

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Inga GUSAROVAITĖ

Finansų ir investicijų ekonomikos studijų programos studentė

DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA BALTIJOS
ŠALYSE

Magistro darbas

Šiauliai, 2016

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HIMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ
FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Inga GUSAROVAITĖ

DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA BALTIJOS
ŠALYSE

Magistro darbas
Ekonomika (L100),

Darbo vadovė:
doc. dr. Daiva JUOZAITIENĖ-BERŽINSKIENĖ

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu Ekonomikos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

SANTRAUKA

Inga Gusarovaitė

Darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse

Magistro darbas

Magistro baigiamajame darbe tiriama darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse. Teorinėje darbo dalyje, remiantis užsienio ir lietuvių autorių ekonomine literatūra ir moksliniais darbais išanalizuota darbo užmokesčio samprata, funkcijos, rūšys, modeliai ir sistemos bei darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

Praktinėje dalyje atlikta darbo užmokesčio Baltijos šalyje analizė: nagrinėjama darbo užmokesčio diferenciacija regioniniu šakiniu ir demografiniu aspektu. Išanalizuoti pagrindiniai ekonominiai veiksniai, lemiantys darbo užmokesčio diferenciaciją Baltijos šalyse, ir įvertinta tarpusavio priklausomybė. Tyrimo metu nustatyta, kad po ekonominės krizės visose trijose Baltijos valstybėse (Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje) darbo užmokestis augo, tačiau augimo tempai dėl šalių ekonominio išsivystymo lygio buvo nevienodi.

SUMMARY

Inga Gusarovaitė

Wage differentiation in the Baltic countries

Master's work

In this master's work are analyzes wage differentiation in the Baltic countries. Theory part of this research paper investigates concept of wage, its function and factors which influence wage size, system and form.

The practical part of the wage of the Baltic country analysis: deals with wage differentiation regional, fork and a demographic perspective. Analyze the key economic factors that determine wage differentiation the the Baltic countries and ranking interdependence. The study found that after the economic crisis in all three Baltic countries (Lithuania, Latvia and Estonia) wage growth but the growth rate for the country's economic development level was different.

TURINYS

ĮVADAS.....	7
1. DARBO UŽMOKESČIO IR DIFERENCIACIJĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI TEORINIŲ ASPEKTU.....	9
1.1. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos.....	9
1.2. Darbo užmokesčio struktūra ir rūšys.....	12
1.3. Darbo užmokesčio sistemos ir modeliai.....	14
1.4. Darbo užmokesčio diferenciacija ir ją sąlygojantys veiksniai.....	18
1.5. Tyrimo metodika.....	22
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS BALTIJOS ŠALYSE ANALIZĖ 2008-2015 M.....	26
2.1. Minimalus, bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse.....	26
2.2. Darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse.....	29
2.2.1. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse.....	29
2.2.2. Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse.....	35
2.2.3. Demografinė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse.....	39
2.3. Darbo užmokesčio ir jo skirtumus lemiančių veiksnių ryšio vertinimas Baltijos šalyse.....	40
2.3.1. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio ryšys.....	40
2.3.2. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir eksporto ryšys.....	43
2.3.3. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir infliacijos ryšys.....	45
2.3.4. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir BVP vienam gyventojui ryšys.....	48
2.3.5. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų ryšys.....	48
2.4. Veiksnių poveikio darbo užmokesčio diferenciacijai Baltijos šalyse rezultatų apibendrinimas.....	53
3. DARBO UŽMOKESČIO PROGNOZAVIMAS BALTIJOS ŠALYSE IR REZULTATŲ PALYGINIMAS.....	56
IŠVADOS.....	60
LITERATŪRA.....	62
PRIEDAI.....	66
1 Priedas. Ekonominių veiklos trumpinių paaiškinimas.....	67
2 Priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse 2008-2015 m.....	68
3 Priedas. Minimalus, bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	69

4 Priedas. Vidutinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.....	70
5 Priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal lytį 2008-2015 m.....	71
6 Priedas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal regionus 2008-2015 m.....	72
7 Priedas. Ekonominiai rodikliai Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	73
8 Priedas. Klasterinės analizės dendogramos.....	74
9 Priedas. Darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamika Baltijos šalyse.....	80
10 Priedas. Prognozės Trendo metodu rezultatai.....	81

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1.1 Lentelė. Darbo užmokesčio sąvokos.....	11
1.2 Lentelė. Darbo užmokesčio rūšys.....	15
1.3 Lentelė. Darbo užmokesčių lemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai.....	21
1.4 Lentelė. Darbo užmokesčių lemiantys ekonominiai veiksniai.....	22
1.5 Lentelė. Tiesinės koreliacijos koeficiento ryšio stiprumo charakteristika.....	24
2.1 Lentelė. Europos Sąjungos valstybių klasteriai vertinant bruto darbo užmokesčių.....	31
2.2 Lentelė. Darbo užmokestis Lietuvos apskrityse 2008-2015 m.....	32
2.3 Lentelė. Darbo užmokestis Latvijos regionuose 2008-2015 m.....	33
2.4 Lentelė. Darbo užmokestis Estijos apskrityse 2008-2015 m.....	34
2.5 Lentelė. Baltijos šalių regionų klasteriai vertinant pagal bruto darbo užmokesčių 2008-2015 m.....	35
2.6 Lentelė. Mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.....	36
2.7 Lentelė. Mėnesinis bruto darbo užmokestis Latvijoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.....	37
2.8 Lentelė. Mėnesinis bruto darbo užmokestis Estijoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.....	38
2.9 Lentelė. Baltijos šalių ekonominės veiklos klasteriai vertinant pagal mėnesinį bruto darbo užmokesčių 2008-2015 m.....	39
2.10 Lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal lytį 2008-2015m.....	39
2.11 Lentelė. Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	43
2.12 Lentelė. Eksporto ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	46
2.13 Lentelė. Infliacijos ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	48
2.14 Lentelė. BVP vienam gyventojui ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	51
2.15 Lentelė. Tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	54
3.1 Lentelė. Baltijos šalių bruto darbo užmokesčio prognozių rezultatai.....	59

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1.1 Paveikslas. Darbo užmokesčio funkcijos.....	12
1.2 Paveikslas. Santykinės darbo užmokesčio dalys.....	13
1.3 Paveikslas. Darbo užmokesčio struktūra.	14
1.4 Paveikslas. Darbo užmokesčio sistemos.....	16
1.5 Paveikslas. Tyrimo etapai.....	23
2.1 Paveikslas. Vidutinis minimalus mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	27
2.2 Paveikslas. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	29
2.3 Paveikslas. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES šalyse 2008-2015 m.	30
2.4 Paveikslas. Bruto darbo užmokestis ir nedarbo lygis Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	42
2.5 Paveikslas. Bruto darbo užmokestis ir eksportas Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	44
2.6 Paveikslas. Bruto darbo užmokestis ir infliacija Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	47
2.7 Paveikslas. Bruto darbo užmokestis ir BVP vienam gyventojui Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	50
2.8 Paveikslas. Bruto darbo užmokestis ir tiesioginės užsienio investicijos Baltijos šalyse 2008-2015 m.....	53
2.9 Paveikslas. Veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai Baltijos šalyse.....	55
3.1 Paveikslas. Bruto DU Lietuvoje prognozavimas 2016-2018 m.....	57
3.2 Paveikslas. Bruto DU Latvijoje prognozavimas 2016-2018 m.....	58
3.3 Paveikslas. Bruto DU Estijoje prognozavimas 2016-2018 m.....	58
3.4 Paveikslas. Lietuvos, Latvijos ir Estijos bruto DU dinamika ir prognozė.....	59

ĮVADAS

Darbo aktualumas ir naujumas. Bet kurioje šalyje, neatsižvelgiant į jos ekonominio, socialinio ir politinio išsivystymo lygio, samdomiems darbuotojams yra aktualūs apmokėjimo už darbą klausimai. Tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, tiek valstybei yra svarbu suteikti visapusiškai teisingą darbo užmokestį. Tačiau valstybė nustato tik minimalųjį darbo užmokestį, o kokį atlygį skirti už konkretų darbą dažniausiai renkasi pats darbdavys. Sprendžiant šį klausimą tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai. Apmokėjimas už darbą turėtų pritraukti geresnius specialistus, užtikrinti vidinį teisingumą ir palaikyti įmonės konkurencingumą. Nuo darbo užmokesčio priklauso racionalus darbo jėgos panaudojimas įmonėje ir veiksmingas darbas. Todėl vis dažniau kalbama apie teisingą darbo užmokesčio diferenciacijos lygį, kuris daro esminį poveikį darbuotojams, skatindamas juos kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę.

