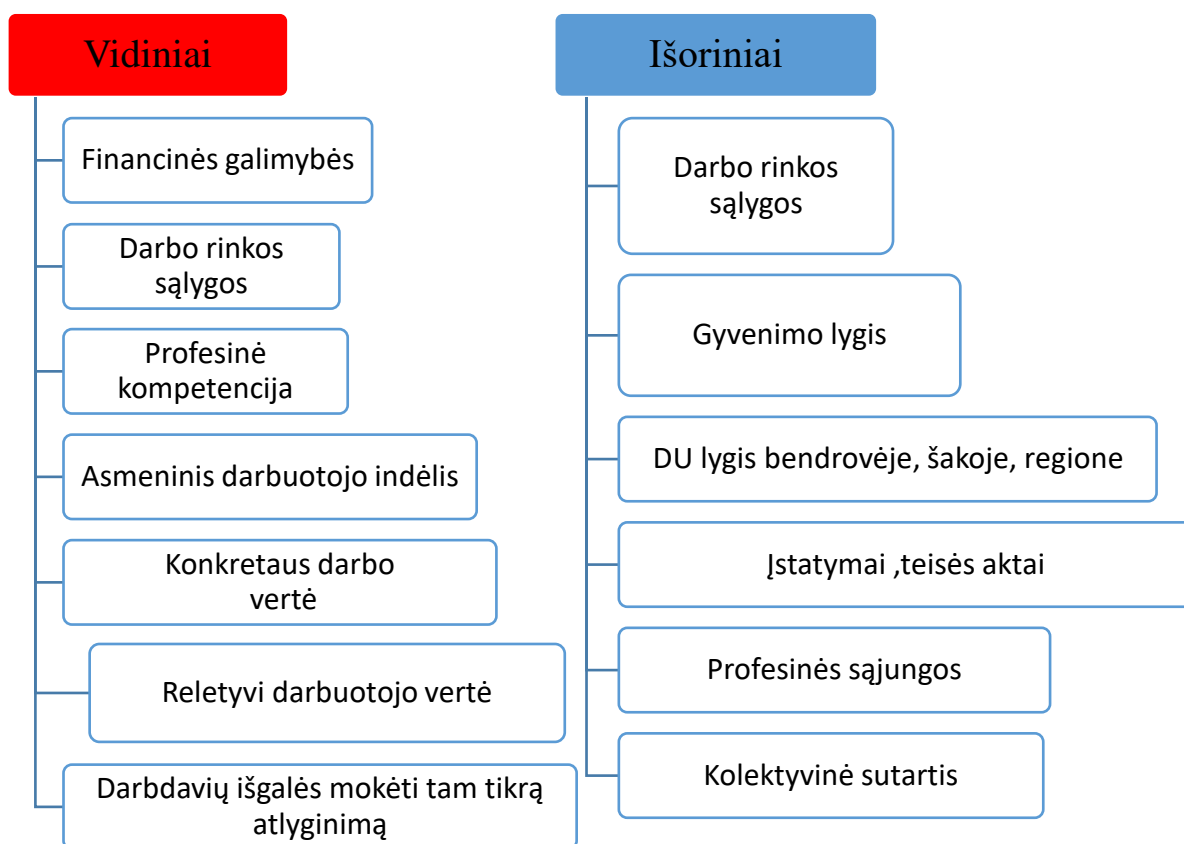
Siekiant teisingai apmokėti už darbą, reikia kuo aiškiau suprasti kas yra atlygio sistema, bei išsiaiškinti jos struktūrą. Įvairūs autoriai atlyginimo už darbą sistemos struktūrą skirsto savaip, pavyzdžiui į pagrindinį ir papildomą, materialinį ir nematerialinį, tiesioginį ir socialinį; tiesioginį ir netiesioginį, finansinį ir nefinansinį, materialinį ir moralinį ir kt. Richard, Henderson atlyginimų sistemą vadina visas kompensacijas už darbą. Kompensacijos už darbą pagal minėtą autorių apima ne tik piniginius atlygius: darbuotojo algą, darbo užmokestį už valandinį darbą, įvairias premijas, bonusus, bet ir mokėjimus natūra: tai prekės ar paslaugos vietoj piniginio atlygio, kuriuos darbuotojui teikia lygiavertę reikšmę, kaip ir piniginiai atlygiai. Richard, Henderson prie kompensavimo elementų priskiria ir apmokėjimą už atostogas, ligos atvejus, draudimą nuo nedarbo, atidėtus mokėjimus (pensijų planai, socialinis draudimas, gyvybės draudimas ir pan.) (Mačernytė Panomariovienė, 2003)

Tiesioginis darbo užmokestis apima apmokėjimą už darbuotojo dalyvavimą darbo procese, o socialinis užmokestis apima atostogų, šventinių dienų apmokėjimą, socialinio draudimo mokesčius ir panašiai. Autorės nuomone, nagrinėjant atlyginimo už darbą reglamentavimo klausimus Lietuvoje būtų aiškiausiai naudoti Gerikienės (2010) pateiktą atlyginimų sistemos struktūrą.

Gerikienė (2010) atlyginimą skirsto į *tiesioginį*, kuris tapatinamas su darbo užmokesčiu ir *netiesioginį*. Prie tiesioginio atlyginimo priskiriamas pagrindinis darbo užmokestis (pareiginė alga arba valandinis (dienos) tarifinis atlygis), kurio dydis priklauso nuo atliekamo darbo turinio (darbo sudėtingumo, atsakomybės laipsnio), darbuotojo kompetencijos bei darbo rezultatų ir dažnai siejamas su rinkoje nusistovėjusiomis normomis. Tai viena žymiausių darbo užmokesčio sudėtinių dalių.



Vanagas (2009) visus darbo užmokesčio dydžiui veiksnius skirsto į išorinius ir vidinius. Vidiniai veiksniai priklauso nuo darbdavio ir darbuotojo. Darbo užmokesčio dydį įtakojantys veiksniai pateikti 1 paveiksle.



**1 pav. Darbo užmokesčio dydį įtakojantys veiksniai**

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis Vanagas, (2009) Radziulytė (2011)

Darbuotojų atlygis – svarbus valdymo objektas. Žmonės – tai brangiausias organizacijos turtas, nes jų darbas kasdien kainuoja realius pinigus, iškeliaujančius iš organizacijos balanso. Darbo užmokestis yra viena iš svarbiausių išlaidų eilučių organizacijoje, kartais siekianti net 80 procentų jos biudžeto. Kiek dėmesio vadovai skiria šioms išlaidoms? Deja, nedaug, nors ši biudžeto eilutė linkusi nuolat augti – juk atlyginimas niekada nėra „per didelis“.

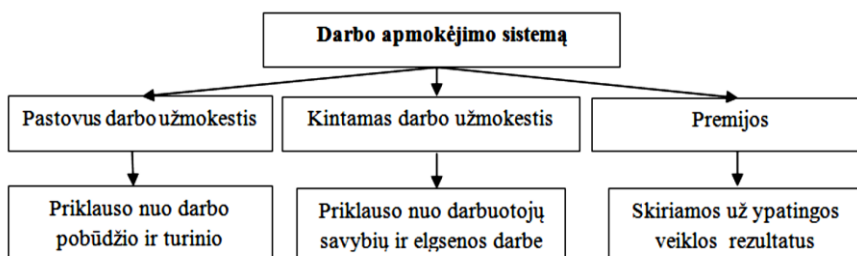
Atlygio sistema yra pagalbini priemonė vadovams pritaikyti vieningus atlygio valdymo principus, padedančius priimti vidinį teisingumą ir išorinį konkurencingumą remiančius sprendimus. Esminis atlygio sistemos tikslas yra padėti vadovams nukreipti darbuotojų pastangas pageidaujamo rezultato pasiekimui. Taigi, vadovai gali tikėtis pasiekti dvigubo rezultato: nukreipti kolektyvo darbinę elgseną ir pagerinti motyvaciją.

LR Darbo kodekso (2019) 139 straipsnyje numatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai iš darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Pagal nustatymo būdą darbo sutarties sąlygos skirstomos į nustatomas šalių susitarimu ir nustatomas norminio akto: įstatymo, kolektyvinės sutarties ir pan. LR Darbo kodekso (2019) 140straipsnis nurodo, kad darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifai ir kvalifikacijos reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) – kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Atlygio už darbą sistema gali būti nagrinėjama ir per darbo užmokesčio rūšis. Dauguma autorių Gudaitienė, (2005) Subačienė, Senkus, Budrionytė, (2012) ir kiti išskiria dvi darbo užmokesčio rūšis: pagrindinę ir papildomą. Visose įmonėse abi šios darbo užmokesčio rūšys sudaro bendrą darbo užmokesčio fondą, kuris yra aktualus tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

Atsižvelgus į gerus darbo rezultatus bei kitas aplinkybes, darbuotojui, be pagrindinio darbo užmokesčio, gali būti papildomai mokamos premijos, priemokos, priedai, skatinimo ir kitos išmokos, kurios turėtų būti įteisintos įmonės lokaliniais teisės aktais (kolektyvine sutartimi ar atitinkamais nuostatais, reglamentais ir pan.). Tokioje situacijoje darbo užmokestis susideda iš fiksuoto dydžio, taip pat ir kintamosios dalies, kuri gali kisti pagal įmonės lokalinuose (vietiniuose) norminiuose teisės aktuose nustatytus kriterijus, atsižvelgus į per tam tikrą laikotarpį darbuotojo pasiektus objektyvius darbo rezultatus arba į įmonės bendrus darbo rezultatus ir kitus veiksnius (Diktavičius, Stoškus, (2003).

Be pagrindinio darbo užmokesčio už darbą yra mokamos priemokos ir priedai (žr. 2 pav.). Lietuvoje priemokos mokamos už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, naktinį darbą arba papildomų užduočių suformuluotų raštu, kurioms atlikti viršijamas nustatytas darbo krūvis, vykdymą.



**2 pav. Darbo apmokėjimo sistema**

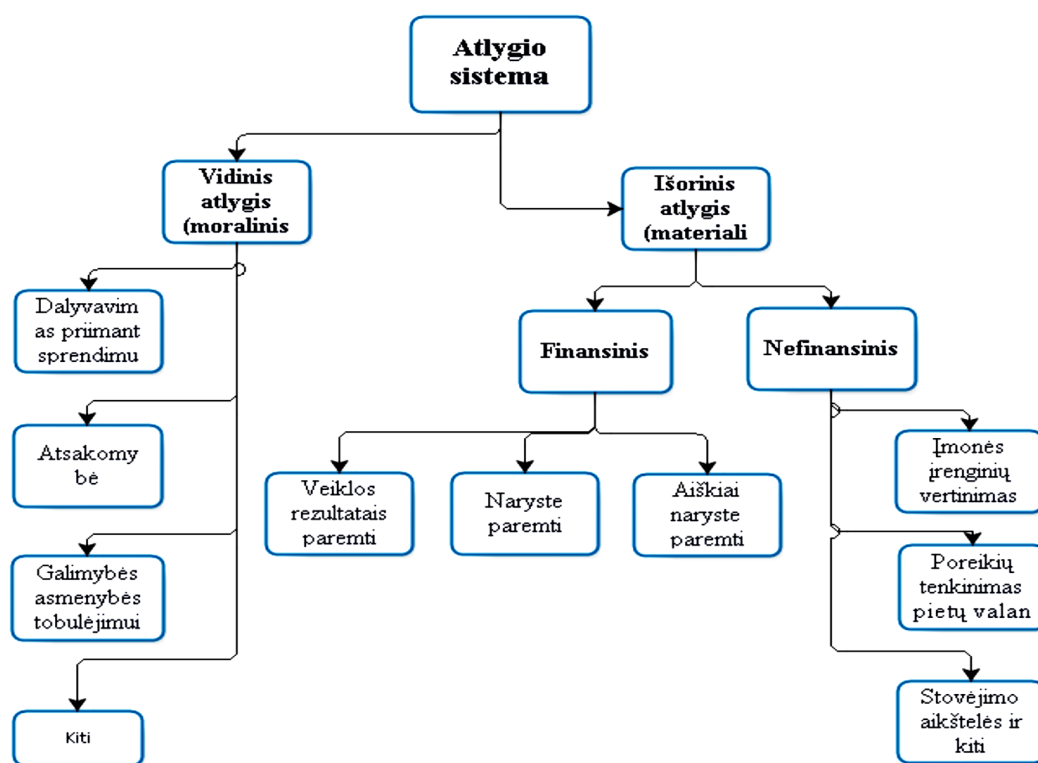
*Šaltinis:* Sakalas, Šilingienė (2000)

Ne mažiau svarbus skatinimas yra mokant įvairius priedus. Lietuvoje priedų mokėjimas paplitęs viešajame sektoriuje (valstybės institucijose), kur priedai yra įteisinti įstatymais ir Vyriausybės nutarimais bei Ministrų įsakymais.

Pagal Lipinskienę (2012) darbo užmokesčio dydį, viena vertus, lemia valstybės nustatytos normos, kita vertus, darbo rinkos kaina. Taip nustatomas bazinis darbo užmokesčio lygmuo su papildomu piniginiu ir materialiu nepiniginiu apdovanojimu už kokybę ir rezultatus, kuris praktikuojamas daugelyje organizacijų, sudaro atlyginimų sistemą. Bakanauskienė (2012) skiria šias atlyginimų formas: 1) atlyginimus, kurie apima įvairias tiesiogines pinigines išmokas: pareiginių darbo užmokestį, fiksuotą priedą (nepriklausomai nuo rezultatų ar kitų veiksnių), kintamą užmokestį (premijas ir priedus, kurie priklauso nuo rezultatų); 2) atlyginimus, kurie apima įvairias organizacijos apmokamas naudas. Naudos – tai netiesioginės piniginės išmokos, kurias darbuotojai gauna arba gali gauti už tai, kad dirba toje organizacijoje: mokamos poilsio ir švenčių dienos, sveikatos ir gyvybės draudimas, paslaugų, mokymo naudos, privilegijos.

Atlygis apima ne tik materialius atlyginimus, bet ir tuos, kurie išreikšti įvairiomis nematerialiomis formomis. Kitaip tariant, atlygių sistemą sudaro atlyginimų sistema, susidedanti iš piniginio ir materialaus nepiniginio apdovanojimo, kartu su nematerialiu apdovanojimu. Taigi sąvoka „atlygis“ tampa platesne nei sąvoka darbo užmokestis ar atlyginimas. Ji tampa viską apimančia sąvoka, nes sieja tiek materialius, tiek nematerialius atlygius, o pati atlygio sistema apima visa tai, kas žmogui yra vertinga jo gyvenime ir suprantama kaip kompleksas priemonių, kurios patenkintų įvairius darbuotojų poreikius ir kurie kiekvienam darbuotojui yra labai skirtingi.

Atlygio sistemos struktūra ir sudedamosios dalys gali būti labai įvairios. Dėl atlygių įvairovės atsiranda būtinybė atlygius skirstyti į grupes. Populiariausias atlygių skirstymas į dvi grupes: moraliniai/vidiniai ir materialiniai/išoriniai atlygiai. Pastarieji skirstomi dar į dvi grupes – finansiniai ir nefinansiniai. Robbinsas (1982, cit. Lipinskienė, 2012) finansinius atlygius dar skirsto į atlygius paremtus veiklos rezultatais, ir atlygius, paremtus naryste (žr. 3 pav.).



3 pav. Atlygio sistema

Šaltinis: Robbinsas (1982, cit. Lipinskienė, 2012)

Anot Martinkaus, Savanevičienės (1996), Sakalo, Vanago(2009)ir kitų, darbo apmokėjimo lėšas apima visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, papildomą atlyginimą (tantjemas), nuolatinės ir vienkartinės premijas, priedus, kompensacijas už nedirbtą laiką (pvz., atostogas, prastovas ir kt.).

Darbo užmokesčio sudėtinės dalis nagrinėjo ir Vanagas (2010). Jis išskyrė materialinį ir moralinį atlyginimą žr. 1 lentelę

1 lentelė Darbo užmokesčio sudėtinės dalys

Atlyginimas už darbą		
	Materialinis atlyginimas	Moralinis atlyginimas
Darbo Užmokestis	Pastovioji dalis, kurios dydį lemia darbo vietoje atliekamas darbo turinys	Vadovų moralinio poveikio priemonės, kuriomis darbuotojams sudaromas psichologinis komfortas
	Kintamoji dalis, kurios dydį lemia darbuotojo savybės ir jo elgsena darbe.	
Premijos – vienetiniai atlyginimai	Premijos – vienkartiniai atlyginimai, skiriami grupei arba pavieniems asmenims už unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną arba pagerinusius veiklos kokybę, kuri teigiamai veikia ilgalaikį pelną	

Šaltinis: Vanagas, (2010)

Darbo užmokesčio funkcijų išskyrimas yra svarbus aspektas analizuojant darbo apmokėjimo sistemos struktūrą. Įvairioje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Išskiriamos

trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atstojamoji, skatinamoji ir reguliuojamoji. Jos atspindi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį formuojant personalą, numatant darbuotojų skaičių ir jų užimtumą Martinkus, Stanevičienė, (1996). ir kt. išskiria atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas.

Atstatomosios funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atstatymas“. svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti sugebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuoti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis.

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

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendrasis išsimokslinimas; visų formų specialus išsimokslinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės.

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

Šios funkcijos paprastai įgyvendinamos per darbo užmokesčio sudėtines dalis: pastovų ir kintamąjį darbo užmokestį. Paprastai pastovios darbo užmokesčio dalies dydį lemia atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis, kuri nustatoma atsižvelgiant į atliekamo darbo sudėtingumą, atsakomybę informacijos srautų gausumą, fizines bei protines darbo sąnaudas ir kt. veiksnius. Kintamos darbo užmokesčio dalies dydį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, taip pat įmonės pelningumas. Kintama dalis paprastai išmokama premijomis, priedais, komisiniais ir pan.

### **1.3. Darbo apmokėjimo modeliai ir sistemos**

Pasak Budrionytės, Senkaus (2012); Subačienės ir kt. (2015) bei kitų autorių yra skiriamos dvi pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – vienetinė ir laikinė. Pasirinkta darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – vienetinė ir laikinė – atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagaminamos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką. darbo

apmokėjimo sistemą turi parinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą (žr.3 priedą) Kiekviena iš nurodytų sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius nustatomas darbuotojo darbo užmokestis: individualus ar grupinis. Rinkos ekonomikos sąlygos verčia taikyti individualią darbo užmokesčio sistemą, skatinančią siekti bendrų rezultatų.

*Vienetinė* darbo užmokesčio sistema yra viena seniausių ir paprastai taikoma darbininkams apmokėti už darbą. Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos:

- darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška;
- didelis darbo greitis neturi turėti įtakos atliekamo darbo kokybei;
- didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas.

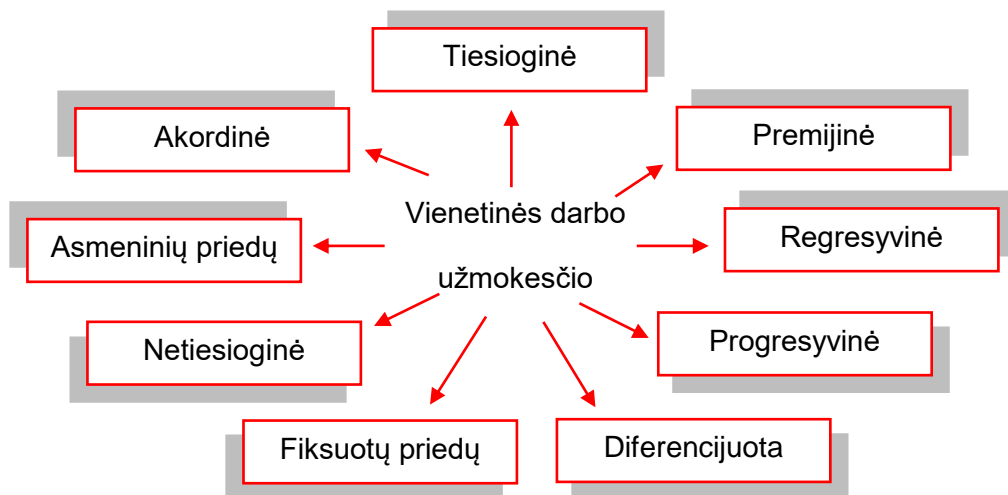
Europos šalių (Vokietijos, Prancūzijos) ūkininkavimo praktikoje taikomos įvairios vienetinio darbo užmokesčio rūšys. Labiausiai paplitęs: tiesioginis, netiesioginis, progresinis, regresinis bei akordinis apmokėjimas.

Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas remiasi klasikine verslo vadybos teorija (Teilorio, Fajolio, Emersono, Fordo, H.(1982.)). Kai taikoma tiesioginio vienetinio darbo užmokesčio sistema, darbuotojo darbo užmokestis yra tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui, t.y. pagamintai produkcijai arba atliktoms paslaugoms. Ši darbo užmokesčio sistema labai paprasta: norint apskaičiuoti visą darbo užmokestį vieneto įkainį reikia padauginti iš atliktų vienetų skaičiaus.

Pasirinkus vienetinę darbo užmokesčio formą, darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas. Vienetinė darbo užmokesčio forma galima

- kai darbo apimtis matuojama kiekybiniais rodikliais, kurie tinkamai rodo darbininkų darbo laiko sąnaudas;
- kai atlikto darbo kiekio pokytis yra tik darbininkų veiklos rezultatas
- kai sudarytos sąlygos didinti darbo našumą nebloginant jo kokybės.

Vienetinė darbo užmokesčio forma reiškiasi įvairiomis atmainomis; plačiausiai paplitusi tiesioginė, progresinė (didelio dienos išdirbio), regresinė diferencijuotoji (baudų), fiksuotų priedų, asmeninių priedų, netiesioginė ir akordinė darbo užmokesčio forma. Vienetinės darbo užmokesčio formas ir atmainas iliustruoja 4 paveikslas.



#### 4 pav. Vienetinės darbo užmokesčio atmainos

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis Vanagu(2010) Dubinas, 2010, Subačienė2015 ir kt

Pasirinkus tiesioginę vienetinę darbo užmokesčio formą, darbininko darbo užmokestis tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui. Vienetinio darbo užmokesčio formos pagrindą sudaro vienetinis įkainis – darbo užmokesčio dydis už atliktą darbo vienetą (operaciją, detalę, gaminį ir kt.).

Kai darbas normuojamas laiko normomis, įkainis (Eur /vnt.) nustatomas darbų valandų atlygį  $a_v * t_v$

Kai taikomos išdirbio normos, įkainis apskaičiuojamas taip:

$$I = a_v * t_{pm} / N_{i\delta}$$

Čia  $t_{pm}$ - pamainos trukmė(h);

$N_{i\delta}$ - išdirbio norma per pamainą,

Pasirinkus šią darbo užmokesčio formą, darbininko darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal šią formulę:

$$Du = \sum_{i=1}^m I_i * N_i$$

Čia  $i$  - atliktų darbų pavadinimai;

$M$  - atliktų darbų pavadinimų skaičius;

$I_i$  -  $i$ -ojo darbo vieneto įkainis;

$N_i$  -  $i$ -ojo darbo vienetų skaičius.

Progresinės (didelio dienos išdirbio) vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos esmė – už užduotyje nustatytą darbų apimtį mokama pagal nominalius vienetinius įkainius, o už darbus virš užduoties – pagal padidintus įkainius. Padidintas įkainis yra nevienodo dydžio ir priklauso nuo užduoties įvykdymo procento. Įkainiai padidinami atsižvelgiant į nustatytą darbo normų įvykdymo procentą pagal specialias skales.

**2 lentelė. Įkainių kitimo priklausomybės nuo užduoties įvykdymo procento skalė.**

<b>Užduoties įvykdymo procentas</b>	<b>Įkainio pokytis, palyginti su baziniu (proc.)</b>	<b>Užduoties įvykdymo procentas</b>	<b>Įkainio pokytis, palyginti su baziniu (proc.)</b>
100 - 105	105	116 - 120	150
106 - 110	110	121 ir daugiau	200
11 - 115	125		

*Šaltinis:* Gronskas (2010)

Progresinės vienetinės darbo užmokesčio formos atmaina labai skatina viršyti gamybinės užduoties, tačiau labai didina darbo užmokestį, o jo didėjimo tempai gali aplenkti darbų efektyvumo didėjimo tempus. Todėl ši atmaina tinkamiausia itin svarbiuose gamybos baruose (dažniausia sudėtingose gamybos vietose).

Regresinės vienetinės darbo užmokesčio formos esmė – kuo didesnis darbo normų įvykdymo procentas, tuo lėčiau auga darbo užmokestis. Ši darbo užmokesčio organizavimo forma vadinama papildomų pajamų pasidalinimo sistema, t.y. darbininkas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo efektyvumui ne dėl darbininko nuopelnų, o dėl darbdavio sudarytų sąlygų, kad darbininkas dirbtų našiai.

Diferencijuotoji (baudų) vienetinės darbo užmokesčio formos atmaina labai sena. Ją pirmasis panaudojo F.Tayloras. Čia vartojami skirtingi tarifiniai atlygiai, priklausantys nuo normų įvykdymo lygio. Pavyzdžiui, kai normų įvykdymo procentas iki 100, vartojamas tarifinio atlygio sumažinimo (koeficientas dažniausiai 0,8), o normas įvykdžius ir viršijus – padidinimo koeficientas (1,1-1,3). Kitais atvejais vertinami trys normų įvykdymo lygiai, pavyzdžiui, Bulgarijoje, įvykdžius normas 95-105 proc., išmokamas visas pagrindinis darbo užmokestis, o įvykdžius normas daugiau kaip 105 proc.- padidintas. Diferencijuotoji vienetinė darbo užmokesčio forma vartojama ir Kuboje.

Fiksuotų priedų vienetinė darbo užmokesčio formos atmaina skatina darbininkus didinti gamybos apimtį; už kiekvieną virš nustatytos normos pagamintą vienetą sumokamas fiksuotas priedas. Ši darbo užmokesčio forma paplitusi kai kuriose JAV įmonėse.

Asmeninių priedų – vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos esmė ta, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio, priklausančio nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, ir asmeninio tarifinio atlygio (asmeninio priedo), kurį lemia amžius ir stažas. Ši darbo užmokesčio organizavimo forma dažniausia Japonijoje.

Asmeniniai priedai gali būti nustatomi ir kitaip. Pavyzdžiui, Vokietijos įmonės darbo užmokestis susideda iš vienetinio darbo užmokesčio ir asmeninio priedo už eurus asmeninius ir kolektyvinius gamybinius laimėjimus. Asmeninio priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į tris



kiekybinius darbo parametrus: požiūrį į darbą apima bendradarbiavimą su kolegomis, efektyvų darbo laiko panaudojimą, efektyvų įrenginių naudojimą, sugebėjimą keičiantis gamybos sąlygoms dirbti įvairiose darbo vietose. Domėjimasis darbu suprantamas kaip geriausių užduoties atlikimo būdų ieškojimas. Atsakingumo jausmą rodo darbų kokybė, darbų atlikimo punctualumas. Visi šie parametrai vertinami punktais arba kategorijomis, kuriems priskiriama tam tikra pinigų suma.

Netiesioginiai vienetinės darbo užmokesčio formos atmainai būdinga tai, kad darbuotojų (paprastai pagalbinių darbininkų) uždario dydis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų. Čia siūloma užmokėti už derintojų, remontininkų ir kitų darbo vietų priežiūros darbininkų vienetininkų išdirbio ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį  $I_n$ :

$$I_n = a_v t_{pm} / (D_{ap} * N_{is})$$

Čia  $a_v$  - aptarnaujančio arba aprūpinančio darbininko valandinis tarifinis atlygis;

$t_{pm}$  - paminos trukmė (h)

$D_{ap}$  - aptarnaujamųjų arba aprūpinamųjų darbininkų skaičius

$N_{is}$  - aptarnaujamojo arba aprūpinamojo darbininko išdirbio norma per pamainą.

Darbo užmokestis pagal netiesioginę vienetinę darbo užmokesčio atmainą apskaičiuojamas pagal šią formulę:

$$D_u = \sum_I^{D_{ap}} I_n * N_{isf}$$

Čia  $N_{isf}$  - aptarnaujamojo darbininko faktinis išdirbis.

Akordinės vienetinės darbo užmokesčio formos atmainai būdinga tai, kad atlyginama ne už kiekvieną gamybos operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t.y. už akordinę užduotį. Ši darbo užmokesčio forma atmaina sustiprina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir atlikti darbą per kuo trumpiausią laiką, pavyzdžiui skubiau suremontuoti ir suderinti įrenginius, suremontuoti agregatus. Su darbininkais atsiskaitoma baigus visą darbą. Jeigu darbas užtrunka ilgai, tai tą mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas, o galutinai mokama baigus visą darbą.

Vienetinė darbo užmokesčio forma skatina darbuotojus kuo daugiau pagaminti gaminių arba suteikti paslaugų, t.y. skatina didinti darbo rezultatyvumą, o ne gerinti kokybę. Tuo tarpu rinkos sąlygomis reikia itin kokybiškų produktų tiek, kiek įmonė turi užsakymų, kad patenkintų klientų poreikius. Ekonomiškai ypač netikslinga prigaminti daug pusgaminių įvairių procesų operacijose ir kaupti jų atsargas sandėliuose. Taip išaldomas apyvartinis kapitalas, todėl tenka didinti, be to, reikalingi sandėliai.

**Laikinė** darbo užmokesčio forma šio trūkumo neturi. Dėl šios priežasties ir dėl to, kad automatizuojant gamybą, produkcijos apimtis ir kokybė daugiau priklauso nuo gamybos

technologijos ir įrenginių našumo negu nuo darbininko pastangų, kad, dažnai atnaujinant produkciją, padidėja eksperimentinių darbų apimtys, laikinė darbo užmokesčio forma labiau plinta. Ji dažniausia Japonijoje, JAV, Prancūzijoje ir kitose išsivysčiusiose pasaulio šalyse. Laikinė darbo užmokesčio forma gali būti naudojama pagrindinių ir pagalbinių darbininkų darbo užmokesčiui organizuoti.

Yra keletas laikinės darbo užmokesčio formos atmainų: paprastoji, su privaloma įvykdyti normuotą užduotimi, asmeninių priedų, dviejų (arba kelių) atlygių, japonų tradicinė pagal amžių, japonų sudaryta pagal rezultatus, "Volgos" automobilių gamyklos. 5 paveiksle pateiktos laikinės darbo užmokesčio sistemos atmainos.



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

*Šaltinis:* sudaryta autorės remiantis Vanagas, 2010

Paprastoji laikinė darbo užmokesčio forma neskatina siekti gerų kiekybinių ir kokybinių darbo rodiklių, todėl ji reta. Remiantis paprastąja laikine darbo užmokesčio forma, darbo užmokestis apskaičiuojamas taip:

$$D_u = a_v * T_f$$

Čia  $a_v$  - valandinis atlygis

$T_f$  - faktiškai dirbtas valandų skaičius

Laikinės darbo užmokesčio formos su privaloma įvykdyti normuotą užduotimi atmaina būdinga tai, kad darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau darbuotojas turi įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jeigu darbuotojas nustatytu laiku kartais nepajėgia atlikti užduoties, jam leidžiama užduotį baigti po darbo valandų arba per pietų pertrauką. Jeigu dažnai užduotis

neįvykdoma, vadinasi, darbuotojas su darbu nesusidoroja dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl žemos kvalifikacijos, todėl šiam darbui reikia parinkti kitą darbuotoją.

Asmeninių priedų- laikinės darbo užmokesčio formos atmainos būdingas bruožas yra tas, kad valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių. Pirmoji, pagrindinė dalis priklauso nuo darbo vertinimo (reikiamo meistriškumo, atsakomybės, reikalavimų protiniams ir fiziniams sugebėjimams, darbo sąlygų). Antroji papildoma, dalis nustatoma pagal nuopelnus, atsižvelgiant į darbuotojo universalumą, adaptaciją kolektyve ir prisitaikymą prie esamų darbo sąlygų, patikimumą ir lojalumą firmai, darbo laiko panaudojimo ir normuotųjų užduočių įvykdymo lygį. Kiekvienas antrosios tarifinio atlygio dalies veiksnys įvertinamas atskirai, o bendrasis įvertinimas pridedamas prie pirmosios, pagrindinės dalies ir ją padidina nuo 1/6 iki 1/3. Antroji papildomoji, tarifinio atlygio dalis peržiūrima kas trys mėnesiai. Ši darbo užmokesčio forma daugiausia paplitusi JAV ir Vakarų Europos šalyse.

Dviejų (arba kelių) atlygių laikinės darbo užmokesčio formos atmaina numato du tarifinius atlygius arba daugiau; jie diferencijuotai taikomi darbininkams pagal tai, ar jie įvykdo normuotąsias užduotis, ar jų neįvykdo. Neįvykdantiems normuotojų užduočių paprastai taikomi 20 proc. mažesni tarifiniai atlygiai. Ši darbo užmokesčio forma analogiška vienetinei diferencijuotajai (baudų) darbo užmokesčio formai.

Japonų tradicinė pagal amžių - laikinės darbo užmokesčio formos atmaina paremta tarifiniais atlygiais, kurių dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus. Japonų sudaryta pagal rezultatus - laikinės darbo užmokesčio formos atmaina plačiai paplito nuo 1976 m. Ši forma remiasi dviem tarifiniais atlygiais: asmeninai ir darbo. Asmeniniai tarifiniai atlygiai priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir darbo stažo, o darbo tarifiniai – nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo. Sudėjus darbo ir asmeninius atlygius, gaunamas tarifinis atlygis, naudojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti (Vanagas, 2009).

#### **1.4 Darbo užmokesčio nustatymo principai**

Darbo užmokesčio nustatymas priklauso tiek nuo bendro teisinio reglamentavimo, tiek nuo organizacijos vidaus sistemos. Darbo apmokėjimo sistemoje svarbu ne tik nustatyti sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, parinkti darbo apmokėjimo formas, bet ir nustatyti teisingumo pagrindus.

Ekonomistai ir sociologai (A. Smit, D. Rikardo, J. S. Mill, G. Reisman, K. Marksas ir kiti) stengėsi sukurti bendrą darbo užmokesčio teoriją, kuri paaiškintų visus darbo užmokesčio dydžio ir jo pokyčių nustatymo atvejus. Nuo senų laikų žinomos darbo apmokėjimo, atitinkančio pragyvenimo lygį, darbo užmokesčio fondo, ribinės gamybos, derybų, perkamosios galios, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, žmogiškojo kapitalo ir kitos teorijos, tačiau nė viena nėra visuotinai

pripažinta, nes veiksniai, turintys įtakos nustatant darbo užmokestį yra labai sudėtingi ir glaudžiai susiję su šalies socialine – ekonomine sistema.

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).

Nacionaliniu lygiu darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas pasireiškia per šalies įstatymus, kitus teisės aktus ir kolektyvines sutartis. Lietuvoje teisingą darbo apmokėjimo nustatymą reglamentuoja darbo kodeksas, darbo apmokėjimo įstatymas poįstatyminiai teisės aktai ir įmonių kolektyvinės sutartys. Toliau aptarsime, kokiais principais (standartais) turi vadovautis darbdavys, nustatydamas darbuotojo darbo užmokestį, ir kokiomis teisėmis gali vadovautis darbuotojas, kuriam priklauso darbo užmokestis už jo atliktą darbą ar suteiktas paslaugas (Dubinas, 2010) Išsamiausiai darbo užmokesčio nustatymą reglamentuoja LR Darbo kodeksas (2019). Jame nurodyta, kad:

1) kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas bazinis (tarifinis) darbo užmokestis, išskyrus atvejus, kai bazinį (tarifinį) darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas;

2) darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema;

3) darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius viršija 20, jas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka;

4) iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įmonių, įstaigų ir organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka;

5) darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas

vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas 6) įgyvendinant darbuotojų lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminacijos reiškia nediskriminacinį bazinį (pagrindinį) darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Taip pat LR Darbo kodeksas 141 straipsnis reglamentuoja minimalaus darbo užmokesčio taikymo tvarką. Remiantis juo:

1) darbuotojo bazinis (tarifinis) darbo užmokestis negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis;

2) minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – tai mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kurio atlikimui nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai;

3) vyriausybė tvirtina minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir sudaro ekspertų komisiją. Veikdama pagal Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo metodiką ir įvertindama ekonominę-socialinę valstybės situaciją, gavusi Trišalės tarybos veikloje dalyvaujančių socialinių partnerių rekomendacijas, ekspertų komisija teikia išvadą Vyriausybei dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo kasmet iki rugsėjo 15 d.;

4) minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Vyriausybė, gavusi ekspertų komisijos išvadą. Vyriausybė gali prašyti komisijos pateikti savo išvadą nesilaikant šio straipsnio 3 dalyje nurodytų terminų;

6) kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos LR Darbo kodeksas, pakeitęs daugelį kasdienes darbo santykius reglamentuojančių teisės normų. Be kita ko, pasikeitė ir minimalaus darbo užmokesčio mokėjimo galimybės.

Pagal naujos redakcijos LR Darbo kodekso 34 str. 3 d. darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį (mėnesio algą) ar darbo valandą (valandinį atlygį), kuris negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo kodekso 141 str. 2 d. sakoma, kad minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą

darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Taigi, nuo 2017 m. liepos 1 d. dirbant pilną darbo savaitę (t. y. 40 valandų) minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą, todėl visi darbdaviai turi peržvelgti darbuotojams mokamą darbo užmokestį. Be to, reikėtų vertinti ne tik tai, kokio dydžio bazinis atlyginimas yra mokamas darbuotojui, bet ir tai, ar darbuotojui yra mokama papildoma darbo užmokesčio dalis, priedai už įgytą kvalifikaciją, premijos už darbo rezultatus ir pan.

Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai, nereikalingas tam tikras išsilavinimas.

Daugybę klausimų kelia tai, kiek minimaliai kvalifikuoto darbuotojo atlyginimas turėtų būti didesnis už minimalią algą, kadangi LR Darbo kodeksas to nereglamentuoja. Mano vertinimu, sprendžiant, kokio dydžio darbo užmokestis turėtų būti mokamas tam tikram darbuotojui, reikėtų apžvelgti konkrečios pareigybės darbuotojams konkrečiame mieste mokamus atlyginimus ir apskaičiuoti vidurkį. Taigi, darbuotojas, dirbantis kvalifikuotą darbą pilną darbo laiką (t. y. 40 valandų per savaitę) turėtų gauti didesnę nei minimalų darbo užmokestį. Tačiau, tai nereiškia, kad įsigaliojus LR Darbo kodekso nuostatomis, draudžiančioms kvalifikuotam darbuotojui mokėti minimalų darbo užmokestį, darbuotojo atlyginimas savaime padidės. Darbdaviui nedidinant atlyginimo, kvalifikuotas darbuotojas, už pilną darbo laiką gaunantis tik minimalų darbo užmokestį, turi teisę pats kreiptis į darbdavį prašydamas pakeisti darbo sutarties sąlygas ir reikalauti mokėti jam didesnę darbo užmokestį. Darbdaviui tokio darbuotojo prašymo netenkinus, darbuotojas turi teisę kreiptis į įmonės darbo tarybą (jei įmonėje yra išrinkta darbo taryba) arba profesinę sąjungą arba galiausiai kreiptis į darbo ginčų komisiją.

Nuo 2020 m 2019 m liepos 3 d Lietuvos vyriausybės nutarimu Nr. 669 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“ nuo 2019 m. sausio 1 d. minimaliąją mėnesinę algą nustatė **607 eurų** ir minimalųjį valandinį atlygį (toliau – **MVA**) – **3,72 euro**. 2019 metų sausio 1 d. minimalus atlyginimas buvo 555 eurai su mokesčiais, o minimalus valandinis atlyginimas (MVA) - 3,39. Verta paminėti, kad dėl 2019 m sausio 1 d. mokesčių reformos sujungus darbdavio ir darbuotojo mokamus mokesčius, atlygis „į rankas“ beveik nepasikeitė. Taigi, Lietuvoje visų darbuotojų atlyginimas su mokesčiais išaugo, pagal naują mokesčių reformą darbuotojams darbo užmokestis buvo padidintas 1,289 karto. Minimali alga – 430 eurų 2019 su mokesčiais paviro į 555 eurus, 2020 i 607eur. tačiau gaunamas atlygis „į rankas“ siekia tik apie 450 Eur.

Grįžtant prie darbo užmokesčio nustatymo principų, pažymėtina, jog teisės aktai reglamentuoja ne tik minimalų darbo užmokesčio dydį, bet ir vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką įmonių darbuotojams bei jo taikymo atvejus. Vidutinis darbo užmokestis (toliau VDU) yra svarbus dydis, kadangi, apskaičiuojant įvairias išmokų rūšis, pavyzdžiui išmoką

už kasmetines atostogas, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, išėtinės išmokos dydį, ligos pašalpos dydį, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo ir kt. įstatymų nustatytais atvejais, VDU yra skaičiavimo pagrindas.

Lietuvoje VDU apskaičiavimo tvarką nustato 2019 m. liepos 1 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“

Vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU), kaip vienas iš populiariausių apskaitoje taikomų rodiklių, dažniausiai pasitaiko darbo santykiuose. Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnis numato, kad vidutinis darbo užmokestis darbuotojams garantuojamas Lietuvos Respublikos įstatymų, kolektyvinių arba samdos sutarčių numatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

VDU apskaičiavimą galima suskirstyti į tokius etapus: 1) pasirenkamas skaičiuojamasis laikotarpis; 2) nustatomas per ataskaitinį laikotarpį darbuotojui už atliktą darbą ar dirbtą laiką apskaičiuotas pagrindinis ir papildomas darbo užmokestis bei kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu; 3) nustatomas per skaičiuojamąjį laikotarpį darbuotojo faktiškai dirbtas laikas (dienos arba valandos); 4) skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai per tą laikotarpį dirbto laiko (dienių ar valandų) ir apskaičiuojamas vidutinis dydis.

Apskaičiuojant vidutinį DU laikomasi šių nuostatų:

1) skaičiuotinu laikotarpiu yra trys paskutiniai mėnesiai, einantys prieš tą, už kurį mokamas vidutinis DU;

2) vidutinis vienos dienos DU skaičiuojamas dalinant skaičiuojamo laikotarpio DU iš faktiškai dirbtų dienų skaičiaus;

3) premijos į vidutinį DU įskaitomos pagal tokią tvarką:

a) jeigu per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėtos 1 mėnesio arba 1 ketvirčio premijos, į vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą įskaitoma visa suma;

b) jeigu per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėtos kelios ketvirčio premijos, įskaitoma paskutinė;

c) jeigu darbuotojui per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį mokamas vidutinis darbo užmokestis, išmokėtos premijos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį, į vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą įtraukiamas 1/4 bendros jų sumos;

d) išmokėtos vienkartinės premijos į vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą įtraukiamos įmonės nustatyta tvarka (**LR Vyriausybės nutarimas. Dėl darbuotojo.....2017**).

VDU apskaičiavimo bazei nustatyti įvertinamos įvairios išmokos darbuotojui. Kai kurios išmokos į VDU įskaičiuojamos, o kai kurios ne.

Remiantis naujai patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: mėnesines ir pareigines algas bei valandinius ir dieninius atlygius; didesnis apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, Virginija Dapšienė (2018) kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais; papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai ir priemokos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, taip pat kitos išmokos už atliktą darbą, numatytos darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse, išskyrus pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą, mokamą valstybės tarnautojams; premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, ir pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, mokamas valstybės tarnautojams.

Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, turėtų būti įtraukiama viskas, kas įprastai mokama už darbuotojo darbą: bazinis atlyginimas, įvairūs priedai ar premijos, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys tinkamai visa tai įformino. Įsidėmėtina ir tai, jog premijos, kurios skiriamos išimtinai darbdavio iniciatyva, nebus įtrauktos apskaičiuojant VDU. Pati vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo sistema, įsigaliojus naujam darbo kodeksui, nesikeičia, laikomasi tų pačių nuostatų: skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis; kai atleidžiamo iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką, šis mėnuo įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį; vidutinis dienis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas); jeigu darbuotojas įmonėje dirbo mažiau kaip 3 mėnesius, apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką; apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas; jeigu darbuotojas skaičiuojamuoju laikotarpiu nedirbo ir negavo įmonėje darbo užmokesčio, iš įstatymų nustatytų darbo užmokesčio (atlyginimo) dydžių, juos dalijant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką skaičiuojamuoju laikotarpiu; apskaičiuotas VDU negali būti mažesnis už nustatytos MMA pagrindu apskaičiuotą to mėnesio vidutinį dienis darbo užmokestį ar vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką.



Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis sutartinai skirstomas į bruto darbo užmokestį ir neto darbo užmokestį. Neto darbo užmokesčiu vadinama suma, kurią darbuotojas gauna „į rankas“, iš priskaičiuoto darbo užmokesčio išskaičiuavus visus mokėtinus į biudžetą mokesčius. Atitinkamai bruto darbo užmokestis – tai suma, kuri „kainuoja“ įmonei, apskaičiuojant neto darbo užmokestį. Kalčinskas, (2013)

Kadangi darbuotojo ir įmonės mokesčiai po reformos buvo konsoliduoti ir Sodros įmokos buvo perkeltos darbuotojui, tuomet visų darbuotojų darbo užmokestį reikėjo indeksuoti, t. y. padidinti 1,289 koeficientu. Buvusį atlyginimą padauginę iš šio koeficiento gausime atlyginimą „ant popieriaus“, kuris įsigaliojo nuo 2019 metų.

Indeksavus atlyginimą ir pritaikius naują NPD ir naujus mokesčių tarifus, darbuotojai turi gauti šiek tiek didesnius atlyginimus, jei nekaups papildomai pensijai. Jei darbuotai pasirinko papildomai kaupti pensijai, atlyginimas liko panašus kaip dabar. Įmonės darbo užmokesčio sąnaudos liko tokios pačios.