Nuo įstojimo į Europos Sąjungą, visose Baltijos šalyse darbo užmokestis didėjo, tačiau lyginant su senosiomis ES valstybėmis narėmis – darbo užmokestis išlieka ženkliai mažesnis. Todėl vienas iš valstybių prioritetų – mažinti darbo atskirtį ir kuo greičiau priartėti prie ES narių vidurkio. Darbo užmokesčio dydis ir kitimo tempai Baltijos šalyse yra skirtingi, kas lemia darbo užmokesčio diferenciaciją tiek šalies viduje, tiek tarp nagrinėjamų valstybių.

Darbo problema. Aktuali šių dienų problema Baltijos šalyse yra vidutinio darbo užmokesčio dydžio kitimas. Lietuvai, Latvijai ir Estijai įstojus į ES, darbo užmokestis didėjo, tačiau susiklosčius dabartinėms aplinkybėms stebima priešinga situacija. Estijoje vidutinis darbo užmokestis yra ženkliai didesnis, palyginti su Lietuva ir Latvija. Todėl svarbu tirti darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksnius įvairioms darbo užmokesčio diferenciacijos rūšims ir jų tarpusavio priklausomybę. Darbo problemą atskleidžia klausimas: kokie veiksniai turi didžiausią poveikį vidutinio darbo užmokesčio kitimui Baltijos šalyse?

Darbo objektas: darbo užmokesčio diferenciacija.

Darbo dalykas: darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

Darbo tikslas – atlikti darbo užmokesčio analizę Baltijos šalyse regioniniu, šakiniu bei demografiniu aspektu 2008-2015 m. laikotarpiu bei nustatyti jo skirtumus lemiančius veiksnius.

Darbo tikslui pasiekti išsikelti šie **darbo uždaviniai:**

1. Teoriniu aspektu pagrįsti darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis bei identifikuoti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksnius;
2. Įvertinti darbo užmokesčio dinamiką Baltijos šalyse ir išanalizuoti diferenciaciją regioniniu, šakiniu ir demografiniu aspektu;

3. Išnagrinėt darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamiką Baltijos šalyse ir palyginti su darbo užmokesčio kitimu;

4. Įvertinti darbo užmokesčio skirtumus lemiančių veiksnių poveikį Baltijos šalyse regioninių, šakiniu ir demografiniu aspektu;

5. Numatyti ir pagrįsti darbo užmokesčio tendencijas Baltijos šalyse.

Darbo hipotezė: nors darbo užmokestis Europos Sąjungoje kinta netolygiai, tačiau lyginant pagal regionus, ekonominės veiklos sritis ir lytį, darbo užmokesčio kitimas išlieka stabilus, tiek tarptautiniu (ES šalys) tiek Baltijos šalių (Lietuvos Latvijos ir Estijos) lygmeniu.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė, sisteminimas, lyginimas, interpretavimas, statistinių duomenų grupavimas bei klasifikavimas, koreliacinė-regresinė analizė. Duomenys apdoroti taikant Microsoft Office Excel ir SPSS programa. Darbe remtasi Lietuvos, Latvijos ir Estijos statistikos departamentų ir Eurostat duomenimis.

Tyrimo rezultatai: Teorinėje darbo dalyje atskleista darbo užmokesčio samprata, rūšys, veiksniai sąlygojantys darbo užmokesčio diferenciaciją. Empirinėje darbo dalyje nustatyta, kad visose Baltijos šalyse darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti, tačiau didžiausias darbo užmokestis visu tiriamu laikotarpiu išliko Estijoje. Nustatyta, kad ženkli darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja regioniniu, šakiniu ir demografiniu aspektu. Pagrindinis darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys nustatytas BVP tenkantis vienam gyventojui, nes paaiškina visose Baltijos šalyse darbo užmokesčio variaciją, o Lietuvoje dar ir darbo užmokesčio kitimo tempo variaciją.

Teorinis darbo reikšmingumas: Darbo teorinė dalis skirta įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinės literatūros analizei, atskleidžiant darbo užmokesčio diferenciacijos sampratą, struktūrą, veiksnius, kurie yra svarbūs atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių ekonominę analizę.

Praktinis darbo reikšmingumas: Atlikta minimalaus, bruto ir neto darbo užmokesčio dinamikos analizė. Identifikuota darbo užmokesčio diferenciacija regioniniu, šakiniu ir demografiniu aspektu Baltijos šalyse 2008-2015 m. Įvertintas išorinių veiksnių (nedarbo lygio, eksporto, infliacijos, BVP vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų) poveikis Baltijos šalių darbo užmokesčio diferenciacijai bei pateikta 3 m. darbo užmokesčio prognozė. Tyrimo rezultatai reikšmingi nustatant problemines darbo užmokesčio diferenciacijos sritis ir mažinant Baltijos šalių darbo užmokesčio diferenciaciją. Rezultatai gali būti naudojami formuojant šalių socialinę ir ekonominę politiką siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją Baltijos šalių aspektu, atsižvelgiant į tai, kad ES politika skatina šalių socialinių ir ekonominių skirtumų mažinimą.

1. DARBO UŽMOKESČIO REIKŠMĖ IR DIFERENCIACIJA LEMIANTYS VEIKSNIAI TEORINIU ASPEKTU

Vienas svarbiausių gamybos veiksnių yra darbas. Darbo rinka kartu su žemės ir kapitalo rinkomis įeina į ekonominių išteklių rinkos sudėtį. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Ši kaina ir yra darbo užmokestis.

Darbo užmokesčio sąvoka šiuolaikiniai ekonomistai dažnai supranta gana plačiai, jai priskiriami samdomųjų darbuotojų, tarp jų ir „baltųjų apykaklių“, gaunamas išmokas, profesionalių specialistų (mokytojų, gydytojų, juristų ir kt.) honorarus ir atlyginimus, individualių smulkiųjų verslininkų, kurie patys teikia paslaugas, gautas pajamas. Todėl maždaug $\frac{3}{4}$ nacionalinių pajamų išsivysčiusiose šalyse turi darbo užmokesčio pavidalą, kuris ir yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis.

Siekiant atskleisti darbo užmokesčio esmę, svarbu išanalizuoti darbo užmokestį teoriniu aspektu, aptarti funkcijas, atskleidžiančias darbo užmokesčio svarbą, pateikti darbo užmokesčio struktūrą, rūšis, sistemas bei modelius taip pat identifikuoti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksniai.

1.1. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos

Žmonės dirba skatinami įvairių motyvų: dirbti ir uždirbti (t.y. gauti pajamas), siekiant karjeros, pripažinimo, norėdami bendrauti ir bendradarbiauti. Tačiau, norint suvokti ekonomikos pagrindus, pakanka nagrinėti tik vieną jų – siekimą gauti pajamų. Pajamos darbo rinkoje išreiškiamos darbo užmokesčiu.

Darbo užmokesčio apibrėžimui, teorijoje vartojamos įvairios sąvokos: „atlyginimas“, „alga“, „darbo apmokėjimas“, „darbo užmokestis“, „kompensacija už darbą“. Tačiau darbo užmokestis ir atlyginimas yra skirtingos sąvokos. Atlyginimas traktuojamas plačiau nei vien darbo užmokestis. Atlyginimas už darbą darbuotojui apima ne tik piniginį užmokestį už darbą, bet ir įvairias įmonėje naudojamas moralinio, materialinio skatinimo priemones. Darbo užmokestis yra pagrindinis arba bazinis darbo užmokestis, priedai, premijos, priemokos ir kitos galimos kompensacijos (Žiogelytė, 2010).

Kadangi šiame darbe bus tiriamas darbo užmokestis, tikslinga šią sąvoką aptarti plačiau. 1.1 lentelėje pateiktos keletos autorių „darbo užmokesčio“ sąvokos interpretacijos.

Darbo užmokesčio sąvokos

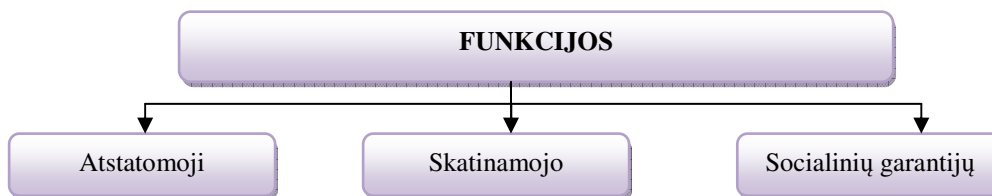
Metai	Autorius	Apibrėžimas
1996	B. Martinkus, A. Savanevičienė	Samdomiems darbuotojams priskaičiuojama piniginė suma per ataskaitinį laikotarpį.
1999	N. Navickas, K. Paulavičius	Darbo jėgos vertės piniginė išraiška arba jo kaina.
2000	B. Martinkus ir kt.	Piniginė forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudotą darbo kiekį bei kokybę jų materialinėms ir kultūriniais poreikiams tenkinti.
2000	V. Skominas	Kainą, sumokėtą už tam tikros apimties darbo paslaugą.
2003	I. Mačernytė-Panomariovienė	Atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (fizinę arba protinę prasmėmis, „rankomis“ arba „galva“) panaudojimą, plačiąja prasme apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą, atliktas paslaugas.
2005	R. Vainienė	Piniginis atlygis, sumokamas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis gali būti mokamas kaip alga arba kaip valandinis atlygis.
2006	J. Mackevičius	Atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį ir apimantį pagrindinį darbo užmokestį, taip pat visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio mokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.
2008	Z. Tamašauskienė, A. Šileika, A. Mačiulytė	Darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atkūrimą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių ir dvasinių, saugumo bei saviraiškos poreikių patenkinimą, vertę.
2011	P. Diamond	Užmokestis, kurį nustato darbdavys kaip kompensaciją už atliktą darbą, taip užtikrinant darbdavio norą sukurti darbo vietą, o darbuotojui – išlikti darbo jėga.
2011	S. Raziulytė	Darbo jėgos kaina: darbuotojas, parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais darbo užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, už tai moka.
2012	D. Lipinskienė	Pinigais išreikšta kompensacija už darbuotojo „išiekvotą“ energiją.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Kaip matyti iš 1.1 lentelėje pateiktų darbo užmokesčio apibrėžimų, visi autoriai interpretuodami darbo užmokesčio sąvoką teigia, jog tai piniginis atlygis už atliktą darbą. Tačiau siekiant tikslumo būtina apžvelgti darbo užmokesčio apibrėžimus, pateikiamus norminiuose dokumentuose. Pagal šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002-06-04 Nr. IX-926) 186 straipsnio 1 dalies pateiktą apibrėžimą, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas atlieka pagal darbo sutartį. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnyje nurodoma, jog darbo užmokestis reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje pažymėjo, jog darbo užmokestis apima tiek pagrindinį

darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan.

Darbo užmokestis skirtas įvairiems poreikiams tenkinti. Jis gali atlikti, tiek moralinio, tiek materialinio pasitenkinimo vaidmenis. Priklausomai nuo atsiradusio poreikio skiriamos skirtingos darbo užmokesčio funkcijos (žr. 1.1. pav.)



1.1 pav. Darbo užmokesčio funkcijos

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Stanciką (1997), Martinkų, Savanavičienę (1996), Gerikienę (2002)

Atstatomoji funkcija reiškia, kai darbo užmokestis turi užtikrinti normalų darbo jėgos reproduktivumą, jos atgaminimą konkrečiomis visuomenės egzistencijos sąlygomis, t.y. padengti išlaidas namų ūkio reikmėms, būstui, maistui ir kitiems socialiniams poreikiams tenkinti, taip pat turi būti užtikrinta galimybė dalį pajamų sutaupyti. Pabrėžtina tai, kad poreikių tenkinimas iš darbo užmokesčio lėšų bus socialiai pagrįstas tik tuomet, kai jis skatins darbuotojus geriau atlikti pavestas užduotis, plėtoti ir tobulinti visus ūkinės veiklos aspektus (Žiogelytė, 2010).

Skatinamoji funkcija taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, laikant diferencijuotą darbo apmokėjimą. Ja siekiama padidinti darbo našumą (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Ši funkcija reikalauja aiškios ir įmonės darbuotojams suprantamos darbo apmokėjimo sistemos. Įmonėse, kuriose slepiamas darbo užmokestis ir veikia neteisingas apmokėjimo už gamybos rezultatus mechanizmas, slopinamas darbuotojų aktyvumas, kolektyvuose bręsta konfliktinės situacijos (Paulavičius, 2002).

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia bendras išsimokslinimas, visų formų specialus išsimokslinimas, įgūdžiai kurie įgyjami praktiniame darbe bei įgimtos asmeninės savybės (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Apibendrinant mokslinės literatūros autorių pateiktas darbo užmokesčio sąvokos interpretacijas galima daryti išvadą, jog darbo užmokestis – tai yra samdomų darbuotojų gautos piniginės išmokos už jų darbo rezultata, kuris priklauso nuo dirbto laiko ir darbo kokybės.

Išskiriama pagrindinė darbo užmokesčio funkcija – padengti kasdienes gyvenimo išlaidas, kurios būtinos žmogaus egzistavimui bei suteikti finansinio saugumo jausmą.

1. 2. Darbo užmokesčio struktūra ir rūšys

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina atskleisti darbo apmokėjimo esmę ir jo struktūrą.

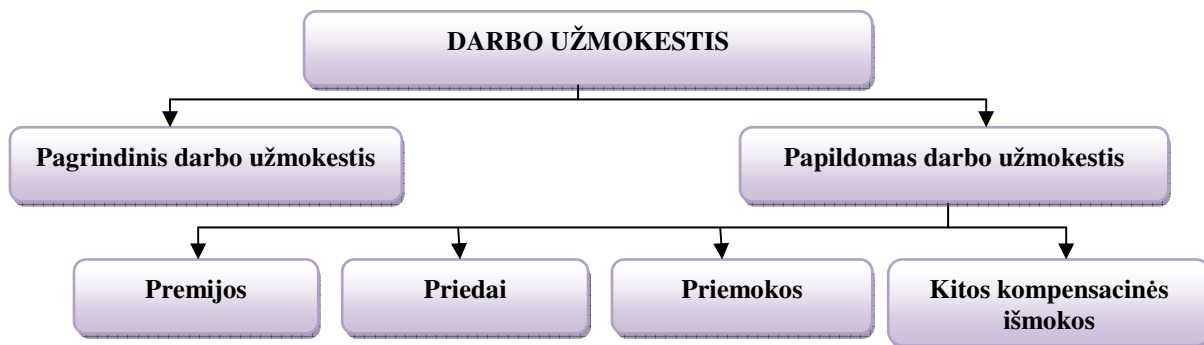
Norint turėti išsamų ir teisingą darbo apmokėjimo struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti atlyginimo už darbą sudedamąsias dalis, formą bei nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinės bendro darbo užmokesčio dalis. Rusų mokslininkas R. Barras darbo užmokestį, kaip darbdavio išlaidas darbo jėgai, išskaido į tiesioginį ir socialinį (žr. 1.2 pav.).



1.2 pav. Santykinės darbo užmokesčio dalys

Šaltinis: sudaryta autorės pagal R. Barr (1994)

Martinkaus, Savanevičienės, Sakalo, Vanago ir kitų Lietuvos ekonomistų nuomone, 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. Kitaip tariant, darbo užmokestis susideda iš dviejų pagrindinių dalių: pagrindinio ir papildomo (žr. 1.3 pav.).



1.3 pav. Darbo užmokesčio struktūra

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Z. Tamašauskienę ir kt. (2008)

Autorius A. Bartkevičius (2004) darbo užmokestį taip pat skirsto į pagrindinį ir papildomą, tik pagrindinį darbo užmokestį įvardija kaip pastovų, o papildomą vadina kintamu.

Pastovią darbo užmokesčio dalį sudaro – pagrindinis darbo užmokestis (tarybinis atlyginimas) ar valandinis (dienos) tarifinis atlygis, kurių dydis turėtų būti diferencijuotas atsižvelgiant į einamųjų pareigų ar atliekamo darbo svarbumą ir sudėtingumą (bet turi būti ne mažesnis už minimalų darbo užmokestį) (Bartkevičius, 2004). Kaip teigė I. Mačernytė-Panomariovienė (2003), pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai – darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kita.

Kintama darbo užmokesčio dalis – papildomas darbo užmokestis besikeičiantis pagal nustatytus kriterijus ir užmokesčio augimo dydžius, atsižvelgiant į darbuotojo atlikto darbo ar padalinio ir įmonės rodiklius (jeigu darbuotojo darbas tam turi tiesioginę įtaką), taip pat skatinamojo pobūdžio priedai už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, atsakomybės laipsnį, premijos (Bartkevičius, A., 2004). Pasak P. Vanago (2009), D. Jensen, T. McMullen, M. Stark (2008), kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų priklausyti nuo darbo kokybės, darbo punktualumo, iniciatyvumo, universalumo. Paprastai kintama darbo užmokesčio dalis siejama su skatinimu, siekiant geresnių rezultatų. Tai yra premijos ir priedai. Kai kurie autoriai (Duchon, 2007; Jewell, 2002; Henemen, Coyne, 2007) siūlo kintamą atlygį dar skirstyti į individualų, grupinį (komandinį) ir organizacijos. Tokiu atveju premijos grupės nariams paskirstomos arba visiems po lygiai, arba pagal suderintą proporciją (Jurčienė, 2001).