Nuo 2019 m nuo darbo sutartyje aptarto darbo užmokesčio skaičiuojami vadinamieji „darbuotojo ir darbdavio“ mokesčiai darbuotojo ir darbdavio mokesčių pasikeitimus Sodrai matome lentelėje Nr.3

**3 lentelė. Sodros įmokų palyginimas 2018 m - 2019 m**

2018 m.		2019 m.	
Darbo užmokestis		Darbo užmokestis x 1289	
Įmonės mokesčiai	Darbuotojo mokesčiai	Įmonės mokesčiai	Įmonės mokesčiai
VSD 31,18%	VSD 9% (11%)	VSD 1.47%	VSD 19.5% (27.5%)
		GF 0.16	
	GPM 15%	IDIF 0.16	GPM 20%

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Šaltinis : sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt/cms/gpm>

4. lentelėje pateikiamas kaip keičiasi atlyginimas po mokesčių reformos.

**4 lentelė. Atlyginimas po mokesčių reformos**

2018 m.		2019 m.	
DU 1000 EUR		Darbo užmokestis x 1289	
Įmonės mokesčiai	Darbuotojo mokesčiai	Įmonės mokesčiai	Įmonės mokesčiai
VSD 31,18% -312eur.	VSD 9% (11%)-90eur	VSD 1.47%-19eur	VSD 19.5% (27.5%)-251eur
		GF 0.16 – 2eur.	
	GPM 15% -150eur.	IDIF 0.16 -2eur.	GPM 20% -258eur.
„Atlyginimas į rankas“	760eur.	„Atlyginimas į rankas“	780eur.
Visos DU išlaidos	1312eur	Visos DU išlaidos	1312eur.

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Šaltinis : sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt/cms/gpm>

Taigi, jeigu darbuotojo atlyginimas darbo sutartyje 2018 metais yra 1000 Eur, jis nekaupia pensijai ir netaiko NPD, jo gaunamas atlyginimas „į rankas“ šiek tiek padidėjo, o bendros įmonės išlaidos šiam darbuotojui liko tokios pačios: Dėl atlyginimų indeksavimo keitėsi ir Sodros ligos,

motinystės (tėvystės), vaiko priežiūros, nedarbo išmokų santykinis dydis, tačiau mokamos sumos dydis liko toks pat kaip iki 2017 m. 5 lentelėje pateikta Sodros įmokų tarifai nuo 2020-01-01 (kai darbdaviai yra privačios Lietuvos UAB, AB, IĮ, ŽŪB, KB, ŪB, VŠĮ, asociacijos, labdaros ir paramos fondai, taip pat gyventojai turintys samdomų darbuotojų.

5 lentelėje pateikta, kaip pasikeitė Sodros įmokų tarifai nuo 2020-01-01

#### 5 lentelė Sodros įmokų tarifai 2020-01-01

Draudėjų grupė	Darbdavio įmokos nuo priskaičiuoto DU		Darbuotojo įmokos procentais (iš priskaičiuoto DU)
	Neterminuota darbo sutartis	Terminuota darbo sutartis	
I grupė	1,77	2,49	19,50 (pensijai nekaupia)
II grupė	1,99	2,75	21,60 (pradėjo kaupti)
III grupė	2,33	3,05	22,50 (kaupia seniai)
IV grupė	3,03	3,75	

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Šaltinis : sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt/cms/gpm>

6 lentelėje pateikta Sodros įmokų dydžiai pagal atskiras socialinio draudimo rūšis,

#### 6 lentelė Sodros įmokų dydžiai pagal atskiras socialinio draudimo rūšis

<i>Darbuotojų mokamų atlyginimų tarifai</i>	
Pensijų socialiniam draudimui	8,72%
Ligos socialiniam draudimui	2,09%
Motinystės socialiniam draudimui	1,71%
Sveikatos socialiniam draudimui	6,98%
<b>Iš viso:</b>	<b>19,50%</b>
<i>Darbdavio mokamų įmokų tarifai</i>	
Nedarbo socialiniam draudimui (jeigu sudaroma terminuota darbo sutartis, tuomet 2,3%)	1,31%
Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų soc. draudimui	0,14%
Įmokos į garantinį fondą	0,16%
Įmokos į ilgalaikio darbo išmokų fondą	0,16%
<b>Iš viso</b>	<b>1,77</b>

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Šaltinis : sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt/cms/gpm>

Pagal Lietuvos Respublikos galiojantį naują darbo kodeksą, nuo 2019 m įsigaliojo Sodros „Grindys „

1. Nustatyta nauja žemiausia riba, kurią gali mokėti darbdavys už pirmas dvi ligos dienas. Anksčiau intervalas buvo 80-100 proc., nuo 2019 m. žemutinė riba 62,06 proc.
2. Išliko buvusios Sodros grindys, pagal kurias jei darbuotojas uždirba mažiau nei MMA, darbdavys privalo mokėti Sodros įmokas nuo MMA. susijusioms pajamoms, kurios per metus viršys 84 šalies vidutinius darbo užmokesčius (toliau - VDU), bus taikomas 32% GPM tarifas. 7 lentelėje pateikiame GPM pokyčių palyginimą

### 7 lentelė GPM pokyčių palyginimas

	Standartinis	Progresinis GPM tarifas	Kada yra taikomas progresinis GPM tarifas
Iki 2019.12.31	20%	27%	Pajamų iš darbo santykių daliai, viršijančiai 120 VDU* (136 344 EUR)
Nuo 2020.01.01	20%	32%	Pajamų iš darbo santykių daliai, viršijančiai 84 VDU* (104 277,60 EUR)
Iki 2021.01.01	20%	32%	Pajamų iš darbo santykių daliai, viršijančiai 60 VDU*

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Šaltinis : sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt/cms/gpm>

3. Nuo 2019 metų keitėsi GPM tarifai, vietoj dabar galiojančio 15% tarifo, taikomas 20% ir 27% GPM Įvesta Sodros lubos, kurios taikomos Socialinio draudimo įmokoms, Garantinio fondo įmokoms ir ilgalaikio darbo išmokų fondo įmokoms (netaikomos privalomojo sveikatos draudimo įmokoms). Lubos skaičiuojamos pagal kiekvieną draudėją

Nuo 2018-01-01 taikomos Sodros įmokų „grindys“. T.y. už ne visą darbo dieną dirbančius ir minimalios algos negaunančius darbuotojus Sodros įmokos mokamos nuo visos minimalios algos (607 Eur). Tačiau taikomos išimtys, kai galima skaičiuoti Sodros įmokas nuo mažesnės nei MMA tai darbuotojams iki 24 m. amžiaus; neįgaliesiems, gaunantiems senatvės ar netekto darbingumo (invalidumo) pensiją; gaunantiems šalpos pensiją; turintiems du ar daugiau darbdavių; gaunantiems motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros išmoką). Nuo 2020 metų padidėjo progresinis GPM tarifas nuo 27% iki 32%. Su darbo santykiais tarifai. Nuo 2020 metų 20% tarifas taikomas visoms pajamoms iš darbo santykių, kurios neviršija 120 VDU per metus (apie 8.800 Eur per mėnesį), nuo 2020 m. – 84 VDU (apie 6.200 Eur per mėnesį), nuo 2021 m. – 60 VDU (apie 4.400 Eur per mėnesį). Kitoms pajamoms, kurios viršija šiuos dydžius, taikomas 27% GPM. Jei pajamos viršija nurodytą ribą, didesnis GPM tarifas bus pritaikytas, kai gyventojas pateiks metinę GPM deklaraciją. 15% GPM toliau taikomas ligos pašalpoms, pajamoms iš dividendų, kitoms pajamoms ne iš darbo santykių (pvz. turto pardavimo pajamos, turto nuomos pajamos, palūkanos, autoriniai atlyginimai, tantjemos, dovanos ir pan.), viršijančioms 120 VDU, išskyrus pajamoms iš individualios veiklos, bus taikomas 20%.

Nuo 2020 metų keitėsi NPD apskaičiavimo formulė. Taip pat, didėjo NPD riboto darbingumo asmenims. 8 lentelėje pateikiame palyginamą apie NPD pokyčius 2018m. 2021 m

### 8 lentelė Neapmokestinamųjų pajamų dydis

	Kintamas mėnesinis neapmokestinamasis dydis (NPD) (formulė)	Neapmokestinamasis dydis riboto darbingumo darbuotojams	
		0-25%	30-55%
Iki 2018.12.31	$NPD=300-0.15*(DU-MMA)$	450 EUR	390 EUR
Nuo 2019.01.01	$NPD=300-0.15*(DU-MMA)$	353 EUR	308 EUR
Nuo 2020.01.01	$NPD=350-0.17*(DU-MMA)$	645 EUR	600 EUR
Nuo 2021.01.01	$NPD=500-0.23*(DU-MMA)$	645 EUR	600EUR

Šaltinis :sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt>

Nuo 2020 m. sausio 1 d. taikoma nauja NPD formulė  $NPD=350-0.17*(DU-MMA)$  nauji riboto nedarbingumo NPD dydžiai. Jeigu su darbo santykiais susijusios pajamos neviršija 607 eurų per mėnesį, tai taikomas NPD yra 350 eurų, Jeigu su darbo santykiais susijusios pajamos viršija 607 eurus per mėnesį, tai taikomas NPD yra apskaičiuojamas pagal formulę. Šie dydžiai pakeitė anksčiau galiojusius dydžius, kurie iki 2020 m. sausio 1 d. buvo jeigu pajamos neviršija 555 EUR per mėnesį, taikomas mėnesio NPD yra 300 EUR. NPD skaičiavimo formulė  $NPD = 300 - 0,15 \times$  (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos. Jeigu pagal formulę apskaičiuotas NPD neigiamas, laikoma, kad jis lygus 0. 9 Lentelėje pateikta kaip kito darbo užmokesčio paskaičiavimas nuo 2018 m

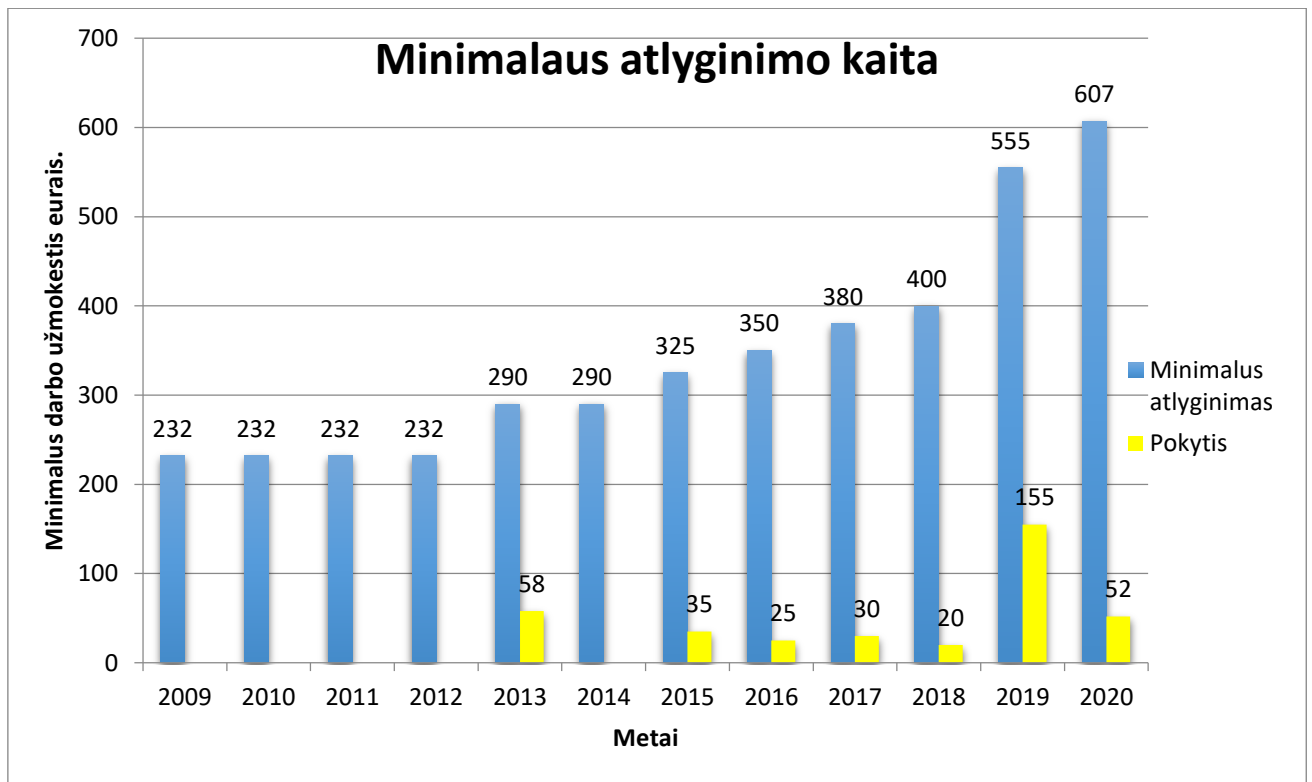
### 9 lentelė Pakeitimų įtaka darbo užmokesčio apmokėjimui

Darbo užmokesčio apskaičiavimas 2018 m		Darbo užmokesčio apskaičiavimas 2019 m	
Atlyginimas „ant popieriaus“ 2018 m	1000	Atlyginimas „ant popieriaus“ 2019 m	1289
Pritaikytas NPD	80	Pritaikytas NPD	189,90
Pajamų mokestis 15%	138	Pajamų mokestis 20%	219,82
Darbuotojo Sodros įmoka 3%	30	Darbuotojo Sodros įmoka 12,52%	161,38
Darbuotojo PSD įmoka 6%	60	Darbuotojo PSD įmoka 6,98%	89,97
Išmokamas atlyginimas į rankas		Išmokamas atlyginimas į rankas	817,83
Darbdavio sumokami mokesčiai		Darbdavio sumokami mokesčiai	
Sodra 30,48%	304,80	Sodra 1,45%	18,69
Garantinio ir ilgalaikio darbo išmokų fondo įmoka 0,7%	7	Garantinio ir ilgalaikio darbo išmokų fondo įmoka 0,32%	4,12
Viso VSD ir PSD įmokų	401,80		274,42
	138		219,82
Viso mokesčių	539,80		493,98
Darbo vietos kaina	1311,80		1311,81

Šaltinis :sudaryta autorės remiantis <https://www.vmi.lt>.

#### 1.5 Darbo apmokėjimo rodiklių lyginamoji analizė Lietuvoje ir Europoje

Atlikta darbo užmokesčio nustatymo principų analizė atskleidė, kad Lietuvoje darbo kodeksu yra reglamentuojamas minimalaus darbo užmokesčio dydis, kuris įstatymų nustatyta tvarka keičiamas atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, valstybės ir įmonių finansines galimybes, infliacijos lygį ir kitas aplinkybes. Minimalaus darbo užmokesčio kitimo tendencijos Lietuvoje atskleistos (žr. 6 pav.). perskaičiavus į eurus

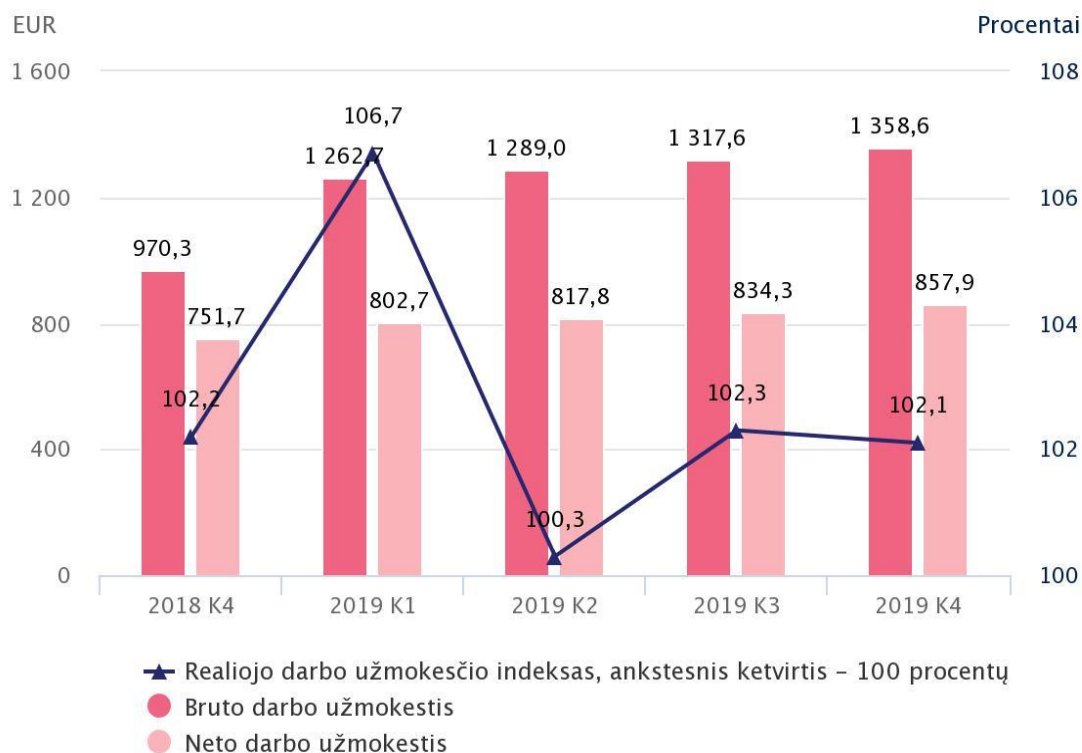


**6 pav. Minimalaus darbo užmokesčio kaita Lietuvoje:**  
*Šaltinis:* sudaryta autorės remiantis Oficialiosios statistikos portalas

Iš 6 paveikslo matyti, kad minimali mėnesinė alga Lietuvoje per 10 metų padidėjo 75 eurais. 2009 m. minimalus darbo užmokestis buvo 232 eurais. Nuo 2009 iki 2012 metų minimalus darbo užmokestis visiškai nekito. Ir siekė 232, 7 euro. 2013m. minimalus darbo užmokestis kilo iki 289,62 euro. Stabilus jis liko iki 2015m. 2015m. pakilo iki 325 eurų. 2017 m. kilo iki 380. 2018m. pasiekė 400 Eur.

Kadangi 2019 metais vykdoma sąlyginai esminė mokesčių pertvarka, po kurios didėja "popierinis" atlyginimas, atitinkamai didėjo ir minimalus užmokestis, kuris siekė 555 EUR (kas prilygsta 430 EUR pagal iki 2019 pradžios galiojusią mokesčių sistemą). 2020 metais, sparčiai augant vidutiniam darbo užmokesčiui – minimalaus atlyginimo didinimas, buvo, neišvengiamas. 2020 m. minimalus atlyginimas 607 eur.

Minimalus darbo užmokesčio kaita ne visada atspindi šalies ekonominę padėtį, todėl svarbu palyginti ir vidutinį darbo užmokestį Lietuvoje ir kitose šalyse. (žr. 7 pav.). pateikta informacija apie vidutinio darbo užmokesčio pokytį šalies ūkyje ketvirčiais.



7 pav. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis šalies ūkyje ketvirčiais

**Šaltinis: oficialios statistikos portalas.**

Bruto darbo užmokestis šalies ūkyje per 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį padidėjo 3,1 proc. Vidutinis mėnesinis bruto (neatskaičius darbuotojo mokesčių) darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį sudarė 1358,6 EUR ir, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu, padidėjo 3,1 proc.: viešajame sektoriuje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sudarė 1464,4 EUR ir buvo 6,8 proc. didesnis, privačiajame – 1311,1 EUR ir buvo 1,3 proc. didesnis.

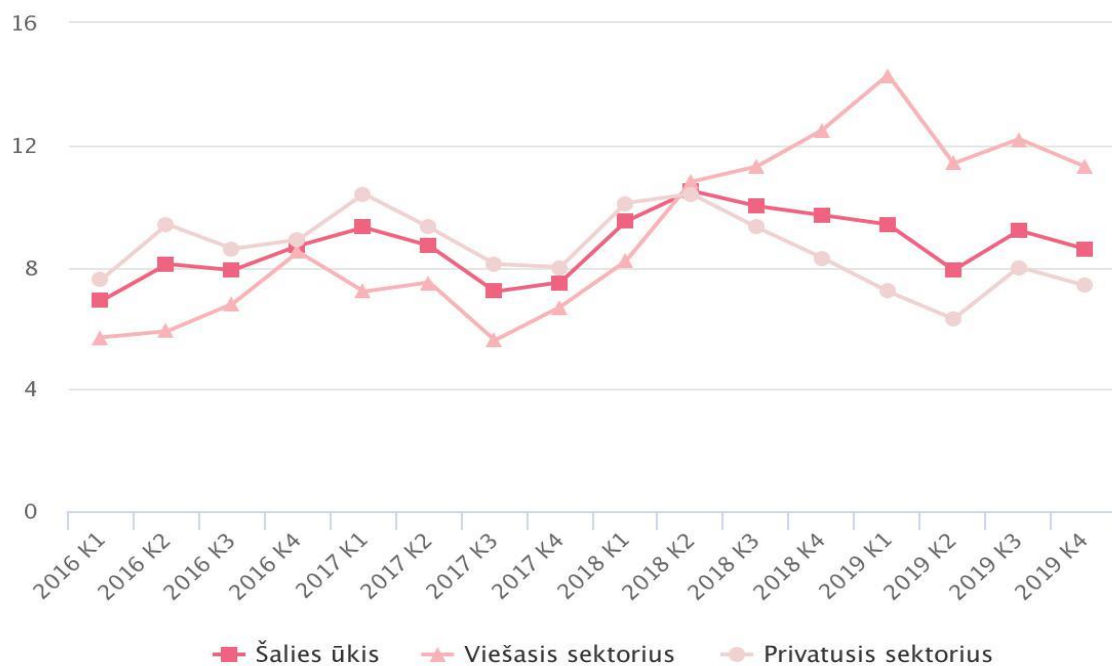
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2019m. ketvirtąjį ketvirtį išaugo daugumoje ekonominės veiklos rūšių įmonių, išskyrus apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos bei žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės veiklos rūšių įmones, kuriose sumažėjo atitinkamai 0,6 ir 5,3proc.

Vidutinis mėnesinis neto (atskaičius darbuotojo mokesčius) darbo užmokestis šalies ūkyje sudarė 857,9 EUR ir, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu, padidėjo 2,8 proc.: viešajame sektoriuje jis sudarė 918,7 EUR ir buvo 6,2 proc. didesnis, privačiajame – 830,5 EUR ir buvo 1,2 proc. didesnis.

Realusis darbo užmokestis 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu, šalies ūkyje padidėjo 2,1 proc.: viešajame sektoriuje – 5,5 proc., privačiajame sektoriuje – 0,5proc.

Darbo užmokesčio padidėjimui 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį įtakos turėjo sezoniškas, išmokėtos didesnės vienkartinės premijos, priedai ir piniginės išmokos ir kitos priežastys.