Pateikus santykinę darbo užmokesčio dalis ir jo struktūrą, tikslinga atskleisti darbo užmokesčio rūšis. Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi pagrindinės darbo užmokesčio rūšys – nominalusis ir realusis. Lietuvos nacionalinėje statistikoje vartojami du nominalaus darbo užmokesčio sąvokos analogai: bruto darbo užmokestis ir neto darbo užmokestis (žr. 1.2 lentelė).

Darbo užmokesčio rūšys

Nr.	Rūšys	Apibrėžimas
1.	<i>Nominalusis darbo užmokestis</i>	Tai pinigų suma, kurią darbuotojas gauna už savo darbo jėgą, išdirbęs tam tikrą laiką ar pagaminęs tam tikrą kiekį produkcijos (paslaugų) (Klupšas, 2004).
1.1.	<i>Bruto darbo užmokestis</i>	Tai ikimokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam darbuotojui, neatskaičius gyventojų pajamų mokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokos, kurias moka darbuotojas (Skominas, 2000).
1.2.	<i>Neto darbo užmokestis</i>	Tai darbuotojui mokamas darbo užmokestis, atskaičius mokesčius (Skominas, 2000).
2.	<i>Realusis darbo užmokestis</i>	Tai prekių ir paslaugų kiekis, kurį galima įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį (Skominas, 2000).

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Tamašauskienę ir kt. (2008)

Svarbu paminėti ir tai, kad bruto ir/ar neto darbo užmokestis gali būti skaičiuojamas kaip valandinis, savaitinis, mėnesinis, metinis bei vidutinis. Tačiau Lietuvos statistinėje atskaitomybėje dažniausiai skaičiuojamas mėnesinis, metinis ir vidutinis darbo užmokestis.

Taigi, darbo užmokestis, kaip darbdavio išlaidos darbo jėgai, gali būti skaidomos į tiesioginį ir socialinį. Darbo užmokesčio struktūrą sudaro dvi pagrindinės dalys – pastovus ir kintamas darbo užmokestis. Darbo užmokesčio skirstymas į fiksuotą ir kintamąją dalį leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl tokiu būdu nustatomas darbo užmokestis yra tikslingiausias.

1.3. Darbo užmokesčio sistemos ir modeliai

Darbo apmokėjimo formos pasirinkimas yra svarbi verslo vadybos dalis. Nuo darbo apmokėjimo formos priklauso darbo intensyvumas, kokybė ir norimų verslo tikslų įgyvendinimas. Įvairių šalių įmonėse populiarios dvi darbo užmokesčio formos: vienetinė ir laikinė. Šias pagrindines darbo užmokesčio formas papildo įvairios sistemos, t.y. atmainos (žr. 1.4 paveikslas). Įmonės veiklai, jos darbo našumo didinimui ir produkcijos gamybos kaštų mažinimui labai svarbu parinkti tinkamą darbo apmokėjimo formą ir sistemą.

Kai darbo užmokesčio forma vienetinė, darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo tam tikros kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas.

Anot Povilo Vanago (2008), vienetinė darbo užmokesčio forma yra 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.

Tuo tarpu laikinė darbo užmokesčio forma, kitaip negu vienetinė, priklauso nuo darbuotojo dirbto laiko kiekio ir jo kvalifikacijos. Darbuotojo faktiškai dirbtas laikas nustatomas remiantis tabeline apskaita. Laikinė darbo užmokesčio forma gali būti taikoma pagrindinių ir pagalbinių darbininkų darbo užmokesčiui organizuoti.



1.4 pav. Darbo užmokesčio sistemos

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, pagal B. Martinkaus ir V. Žilinsko (2001) pateiktas darbo užmokesčio sistemos

Kaip matyti 1.4 paveiksle, B. Martinkus ir V. Žilinskas išskiria aštuonias vienetines darbo užmokesčio sistemas. Viena iš jų – *tiesioginė*, kuri reiškia, jog įkainis už produkcijos vienetą ar už tam tikrą darbą yra nekintamas, ir darbininko uždarbis apskaičiuojamas įkainį dauginant iš produkcijos kiekio, pagaminto per atsiskaitymo laikotarpį. Darbininko uždarbio suma didėja tiesiogiai proporcingai jo pagamintos produkcijos kiekiui (Martinkus, Žilinskas, 2001).

Premijinė darbo užmokesčio sistema gali būti taikoma individualiai, t.y. atskiram darbuotojui arba kolektyviai, t.y. visai darbo grupei ar brigadai (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Kaip teigė V. Dubinas (1995), premijavimas garantuoja papildomą žmonių materialinį ir psichologinį suinteresuotumą darbu.

Progresyvinė sistema pasireiškia tuomet kai už užduotyje numatytą darbo apimtį apmokama pagal nominalius vienetinius įkainius, o už virš užduoties - pagal padidintus įkainius. Ši darbo užmokesčio sistema skatina viršyti gamybos užduotis, tačiau didina darbo užmokestį ir darbo

užmokesčio didėjimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus. Naudojant šią atmainą gali pablogėti gaminių kokybė (Kondrataitė, 2004).

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

Fiksuotų priedų darbo užmokesčio sistema skatina darbininkus didinti gamybos apimtį: už kiekvieną virš nustatytos normos pagamintą vienetą mokamas fiksuotas priedas (Martinkus, Žilinskas, 2001).

Akordinė vienetinio darbo apmokėjimo sistema reiškia tai, kad darbo užmokesčio dydis nustatomas ne už produkcijos vienetą, o už visą darbų kompleksą. Ši darbo apmokėjimo sistema didina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir atlikti darbą per kuo trumpesnę laiką. Su darbuotojais atsiskaitoma baigus visą darbų kompleksą. Jei darbas tęsiasi ilgai, tai kas mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas, o galutinai atsiskaitoma, užbaigus visą sutartą darbų kompleksą (Miknius 2008).

Diferencijuoto vienetinio darbo užmokesčio formą sukūrė ir pradėjo taikyti F. Teiloras. Tarifiniai atlygiai ir įkainiai priklauso nuo darbo normos įvykdymo. Įvedami koeficientai darbo įkainiams perskaičiuoti pagal normos įvykdymo lygį. Ši apmokėjimo už darbą forma daugiausiai taikoma besivystančiose šalyse, nes ji skatina kiekybinį produkcijos augimą jos kokybės sąskaita (Žaptorius, 2005).

Netiesioginė vienetinė darbo užmokesčio sistema tinka apmokant už darbą kai kurių profesijų pagalbinių darbininkų, aptarnaujančių pagrindinius darbininkus – vienetininkus. Šiuo atveju pagalbinio darbininko uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamųjų darbininkų darbo rezultatų, o ne nuo jo asmeninio išdirbio (Žaptorius, 2005).

Šiuolaikiniame versle vienetinės darbo užmokesčio sistemos yra taikomos vis rečiau ir užleidžia vietą laikinei darbo užmokesčio sistemai. Ši sistema turi keturias posistemas. Viena iš jų – *paprastoji laikinė*. Taikant šią darbo apmokėjimo sistemą, darbuotojams mokama už dirtą laiką pagal tarifinius atlygius ar pareigines mėnesio algas. Jų atlyginimas nesiejamas su pagamintos produkcijos ar suteiktų paslaugų kiekiu. Darbininkams darbo užmokestis apskaičiuojamas nustatytą valandinį atlygį padauginus iš faktiškai dirbtų valandų (Miknius, 2008).

Normuota darbo užmokesčio sistema ypatinga tuo, kad šiuo atveju taikoma privaloma atlikti kiekybinė darbo norma, nors užmokestis skaičiuojamas pagal darbo laiką. Neįvykdžius normos per darbo laiką ji užbaigiama papildomu laiku, kuris nėra apmokamas.

Naudojant *asmeninių priedų* sistemą, tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio priklausančio nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, ir asmeninio priedo, kurį lemia amžius ir stažas. Asmeninio priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į tris kiekybinius darbo parametrus: požiūrį į darbą, domėjimąsi darbu ir atsakingumo jausmą.

Dviejų algų atmaina, kaip ir privalomos normos atmaina, pagrįsta normos vykdymu. Paprastai nustatomi keli atlygiai, kurie taikomi atskirom darbuotojų grupėms pagal jų normų vykdymo rodiklius. Pavyzdžiui, taikant tris valandinius atlygius, vienas iš jų skirtas įvykdantiems normas darbininkams, padidintas atlygis taikomas tiems, kurie viršija darbo normas, o nevykdantiems normų taikomas sumažintas valandinis atlygis (Martinkus, Žilinskas, 2001).

Be šiuo metu egzistuojančių sistemų ir jų posistemų, šiuolaikinės organizacijos įgyvendina savo veikloje ir kitus darbo užmokesčio modelius, tokius kaip amerikietiškas, japoniškas, bei Vakarų Europos. Kaip ir ankščiau įvardinto užmokesčio sistemos, taip ir šie modeliai yra tik teoriniai, o praktikoje galimi įvairūs jų deriniai, atmainos. Šie darbo užmokesčio modeliai parodo ne tik tai, kaip įmonė organizuoja savo darbuotojų darbo užmokesčio formas, bet ir parodo mūsų visuomenėje nusistovėjusias normas, tradicijas bei vertybes, kurios yra neatsiejama mūsų gyvenimo dalis (Žaptorius, 2005).

Japoniškas darbo užmokesčio modelis pasižymi tuo, jog atlyginimas skaičiuojamas ir jį sudarant remiamasi ne į atliekamo darbo pobūdį, jo sudėtingumo laipsnį ar galutinio produkto kokybę, o žiūrima į dirbančiojo anketinius duomenis, tai yra jo amžių, lytį, išsilavinimą, darbo stažą. Naudojant šią sistemą, atliekamo darbo kokybei tenka tik antraeilis vaidmuo. Lietuvoje renkantis šį modelį ir pritaikant jį „aklai“ savo organizacijoje būtų gana sunkoka tai padaryti, kadangi darbo užmokesčio priklausymas nuo darbuotojo lyties ar amžiaus prieštarautų Lietuvos darbo kodeksui, kuriame yra teigiama, jog darbo užmokestis negali būti taikomas atsižvelgiant tik į dalykines dirbančiojo savybes. Vis dėl to, šią sistemą Lietuvoje galima pritaikyti kaip pagrindą sudarant darbo užmokesčio sistemą, tačiau reikėtų atsižvelgti į mūsų šalies įstatymus.

Antrasis darbo užmokesčio modelis, kuris šiuolaikiniame versle vis populiarėja, yra amerikietiškas. Šis modelis pasižymi tuo, jog nustatant bei aptariant būsimo darbuotojo darbo užmokesčio dydį, labai didelės ir bene pagrindinis dėmesys krypta į atliekamo darbo konkretizavimą. Atsižvelgiant į atliekamo darbo konkretizavimą bei jo išsamų identifikavimą, daugelyje JAV organizacijų yra naudojamos įvairios metodikos, susijusios su atliekamų darbų 25 turiniu. Čia labai svarbu yra aptarti kokios bus atliekamos funkcijos, kokių bruožų turi turėti darbuotojas, norint atlikti pavestą darbą, koks darbo vietos pavaldumas, kokią kvalifikaciją turi atitikti būsimas darbuotojas. Atsižvelgiant į šiuos reikalavimus bei suderinus juos su atliekamo

darbo sudėtingumu, organizacijose nustatomi skirtingi darbo užmokesčio dydžiai. Taigi, šis modelis yra visiškai priešingas japoniškam darbo užmokesčio modeliui (Martinkus, Žilinskas 2001).

Ir trečiasis, vienas iš šiuolaikinių darbo užmokesčio sistemų, yra Vakarų Europos modelis. Šis modelis yra tarytum tarpinis variantas tarp japoniško ir amerikietiško. Šiam modeliui yra būdinga tai, jog darbo užmokesčio dydis yra apskaičiuojamas remiantis pagrindiniais dviem kriterijais: atliekamo darbo sudėtingumas bei profesinis darbuotojo pasirengimas tam darbui atlikti (Dubinas, 1995). Visi kiti kriterijai, susiję su darbuotojo amžiumi, patirtimi, lieka tik antraeiliais veiksniais, lemiančiais atlyginimo dydį.

Anot, J. Žaptoriaus (2005) visi trys modeliai yra pagrįsti dviem darbo užmokesčio formomis – laikine ir vienetine. Vienetinė darbo užmokesčio forma skatina darbuotojus darbo našumo didinimui, kvalifikacijos kėlimui taip pat pažangios patirties skleidimui. Tuo tarpu laikinės darbo užmokesčio formos dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas.

Apibendrinat darbo užmokesčio formas ir modelius galima teigti, kad egzistuoja dvi pagrindinės darbo apmokėjimo formos – vienetinė ir laikinė, kurių pagrindimas dabartinėmis sąlygomis remiasi trimis pagrindiniais darbo užmokesčio organizavimo modeliais: amerikietiškuoju, japoniškuoju ir Vakarų Europos šalių. Pasirinkta darbo apmokėjimo forma turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

1. 4. Darbo užmokesčio diferenciacija ir ją sąlygojantys veiksniai

Šiuolaikinėje darbo rinkoje ypač svarbu tinkamai įvertinti darbą ir sukurti mokėjimo už jį sistemas, leidžiančias diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingumo ir svarbos darbus, užtikrinti teisingumo principo įgyvendinimą organizacijos viduje bei išvengti diskriminacijos apmokant už atliktą darbą. Diferencijuoti darbo užmokestį - teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausantį nuo konkrečių veiksnių (Stančikas, Vyšniauskas, 1997). Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai sąlygoja skirtingų profesijų, įmonių, darbo vietų darbuotojų apmokėjimo įvairovę (Sinn, 1999).

J. Žaptorius (2007) išskiria išskiria šias darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis:

- *Regioninė* darbo užmokesčio diferenciacija ryškiausia tarptautiniame lygmenyje. Ją lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai bei ekonominė atskirų regionų plėtra.

- *Šakinė* atsiranda dėl skirtingų pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo. Paprastai didžiausias darbo užmokestis vyrauja naftos perdirbimo ir gavybos pramonėje, o mažiausias – siuvimo ir tekstilės pramonėje. Įvairiose šalyse šakinė diferenciacija remiasi bendromis tendencijomis, ir šakų įvertinimas yra labai panašus visose valstybėse.

- *Profesinė* atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.

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

- *Žmogaus kapitalo teorija*, kuri aiškina priežastis, lemiančias atskirų darbuotojų ribinio produkto ir jų darbo kainos skirtumus. Tai skirtingos investicijos į žmogų, rengiant jį tam tikrai veiklai.

- *Sutarčių teorija* darbo užmokesčio diferencijavimą sieja su rizikos veiksniais, įtakančiais darbo užmokestį tiek darbdavio, tiek ir samdomo darbuotojo požiūriu. Darbdavys sutarties sudarymo metu yra dvejopos rizikos situacijoje. Viena vertus, jis nėra visiškai tikras dėl samdomo darbuotojo būsimo darbo realaus efektyvumo. Kita vertus, jis rizikuoja dėl galimų ūkinės aplinkos pokyčių (paklausa, konkurencija).

- *Kvazirentos teorija* darbuotojų darbo užmokestį aiškina rentinių elementų apraiškomis darbo rinkoje. Darbo užmokestis virsta renta tais atvejais, kai tam tikrų darbuotojų darbo pasiūla yra neelastinga paklausai. Šios koncepcijos pagrindu visų pirma galima paaiškinti aukštos klasės artistų, sportininkų ir kai kurių ypatingų sugebėjimų reikalaujančių profesijų didelį darbo užmokestį.

- *Segmentuotos darbo rinkos teorija* grindžia darbo užmokesčio skirtumus socialinių partnerių susitarimais arba konkurencija. Dėl susitarimų konkretus darbo užmokestis gali įvairuoti. Tam tikros darbo vietos reikalauja didesnio ar mažesnio specialaus pasirengimo, kuris tampa įėjimo barjeru į šį darbo rinkos segmentą. Barjeras gali būti sustiprintas profesinio susivienijimo papildoma kontrole. Kita vertus, nevienodas yra darbuotojų mobilumas.