Paveiksle Nr. 8 Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokytis pagal sektorius ketvirčiais. Palyginti su atitinkamu praėjusių metų ketvirčiu, procentais



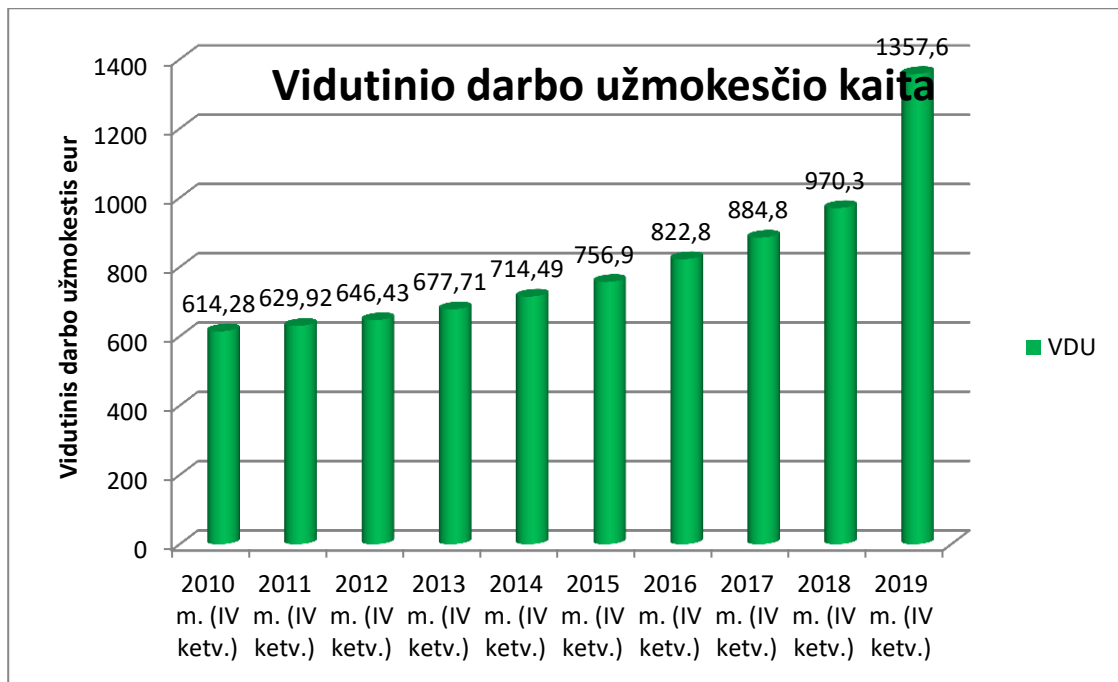
**8 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokytis pagal sektorius**

*Šaltinis:* Oficialiosios statistikos portalas.

Per metus bruto darbo užmokestis šalies ūkyje išaugo 8,6 proc. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, pašalinus nuo 2019 m. bruto darbo užmokesčio indeksavimo dėl įsigaliojusių mokesčių pasikeitimo įtaką, 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį, palyginti su 2018 m. ketvirtuoju ketvirčiu, šalies ūkyje padidėjo 8,6 proc.: viešajame sektoriuje išaugo 11,3 proc., privačiajame – 7,4 proc. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, pašalinus nuo 2019 m. bruto darbo užmokesčio indeksavimo dėl įsigaliojusių mokesčių pasikeitimo įtaką, per metus šalies ūkyje padidėjo visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nuo 5 proc. (didmeninės ir mažmeninės prekybos; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto) iki 14,6 proc. (žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo).

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis per metus šalies ūkyje padidėjo 14,1 proc.: viešajame sektoriuje – 16,9 proc., privačiajame – 12,9 proc. Realusis darbo užmokestis 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį, palyginti su 2018 m. ketvirtuoju ketvirčiu, šalies ūkyje padidėjo 11,9 proc.: viešajame sektoriuje – 14,6 proc., privačiajame – 10,7 proc. Darbo užmokesčio pokyčiams įtakos turėjo nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigalioję mokesčių sistemos pakeitimai: padidinta minimalioji mėnesinė alga, padidintas valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų ir biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos bazinis dydis bei kitos priežastys.

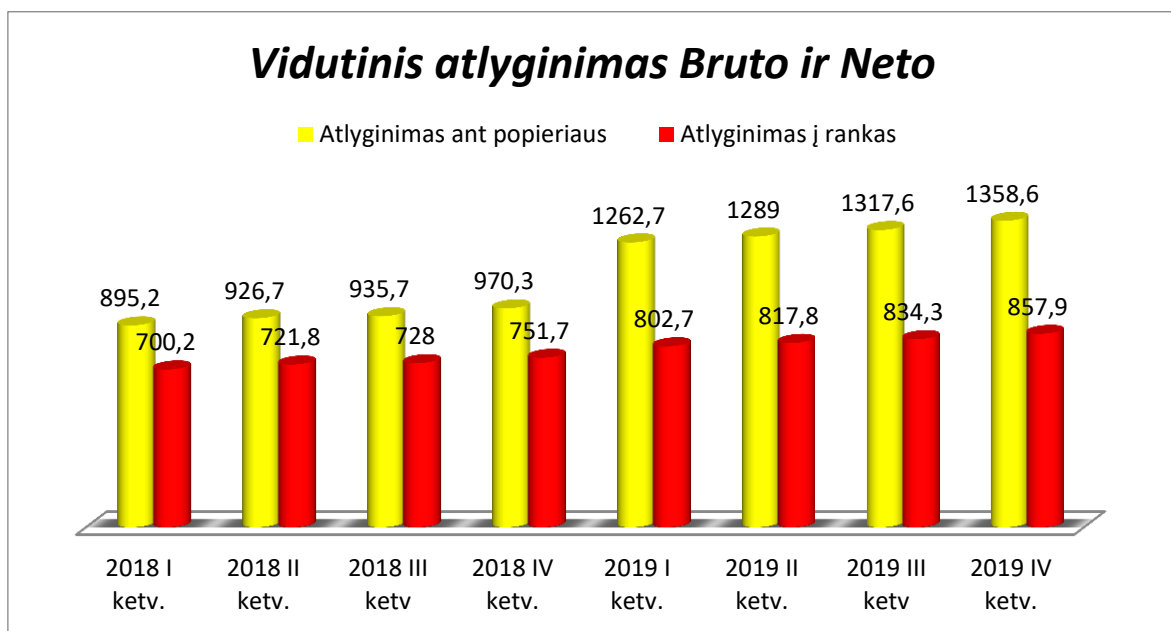




### 9 pav. Vidutinio atlyginimo kaita Lietuvoje (EUR)

Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas. (Duomenys be individualių įmonių)

10 paveiksle matosi vidutinio atlyginimo kaita ketvirčiais. Nuo 2018 iki 2019 buvo spartus šuolis, bet tai sąlygojo mokesčių reforma.



### 10 pav. Vidutinis darbo užmokesčio kaita Bruto ir Neto :

Šaltinis : sudaryta autorės remiantis Oficialiosios statistikos portalas

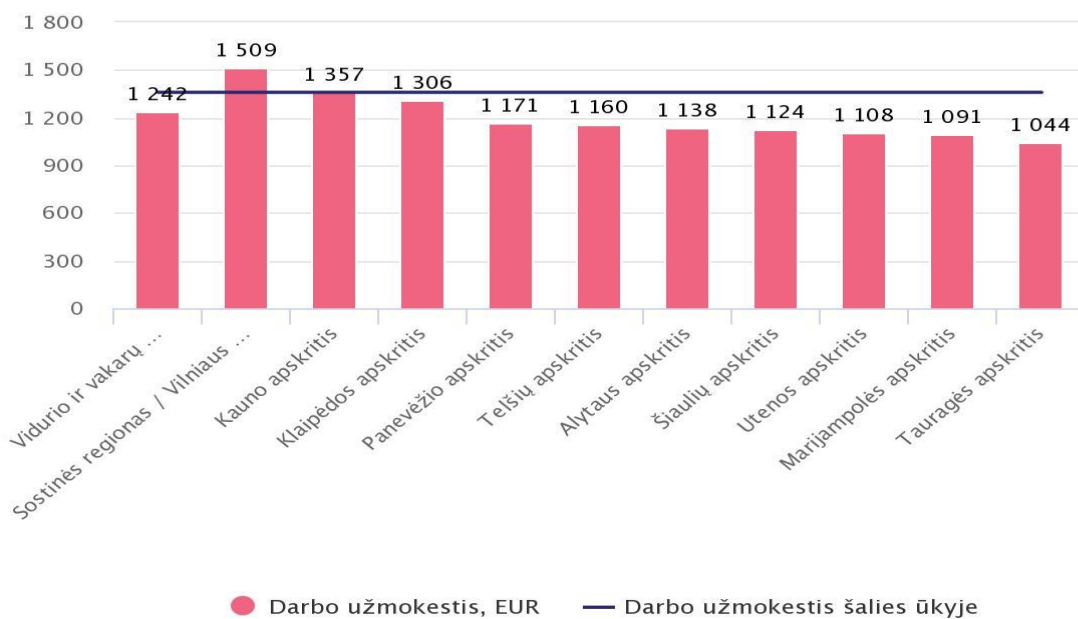
2018 m I ketv atlyginimas „ant popieriaus“ padidėjo 9,5%, o į rankas 8,6%. II ketvirtį „Bruto“ 10,5%, „Neto“ 9,5%. III ketvirtį 10% padidėjo atlyginimas „ant popieriaus“, o į rankas 9,1%. VI ketvirtį 9,7% Bruto, Neto 8,7%. 2019 I ketvirtį „Bruto“ padidėjo 41,1%, Neto 14,6%. II ketvirtį Bruto 31,9%

Neto 13%. III ketvirtį “Bruto” 40,8, Neto 14,6%. IV ketvirtį “Bruto 40%, Neto 14,1%. Toks didelis augimas atlyginimo “ant poieriaus “ realių pajamų , taip smarkiai neįtakojo. Šis smarkus šuolis įvyko , dėl pasikeitusios mokesčių sistemos.

Tačiau reiktų nepamiršti to, vidutiniai duomenys ne visuomet tiksliai atspindi taip vadinamojo "vidurinio sluoksnio" pajamas, kurie ir yra pagrindinis vartojimo variklis. Pavyzdžiui, valstybėje su progresiniais mokesčiais pasiskirstymas tarp mažiausiai ir daugiausiai uždirbančių bus mažesnis, o kitose valstybėse vidurkis gali atrodyti aukštas, tačiau jei didelė dalis dirbančiųjų gaus minimalų ar jam artimą atlyginimą, realus didžiosios dalies gyventojų pragyvenimo lygis bus ne toks aukštas kokį rodytų vidutinis mėnesio atlygis už darbą. Statistikos departamentas skelbia, kad Lietuvoje vidutiniškai darbuotojas per mėnesį uždirba eurų į rankas **857,9** eurų.

Vidutinis darbo užmokestis skirtinguose regionuose taip pat skiriasi. Ženkliai didesnis vidutinis darbo užmokestis registruojamas Vilniuje, mažesnis regionų centruose, dar mažesnis mažesniuose regionų miesteliuose

Darbo užmokestis regionuose, apskrityse ir savivaldybėse pateiktas 10 paveiksle



### 11 pav. Vidutinio atlyginimo kaita Lietuvoje (EUR)

Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas. (Duomenys be individualių įmonių)

2019 m. ketvirtąjį ketvirtį bruto darbo užmokesčio atotrūkis tarp regionų buvo 268 eur. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualių įmonių) 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį Sostinės regione buvo 1509,4 EUR ir, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu, padidėjo 3,4 proc. Vidurio ir vakarų Lietuvos regione bruto darbo užmokestis buvo 1241,5 EUR ir per ketvirtį išaugo 2,7 proc. Bruto darbo užmokesčio atotrūkis tarp šių regionų 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį sudarė 267,9

eur. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje per ketvirtį padidėjo visose apskrityse – nuo 0,7 proc. Tauragės iki 4,1 proc. Klaipėdos apskrityje. 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį didžiausią – 1509,4 EUR – bruto darbo užmokestį gavo Vilniaus apskrities įmonių, įstaigų ir organizacijų darbuotojai. Mažiausiai – 1044 EUR – uždirbo Tauragės apskrities darbuotojai.

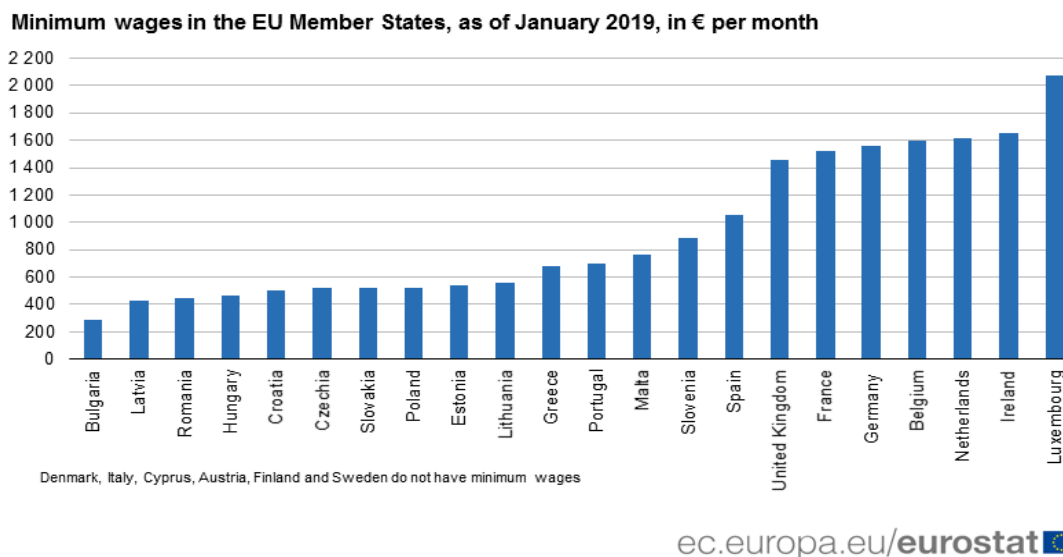
Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis per ketvirtį išaugo visose apskrityse – nuo 0,6 iki 3,7 proc. Darbo užmokesčio padidėjimui 2019 m. ketvirtąjį ketvirtį įtakos turėjo sezoniškumas, išmokėtos didesnės vienkartinės premijos, priedai ir piniginės išmokos ir kitos priežastys.

Siekiant įvertinti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio dydžio lygį Lietuvoje, yra tikslinga jį palyginti su darbo užmokesčiu, mokamu Europos Sąjungos šalyse.

2019 m. sausio mėn. minimalus darbo užmokestis ES valstybėse narėse buvo nuo 286 EUR iki 2071 EUR per mėn.

2019 m. sausio mėn. duomenimis minimalus darbo užmokestis buvo taikomas 22 iš 28 ES valstybių narių (išimtyms – Danija, Italija, Kipras, Austrija, Suomija ir Švedija) ir visose ES šalyse kandidatėse (Albanijoje, Juodkalnijoje, Šiaurės Makedonijoje, Serbijoje ir Turkijoje). 2019 m. sausio 1d. minimalus mėnesinis darbo užmokestis ES valstybėse narėse buvo labai įvairus: nuo 286 EUR Bulgarijoje iki 2071 EUR Liuksemburge (žr. 11 pav).

Minimalaus darbo užmokesčio palyginimas Lietuvoje ir kitose Europos šalyse pateiktas 12 paveiksle.



### 12 pav. Minimalaus darbo užmokesčio palyginimas (2019) m. duomenimis

Šaltinis: statistikos departamentas 2017 <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics>

Palyginti su 2009 m. sausio mėn., 2019 m. sausio mėn. minimalus darbo užmokestis (eurais) išaugo visose ES valstybėse narėse, kuriose jis yra apskritai taikomas, išskyrus Graikiją. Šioje šalyje minimalus darbo užmokestis sumažėjo 16 proc. (bendrai per 10 metų, kai vidutinė metinė pokyčio norma -1,5 proc.). Nuo 2009 m. sausio mėn. iki 2019 m. sausio mėn. didžiausia vidutinė metinė

minimalaus darbo užmokesčio pokyčio norma nustatyta Rumunijoje (11,6 proc.) ir Lietuvoje (9,1 proc.) Jis taip pat smarkiai didėjo Bulgarijoje (8,8 proc.), Estijoje (6,9 proc.) ir Latvijoje (6,6 proc.), taip pat Lenkijoje (6,2 proc.).

Remiantis minimaliu nacionaliniu mėnesiniu darbo užmokesčiu neatskaičius mokesčių (eurais) visas ES valstybes nares, kurių šie duomenys renkami, galima suskirstyti į tris grupes. ES nepriklausančios šalys 1 grafike pavaizduotos kaip atskira grupė.

1 grupei priskiriamos šalys, kurių nacionalinis minimalus darbo užmokestis 2019 m. sausio mėn. buvo mažesnis nei 500 eur. per mėnesį. Šiai grupei priklausė šios ES valstybės narės: Bulgarija, Latvija, Rumunija ir Vengrija. Šiose šalyse nacionalinis minimalus darbo užmokestis buvo nuo 286 EUR Bulgarijoje iki 464 EUR Vengrijoje.

2 grupei priskiriamos šalys, kurių nacionalinis minimalus darbo užmokestis 2019 m. sausio mėn. buvo bent 500 EUR, bet mažesnis nei 1000 EUR per mėnesį. Šiai grupei priklausė šios ES valstybės narės: Kroatija, Čekija, Slovakija, Lenkija, Estija, Lietuva, Graikija, Portugalija, Malta ir Slovėnija. Šiose šalyse nacionalinis minimalus darbo užmokestis buvo nuo 506 EUR Kroatijoje iki 887 EUR Slovėnijoje.

3 grupei priskiriamos šalys, kurių nacionalinis minimalus darbo užmokestis 2019 m. sausio mėn. buvo bent 1000 EUR per mėnesį. Šiai grupei priklausė šios ES valstybės narės: Ispanija, Jungtinė Karalystė, Prancūzija, Vokietija, Belgija, Nyderlandai, Airija ir Liuksemburgas. Šiose šalyse nacionalinis minimalus darbo užmokestis buvo nuo 1050 EUR Ispanijoje iki 2071 EUR Liuksemburge.

Visose ES šalyse kandidatėse minimalus darbo užmokestis buvo panašus į 1 grupės šalių rodiklius: nuo 211 EUR Albanijoje iki 422 EUR Turkijoje. Jungtinių Valstijų rodiklis (nacionalinis minimalus darbo užmokestis JAV yra 1098 EUR per mėnesį) pateko tarp 3 grupės šalių rodiklių.

Euro zonai nepriklausančių ES valstybių narių, kuriose taikomas minimalus darbo užmokestis (tai Bulgarija, Čekija, Kroatija, Vengrija, Lenkija, Rumunija ir Jungtinė Karalystė), taip pat ES šalių kandidačių ir Jungtinių Valstijų minimalaus darbo užmokesčio lygiui ir vietai sąrašė pagal eurą įtakos turėjo nacionalinių valiutų keitimo kursai

Eurostato skelbiama minimalaus darbo užmokesčio statistika siejama su minimaliu mėnesiniu darbo užmokesčiu atskirose šalyse. Skelbiami minimalaus darbo užmokesčio duomenys yra kiekvienų metų sausio 1 d. ir liepos 1 d. galiojantys duomenys. Bazinis minimalus šalies darbo užmokestis nustatomas kaip valandos, savaitės ar mėnesio darbo užmokestis ir taikomas remiantis teisės aktais (valdžios sektoriumi), dažnai po konsultacijų su socialiniais partneriais, arba tiesiogiai nacionaliniais sektorių susitarimais. Šis minimalus darbo užmokestis paprastai taikomas visiems šalies samdomiesiems darbuotojams arba bent didžiajai jų daugumai. Nurodomi duomenys

neatskaičius mokesčių. Išsamūs šalių minimalaus darbo užmokesčio duomenys pateikiami kaip priedas .

Šalių, kuriose minimalus darbo užmokestis nėra nustatytas bendraja verte (bruto), grynoji vertė suapvalinama iki didesnio dydžio, kad būtų atsižvelgta į taikytinus mokesčius (taip gauti Juodkalnijos ir Serbijos duomenys).

Šalyse, taikančiose ne mėnesinį, o, pvz., valandinį ar savaitinį minimalų darbo užmokestį, šie dydžiai perskaičiuojami į mėnesinį, taikant šalių pateiktus perskaičiavimo koeficientus.

Vokietija: (valandinis užmokesčio dydis x 39,1 val. x 52 sav.) / 12 mėn. (vertė „39,1 val.“ yra susijusi su visą darbo laiką dirbančių NACE 2 red. B–S sekcijų darbuotojų vidutiniu bazinių valandų per savaitę skaičiumi; ši vertė gauta atlikus ketvirtinį darbo užmokesčio tyrimą);

Airija: (valandinis užmokesčio dydis x 39 val. x 52 sav.) / 12 mėn.;

Prancūzija: 1999 m. sausio mėn.–2005 m. liepos mėn. duomenys: (valandinis užmokesčio dydis x 39 val. x 52 sav.) / 12 mėn.; duomenys nuo 2005 m. sausio mėn.: (valandinis užmokesčio dydis x 35 val. x 52 sav.) / 12 mėn.;

Malta: (savaitinis užmokesčio dydis x 52 sav.) / 12 mėn.;

Jungtinė Karalystė: (valandinis užmokesčio dydis x vidutinės bazinės apmokamos valandos per savaitę visą darbo dieną dirbantiems visų sektorių samdomiesiems darbuotojams x 52,18 sav.) / 12 mėn.;

Jungtinės Valstijos: (valandinis užmokesčio dydis x 40 val. x 52 sav.) / 12 mėn.

Serbijoje nacionalinis minimalus darbo užmokestis išreiškiamas valandine verte (atskaičius mokesčius). Perskaičiuojama taip: (valandinis užmokesčio dydis atskaičius mokesčius x 40 val. x 52,2 sav.) / 12 mėn. Po to ši vertė suapvalinama iki didesnio dydžio, kad būtų atsižvelgta į taikytinus mokesčius.

Be to, jei minimalus darbo užmokestis mokamas daugiau nei už 12 mėnesių per metus (pvz., Graikijoje, Ispanijoje ir Portugalijoje jis mokamas už 14 mėnesių), duomenys koreguojami taip, kad į šiuos mokėjimus būtų atsižvelgta.

Šalių minimalaus darbo užmokesčio duomenys teikiami Eurostatui nacionaline valiuta. Ne euro zonos šalys perskaičiuoja nacionalinėmis valiutomis išreikštą minimalų darbo užmokestį į eurus, taikydamos vidutinį ankstesnio mėnesio pabaigos valiutų keitimo kursą (pvz., 2019 m. sausio 1 d. minimaliam darbo užmokesčiui nustatyti taikytas 2018 m. gruodžio mėn. pabaigos kursas).

Norint panaikinti šalių kainų skirtumų poveikį, taikomi specialūs perskaičiavimo koeficientai, vadinami pirkimo galios paritetais (PGP). Minimalus mėnesinis darbo užmokestis eurais ar nacionaline valiuta perskaičiuojamas pagal namų ūkių galutinio vartojimo išlaidų PGP į sąlyginį bendrą vienetą, vadinamą perkamosios galios standartu (PGS). Jei naujausio ataskaitinio laikotarpio

PGP dar nėra, vietoje jų naudojami ankstesnių metų PGP ir duomenų eilutės atnaujinamos, kai gaunami naujausi PGP. Šalys, kurių minimalaus darbo užmokesčio statistikos nėra:

2019 m. sausio 1 d. minimalaus darbo užmokesčio netaikė Danija, Italija, Kipras, Austrija, Suomija ir Švedija, taip pat ir ELPA šalys: Islandija, Norvegija ir Šveicarija. Kipre vyriausybė yra nustaciusi tam tikrų profesijų minimalų darbo užmokestį. Danijoje, Italijoje, Austrijoje, Suomijoje ir Švedijoje, taip pat Islandijoje, Norvegijoje ir Šveicarijoje minimalus darbo užmokestis taikomas tam tikruose sektoriuose pagal kolektyvines sutartis.