Tačiau dauguma autorių analizavusių darbo užmokesčio diferenciaciją lėmusius veiksmus, skirsto juos į vidinius ir išorinius (žr. 1.3 lentelę)

Darbo užmokestį lemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai

IŠORINIAI VEKSNIAI		
Veiksniai	Analizavę autoriai	Apibūdinimas
<i>Darbo rinkos sąlygos</i>	Vanagas, 2009, Martinkus, Žilinskas, 2001, Masso, Krillo, 2011, Mishra, 2007	Veikia darbo užmokesčio dydį, nes darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti mažinti darbo užmokestį.
<i>Darbo užmokesčio lygis regione</i>	Dubinas, 1996, Martinkus, Žilinskas, 2001, Šereikova, Toleikienė, 2008, Gerikienė, 2002, Rudytė 2008	Orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione, šakoje ar bendrovėje panašioms darbuotojams.
<i>Gyvenimo lygis</i>	Hoxna 2010, Bartkevičius, 2004, Martinkus, Beržinskienė, 2005, Lechmann, 2006	Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainomis, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo
<i>Kolektyvinė sutartis</i>	Lukoševičius, Martinkus, 2001, Hipolito 2010, Česynienė, 1996	Užtikrina susitarimą tarp profesinių sąjungų ir darbdavių dėl darbo užmokesčio sąlygų.
<i>Įstatymai, teisės aktai</i>	Stancikas, Vyšniauskas, 1997, Vanagas, 2009, Jean, Nicoletti, 2002	Reglamentuoja užmokestį už darbą valstybinių švenčių dienomis, nakties darbą, viršvalandžius.
VIDINIAI VEKSNIAI		
<i>Konkreto darbo vertė</i>	Vanagas, 2009, Mašernytė-Panomariovienė 2003, Gerikienė, 2002, Martinkus, Žilinskas 2001	Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai, o turinčios – dažniausiai vienokiu arba kitokiu darbų vertinimo metodu nustato kiekvieno konkreto darbo vertę.
<i>Profesinė kompetencija</i>	Andrijauskienė, 2004, Beladi ir kt., 2009, Martinkus ir kt. 2006	Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojų asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties.
<i>Darbdavio išgalės mokėti tam tikrą atlyginimą</i>	Tamašauskienė, 2008, Martinkus, Žilinskas, 2001	Įmonėse darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Tada įmonė išgalės mokėti didesnę ar mažesnę darbo užmokestį iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Taigi vidiniai veiksniai yra konkretaus darbo vertė, reliatyvi darbuotojo vertė bei darbdavio išgalės mokėti. Tuo trapu išoriniai veiksniai plačiau prasme yra darbo rinka, kuri parodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai paklausa viršija pasiūlą, darbdavys gali mokėti mažiau ir atvirkščiai.

Kadangi šiame darbe bus tiriami ekonominiai veiksniai turėję įtakos darbo užmokesčio kitimui, todėl tikslinga būtų juos detaliau apžvelgti ir nustatyti įtaką darbo užmokesčio diferenciacijai (žr. 1.4 lentelė).

Darbo užmokestį lemiantys ekonominiai veiksniai

Veiksniai	Analizavę autoriai	Apibūdinimas
<i>Eksportas</i>	Hyman (2001), Walash (2010)	Pagrindinis veiksnys dėl kurio stiprėja gamyba ir aktyvinamas vartojimas valstybėje. Didėjant eksportui, pradedamos kurti naujos darbo vietos, didėja visuomenės pragyvenimo lygis, o kartu ir darbo užmokestis.
<i>Tiesioginės užsienio investicijos</i>	Samuolis (2001), Striaukienė, Tamošiūnas (2003), Eren, Peoples (2013), Chen (2011)	Investicijų svarba ir reikšmė darbo užmokesčiui pasireiškia per naujų darbo vietų kūrimą, darbo sąlygų gerinimą, darbuotojų kvalifikacijos kėlimui skiriamas lėšas ir naujų darbo įgūdžių formavimą, naujų technologijų diegimą.
<i>Bendras vidaus produktas</i>	Martinkus (2005), Kašepov, Sulakšin, Malčinov (2008)	Ekonominis nuosmukis lemia darbo užmokesčio mažėjimą ir bedarbių skaičiaus didėjimą. Kita vertus, bendrojo vidaus produkto padidėjimas skatina ekonomikos pagyvėjimą, sudaro prielaidas darbo užmokesčio didinimui.
<i>Mokesčių sistema</i>	Medaiskis ir kt. (2002), Garofalo, Rycx, Vinci (2008)	Mokesčių mažinimu siekiama padidinti darbuotojų gaunamas pajamas, didinti įsidarbinimą, mažinti nelegalią ekonominę veiklą.
<i>Infliacija</i>	Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas (2008)	Sumažėjęs pinigų kiekis cirkuliacijoje, pinigų ūkio nestabilumas.
<i>Nedarbo lygis</i>	Vetlov, Virbickas (2006)	Nustatyta, kad nedarbo lygio ir darbo užmokesčio kitimas yra susiję atvirkštiniu ryšiu: kuo didesnis nedarbas, tuo lėčiau didėja darbo užmokestis ir atvirkščiai.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Pažymėtina tai, kad darbo užmokestis gali priklausyti ir nuo tam tikrų subjektyvių ir objektyvių socialinių veiksnių (Žvinklys, Vabalas, 2006). Subjektyvūs veiksniai gali būti išsilavinimas ir kvalifikacija, ūkinė iniciatyva, darbo kiekis ir kokybė. Objektyvūs darbo užmokesčio veiksniai nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Tokiais veiksniais laikoma darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa, kolektyvinė sutartis, gamtinė aplinka, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika (Rudytė ir kt. 2008). Nors objektyvūs veiksniai susiklosto per ilgesnį istorinį laikotarpį, tačiau taip pat veikia darbo užmokesčio lygį šalyje.

Taigi galima teigti, kad darbo rinkoje darbo užmokesčio diferenciacija susidaro kelių rūšių: regioninė, šakinė, profesinė. Darbo užmokesčio skirtumus lemia vidiniai ir išoriniai. Vidiniai veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo darbuotojo ir darbdavio, o išoriniai – nuo vyriausybės politikos ir teisnių aktų bei šalies ekonomikos. Taip pat darbo užmokestį gali lemti tiek subjektyvūs, tiek objektyvūs veiksniai.

1. 5. Tyrimo metodika

Magistro baigiamajame darbe tiriamas Baltijos šalių darbo užmokestis ir jo diferenciacija regioniniu, šakiniu bei demografiniu aspektu taip pat šalių ekonominiai rodikliai retrospektyviniu požiūriu. Tyrimui atlikti buvo naudojami Lietuvos, Latvijos ir Estijos šalių Statistikos departamentų bei Eurostat rodiklių duomenų bazėje pateikti statistiniai duomenys. Analizė atliekama 2008-2015 m. laikotarpiu. Duomenys darbe apdoroti taikant Microsoft Office Excel ir SPSS programas.

Tyrimo tikslui pasiekti ir uždaviniams realizuoti tyrimas atliekamas trejais etapais (1.5 paveikslas).



1.5 pav. Tyrimo etapai

Šaltinis: sudaryta autorės

Pirmame etape atliekama darbo užmokesčio dinamikos ir diferenciacijos vertinimas naudojant dinamikos eilučių metodiką vertinant Baltijos šalių regioninių, šakinių ir demografinių rodiklių dinamiką ir pokyčius. Siekiant išsiaiškinti, tiriamu laikotarpiu, darbo užmokesčio vidutinę reikšmę, skaičiuojamas vidurkis:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

kur: \bar{X} – vidurkis; X_i – individuali kintamojo reikšmė; n – kintamojo reikšmių skaičius.

Norint išsiaiškinti vidutinę darbo užmokesčio sklaidą apie vidurkį skaičiuojamas variacijos koeficientas:

$$V_x = \frac{S_x}{\bar{X}} * 100$$

kur: V_x – variacijos koeficientas; S_x – standartinis nuokrypis; \bar{X} – vidurkis.

Taip pat darbe skaičiuojami absoliutinis grandininis ir bazinis pokytis:

$$\Delta Y_b = Y_n - Y_1$$

$$\Delta Y_g = Y_n - Y_{n-1}$$

Kur ΔY_b – absoliutinis bazinis pokytis; ΔY_g – absoliutinis grandininis pokytis; Y_n – paskutinio laikotarpio reikšmė; Y_1 – pirmojo laikotarpio reikšmė; n – dinaminų eilučių reikšmių skaičius.

Grandininis ir bazinis padidėjimo (sumažėjimo) tempas apskaičiuojamas:

$$Tp_b = \left(\frac{Y_n}{Y_1} \right) * 100 - 100$$

$$Tp_g = \left(\frac{Y_n}{Y_{n-1}} \right) * 100 - 100$$

kur: Tp_b – bazinis padidėjimo tempas; Tp_g – grandininis padidėjimo tempas; Y_n – paskutinio laikotarpio reikšmė; Y_1 – pirmojo laikotarpio reikšmė; n – dinaminų eilučių reikšmių skaičius.

Darbe taikoma ir klasterinė analizė siekiant nustatyti Baltijos šalių nacionalinių regionų ir Europos Sąjungos šalių panašumus ir skirtumus, pagal darbo užmokesčių. Darbe taikomas hierarchinis klasterizacijos metodas, naudojant tyšio tarp grupių jungimo metodą.

Antrame etape atliekama darbo užmokesčio ir ekonominio augimo rodiklių priklausomybės analizė. Šiame etape siekiant nustatyti darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių priklausomybę, atliekama koreliacinė-regresinė analizė. Koreliacijos koeficientas (r) bei regresijos lygties koeficientai (b_0 , b_1) apskaičiuojami pasinaudojus SPSS programa.

Koreliacijos koeficientas parodo tiesinio ryšio glaudumą, todėl esant jo reikšmei artimai nuliui negalima teigti, kad koreliacinio ryšio iš viso nėra. Kai koreliacijos koeficientas neigiamas ryšys tarp kintamųjų yra atvirkštinis, tai reiškia, kad vienam kintamajam didėjant kitas mažėja. Kai koeficientas teigiamas – ryšys tiesioginis. Kuo reikšmė yra artimesnė 1 ar -1 , tuo ryšys yra glaudesnis. Koreliacijos koeficiento stiprumo įvertinimas pateiktas 1.5 lentelėje

Tiesinės koreliacijos koeficiento ryšio stiprumo charakteristika

Koreliacijos koeficiento reikšmė	0,1 – 0,3	0,31 – 0,5	0,51 – 0,7	0,71 – 0,9	0,91 – 0,99
Ryšio stiprumo charakteristika	Silpnas	Vidutinis	Pastebimas	Stiprus	Labai stiprus

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Čėkanavičiaus ir Murausko (2014) pateiktą koreliacijos koeficiento interpretaciją

Taip pat darbe su SPSS programa skaičiuojami ir šie rodikliai:

- determinacijos koeficientas, kuris parodo darbo užmokesčio variacijos dalį, kuria lemia nepriklausomas kintamasis. Regresijos modelis tinkamas jei determinacijos koeficientas viršija 25 proc.;
- išskirtys pagal Kuko matą, kuris atsižvelgia į standartizuotas liekanas ir stebėjimo įtakos indeksą. Stebėjimas laikomas išskirtimi, jei $D_j > F_{0,5}(2; n-2)$;
- autokoreliacija tikrinama pagal Durbino-Vatsono kriterijų. Durbino-Vatsono statistika kinta nuo 0 iki 4. Tad kuo d. reikšmė arčiau 2, tuo mažesnė tikimybė, kad regresijos modelyje yra autokoreliacija;
- duomenų heteroskedastiškumas atliekamas Goldfield-Quandt testu. Šiuo testu tikrinama ar liekamosios paklaidos dispersija nepriklauso nuo regresorių reikšmių;
- stebėjimo reikšmingumas vertinamas pagal Sig. reikšmę. Jei regresijos modelis neviršija 0,05 reikšmingumo lygmens, tuomet modelis laikomas tinkamu;
- paklaidų normalumas tikrinamas Shapiro-Wilko testu, siekiant nustatyti ar realusis skirstinys atitinka normalųjį skirstinį.

Darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių koreliacinei – regresinei analizei pasirinkti šie ekonominiai veiksniai: nedarbo lygis, eksportas, infliacija, BVP vienam gyventojui ir tiesioginės užsienio investicijos.

Regresinė – koreliacinė analizė atliekama Baltijos šalių lygmeniu, tiriami trys regresijos modeliai: diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčiui, diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio procentiniam pokyčiui ir diferenciacijos veiksnių procentinio pokyčio poveikis darbo užmokesčio procentiniam pokyčiui.

Trečiame etape atliekamas vidutinio bruto darbo užmokesčio prognozavimas Baltijos šalyse. Populiariausias rodiklio būsimų reikšmių nustatymo būdas – jo prognozavimas pagal nustatytą pagrindinės tendencijos funkciją. Ypač svarbus šio proceso aspektas – tinkamos funkcijos

formos parinkimas. Darbe taikoma laipsninė funkcija, kurios parametrai skaičiuojami pagal šias formules:

$$b = \frac{n \sum t \cdot y - \sum t \cdot \sum y}{n \sum (t^2) - (\sum t)^2} \quad \text{ir} \quad a = \frac{1}{n} (\sum y - b \sum t)$$

kur n - reikšmių skaičius, t_i - i -ojo laikotarpio numeris, y_i - i -ojo laikotarpio reikšmė.

Prognozavimo paklaida apskaičiuojama pagal formulę:

$$\text{MAPE} = \frac{1}{n} \sum \frac{|y_1 - y_{x1}|}{y_1} * 100.$$

Prognozavimo paklaidų reikšmių interpretacija yra tokia: a) iki 10 % - didelis tikslumas, b) 10-20 % - geras tikslumas, c) 20-50 % - patenkinamas tikslumas, d) 50 % - blogas tikslumas.

Apibendrinant darbo užmokesčio metodiką, galima teigti, kad norint įvertinti darbo užmokesčio dinamiką ir diferenciaciją retrospektyviniu požiūriu apskaičiuojami vidurkio, variacijos koeficiento ir dinamikos eilučių rodikliai. Taikant klasterinę analizę nustatomas Baltijos šalių panašumas pagal darbo užmokesčio dydį. Siekiant nustatyti darbo užmokesčio ir tam tikrų diferenciacijos veiksnių priklausomybę, atliekama koreliacinė – regresinė analizė. Taip pat įvertinamas regresijos modelių statistinis reikšmingumas ir tinkamumas.

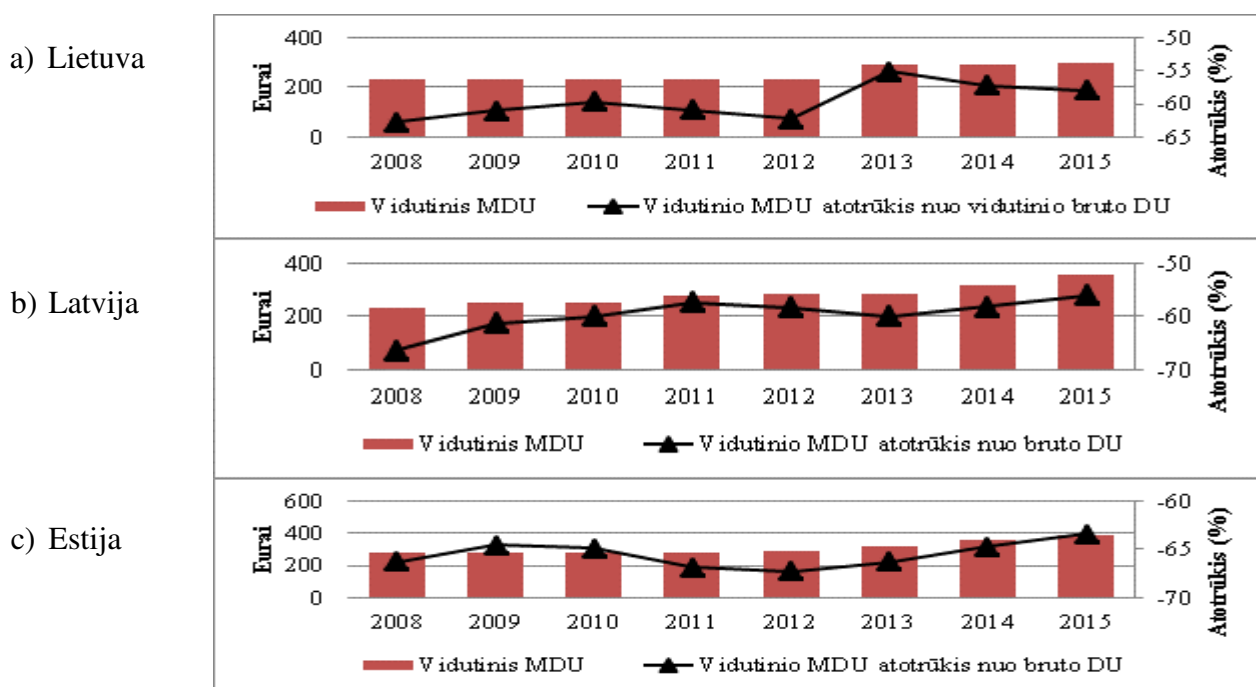
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS BALTIJOS ŠALYSE ANALIZĖ 2008-2015 M.

Norint tinkamai įvertinti Baltijos šalių darbuotojų gaunamą darbo užmokestį, būtina atsižvelgti į darbo pajamų dinamiką retrospektyviniu požiūriu, palyginti su Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčiu ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Šalių ekonomikai augant didėja ir darbuotojų darbo užmokestis, tik darbo pajamų augimas gali skirtis šalių regionuose, sektoriuose, ekonominėse veiklose ir t.t.