Kai kuriose ES valstybėse narėse steigėjose gyvuoja ilgalaikė tradicija užtikrinti, kad mažiau uždirbantiems darbo rinkos dalyviams būtų mokamas bent tam tikras minimalus darbo užmokestis. Tačiau ne viena valstybė narė (įskaitant Vokietiją, Airiją, Jungtinę Karalystę ir daugelį į ES 2004 m. ar vėliau įstojusių šalių) tik neseniai priėmė minimalaus darbo užmokesčio teisės aktus, o šešiose ES 28 valstybėse narėse, 2019 m. sausio 1 d. duomenimis, tokios nuostatos nebuvo netaikomos.

Pastaraisiais metais daugumoje Europos šalių darbo užmokestis didintas labai nedaug ir daugelis darbuotojams atstovaujančių grupių teigia, kad perkamoji galia ir bendrasis gyvenimo lygis nukrito. Kai kurie politikai, darbuotojų atstovai, interesų grupės ir komentuotojai ragina nustatyti Europos minimalų darbo užmokestį arba užtikrinti, kad tam tikras minimalus darbo užmokestis būtų taikomas visose ES valstybėse narėse.

Šalių minimalus darbo užmokestis ne visada yra keičiamas kasmet, be to, ne visada dėl tokio koregavimo jis padidėja, pvz., 2012 m. Graikijoje minimalus darbo užmokestis buvo sumažintas dėl griežtų Vyriausybės taupymo priemonių. Graikijos nacionalinės kolektyvinės sutarties galiojimas tais metais buvo sustabdytas, o minimalus darbo užmokestis dabar nustatytas Vyriausybės sprendimu.

Kai kuriose ES valstybėse narėse steigėjose gyvuoja ilgalaikė tradicija užtikrinti, kad mažiau uždirbantiems darbo rinkos dalyviams būtų mokamas bent tam tikras minimalus darbo užmokestis. Tačiau ne viena valstybė narė (įskaitant Vokietiją, Airiją, Jungtinę Karalystę ir daugelį į ES 2004 m. ar vėliau įstojusių šalių) tik neseniai priėmė minimalaus darbo užmokesčio teisės aktus, o šešiose ES 28 valstybėse narėse, 2017 m. sausio 1 d. duomenimis, tokios nuostatos nebuvo netaikomos.

Pastaraisiais metais daugumoje Europos šalių darbo užmokestis didintas labai nedaug ir daugelis darbuotojams atstovaujančių grupių teigia, kad perkamoji galia ir bendrasis gyvenimo lygis nukrito. Kai kurie politikai, darbuotojų atstovai, interesų grupės ir komentuotojai ragina nustatyti Europos minimalų darbo užmokestį arba užtikrinti, kad tam tikras minimalus darbo užmokestis būtų taikomas visose ES valstybėse narėse.

Šalių minimalus darbo užmokestis ne visada yra keičiamas kasmet, be to, ne visada dėl tokio koregavimo jis padidėja, pvz., 2012 m. Graikijoje minimalus darbo užmokestis buvo sumažintas dėl

griežtų Vyriausybės taupymo priemonių. Graikijos nacionalinės kolektyvinės sutarties galiojimas tais metais buvo sustabdytas, o minimalus darbo užmokestis dabar nustatytas Vyriausybės sprendimu. Europos Sąjungos šalių patirties analizė rodo, jog daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo praktika, tačiau 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 jaunos žmonės 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.

Apibendrinant užsienio šalių patirtį nustatant diferencijuotą minimalų darbo užmokestį galima teigti, jog: a) minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo problema aktuali tose šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra gana didelis, gerokai pranokstantis minimalaus pragyvenimo lygį; b) mažesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas kai kurioms darbuotojų grupėms yra trumpalaikio pobūdžio priemonė ir turėtų būti taikoma tik esant tam tikroms ekonominėms arba socialinėms sąlygoms.

Priėmus sprendimą diferencijuoti minimalų darbo užmokestį Lietuvoje reikėtų vengti esamo jo lygio mažinimo, nes tai reikštų darbuotojų gyvenimo lygio smukimą. Didėjant bendram minimalaus darbo užmokesčio lygiui šalyje pasirinktų darbuotojų grupių jis galėtų būti išaldomas. Pirmajame diferencijavimo etape neturėtų būti naudojamas daugiau nei vienas diferencijavimo kriterijus (t. y. žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis galėtų būti nustatomas arba tik kai kurioms ekonominėms veikloms, arba tik kai kuriems regionams, arba tik kai kurioms darbuotojų grupėms).

1 priede pateikta 2010m - 2020m minimalaus atlyginimo pokytis Europos sąjungos valstybėse:

Minimalus darbo užmokesčio kaita ne visada atspindi šalies ekonominę padėtį, todėl svarbu palyginti ir vidutinį darbo užmokestį Lietuvoje ir kitose šalyse. 12 paveiksle palygintas vidutinis

neto darbo užmokestis ES, bei keliose kitose (JAV, Japonijoje bei keliose EEB/EEC šalyse) valstybėse. Vidutinio Darbo Užmokesčio Palyginimas Europos Sąjungoje 2018 m. (BRUTO ir NETO) 2 priede pateikiami duomenys apie vidutinį darbo užmokestį.

Pagal 2 priedo duomenis matyti, jog didžiausias vidutinis darbo užmokestis yra mokamas Danijoje ir Liuksemburge, kur pragyvenimo lygis aukščiausias. Mažiausias vidutinis darbo užmokestis yra registruojamas Rumunijoje bei Bulgarijoje. Deja, prie paskutiniųjų rikiuojasi ir Lietuva. Skurdžiausias vidutinis darbo užmokestis yra Rumunijoje bei Bulgarijoje. Deja, prie paskutiniųjų rikiuojasi ir Lietuva, tikėkimės 2019 bei 2019 metais kiek pasistūmėsime į priekį, tačiau tikėtina, kad ir toliau vilksimės tarp paskutiniųjų.

Tačiau reiktų nepamiršti to, vidutiniai duomenys ne visuomet tiksliai atspindi taip vadinamojo "vidurinio sluoksnio" pajamas, kurie ir yra pagrindinis vartojimo variklis. Pavyzdžiui, valstybėje su progresiniais mokesčiais pasiskirstymas tarp mažiausiai ir daugiausiai uždirbančių bus mažesnis, o kitose valstybėse vidurkis gali atrodyti aukštas, tačiau jei didelė dalis dirbančiųjų gaus minimalų ar jam artimą atlyginimą, realus didžiosios dalies gyventojų pragyvenimo lygis bus ne toks aukštas kokį rodys vidutinis mėnesio atlygis už darbą.



## 2. AB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo rodiklių analizė

### 2.1 Įmonės charakteristika

Darbo užmokesčio apskaičiavimas ir analizė yra svarbi kiekvienos įmonės veiklos sritis. Šioje darbo dalyje bus analizuojama AB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo rodikliai. Ši įmonė tyrimo objektu buvo pasirinkta, nes tai maža įmonė, kurioje šiuo metu dirba 38 darbuotojai, todėl teisinga darbo užmokesčio apskaita ir išsami darbo rodiklių analizė yra labai aktuali sritis.

1956m. birželio pabaigoje Joniškio rajone buvo įsteigta melioracinės paskirties statybos organizacija –Melioracijos mašinų stotis (MMS). Tuo metu drenažu buvo nusausinga tik 668 ha rajono žemių. Per 60 metų sukurta pajėgi techninė – gamybinė bazė su visais darbui reikalingais pastatais. Ją sugebėta išlaikyti neišdraskytą ir per lietuviškos privatizacijos vajú. Įstatinis kapitalas pradėtas kaupti 1991 m . spalio - gruodžio mėnesiais. Pirmajame etape buvo išpirkti 7,45 įstatinio kapitalo. 1994 m. kovo mėn. įmonės privatizavimo laipsnis siekė 50 proc. Bendrovė įsteigta 1995m. gegužės mėn. reorganizavus Joniškio valstybinę akcinę bendrovę „Joniškio melioracija“, privatizavus valstybei priklausantį turtą. Įmonės įstatinis kapitalas pusantro milijono litų, yra 196 akcininkai.

Daugiausia melioracijos darbų buvo atlikta 1963 m -1983 m. Pastaraisiais metais kasmet buvo perduodama po 3000-4500 ha drenuotų žemių. Šiuo laikotarpiu Joniškio rajone nusausinga 91 tūkst. hektarų; iš jų 87 tūkstančiai ha drenažu; nutiesta daugiau kaip 500 km. ūkių vidaus kelių.

UAB „Joniškio Hidrostatyba“ veiklos sritys pateiktos 10 lentelėje.

**10 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ veikla**

<b>Pagrindinė</b>	<b>Pagalbinė</b>
Melioracijos sistemų statyba	Transporto priemonių remontas
Rekonstrukcija	Medienos apdirbimas
Remontas priežiūra	Nedidelės apimties objektų projektavimas
Kelių statyba ir priežiūra	Įvairių mechanizmų nuoma
Valymo įrenginių statyba	Transporto paslaugos
Inžinierinių tinklų statyba	Žvyrų smėlio gavyba
Nesudėtingų statybos objektų statyba ir remontas	Poilsio namų, valgyklos, viešbučio paslaugos
Gamtosauginių ir ekologinių objektų statyba;	Žemės ūkio kultūros auginimas
Gatvių tiesimas	Agroserviso paslaugos žemės savininkams
Įvairūs gerbuvio ir žemės gerinimo darbai	

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis Zabarauskas, (2016)

Įmonės veiklą geriausiai atspindi įvairūs finansiniai rodikliai. 11 lentelėje pateikti 2017 m – 2019 m . svarbiausių finansinių pelningumo, mokumo, apyvartumo rodiklių dydžiai.

### 11 lentelė UAB „Joniškio Hidrostatyba“ rodikliai

Rodikliai	2017	2018	2019
Bendrasis pelningumas	8,02	17,26	28,24
Grynasis pelningumas %	13,25	5,49	4,08
Turto pelningumas %	13,92	13,17	5,03
Nuosavo kapitalo pelningumas %	34,26	24,29	7,96
Įsiskolinimo koeficientas	65,77	38,96	39,68
Grynasis apyvartinis kapitalas	-47,108	-7,933	97,181
Bendrasis trumpalaikio mokumo	0,82	0,93	1,84
Greito likvidumo koeficientas	0,57	0,58	1,42
Atsargų apyvartumas dienomis	28	16	33
Pirkėjų skolų apyvartumas dienomis	119	23	54
Skolų tiekėjams apyvartumas dienomis	132	55	39

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Kaip matyti 11 lentelėje Bendrojo pelningumo rodiklis, kuris parodo kiek pelno tenka vienam eurui pajamų. 2019 m. lyginant su 2017 m. išaugo.(8,02 –28,24). Pagrindinės šio augimo priežastys yra išaugę pardavimų apimtys ir pelningesni užsakymai. Tuo tarpu grynasis pelningumas rodiklis, kuris parodo kiek grynojo pelno po mokesčių sumokėjimo, veiklos sąnaudų, finansinės investicinės ir kitos sąnaudų padengimo, tenka 1 eurui pajamų 2019 metais nors ir reikšmingai sumažėjo (13,25-4,08) pardavimų apimtys, tačiau užsakymai buvo pelningesni, todėl šis rodiklis buvo teigiamas.

Įsiskolinimo koeficientas, kuris apskaičiuojamas kaip visų įsipareigojimų ir turto santykis, 2017 m. sudarė 65,77%, o 2018m. – 38,96 %. 2019 m 39,68 %. Normaliai laikoma, kad tai gali būti iki 70%. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ šis rodiklis buvo labai išaugęs dėl apyvartinių lėšų trūkumo, kurį sąlygojo nuostolinga veikla, išaugusios pirkėjų skolos. Tačiau situacija pagerėjo pirkėjams sumažinus įsiskolinimus. Tuomet bendrovė jau galėjo atsiskaityti su tiekėjais ir per 2018 m. žymiai sumažinus įsiskolinimus tiekėjams ir bankams šis rodiklis labai pagerėjo.

Grynojo apyvartinio kapitalo rodiklis parodo kaip įmonė gali padengti trumpalaikius įsipareigojimus. Jis apskaičiuojamas trumpalaikio turto skirtumu tarp trumpalaikių įsipareigojimų. Grynojo apyvartinio kapitalo rodikliai turi būti teigiami, tačiau UAB „Joniškio Hidrostatyba“ Šie rodikliai 2017 m – 2018 m buvo neigiami (-47,108,-7,933), bet 2019 m metais šis rodiklis labai pagerėjo jis tapo teigiamas. Įmonė tapo moki neplanuotų įsiskolinimų grąžinimo atvejais.

Bendrasis trumpalaikio mokumo koeficientas kuris apskaičiuojamas kaip trumpalaikio turto ir trumpalaikių įsipareigojimų santykis. 2017 m. 0,82%, 2018 m. 0,93%. 2019 m – 1,84. Rodiklis parodo koku laipsniu trumpalaikis turtas padengia trumpalaikius įsipareigojimus ir leidžia prognozuoti mokumo būklę artimiausiu metu. Normali koeficiento riba 1,5. Pagal šiuos rodiklius mokumo būklė gerėjanti.

Greito trumpalaikio mokumo koeficientas apskaičiuojamas iš trumpalaikio turto atimant atsargų ir trumpalaikių įsipareigojimų santykį. Rodiklis yra griežtesnis įmonės mokumo vertinimas, nes daroma prielaida, kad atsargos negali būti greitai paverstos pinigais. Normaliai šis rodiklis yra 0,8. o šios įmonės 2017 m buvo per mažas 0,57%, 2018 m. 0,58. 2019 m metais bendrovė šį rodiklį pagerino, tai, kad trumpalaikiai įsipareigojimai lyginant su (2017 m - 2019 m ) nedidėjo, bet trumpalaikiame turte išaugo pirkėjų skolos.

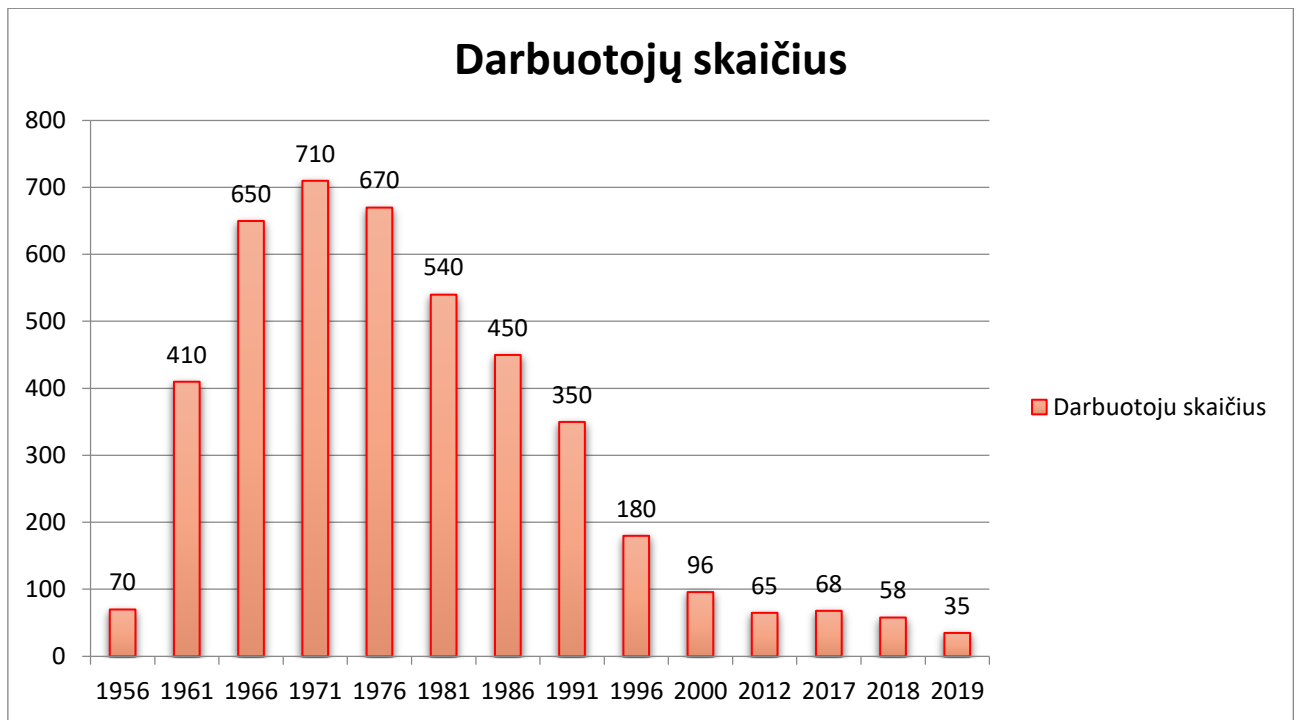
Atsargų apyvartumas (dienomis) apskaičiuojamas kaip parduotų prekių ir paslaugų savikainos santykis su vidutinėmis atsargomis. 2017 m % buvo 28 d, o 2018 m. 16 d ; 2019 m 33 d .Šis rodiklis parodo per kiek dienų atsargos padaro apyvartą, t.y atsargų valdymo efektyvumą. Normaliai laikoma, kad atsargos padaro apyvartą per 30-45 d. Bendrovės atveju atsargos valdomos efektyviai, jos nėra ilgai laikomos saugojimo vietose, vadinasi ir laikymo kaštai nėra dideli, apyvartinės lėšos nėra įšaldytos atsargose. Nors rodiklis 2019 m pablogėjo, dėl sumažėjusių darbų ir užsakymų.

Pirkėjų skolų apyvartumas (dienomis) apskaičiuojamas kaip pirkėjų įsiskolinimo ir pardavimo ir paslaugų santykis. 2017 m. – 119 d. 2018 m . - 23 d. 2019 m . 54 .

Vis dėl to finansiniai rodikliai, nors ir svarbūs įmonės veiklai atspindėti, Rodiklis parodo per kiek dienų atsiskaito pirkėjai. Normaliai šis rodiklis 30 - 60 d. Bendrovės rodiklis 2019 m. žymiai pablogėjo dėl padidėjusių pirkėjų įsiskolinimų ir sumažėjus pardavimams..

Skolų tiekėjams apyvartumas (dienomis) apskaičiuojamas kaip įsiskolinimo tiekėjams ir parduotos produkcijos ir paslaugų savikainos santykis 2017 m. 132 d. 2018 m. 55 d. 2019 m 39 d. Rodiklis parodo per kiek dienų įmonė atsiskaito su tiekėjais. Normaliai šis rodiklis 30-60 d. Bendrovės rodiklis nuo 2017 m iki 2019 žymiai pagerėjo, tai reiškia , kad bendrovė su tiekėjais atsiskaito pakankamai stabiliai.

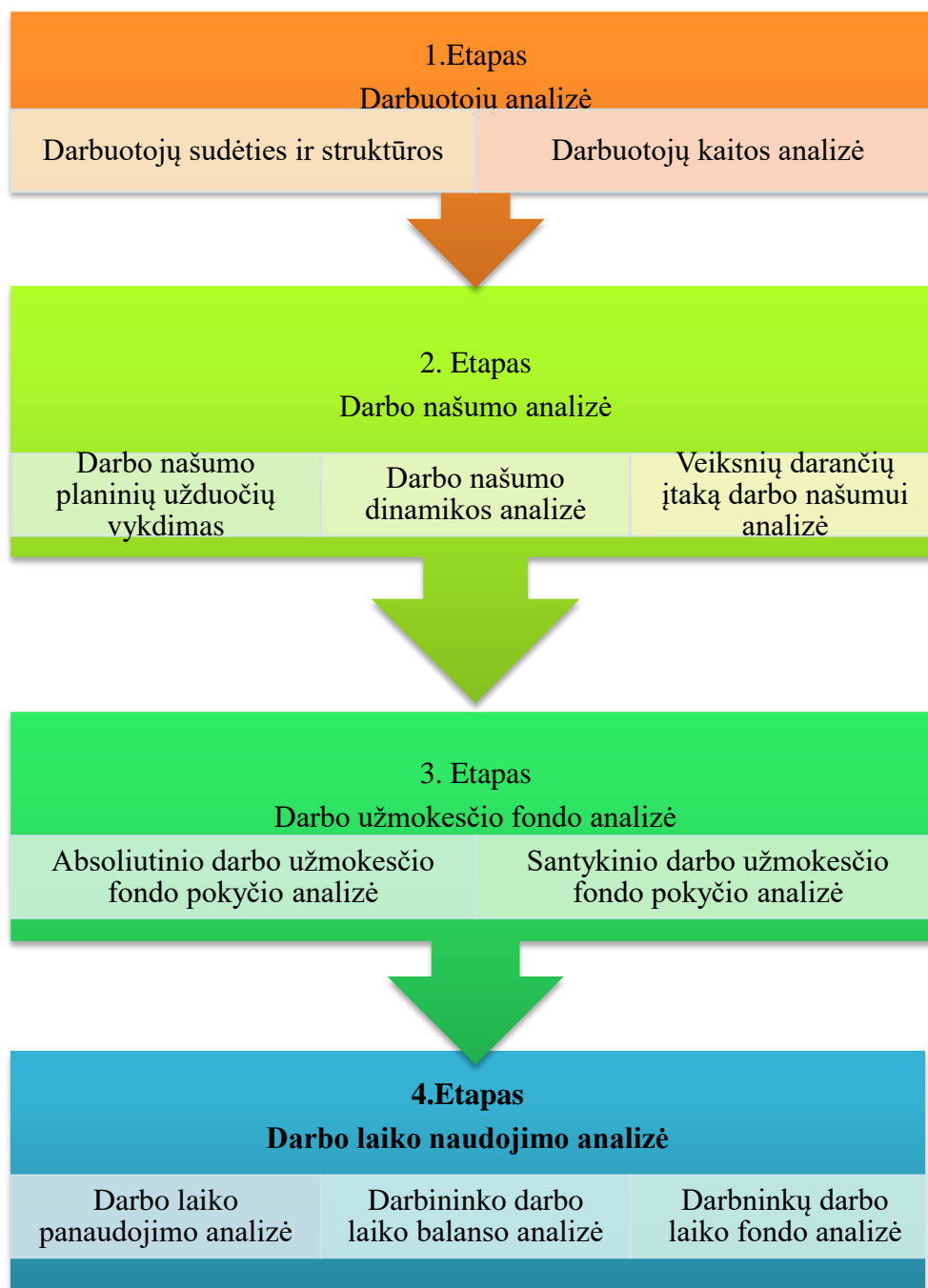
Tačiau jų dydžiai ir kitimo tendencijos priklauso nuo žmogiškojo faktoriaus indėlio, t.y. nuo darbuotojų skaičiaus, darbo našumo ir kitų rodiklių. Pažymėtina, kad pastaraisiais dešimtmečiais darbuotojų skaičius įmonėje ženkliai sumažėjo. 13 paveiksle pateikta UAB „Joniškio Hidrostatyba“, darbuotojų skaičiaus dinamika 1956 – 2019 m. laikotarpiu.



**13 pav. Darbuotojų UAB „Joniskio Hidrostatyba“ dinamika 1956 -2019 m.**

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniskio Hidrostatyba“ ataskaitomis

Racionalus organizacijos personalo panaudojimas – būtina sąlyga, užtikrinanti nepertraukiamą gamybos procesą ir sėkmingą gamybos planų įvykdymą. Kadangi pastebima darbuotojų mažėjimo tendencija, todėl svarbu atlikti darbo išteklių ir darbo rodiklių analizę, kurios tikslas – apskaičiuoti ir įvertinti UAB „Joniskio Hidrostatyba“ darbo apmokėjimo ir darbo rodiklius. Darbo apmokėjimo ir darbo rodiklių analizės tyrimo eiga, pateikta 13 paveiksle.



**14 pav. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo apmokėjimo ir darbo rodiklių tyrimo schema**

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis Mackevičiumi (2005)

Analizei atlikti buvo naudojami tokie informacijos šaltiniai kaip balansas, pelno nuostolių ataskaita, darbuotojų asmeninės sąskaitos, apyvartos sąskaitos, personalo skyriaus statistinė ataskaita apie darbuotojų judėjimą. Analizė atlikta lyginant 2017 m – 2019 m. duomenis.

## 2.2 Darbuotojų analizė

Darbuotojai – tai asmenys, dalyvaujantys įmonės veikloje ir savo fiziniais bei protiniais sugebėjimais prisidedantys prie numatytų įmonės tikslų įgyvendinimo. Jie savo fiziniais ir protiniais sugebėjimais prisidedantys prie įmonės tikslų įgyvendinimo. Jie savo darbu kuria produktus, teikia paslaugas, atlieka sudėtingas ūkines, gamybines, komercines operacijas, tobulina senus gamybos procesus ir technologijas, teikia pasiūlymus darbo organizavimui gerinti ir kt. kiekvienas darbuotojas atlieka jam patikėtas funkcijas. Nuo darbuotojų darbo našumo, kvalifikacijos, atsakomybės ir daugelio jų individualių savybių ir siekių priklauso įmonės finansinė būklė ir veiklos rezultatai (Leonienė, 2005).

Anot Mackevičiaus (2005), darbuotojai yra svarbiausias ir vertingiausias įmonės turtas. Jie atlieka sudėtingas ūkines-gamybines operacijas, įvairias valdymo funkcijas ir tuo garantuoja įmonės veiklos pelningumą ir jos prestižą. Tačiau pažymėtina tokia darbuotojų, kaip įmonės svarbiausi ištekliai, ypatybė: jie nėra įmonės nuosavybė, kaip pavyzdžiui pastatai, mašinos, turtas, produkcija ir pan. Kadangi nuo darbuotojų veiklos priklauso įmonės finansinės būklės rodikliai, tai kai kurie autoriai (Savanevičienė, Sakalas, Martinkus 2008) norėdami suteikti darbuotojams daugiau reikšmės, pradėjo vartoti įvairias sąvokas: darbo jėga, darbo ištekliai, personalas, ir pan. Dabar vis dažniau yra vartojama sąvoka „žmogiškasis kapitalas“. Pažymėtina, kad šią sąvoką 1964m. pavartojo Nobelio premijos laureatas G.Becker (Mackevičius, 2005). Jo nuomone žmogiškasis kapitalas tai žmonių sugebėjimai, žinios ir įgūdžiai, padedantys didinti produkciją ir pajamas. Žmonių sugebėjimams, žinioms ir įgūdžiams ugdyti (tam tikrai kvalifikacijai įgyti, medicininiam aptarnavimui, profesiniam švietimui ir pan.) daromos įvairios išlaidos. Šios išlaidos apibūdinamos kaip investicijos į žmones, kurios gali duoti didelį veiklos efektyvumą ir pelningumą

Finansinė atskaitomybė pateikia labai mažai informacijos apie įmonės darbo rodiklius. Todėl pagrindinis analizės šaltinis yra statistinės atskaitomybės forma „darbo ataskaita“, kurioje pateikiami duomenys apie vidutinį sąrašinį darbuotojų priėmimą ir atleidimą iš darbo per ataskaitinį laikotarpį, darbuotojų pajamų ir socialinio draudimo mokesčių sumas ir kt.

Kaip nurodo Mackevičius (2005), darbo išteklių analizę yra tikslinga atlikti tokiu nuoseklumu:

- 1) darbuotojų sudėties ir struktūros analizė;
- 2) apsirūpinimo darbuotojais analizė;
- 3) darbuotojų kaitos analizė;
- 4) darbuotojų kvalifikacijos kėlimo analizė;
- 5) darbuotojų socialinio aprūpinimo analizė.

Atliekant UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų analizę bus tiriama tik darbuotojų sudėties ir struktūros ir darbuotojų kaitos analizė, nes darbuotojų kvalifikacijos, darbuotojų socialinio aprūpinimo ir apsirūpinimo darbuotojais tyrimo atlikimą ribojo duomenų trūkumas.

UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų sudėties ir struktūros analizę yra tikslinga atlikti pagal tokius požymius: pagal darbo pobūdį, pagal profesijas, pagal vaidmenį gamybos procese, pagal darbo laiką ir pagal lytį (žr 12 – 17 lenteles).

**12 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ „Įmonės darbuotojų sudėtis pagal darbo pobūdį**

Klasifikavimo požymiai	Darbuotojai ar jų grupės	Darbuotojų skaičius				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pagal darbo pobūdį	✓ <b>Vadovai</b>					
	➤ Generalinis direktorius	1	1	1	1	1
	➤ Direktorė	1	1	1	1	1
	➤ Gamybos direktorius	1	1	1	1	1
	➤ Technikos direktorius	1	1	1	1	0
	➤ Komercijos direktorius	1	1	1	1	1
	➤ Personalo inspektorė	1	1	1	0	0
	➤ Inžinierė	1	1	1	1	1
	<b>Vadovų iš viso:</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
	✓ <b>Buhalterija</b>					
	➤ Vyr . finansininkė	1	1	1	1	1
	➤ Buhalterė	1	1	1	0	0
	➤ Buhalterė-sandėlininkė	1	1	1	1	1
	<b>Buhalterių iš viso</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	✓ <b>ITD</b>					
	➤ Darbų vadovas	1	1	1	0	0
	➤ Darbų vykdytojas	3	3	2	1	0
	➤ Vedantysis inžinierius	1	1	1	1	1
	➤ Inžinierius	1	1	1	1	1
	<b>ITD skyrius iš viso</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
	✓ <b>Mechanizacijos tarnyba</b>					
	➤ Energetikas	1	1	1	1	1
	➤ Mechanikas –sandėlininkas	1	1	1	0	0
	➤ Dispečeris	1	1	1	1	1
	➤ Tarnautojai	39	28	30	33	27
	<b>Mechanizacijos tarnyba iš viso:</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>29</b>
	<b>Iš viso darbuotojų</b>	<b>58</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>38</b>

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis

Iš šios lentelės matyti, kad vadovų ir buhalterijos padalinėje per penkerius metus tik sumažėjo tik dviem darbuotojais. Didžiausia darbuotojų sumažėjimas absoliučiu dydžiu registruojamas Mechanizacijos tarnyboje, jų sumažėjo nuo 42 iki 29. o ITD skyriuje darbuotojų per šį laikotarpį sumažėjo trigubai (6-2). 12 lentelėje matyti darbuotojų struktūros pagal profesijas pokyčiai. Profesijos sudarytos remiantis profesorių klasifikatoriumi.

**13 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų sudėties pagal profesijas**

Klasifikavimo požymis	Darbuotojų grupės	Darbuotojų skaičius				
		Metai				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pagal profesijas	Vadovai	5	5	5	5	5
	Specialistai	4	4	4	4	4
	Technikai ir jaunesnieji specialistai	4	4	3	2	1
	Tarnautojai	2	2	2	1	1
	Kvalifikuoti darbininkai	3	3	3	2	2
	Nekvalifikuoti darbininkai	40	29	31	33	25
		<b>58</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>38</b>

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis

Pagal 13 lentelės duomenis galima teigti, kad pagal profesijas darbuotojų struktūros dinamika buvo nedidelė. 15 lentelėje pateiktos darbuotojų grupės, pagal vaidmenį gamybos procese.

**14 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų klasifikacija pagal dalyvavimą gamybos procese**

Klasifikavimo požymis	Darbuotojų grupės	Darbuotojų skaičius				
		Metai				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pagal vaidmenį gamybos procese	Pagrindinės veiklos darbuotojai	39	28	30	33	27
	Antrinės veiklos darbuotojai	19	19	18	13	11
	Viso	<b>58</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>38</b>

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis

14 lentelėje stebima, kaip per penkis metus keitėsi antrinės ir pagrindinės veiklos darbuotojų skaičius. 2015 m - 2017 metais buvo daugiau pagrindinės veiklos darbuotojų. 2018 m šių darbuotojų skaičius dar daugiau pakilo. 15 lentelėje pateikta darbuotojų klasifikaciją pagal darbo laiką.

**15 lentelė UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų klasifikacija pagal darbo laiką**

Klasifikavimo požymis	Darbuotojų grupės	Darbuotojų skaičius				
		Metai				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pagal darbo laiką	Dirbantys visą darbo dieną	56	45	46	44	36
	Dirbantys ne visą darbo dieną	1	1	1	1	1
	Dirbantys ne visą mėnesį	1	1	1	1	1
	Viso	<b>58</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>38</b>

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis



Darbuotojų dirbančių įmonėje ne visą darbo dieną įmonė turi tik vieną. Vairuotojas nedirba kitus darbuotojus kai to reikia. Taip pat yra valytoja kuri ateina kelioms valandoms. Tai nesikeičia jau 5 metus 16 lentelėje pateikiama UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų klasifikacija pagal darbuotojų lytį.

**16 lentelė UAB „Joniškio Hidrostatyba“ sudėtis pagal lytį**

Klasifikavimo požymis	Darbuotojų grupės	Darbuotojų skaičius				
		Metai				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pagal lytį	Vyrai	48	38	40	39	32
	Moterys	10	9	8	7	6
	<b>Viso</b>	58	47	48	46	38

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis

Kaip matyti pateiktoje 16 lentelėje, įmonėje beveik didžiąją dalį darbuotojų sudaro beveik vyrai. Nors kiekvienas analizuojamais metais moterų skaičius bendroje struktūroje buvo labai mažas ir sudarė ne daugiau kaip 22 proc., tačiau 2019 metais šis svoris sumažėjo iki 17 proc. ir dabar tik kas penktas įmonės darbuotojas yra moteris. Taip yra todėl, kad įmonės veiklos specifika ir atliekamos paslaugos yra išskirtinai susijusi su vyriškomis profesijomis.

Analizuojant įmonės sudėtį labai svarbu įvertinti ir darbuotojų amžių bei stažą. Nes šie rodikliai įtakoja papildomas darbo išlaidas įmonėje.

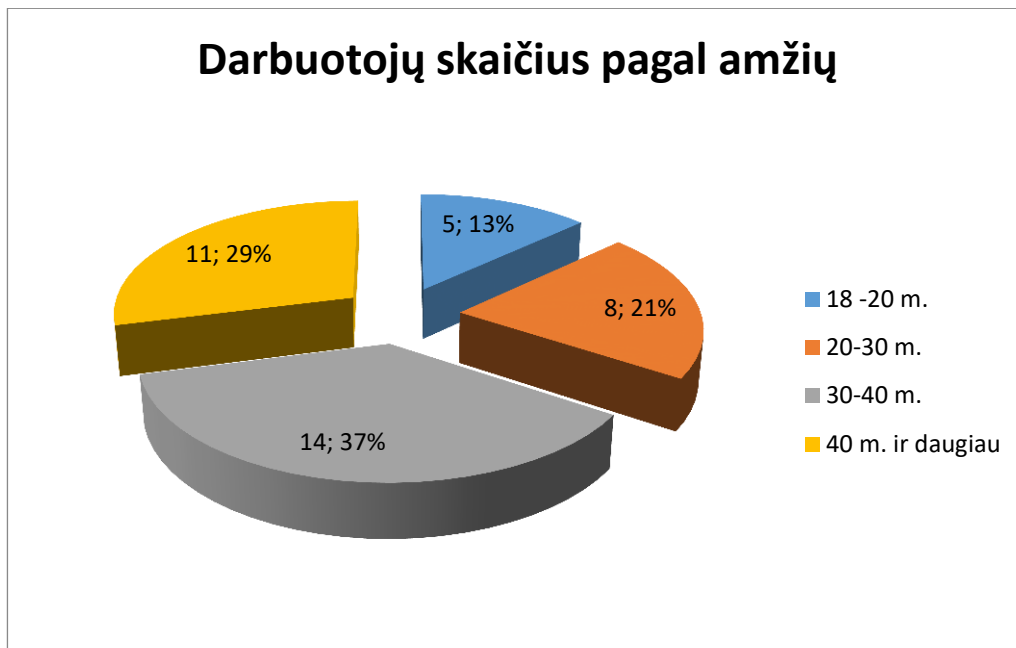
**17 lentelė UAB „Joniškio Hidrostatyba“ sudėtis pagal darbo stažą**

Darbo stažas	Darbuotojai	
	Skaičius	Procentai %
Iki 1	5	13
2-5	9	24
6-10	6	16
11 ir daugiau	18	47
Iš viso	38	100 %

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ ataskaitomis

Vertinant darbuotojų darbo stažą pagal 17 lentelės duomenis matosi, kad daugiausia yra darbuotojų kurių darbo stažas 11 metų ir daugiau. Ši darbuotojų grupė sudaro net 47 proc., Kita darbuotojų grupė kurių darbo stažas nuo 2 iki 5 metų. Ši grupė sudaro net 24%.

15 pav. pateikta duomenys apie darbuotojų pasiskirstymą pagal amžių



**15 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Vertinant darbuotojų pasiskirstymą pagal darbuotojų amžių 13pav. matosi, kad įmonėje didžiausia procentą sudaro darbuotojai nuo 30 iki 40 metų, jie sudaro 37 % procentus visų dirbančiųjų. Sekanti grupė darbuotojų sudaro 27 % dirbančių kuriems 40 metų ir daugiau. 21 % sudaro darbuotojai kurių amžius nuo 20 iki 30. Mažiausia yra darbuotojų kuriems 18-20 metų. Jie sudaro 13 % visų dirbančiųjų. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ kolektyvas yra brandus. Tai rodo ., kad įmonėje žmonės turintys nemažą darbo patirtį.

Sekantis darbuotojų analizės etapas yra *darbuotojų kaitos analizė*. Kiekvienoje įmonėje yra neišvengiama darbuotojų kaita, vieni darbuotojai yra priimami į darbą, kiti atleidžiami. Nors darbuotojų kaita yra natūralus dalykas, tačiau vienose įmonėse ji būna didelė, o kitose darbuotojų skaičius yra pastovus gana ilgą laiką. Darbuotojų kaita priklauso nuo įmonės dydžio, veiklos pobūdžio, esamų darbo sąlygų, santykių tarp darbuotojų ir su vadovybe. Būtent todėl kiekviena įmonė turėtų nemažai dėmesio skirti darbuotojų kaitos analizei, tai padėtų išsiaiškinti, kodėl darbuotojai palieka darbovietę, ką reikėtų keisti, kad padidėtų darbuotojų motyvacija dirbti, pagerėtų darbo kokybė (Mackevičius, 2005).

Kad įvertinti UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų kaitą tikslinga apskaičiuoti šiuos koeficientus:

***Darbuotojų apyvartumo koeficientas*** =  $\frac{\text{Priimtų į darbą darbuotojų skaičius} + \text{Atleistų darbuotojų skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$ .

Šis koeficientas parodo bendrą darbuotojų kaitą per tam tikrą laikotarpį, tačiau neparodo, kokia kryptimi (priėmimo ar atleidimo) kinta darbuotojų skaičius. Todėl papildomai reikia skaičiuoti darbuotojų priėmimo ir atleidimo koeficientus:

*Darbuotojų priėmimo koeficientas* = *Priimtų į darbą darbuotojų skaičius / Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius;*

*Darbuotojų atleidimo koeficientas* = *Atleistų darbuotojų skaičius / Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius.*

Šie koeficientai parodo, kas nulemia bendrą darbuotojų kaitos dydį ir kokia kryptimi, t.y ar įmonėje dominuoja atleidimas ar priėmimas tam tikru laikotarpiu.

Be šių koeficientų tikslinga skaičiuoti darbuotojų kaitos ir pastovumo (stabilumo) koeficientus:

*Darbuotojų kaitos koeficientas* = *Atleistų savo noru ir už darbo drausmės pažeidimus darbuotojų skaičius / Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius;*

*Darbuotojų pastovumo koeficientas* = *Darbuotojų, išdirbusių ataskaitinius metus, skaičius / Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius.*

Informacija apie UAB „Joniškio Hidrostatyba“ priimtų ir atleistų darbuotojų skaičių pateikta 18 lentelėje

**18 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų kaitos koeficientai 2015 m – 2019 m.**

Metai	Darbuotojų apyvartumo koeficientas	Darbuotojų priėmimo koeficientas	Darbuotojų atleidimo koeficientas	Darbuotojų kaitos koeficientas	Darbuotojų pastovumo koeficientas
2015 m.	0,23	0,06	0,17	0,13	0,77
2016 m.	0,19	0,104	0,08	0,06	0,81
2017 m.	0,15	0,04	0,11	0,09	0,85
2018 m.	0,41	0,03	0,38	0,29	0,59
2019 m.	0,16	0,05	0,03	0,03	0,79

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Darbuotojų kaitos koeficientai skaičiuojami tam tikru laikotarpiu, o jų palyginimas suteikia vadovams daug informacijos, kokia turi būti nustatoma darbuotojų politika. Tačiau svarbu ne tik apskaičiuoti ir lyginti tam tikrų laikotarpių darbuotojų kaitos koeficientus, bet ir mokėti juos paaiškinti

Išanalizavus darbuotojų kaitą įmonėje UAB „Joniškio Hidrostatyba“ matome, kad UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų apyvartumo koeficientas nebuvo pastovus, nuo 2015 m iki 2016 metų jis mažėjo atitinkamai nuo 0,23 iki 0,15, o 2018 m metais padidėjo iki 0,41. Bet 2019 m darbuotojų apyvartumo koeficientas smarkiai nukrito iki 0,16. Tačiau šie duomenys nesuteikia pakankamai informacijos, nes neparodo darbuotojų kaitos krypties. Nagrinėjamos įmonės atveju darbuotojų priėmimo koeficientas 2015 metais lyginant su 2016 metais smarkiai pasikeitė nuo 0,06 iki 0,104. Šį padidėjimą galima vertinti teigiamai, nes tai sąlygoja įmonės veiklos plėtra. 2017 metais įmonėje buvo vykdomi intensyvesni darbai, kuriems atlikti buvo reikalingas didesnis darbuotojų skaičius. Bet 2018 m – 2019 metais vėl registruojamas ženklus šio koeficiento kritimas.

Darbuotojų atleidimo koeficientas nagrinėjamu laikotarpiu taip pat labai smarkiai svyravo 0,08 - 0,38 ribose. Bet tai nereikia vertinti neigiamai, darbuotojus reikėjo atleisti dėl įmonės restruktūrizavimo, siekiant gauti geresnius veiklos rezultatus. Taigi, galime daryti išvadą, kad šioje įmonėje darbo išteklių yra stabilūs, nes priėmimo ir atleidimo koeficientai nėra labai skirtingi.

Vertinant darbuotojų pastovumo koeficientą matyti, kad iki 2017 m. šis koeficientas nuolat augo, nes įmonėje dirbo daug pensijinio amžiaus žmonių. Tačiau 2018 m. dalis senųjų darbuotojų išėjo į pensiją, todėl šis koeficientas nukrito 0,59 punkto. 2019 m. darbuotojų pastovumo koeficientas ženkliai pakilo.

Darbuotojų kaita vadina svarbų vaidmenį įmonės veikloje, nes žmogiškieji išteklių tiesiogiai susiję su finansiniais išteklių. Darbuotojo išėjimas iš darbo susijęs ne tik su tiesioginiais nuostoliais, bet sukelia ir kitų neigiamų padarinių – padidėja darbo krūvis likusiems darbuotojams, prarandamas žmogiškasis kapitalas – patirtis, žinios, gebėjimai, mažėja komandos sutelktumas, o tai gali paskatinti ir kitus darbuotojus ieškoti naujo darbo. Be to, didelė darbuotojų kaita byloja apie vidines įmonės problemas. Nors išeinantys darbuotojai dažniausiai sako, kad išeina dėl didesnio darbo užmokesčio, giluminės priežastys dažnai būna kitos. Dera pastebėti, kad darbuotojų kaita nėra vien tik neigiamas reiškinys – besikeičiant darbuotojams į organizaciją įliejama naujo kraujo, naujokai gali ateiti su geresnėmis kompetencijomis, iniciatyva, naujomis idėjomis; tokiu būdu organizacija atsinaujina ir lengviau prisitaiko prie besikeičiančios aplinkos. Kartais būna darbuotojų, kurie kelia konfliktus ir įtampą, tokiems darbuotojams išėjus lengviau atsikvepia visas kolektyvas. Galų gale, darbuotojų kaita sudaro galimybes vidinei rotacijai ir pasiliekančiųjų darbuotojų karjerai, todėl nulinė darbuotojų kaita irgi nėra siekiamybė. Tam, kad būtų įmanoma nustatyti darbuotojų kaitos priežastis, tikslinga periodiškai atlikti sociologinius tyrimus ir stebėjimus, siekiant įvertinti vykstančius darbuotojų sudėties pasikeitimus.

### **2.3 Darbo našumo analizė**

Antrasis darbo apmokėjimo ir darbo rodiklių analizės tyrimo etapas yra darbo našumo analizė. Darbo našumas yra svarbiausias darbo panaudojimo efektyvumo rodiklis, kuris parodo produkcijos kiekį, pagamintą per darbo laiko vienetą arba darbo laiko kiekį, sunaudotą produkcijos vienetui pagaminti (darbo imlumas). Darbo našumas parodo, kaip įvykdomos užduotys, koks yra darbo našumo kilimo tempas.

Darbo našumą galima laikyti seniausiu ekonominiu rodikliu. Jau gilioje senovėje žmonės ieškojo būdų ir priemonių, kaip našiau dirbti. Ypač darbo našumo problema iškilo plėtojantis visuomeniniams santykiams, plečiantis pramonės gamybai, paslaugų tinklui, aštrėjant konkurencinei kovai, didėjant žmonių poreikiams. (Gronskas, 2008). Kaip pažymi Ilgūnaitė, Jackutė, Girkantaitė (2011), darbo našumo išaugimas suteikia galimybių sukurti tą pačią vertę

dirbant mažiau, ir šią taisyklę galima pritaikyti asmens, įmonės ar valstybės lygiu. Beržinskienė, Raziulytė (2012) teigia, kad darbo našumas parodo darbo jėgos panaudojimo rezultatyvumą, nes augant darbo našumui, didėja per tą patį laikotarpį pagamintos produkcijos apimtys, t.y. darbuotojai sukuria daugiau produkcijos.

Darbo efektyvumo panaudojimą įvairiose gamybos šakose apibūdina tokie rodikliai kaip darbo našumo augimo tempas; produkcijos didėjimas, sąlygotas darbo našumo padidėjimo; santykinis gyvos darbo jėgos taupymas (darbuotojų skaičiaus per metus) lyginant su bazinių metų sąlygomis; santykinis darbo užmokesčio fondo taupymas; darbo našumo augimo ir vidutinio darbo užmokesčio kilimo santykis.

Darbo našumo analizė turi būti atliekama tam tikru nuoseklumu. Siūlomos šios pagrindinės darbo našumo analizės kryptys (Mackevičius, 2005):

- 1) darbo našumo planinių užduočių įvykdymas;
- 2) darbo našumo dinamikos analizė;
- 3) veiksnių, darančių įtaką darbo našumui, apskaičiavimas ir vertinimas;
- 4) darbo našumo didinimo rezervų apskaičiavimas.

Norint iširti, kaip įvykdytos planinės darbo našumo užduotys, reikia faktinį vieno pagrindinės veiklos darbuotojo, taip pat ir vieno darbininko išdirbį palyginti su planiniu.

Darbo našumui įvertinti bus taikomi tokie rodikliai:

**Darbuotojo (darbininko) darbo išdirbis** = *Pagaminta produkcija/Vidutinis sąrašinis darbuotojų (darbininkų) skaičius;*

Jeigu skaičiuojamas darbuotojų (darbininkų) darbo imlumas, taikoma ši formulė:

**Darbuotojo (darbininko) darbo imlumas** = *Darbuotojų (darbininkų) dirbtas laikas/ Pagaminta produkcija.*

Siekiant atlikti išsamią darbo našumo analizę yra tikslinga skaičiuoti abu rodiklius.

UAB „Joniškio Hidrostatybos“ darbuotojų darbo išdirbio darbo imlumo koeficientai pateikti 19 lentelėje.

**19 lentelė. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbuotojų darbo išdirbio ir darbo imlumo koeficientai**

Metai	Darbuotojo (darbininko) išdirbis	Darbuotojų (darbininkų) darbo imlumas
2016 m.	25012	15,10
2017 m.	33838	21,10
2018 m.	18685	11,09
2019 m.	32489	19,66

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais

Darbo našumo lygis gali būti išreikštas produkcijos kiekiu, pagamintu per darbo laiko vienetą ir darbo laiko kiekiu, sunaudotu produkcijos vienetui pagaminti. Tiek išdirbio, tiek imlumo rodikliai rodo, kad didžiausias darbo našumas buvo 2016 metais, o mažiausias 2018 m.

Darbuotojų (darbininkų) darbo imlumas šioje įmonėje svyruojantis, tai didesnis, tai mažesnis. Planinės darbo našumo užduotys gali būti įvykdytos, tačiau iš esmės tiek darbuotojų tiek darbininkų darbo našumas gali būti mažas. Todėl analitikas turi atkreipti dėmesį į planinės darbo užduoties dydį, patikrinti, kaip ji buvo nustatyta, kokiais argumentais buvo remtasi ją nustatant.

Kadangi faktinio darbo našumo palyginimas su planiniu nepakankamai išryškina jo kitimo tendencijas, būtina apskaičiuoti darbo našumo kilimo tempą. Darbo našumo kilimo tempas apskaičiuojamas lyginant vieno darbuotojo ir vieno darbininko kelerių laikotarpių darbo našumą. Pažymėtina, kad kuo ilgesnis laikotarpis tiriamas, tuo tiksliau galima nustatyti darbo našumo tendencijas. Šių tendencijų tyrimas gali padėti išsiaiškinti veiksnius, kurie nulėmė darbo našumo pokyčius. (Mackevičius 2005).

Darbininkų išdirbis turi tiesioginę įtaką produkcijos apimčiai. Kitas svarbus veiksnys, nuo kurio taip pat priklauso produkcijos apimtis yra darbininkų skaičius. Šių veiksnių įtakai apskaičiuoti duomenys pateikti 20 lentelėje.

**20 lentelė. Veiksnių, darančių įtaką produkcijos apimties pasikeitimui, skaičiavimas UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Rodikliai	Metai					Bazinis pokytis eur. 2018 - 2019	Bazinis pokytis proc. 2018 - 2019
	2015	2016	2017	2018	2019		
Darbuotojų skaičius	58	47	48	46	38	-8	-17
Pardavimų pajamos Eur	1450701	1590378	896887	1494478	686410	-808068	-54
Darbo našumas Eur	25012	33838	18685	32489	18063	-14425	-44

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais

Dėl didelės darbuotojų kaitos yra sumažinamas darbo našumas, pabloginama paslaugų kokybė, sutrinka gamybos ritmas, darbo organizavimas. Daug laiko skiriama darbuotojų atleidimui, įdarbinimui, naujų darbuotojų ruošimui, todėl siekiama apskaičiuoti darbo našumą.

Atlikus darbo našumo rodiklių analizę išsiaiškinta, kad 2019 metais lyginant 2018 metais UAB „Joniškio Hidrostatyba“ pajamos mažėjo 54 proc., o tai lėmė darbuotojų skaičiaus mažėjimas, mažėjanti darbų apimtims. Darbuotojų skaičius per nagrinėjamą laikotarpį sumažėjo aštuoniais darbuotojais, tai yra 17 procentų. Mažėjant pajamoms, mažėjo ir darbuotojų skaičius. Pardavimų pajamos per 2018-2019 m. sumažėjo 54 proc. Darbo našumas per analizuojamą laikotarpį svyravo. Didžiausias darbo našumas buvo 2016 m., 33838. 2017 m. nukrito, 2018 vėl

padidėjo. Pajamos taip pat svyravo. Didžiausias pajamas įmonė gavo 2018 m. Pajamoms augant gerėja ir darbo našumas. Pajamoms mažėjant - darbo našumas mažėja.

21 lentelėje paskaičiuota ne tik darbininkų skaičius ir išdirbio, bet ir dirbtų dienų skaičiaus pasikeitimo įtaka.

**21 lentelė. Veiksnių, darančių įtaką produkcijos apimties pasikeitimui, skaičiavimas UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Rodikliai	Metai					Bazinis pokytis eur. 2018-2019	Bazinis pokytis proc. 2018-2019
	2015	2016	2017	2018	2019		
Pardavimų pajamos Eur	1450701	1590378	896887	1494478	686410	-808068	-54
Darbuotojų skaičius metini	58	47	48	46	38	-8	-17
Vidutinis metinis vieno darbininko dirbtų dienų skaičius per metus	210	214	204	212	208	-4	-2
Vidutinis metinis vieno darbininko išdirbis	119,11	158,12	91,59	153,25	86,84	-66.41	-0.57

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Produkcijos apimties pasikeitimui -686410 eurai, turėjo įtakos tokie veiksniai: darbininkų skaičiaus pasikeitimas, dirbtų dienų skaičiaus pasikeitimas, bei išdirbio pasikeitimas. Skaičiavimai pateikti 1 priede. Jame pateikti skaičiavimai rodo, kad keičiantis darbininkų išdirbiui kinta ir produkcijos apimtis. 21 lentelėje matyti, kad didelę įtaką metiniam darbininko išdirbiui turėjo valandinio išdirbio pasikeitimas. Tačiau tiksliai apskaičiuoti, kokie veiksniai turėjo įtakos valandinio išdirbio pasikeitimui yra beveik neįmanoma. Darbininkų metiniam išdirbiui turi įtakos labai daug veiksnių, tiek priklausančių nuo darbininko tiek nuo jo nepriklausančių.

Analizuojant darbo našumą įmonėje, labai svarbu ieškoti ir surast rezervų jam didinti. Tuo tikslu reikia nustatyti, kokios buvo vykdomos organizacinės techninės priemonės gerinant darbo organizavimą taikant naują techniką, tobulinant gamybos technologiją, keliant darbininkų kvalifikaciją. Ypač svarbu atkreipti dėmesį į darbo normavimo tobulinimo priemones. Analitikas turi ištirti, kiek įmonėje buvo pritaikyta organizacinių techninių priemonių darbo našumui didinti, kada jos buvo pritaikytos, kokį ekonominį efektą davė (Mackevičius 2005).

Toliau rekomenduotina atlikti darbo užmokesčio fondo analizę.

#### **2.4 Darbo užmokesčio fondo analizė**

Darbo užmokesčio fondas yra svarbus įmonės veiklos rodiklis. Nuo šio fondo sudarymo ir naudojimo priklauso darbuotojų darbo našumas, gamybos apimtis ir produkcijos kokybė, kiti

veiklos rodikliai ir galutiniai rezultatai. Dėl šių priežasčių labai svarbu pasiekti, kad darbo užmokesčio fondas padėtų kuo sparčiau įmonės sukuriamos produkcijos kieki, o jo paskirstymas darbuotojams skatintų efektyviau dirbti (Dubinas, 2009)

Darbo užmokesčio fondo analizė padeda nustatyti, ar įmonėje racionaliai naudojamas darbo užmokesčio fondas, ar nėra poreikio, ar neteisingai paskaičiuoto ir išmokėto darbo užmokesčio. Šios analizės dėka atsiranda galimybė taupiau panaudoti darbo užmokesčio fondą. Atsižvelgiant į aukščiau išvardintas aplinkybes, galima suformuluoti tokius darbo užmokesčio fondo panaudojimo analizės veiksmus: 1) Lėšų, skirtų darbo apmokėjimui panaudojimo įvertinimas; 2) Veiksnių, lemiančių darbo užmokesčio fondo panaudojimą pagal personalo kategorijas ir darbo užmokesčio rūšis, nustatymas; 3) Naudojamų darbo apmokėjimo formų efektyvumo įvertinimas; 4) Racionalaus darbo apmokėjimo lėšų panaudojimo rezervų išaiškinimas.

Darbo užmokesčio fondą analizuojamoje įmonėje UAB „Joniškio Hidrostatyba“ sudaro:

1. Darbuotojų darbo užmokestis;
2. Premijos mokamos iš darbo užmokesčio fondo;
3. Apmokėjimas už atostogas;
4. Darbo apmokėjimas už švenčių dienas ir viršvalandžius;
5. Mokėjimai į socialinio draudimo ir kitus fondus

**22 lentelė. Darbo užmokestis UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Apmokėjimo rūšis	2017	2018	2019	Pokytis	Procentinis pokytis
<b>1. Darbo užmokestis viso:</b>	<b>283590</b>	<b>133377</b>	<b>229883</b>	<b>96506</b>	<b>1,72%</b>
1.1 Darbininkų darbo užmokestis	182250	88217	142514	54297	1.615%
1.2 ITD tarnautojų darbo užmokestis	101340	45160	87369	42209	1,93%
<b>Iš darbo užmokesčio fondo:</b>	<b>27121</b>	<b>18456</b>	<b>28994</b>	<b>10538</b>	<b>1,50%</b>
2.1 Atostoginiai	24915	17392	25455	8063	1,46%
2.2 Kompensacija už nepanaudotas atostogas	2053	266	3010	2744	11,32%
2.3 Žalos atlyginimas	153	78	156	78	2%
2.4 Etatų mažinimas		720	373	-347	-0,52%

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Iš 22 lentelės duomenų matosi, kad 2019 metais darbo užmokestis viso padidėjo 96506 Eur. tai sudaro 1,72%. Maždaug tiek pat pakilo tiek ITD skyriaus tiek darbininkų darbo užmokestis. Taip pat padidėjo darbo užmokesčio fondo išlaidos. Daugiausia padidėjo kompensacijos už nepanaudotas atostogas. Tai sudarė 11,32% nuo viso darbo užmokesčio. 2019 metais sumažėjo išlaidos dėl etatų mažinimo. Tai rodo, kad įmonėje nebuvo atleisti žmonės dėl šios priežasties. 2% padidėjo išlaidos dėl žalos atlyginimo. Taip pat 1,46% pakilo ir atostoginiai.



Darbo išteklių panaudojimą įmonėje, darbo našumo lygį reikia analizuoti kartu su apmokėjimu už darbą. Augant darbo našumui, atsiranda sąlygos kelti ir jo apmokėjimo lygį. Tuo pačiu lėšas, skirtas darbo apmokėjimui reikia naudoti tokiu būdu, kad darbo našumo augimo tempai lenktų darbo apmokėjimo augimo tempus. Tik esant tokioms sąlygoms, sudaromos galimybės didinti reprodukcijos augimo tempus.

Sudarant darbo užmokesčio fondą, remiamasi numatomu darbuotojų skaičiumi, jų sudėtimi ir struktūra, darbo apmokėjimo ir premijavimo nuostatais, vienetinės ir laikinės darbo užmokesčio formų ir jų atmainų taikymo patirtimi ir kt. Darbo užmokesčio fondo analizė turi didelę reikšmę, nes ji padeda nustatyti, ar racionaliai naudojamas darbo užmokesčio fondas įmonėse ir jos padaliniuose, nustatyti poreikvojimo priežastis, atskleisti neteisingus darbo užmokesčio apskaičiavimo bei išmokėjimo atvejus, numatyti konkrečias priemones darbo užmokesčio fondo poreikvojimui pašalinti ir taupiau jam naudoti.

Darbo užmokesčio fondo analizę siūloma pradėti nuo dviejų pagrindinių jo naudojimo rodiklių skaičiavimo: 1) absoliutinio darbo užmokesčio fondo pokyčio; 2) santykinio darbo užmokesčio fondo pokyčio.

Absoliutinis darbo užmokesčio fondo pokytis (ekonomija arba poreikvojimas apskaičiuojamas iš faktinio darbo užmokesčio fondo atimant planinį. Gali būti apskaičiuojama, kiek absoliučiai pakito viso įmonės personalo ir tam tikrų jo grupių užmokesčio fondas. Bet absoliutinis pokytis dar neparodo, ar įmonė pažeidžia darbo užmokesčio fondo naudojimą ar ne, nes toks pokytis nerodo gamybos apimties pokyčio. Darbo užmokesčio fondo absoliutinė ekonomija arba absoliutinis poreikvojimas gali teisingai rodyti fondo naudojimą tik tuo atveju, kai įmonė produkcijos gamybos planą įvykdžiusi 100 procentų.

UAB „Joniškio Hidrostatyba“ apskaičiuojant absoliutinį ir santykinį darbo užmokesčio fondo pasikeitimą (+/-), ataskaitinius rodiklius darbo autorė lygino 2018 m -2019 metų rodiklius, nes dabartinėje mūsų statistinėje atskaitomybėje pateikiami ataskaitinių ir praėjusių metų laikotarpių duomenys (nepateikiami planiniai duomenys, nes tai įmonės vidaus reikalas). Tačiau jeigu lygintume planinius (sąmatinius) ir ataskaitinius duomenis, analizės metodika nesikeistų. Buvo lyginami 2018 m ir 2019 metų duomenys jų pokyčiai pateikti 23 lentelėje

**23 lentelė Santykiniai darbo užmokesčio fondo pasikeitimai UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Rodikliai	2017	2018	2019	Nukrypimai (+ -)	Pokytis procentais
Produkcija (tūkst. Eur)	896887	1494478	686410	-808068	-78
Vidutinis metinis darbininkų skaičius	48	46	38	-8	-17
Vidutinis metinis vieno darbininko darbo užmokestis	484	519	504	-15	-3
Darbininkų metinis darbo užmokesčio fondas Eur.	23232	23874	19152	-4722	-20

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

23 lentelės duomenys rodo, kad per nagrinėjamą laikotarpį darbininkų darbo užmokesčio fondo absoliutinis padidėjimas buvo neigiamas ir sudarė -4722 Eur. (23874-19152 eur). Šiam darbo užmokesčio fondo sumažėjimui įtakos turėjo du veiksniai: darbininkų skaičiaus ir vidutinio metinio vieno darbininko darbo užmokesčio fondo pasikeitimas.

Toliau absoliučių skirtumų būdu apskaičiuotas šių dviejų veiksnių įtaka darbo užmokesčio fondo absoliutiniam sumažėjimui

*1. Darbo užmokesčio fondo pokytis dėl darbininkų skaičiaus pasikeitimo:*

$$\Delta DUF_D = (D_a - D_{pm}) * DU_{vpm}$$

Kur:

**D<sub>a</sub>**-ataskaitinių metų darbininkų skaičius;

**D<sub>pm</sub>**-praėjusių metų darbininkų skaičius;

**DU<sub>vpm</sub>**- praėjusių metų vidutinis vieno darbininko darbo užmokestis

$$\Delta DUF_D = (38 - 46) * 519 = -4152$$

*2. Darbo užmokesčio fondo pokytis dėl vidutinio metinio vieno darbininko darbo užmokesčio pasikeitimo:*

$$\Delta DUF_{Duv} = (DU_{va} - DU_{vpm}) * D_a;$$

Kur:

**DU<sub>va</sub>**-ataskaitinių metų vidutinis vieno darbininko darbo užmokestis;

**DU<sub>vpm</sub>**- praėjusių metų vidutinis vieno darbininko darbo užmokestis;

**D<sub>a</sub>** – ataskaitinių metų darbininkų skaičius;

$$\Delta DUF_{Duv} = (504 - 519) * 38 = -570$$

Sudėjus abiejų veiksnių įtaką bendram UAB „Joniškio Hidrostatyba“ darbo užmokesčio fondo pasikeitimui gauname:

$$\Delta DUF = \Delta DUF + \Delta DUF_{Duv}$$

$$\Delta DUF = -4152 + -570 = -4722$$

Tačiau, kaip jau minėjome, absoliutinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas dar neparodo darbo užmokesčio fondo panaudojimo efektyvumo, nes jis nesusietas su produkcijos apimties pokyčiu. Todėl reikia apskaičiuoti bei analizuoti ir santykinį darbo užmokesčio fondo pasikeitimą ( $\Delta DUF_s$ )

$$\Delta DUF_s = DUF_a - (DUF_{PM} * \Delta K_Q),$$

Kur:

$\Delta DUF_s$ -santykinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas(+/-)

$DUF_a$ -ataskaitinių metų darbininkų darbo užmokesčio fondas

$DUF_{PM}$ -praėjusių metų darbininkų darbo užmokesčio fondas

$\Delta K_Q$ -produkcijos apimties pasikeitimo koeficientas.

$$\Delta DUF_s = 23874 - (19152 * 1.78) = 24912 - 36796 = -10217$$

Santykiniam darbo užmokesčio fondo padidėjimui įtaką darė 3 veiksniai;

1. Darbininkų skaičiaus pasikeitimas ( $\Delta D$ )
2. Vidutinio metinio vieno darbininko darbo užmokesčio pasikeitimas ( $\Delta DU_v$ )
3. Produkcijos apimties pasikeitimas  $\Delta Q$

Pirmųjų dviejų veiksnių įtaka ta pati kaip ir skaičiuojant absoliutinį darbo užmokesčio fondo pasikeitimą, t.y. darbininkų skaičiaus ir vidutinio metinio vieno darbininko darbo užmokesčio padidėjimas padidino darbo užmokesčio fondą. Tik trečias veiksnys, t.y. didėjanti produkcijos apimtis, santykinai mažino darbo užmokesčio fondą. Nes, didinant produkcijos apimtį, dėl darbininkų palyginti pastovaus apmokėjimo už darbą gaunama -10217 darbo užmokesčio fondo ekonomija.

#### 2.4. Darbo laiko naudojimo analizė

Paskutinis darbo rodiklių analizės etapas darbo laiko panaudojimo analizė. Įmonės plėtra, jos veiklos rezultatai labai priklauso nuo darbo organizavimo. Ne veltui yra teigiama, kad visa kas reikalinga žmogui, sukuriama darbu. Todėl darbą reikia organizuoti taip, kad jo metu būtų pagaminama daugiau produkcijos, suteikiama daugiau paslaugų, kad būtų išvengta darbo laiko nuostolių arba jie būtų minimalūs.

Dabartinėmis išvystytos ir labai konkurencingoms rinkos sąlygomis racionalus darbo organizavimas ir laiko taupymas įgauna dar didesnę reikšmę. Tačiau nepaisant to, dar dažnai

įmonės dėl prasto darbo organizavimo ar kitų priežasčių, daro laikas naudojamas neracionaliai. Ir dėl to susidaro darbo laiko nuostoliai. Pašalinus darbo laiko nuostolius, galima racionaliau panaudoti darbuotojų pastangas, padidinti darbo našumą, užtikrinti geresnį įrenginių naudojimą, gamybos ritmingumą ir kt. Įrodyta, kad visiškai išvengti darbo nuostolių neįmanoma, tačiau juos sumažinti iki minimumo yra vienas iš svarbiausių įmonės vadovų uždavinių ir tam yra nemažai galimybių, kurias atskleisti padeda gerai atliekama analizė. Labai svarbu darbo laiko nuostolius kruopščiai registruoti ir analizuoti. Darbo laiko nuostolių analizės metodika pateikta 24 lentelėje.

**24 lentelė Darbo laiko naudojimas UAB „Joniškio Hidrostatyba“**

Rodikliai	2018	2019	Nukrypimai (+ -)
Vidutinis sąrašinis darbininkų skaičius	46	38	-8
Vieno darbininko darbo dienų skaičius per metus	221,45	199,75	-21,7
Vidutinė darbo dienos trukmė (val.)	7,94	7,93	0,01
Bendras dirbtų žmogaus dienų skaičius	10187	7591	-2596
Bendras dirbtų valandų skaičius	80885	60197	4893
Vieno darbininko darbo valandų skaičius per metus	1758	1584	174

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Remiantis lentelės duomenimis, apskaičiuojama, kad visi darbininkai nedirbo 1104 valandų (48\*23), arba vienas darbininkas dirbo 24 darbo dienomis mažiau, negu buvo planuota. Kodėl darbininkas dirbo mažiau darbo dienų, matyti iš 25 lentelės.

**25 lentelė. Darbininko darbo laiko balansas**

Rodikliai	Ataskaitiniai metai	Praėjusieji metai	Nukrypimai (+ -)
Kalendorinis dienų skaičius	365	365	-
Poilsio ir švenčių dienų skaičius	113	113	-
Įmonės darbo dienų skaičius	252	252	-
Neatvykimai į darbą ir nepanaudotas darbo laikas( d)	33	40	+7
kasmetinės atostogos	15	18	+3
papildomos atostogos	5	5	-
Ligos	10	14	+4
Neatvykimai administracijai leidus	3	3	-
Ištisos dienos prastovos	0	0	-
Vieno darbininko darbo dienų skaičius	222	199	23
Vidutinė vieno darbininko darbo dienos trukmė (val.)	7,94	7,93	0,01

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Iš darbininko darbo laiko balanso matyti, dėl kokių priežasčių darbininkas neatvyko į darbą arba nedirbo (atostogos, ligos, prastovos ir kt.). Analizuojant visus darbo laiko nuostolius tikslinga skirstyti į 3 grupes.

*Reglamentuotiems darbo laiko nuostoliams* priklauso kasmetinės, papildomos ir gimdymo atostogos, laikas valstybinėms pareigoms atlikti (pvz., iškvietimas dėl šaukimo į karinę tarnybą, stichinių nelaimių likvidavimas ir k t.)

Prie *pateisinamų darbo laiko nuostolių* (jie turi būti pateisinami tam tikros paskirties dokumentais) priskiriami neatvykimai į darbą dėl ligos ir administracijai leidus. Šie darbo laiko nuostoliai nereglamentuojami. Įmonės vadovybė turėtų siekti sudaryti tokias darbo sąlygas ir garantuoti sveikatingumo priemones, darbo apsaugos sistemą, kad neatvykimus į darbą dėl ligos būtų galima sumažinti

Prie *nepateisinamų darbo laiko nuostolių* priskiriamos pravaikštos ir ištisos dienos prastovos pamainos metu. UAB „Joniškio Hidrostatyba“ įmonėje pravaikštų nagrinėjamu laikotarpiu nebuvo. Tai rodo, kad įmonėje yra darbo drausmė. Sunku registruoti trumpalaikes 20 -30 min. prastovas, tačiau būtina siekti ir tokias prastovas nustatyti ir numatyti priemones, kad jų visai nebūtų. Nes prastovos daro didelę žalą. Kaip nurodo Mackevičius (2005), pagrindinės priežastys, dėl kurių yra prastovų pamainų metu, dažniausiai yra trūkumai organizuojant darbą ir gamybą (ne laiku paruoštos darbo vietos, ne laiku atliktas planinis profilaktinis remontas, blogas darbo vietos aprūpinimas medžiagomis ir žaliavomis, silpna darbo drausmė ir kt.)

Analizuojant svarbu palyginti faktinį darbininkų darbo laiko fondą su planiniu arba praėjusių laikotarpių darbo fondu. Darbo laiko fondas priklauso nuo darbuotojų skaičiaus, dirbtų darbo valandų skaičiaus ir darbo dienos trukmės. Analizuojant būtina apskaičiuoti šių veiksnių įtaką. Duomenys apie darbo laiko fondo naudojimą UAB „Joniškio Hidrostatyba“ pateikti 27 lentelėje.

**26 lentelė Įmonės darbininkų darbo laiko fondas**

<b>Rodikliai</b>	<b>Ataskaitiniai metai 2018</b>	<b>Praėjusieji metai 2019</b>	<b>Nukrypimai (+ -)</b>
1.Vidutinis metinis darbininkų skaičius	46	38	-8
2. Vieno darbininko dirbta per metus dienų	221,45	199,75	21,7
3. Vieno darbininko dirbta per metus valandų	1759	1584	175
4.Vidutinė darbo trukmės (val.)	7,94	7,93	0,01
5.Darbo laiko fondas (val.)	80914	60197	20688

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis UAB „Joniškio Hidrostatyba“ dokumentais.

Iš 26 lentelės matyti, kad darbininkų darbo laiko fondas pereikvotas 4882 val. Šiam pereikvojimui įtakos turėjo tokie veiksniai.

1. *Darbininkų skaičiaus pasikeitimas;*

$$(46-38)*221,45*7,94= - 14066.5$$

2. *Dirbtų dienų skaičiaus pasikeitimas:*

$$(199,75-221,45)*38*7,94=-6547.38$$

3.*Darbo dienos skaičiaus trukmės pasikeitimas:*

$$(7,94-7,93)*199,75*38=75.9$$

Iš 26 lentelės matyti, kad įmonė rūpinasi darbo drausme ir darbininkų apkrovimu darbu. Vieno darbininko darbo laiko nuostolių nebuvo. Taip pat darbininkai dirbo be nuostolių.

Darbo laikas kai kuriose įmonėse yra pagrindinis rodiklis, nuo kurio priklauso darbo užmokestis, todėl jo kontrolei ir analizei skiriama ypač daug dėmesio. Įvairiose įmonėse darbo laiko kontrolė atliekama skirtingai: vienose įmonėse ją atlieka tabelininkai, kitose specialūs automatiniai įtaisai. Visais atvejais, svarbu, kad būtų pažymėtas darbininko atėjimo į darbą ir išėjimo laikas. Kai kuriose užsienio įmonėse taikomos specialios kortelės, kuriose žymimas laikas atliekant vieną ar kitą darbą. Tokia darbo laiko apskaitos sistema turi du tikslus: pirma, ji sustiprina darbo laiko panaudojimo vidaus kontrolę, antra, leidžia skaičiuojant savikainą atitinkamą darbo užmokesčio sumą be papildomų skaičiavimų priskirti tiesiogiai tai gaminių rūšiai, kuriai gaminti kontrolė buvo skirta. UAB "Joniškio Hidrostatyba" šitokios tvarkos nėra. Todėl galima teigti, kad įmonės darbuotojų darbo laiko trukmė gali būti netiksli. Kadangi ši įmonė nėra gamybinė todėl darbo laikos apskaitos tikslumas nėra toks aktualus.

Apibendrinant svarbu pažymėti, kad darbo ir darbo rodiklių analizė yra labai svarbi, nes leidžia stebėti, įmonių veiklos rodiklių pakitimus. Jos metu gauti rezultatai leidžia daryti sprendimus, kad įmonės veikla gerėtų.

## IŠVADOS

1. Atlikta darbo užmokesčio sampratos analizė atskleidė, kad egzistuoja daug darbo užmokesčių apibūdinančių apibrėžimų, tačiau dažniausiai jis suprantamas, kaip darbuotojo pinigine kompensacija už jo darbo rezultatus, kurie privalo atitikti dirbančiojo darbo kiekį ir kokybę, taip užtikrindamas darbuotojo asmeninių poreikių tenkinimą esamos rinkos sąlygoms.

2. Ištyrus atlygio už darbą struktūrą nustatyta, kad darbo užmokestis susideda iš dviejų iš dviejų pagrindinių dalių: pagrindinio – pastovaus darbo užmokesčio, dažniausiai mokamo fiksuota forma, ir papildomo – kintamo užmokesčio, mokamo kaip motyvacinis skatinimas.

Mokslinėje literatūroje dažniausiai minimi išoriniai ir vidiniai darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai, kurie taip pat lemia ir darbo užmokesčio skirtumus. Išoriniai veiksniai, tokie kaip vyriausybės poveikis, darbo rinkos sąlygos, kolektyvinės sutartys, darbo užmokesčio lygis šalyje, regione, mieste gali nulemti darbo užmokesčio diferenciaciją regiono ar makro lygmeniu, vidiniai veiksniai (konkreto darbo vertė, profesinė kompetencija, įmonės finansinė būklė ir veiklos rezultatai) – diferenciaciją mikro lygmenyje.

3. Išnagrinėjus darbo užmokesčio formas ir sistemas, nustatyta, kad yra skiriamos dvi darbo užmokesčio sistemos: 1) vienetinė ir 2) laikinė. Kiekviena jų dar skirstoma į atitinkamas darbo užmokesčio formas. Darbo apmokėjimo reglamentavimo analizė atskleidė, kad darbo užmokesčio nustatymas priklauso tiek nuo bendro teisinio reglamentavimo, tiek nuo organizacijos vidaus sistemos. Darbo apmokėjimo sistemoje svarbu ne tik nustatyti sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, parinkti darbo apmokėjimo formas, bet ir nustatyti teisingumo pagrindus.

Minimalaus darbo užmokesčio, taikymo tvarką reglamentuoja LR Darbo kodeksas. Minimalaus darbo užmokesčio kaita ne visada atspindi šalies ekonominę padėtį, todėl svarbu palyginti ir vidutinį darbo užmokestį.

4. Atlikus UAB „Joniškio Hidrostatyba“ 2015 m – 2019 m darbuotojų sudėties ir struktūros bei kaitos rodiklių analizę, nustatyta, kad vertinant 1) pagal darbo pobūdį įmonėje daugiausia darbuotojų dirba mechanizacijos tarnyboje (apie 0.76 proc.); 2) pagal profesijas – daugiausia nekvalifikuotų darbuotojų, jie sudaro apie 0.66 proc. nuo visų darbuotojų; 3) pagal lytį – 84 proc. sudaro vyrai, nes teikiamos paslaugos susiję su vyriškomis profesijomis; 4) pagal darbo stažą – beveik pusę su darbuotojų išdirbę daugiau kaip dešimt metų.

5. Atlikus darbo našumo rodiklių analizę išsiaiškinta, kad 2019 metais lyginant 2018 metais UAB „Joniškio Hidrostatyba“ pajamos mažėjo 54 proc., o tai lėmė darbuotojų skaičiaus mažėjimas, mažėjanti darbų apimtims. Darbuotojų skaičius per nagrinėjamą laikotarpį sumažėjo 17 procentų. Darbo našumas per analizuojamą laikotarpį svyravo. Pajamoms augant gerėjo darbo našumas, o

pajamoms mažėjant našumas mažėjo. Šioje įmonėje darbo išteklių yra stabilūs, nes priėmimo ir atleidimo koeficientai nėra labai skirtingi.

6. Atlikus darbo užmokesčio analizę stebimas absoliutus darbo užmokesčio fondo mažėjimas - tai įtakojo du veiksniai darbininkų skaičiaus ir vidutinio metinio vieno darbininko darbo užmokesčio fondo pasikeitimas. Per nagrinėjamą laikotarpį darbininkų darbo užmokesčio fondo absoliutinis padidėjimas buvo neigiamas ir sudarė - 4722 Eur (23874 - 19152 Eur ).

7. Išanalizavus UAB "Joniškio Hidrostatyba" įmonės darbo laiko panaudojimą nustatyta, kad nagrinėjamu laikotarpiu pravaikštų nebuvo, įmonė rūpinasi darbo drausme ir darbininkų apkrovimu darbu. Vieno darbininko darbo laiko nuostolių nebuvo. Taip pat darbininkai dirbo be nuostolių.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bakanauskienė, I (2012) *Personalo valdymas* Kaunas: VDU
2. Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos*. Vilnius. Vananta
3. Bronislovas, M, Sakalas, A, Savanevičienė A. (2008). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
4. Buškevičiūtė, E (2006) *Viešieji Finansai*. Kaunas: Technologija.
5. Dambrauskas A, Nekrašas V, Nekrošius I. *Darbo teisė*(1990)- Vilnius
6. *Darbo užmokestis: apskaita, apmokestinimas ir dokumentavimas* (2015). Dalijamoji medžiaga. „Pačiolio“ mokymo centras
7. Darškuvienė, V, (2010) *Įmonės Finansų valdymas* Kaunas: Technologija
8. Dikavičius, V, Stoškus, S. (2003). *Visuotinė kokybės vadyba*. Kauno Technologija
9. Dubinas V. (1995). *Darbo apmokėjimo organizavimas*. Vilnius, Lietuvos informacijos institutas.
10. Dubinas, V. (2010). *Vadovų ir specialistų darbo apmokėjimas*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
11. Europos Sąjunga (1998). *Steigimo dokumentų rinktinė*. –Vilnius
12. Gerikienė, V., Marčinskas A. (2002). *Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste*.
13. Girdzijauskas, S. (2008). *Finansinė analizė*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
14. Gronskas, V. (2010). *Ekonominė analizė*. Mokomoji knyga, Kaunas: Technologija.
15. Gudaitienė, O (2005) *Buhalterinė apskaita*. Vilnius Ciklonas.
16. *Darbo užmokestis ir darbo sąnaudos* (2016). prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs/lt](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/lt) (žiūrėta 2018 02 19)
17. *Oficialios statistikos portalas Prieiga per internetą* <http://osp.stat.gov.lt> (žiūrėta 201802 05)
18. [http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/793/1/35\\_Ilgunaite%2C%20Jackute%2C%20Girkantaite\\_S6.pdf](http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/793/1/35_Ilgunaite%2C%20Jackute%2C%20Girkantaite_S6.pdf)
19. [http://www.su.lt/bylos/mokslo\\_leidiniai/ekonomika/2012\\_2\\_26/berzinskiene\\_raziulyte.pdf](http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2012_2_26/berzinskiene_raziulyte.pdf)
20. Juozaitienė, L (2006) *Įmonės finansai Analizė ir valdymas* Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
21. Kalčinskas G (2013) *Buhalterinės apskaitos pagrindai* Vilnius: Pačiolis.
22. Kallem, A. (2004). *Youth Crime and the Minimum Wage*. Harvard University.
23. Kardelis, K.(2001) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai* . Kaunas: Technologija.
24. Leonienė, B. (2005) *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.

25. LR Darbo kodeksas (2016). Prieiga per internetą: [https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/WKSwehizZP\\_žiurėta \( 2018 01 08\)LR](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/WKSwehizZP_žiurėta_(2018_01_08)LR)
26. LR Seimas (2016) LR valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas
27. LR Vyriausybės nutarimas. (2003). Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo. Žin., 2003, Nr. 52-2326.
28. Lipinskienė D. (2012). Motyvuojanti atlygio sistema. Kaunas. Technologija.
29. Mackevičius J. (2005). Įmonių veiklos analizė. Vilnius: Leidykla TEV.
30. Mačernytė - Panomariovienė, I.(2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys*. Vilnius : Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
31. Martinkus B., Savanevičienė A. (2008) Darbo ekonomika. - Kaunas: Technologija.
32. Martinkus B., Žilinskas V. Ekonomikos pagrindai. (2008). Kaunas: Technologija.
33. Navikienė, J., (2016). Darbo užmokesčio apskaičiavimas ir apskaita (2016) Vilnius: Mokesčių centras.
34. Sakalas A., Šilingienė V., (2000). Personalo valdymas. Kaunas. Technologija  
Sakalas, A., Stančikas V., Vanagas, P., Martinkus B. ir kt (1990) *Darbo apmokėjimo organizavimas: teorija ir praktika*. Vilnius: VU leidykla.
35. Smalenskas, G.(2009) Įmonių kapitalo ir kredito padengimo skaičiavimai Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
36. Subačienė, R, Budrionytė, R, Kamarauskienė, I, Lakis, V, Raziūnienė, D, Savickas, V, Senkus, K., Tamulevičienė, D. (2015). Apskaitos ir audito pagrindai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
37. Subačienė, R, Senkus, K, Budrionytė, R. (2012). Finansinė apskaita. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.(1 *Darbo apmokėjimo organizavimas: teorija ir praktika*. Vilnius: VU leidykla.
38. Šileika, A., Andriukaitienė, D. (2007). Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas, *Verslas: teorija ir praktika*. Vol. VIII, Nr. 1, p. 19-23.
39. Vanagas P. (2010). Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą. Kaunas: Technologija.
40. Zabarauskas, G. Žmonės , Pažadinę žemę (2014) Šiauliai: Šiaurės Lietuva .
41. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
42. Žvinklys J., Vabalas E. (2006). Įmonės ekonomika. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla

# **EVALUATION OF TRADITIONAL AND INNOVATIVE BUDGETS APPLICATION IN LITHUANIAN ENTERPRISES**

**MILDA ŽALATKOVIENĖ**

**Paper for the Master's Program**

**Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration, Accounting and Audit Department**

**Supervisor associate professor–D. Tamulevičienė**

**Vilnius, 2020**

## **SUMMARY**

**72 pages, 26 table, 15 pictures, 42 references.**

In the master's work a theoretical concept discussed revealed, pay wage concepts and functions, and the wage structure. Also, on a provisional basis the system and the structure of the remuneration for work. Discuss pay models and systems. Also revealed a fair remuneration for work. Analyze the wage tax deductions. A comparative analysis of two payment amounts in Lithuania and in Europe. Practice Supažindinama with the company. Further analyses the key performance indicators. Then consistently performing employees. The analysis shall be carried out in accordance with the Océ J.Mackevičiaus consistency. A staff composition and structure of the analysis of the labour supply, employee Turnover Analysis. Decline in labour productivity. Calculate the UAB "Joniškis Hidrostatyba" workers work output and employment capacity. Discuss the factors influencing the evolution of the volume of output. Analyses the wage fund. Calculated Wage Fund for the change. Detailed review of the use of working time.

Working time in a worker's balance and he analyzed. Also analyzed laborers working time fund Work is divided into two parts. In the first part of the wages are dealt with as an economic category, as well as discusses the laws regulating labour relations in the Republic of Lithuania. The second part examines the UAB "Joniškis Hidrostatyba" employment rates and their variation is 2015 m – 2019. Master's work consists of a main sections, introduction and conclusions and proposals, as well as 5 accessories. Total volume of work without accessories – 67 pages. In 26 and 15 in the table. During the preparation of the work of literary sources have been used in 42.

**PRIEDAI****1 priedas**

<b>Šalis</b>	<b>2010</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Pokytis proc.</b>
Belgija	1387	1594	1594	0
Bulgarija	123	286	312	9
Kroatija	385	506	546	8
Čekija	302	519	575	11
Estija	278	540	584	8
Prancūzija	1344	1521	1539	1
Vokietija	1440	1557	1584	2
Graikija	863	684	758	11
Vengrija	272	464	487	5
Islandija	1462	1656	1707	3
Latvija	254	430	430	0
Lietuva	232	555	607	9
Liuksemburgas	1683	2090	2142	2
Malta	660	762	777	2
Niderlandai	1408	1616	1654	2
Suomija	321	523	611	17
Portugalija	566	700	741	6
Rumunija	142	446	466	5
Slovakija	308	520	580	12
Slovėnija	597	887	941	6
Ispanija	739	1050	1108	6
Jungtinė Karalystė	1194	1597	1760	10

Šalis	BRUTO / mėn.	NETO / mėn.
Danija	5,191.00 €	3,270.00 €
Liuksemburgas	4,412.00 €	3,159.00 €
Švedija	3,340.00 €	2,570.00 €
Suomija	3,380.00 €	2,509.00 €
Airija	3,133.00 €	2,479.00 €
Austrija	3,632.00 €	2,324.00 €
Vokietija	3,703.00 €	2,270.00 €
Prancūzija	2,957.00 €	2,225.00 €
Olandija	2,855.00 €	2,155.00 €
Jungtinė Karalystė	2,498.00 €	1,990.00 €
Belgija	3,401.00 €	1,920.00 €
Italija	2,534.00 €	1,758.00 €
Ispanija	2,189.00 €	1,749.00 €
Kipras	1,779.00 €	1,658.00 €
Slovėnija	1,626.00 €	1,062.00 €
Malta	1,379.00 €	1,021.00 €
Estija	1,221.00 €	957.00 €
Portugalija	1,158.00 €	925.00 €
Graikija	1,092.00 €	917.00 €
Čekija	1,149.00 €	873.00 €
Kroatija	1,081.00 €	802.00 €
Lenkija	1,102.00 €	784.00 €
Slovakija	980.00 €	748.00 €
Latvija	1,013.00 €	738.00 €
Lietuva	885.00 €	693.00 €
Vengrija	955.00 €	635.00 €
Rumunija	787.00 €	565.00 €
Bulgarija	586.00 €	457.00 €

Šaltinis :sudaryta autorės remiantis <https://ec.europa.eu/>

**1. Darbininkų skaičiaus pasikeitimas** $(38*212*153,25)=1234582$  $(1494478-1234568) \quad -259896$ **2. Dirbtų dienų skaičiaus pasikeitimas** $(38*208*153.25)=1211288$  $(1211288-1234582) \quad -23294$ **3. Išdirbio pasikeitimas** $(38*208*86.84)=686383$  $(686383-1211288) \quad -524904$ 

---

**VISO**      **-808068**

## Darbo užmokesčio formų ir sistemų klasifikavimas, jų svarbiausios ypatybės

Darbo užmokesčio sistemos pavadinimas		Darbo užmokesčio sistemos ypatybės
Vienetinė darbo užmokesčio forma	Tiesioginė vienetinė	Darbo užmokestis apskaičiuojamas įkainį už atlikto darbo vienetą (vienetinį tarifinį atlygį) padauginus iš atliktų darbų kiekio
	Progresinė vienetinė	Tam tikra darbų apimtis apmokama pagal nominalius įkainius, o darbai viršijant numatytą apimtį – pagal didesnius įkainius. Įkainiai didinami atsižvelgiant į mokliškai pagrįstų darbo normų įvykdymą procentais pagal specialias skales
	Regresinė vienetinė	Kuo daugiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau didėja darbo užmokestis
	Diferencijuota vienetinė	Atlygiai priklauso nuo to, kaip vykdomos normos: kai normos įvykdomos iki 100 procentų, taikomas mažesnis tarifinio atlygio koeficientas, o normas įvykdžius ir viršijus – didesnis koeficientas
	Fiksuotų priedų vienetinė	Ši sistema skatina darbininkus didinti gamybos apimtį – už kiekvieną viršijantį nustatytą normą pagamintą vienetą mokamas fiksuotas priedas
	Asmeninių priedų vienetinė	Tarifinis atlygis, pagal kurį skaičiuojamas atlyginimas susideda iš priedo, kurį lemia amžius ir stažas. Asmeninis priedas gali būti nustatomas ir už gerus asmeninius ar kolektyvinius darbo rezultatus
	Netiesioginė vienetinė	Darbuotojų uždarbis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų, tai yra nuo pagrindinių darbininkų išdirbio, ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį
	Akordinė vienetinė	Atliekamų darbų apmokėjimo dydis nustatomas ne už kiekvieną gamybos operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, tai yra už akordinę užduotį. Su darbininkais atsiskaitoma, kai baigtas visas darbas
Laikinė darbo užmokesčio forma	Paprastoji laikinė	Darbuotojo darbo užmokestis nustatomas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus. Taip pat darbuotojui gali būti nustatomas įkainis už dirbtą mėnesį. Jei darbuotojas dirba ne visas mėnesio darbo dienas, jam apskaičiuojamas darbo užmokestis, proporcingas dirbtų dienų skaičiui
	Laikinė su privaloma įvykdyti užduotimi	Darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau jis privalo įvykdyti nustatytą darbo užduotį
	Laikinė asmeninių priedų	Atlyginimas susideda iš dviejų dalių, priklausančių nuo: 1) kvalifikacijos ir kitų su darbu susijusių savybių vertinimo, 2) asmeninių nuopelnų, atsižvelgiant į darbuotojo universalumą, adaptaciją kolektyve ir prisitaikymą prie esamų darbo sąlygų, elgesio patikimumą, lojalumą įmonei

Šaltinis: Subačienė ir kt. (2015)

## Darbo užmokesčio sąvokos

Apibrėžimas	Autorius
<b>Darbo užmokestis</b> – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, mokamas pinigais.	Darbo kodeksas (139str.)
<b>Darbo užmokestis</b> – pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis; jis vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti; tai išmokos darbuotojams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio panaudojimą. Privačiuose santykiuose nustatomas tarpusavio susitarimu	V. Dubinas (1996)
<b>Darbo užmokestis</b> - Samdomiems darbuotojams priskaičiuojama pinigine suma per ataskaitinį laikotarpį.	B. Martinkus, A. Savanevičienė (1996)
<b>Darbo užmokestis</b> Darbas rinkoje turintis savo kainą.	V. Skominas (2000)
<b>Darbo užmokestis</b> – darbo įvertinimas pinigais	J.Žvinklys, E. Vabalas (2006)
<b>Darbo užmokestis</b> – tai pinigais išreikšta kompensacija už darbuotojo „išseikvotą energiją“.	D. Lipinskienė (2012)
<b>Darbo užmokestis</b> – darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisine forma.	Dambrauskas A., Nekrašas V., (1990)
<b>Darbo užmokestis</b> yra darbo jėgos vertės pinigine išraiška arba jos kaina	V. Navickas, K. Paulavičius (1999)
<b>Darbo užmokestis</b> – 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.	Dambrauskas (1990)

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis analizuota literatūra.