Darbo užmokesčio dinaminė ir diferenciacijos analizė atliekama 2008-2015 m. laikotarpiu. Pradžioje pateikiama minimalaus, vidutinio ir neto darbo užmokesčio dinamika, o toliau šiame darbe vertinama darbo užmokesčio diferenciacija.

2.1. Minimalaus, bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse

Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis (neatskaičius mokesčių) ir vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio atotrūkis nuo vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, Baltijos šalyse, pateiktas 2.1 paveiksle.



2.1 pav. Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis.

Tiriamu laikotarpiu vidutinio mėnesinio minimalaus darbo užmokesčio vidurkis Lietuvoje siekė 255 Eur, Latvijoje – 284 Eur, o Estijoje – 308 Eur. Per 2008-2015 m. vidutinis minimalus darbo užmokestis Baltijos šalyse didėjo, tačiau didėjimo tempai nevienodi. Lietuvoje vidutinis minimalus darbo užmokestis padidėjo 29,3 proc. (nuo 232 Eur iki 300 Eur), Latvijoje – 56,5 proc. (nuo 230 Eur iki 360 Eur), o Estijoje – 40,3 proc. (nuo 278 Eur iki 390 Eur). Latvijoje vidutinis minimalus darbo užmokestis didėjo sparčiausiai, kadangi po ekonomikos nuosmukio (nuo 2009 m.) eksportas šalyje išaugo daugiau nei dvigubai, o tiesioginės užsienio investicijos padidėjo apie 64 proc., kai tuo tarpu Lietuvoje ir Estijoje eksportas padidėjo atitinkamai 68 proc. ir 94 proc., o tiesioginės užsienio investicijos 58 proc. ir 47 proc.

Vertinant 2.1 paveikslo duomenis, matyti, kad 2008-2015 m. vidutinio minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje siekė atitinkamai: 59,6 proc., 59,6 proc. ir 65,5 proc. Lietuvoje 2008-2010 m. atotrūkis sumažėjo nuo 62,8 proc. iki 59,7 proc., tai lėmė išlikęs stabilus vidutinis minimalus darbo užmokestis ir sumažėjęs vidutinis bruto darbo užmokestis 4,8 proc. Tuo tarpu 2012-2013 m. atotrūkis šalyje sumažėjo iki 55,1 proc., dėl padidėjusio vidutinio minimaliojo darbo užmokesčio 58 Eur, kai vidutinis bruto darbo užmokestis padidėjo tik 31 Eur.

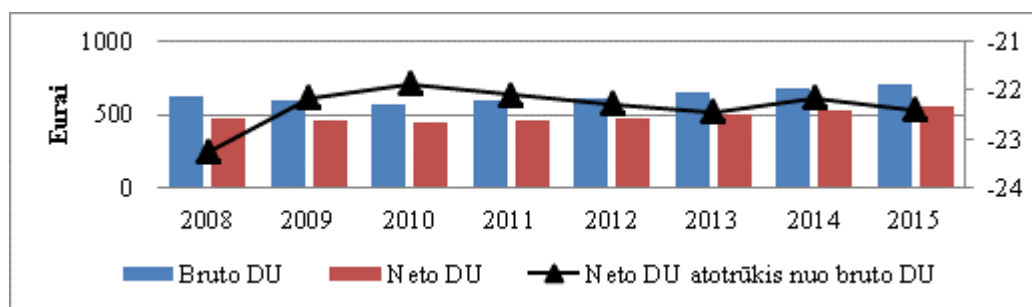
Latvijoje 2008-2011 m. vidutinio minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo nuo 66,3 proc. iki 57,3 proc., dėl 22,6 proc. padidėjusio minimaliojo darbo užmokesčio ir 3,2 proc. sumažėjusio vidutinio bruto darbo užmokesčio. 2013-2015 m. atotrūkis vėl pradėjo mažėti ir pasiekė 55,9 proc.

Estijoje 2008-2009 m. vidutinio minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo iki 64,5 proc., o 2012-2015 m. atotrūkis sumažėjo nuo 67,3 proc. iki 63,4 proc. Tai lėmė spartesnis vidutinio minimaliojo darbo užmokesčio didėjimas (per 2012-2015 m. padidėjo 34,5 proc.) lyginant su vidutiniu bruto darbo užmokesčio didėjimu (per 2012-2015 m. padidėjo 20,1 proc.) šalyje.

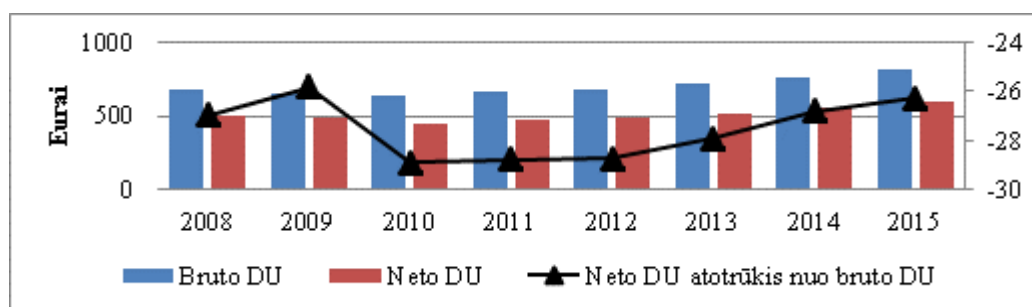
Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis bei neto darbo užmokesčio atotrūkis nuo bruto darbo užmokesčio pavaizduotas 2.2 paveiksle.

Tiriamu laikotarpiu vidutinis Lietuvos mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 630 Eur, o neto – 489 Eur. Vidutinis bruto darbo užmokestis 2008-2015 m. išaugo 14,6 proc., o neto – 15,9 proc. Per tiriamąjį laikotarpį tarp neto ir bruto darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo nuo 23,3 proc. iki 22,3 proc. dėl kintančių mokesčių tarifų, kuriuos moka darbuotojas. Gyventojų pajamų mokesčio tarifas, susijęs su darbo santykiais, sumažėjo nuo 24 proc. iki 15 proc. Socialinio draudimo įmokos išaugo nuo 3 proc. iki 9 proc. Neapmokestinamas pajamų dydis padidėjo nuo 93 Eur iki 200 Eur per mėnesį, kuris yra individualus mokesčio tarifas, nes gaunant didesnę darbo užmokesį, mažėja neapmokestinamas pajamų dydis.

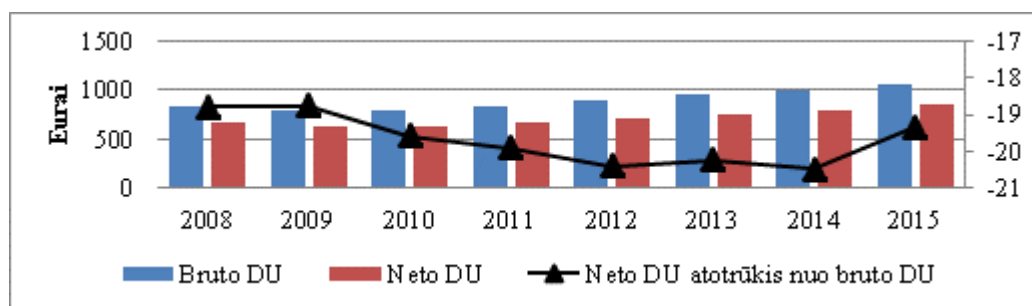
a) Lietuva



b) Latvija



c) Estija



2.2 pav. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

2008-2015 m. vidutinis Latvijos mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 702 Eur, o neto – 509 Eur. Tiriamu laikotarpiu vidutinis bruto darbo užmokestis išaugo 19,9 proc., o neto – 21,1 proc. Per tiriamąjį laikotarpį tarp neto ir bruto darbo užmokesčio atotrūkis padidėjo nuo 26,9 proc. iki 27,5 proc. Šį padidėjimą lėmė išaugęs gyventojų pajamų mokesčio tarifas 1 proc. (nuo 23 proc. iki 24 proc.). Taip pat išaugusios socialinio draudimo įmokos nuo 7,69 proc. iki 10,5 proc.

Estijoje tiriamu laikotarpiu, tiek vidutinis bruto darbo užmokestis, tiek vidutinis neto darbo užmokestis buvo didžiausiais, lyginant su kitomis Baltijos šalimis. Šioje šalyje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2008-2015 m. buvo 893 Eur, o neto – 717 Eur. Per tiriamąjį laikotarpį tarp neto ir bruto darbo užmokesčio atotrūkis padidėjo 18,8 proc. iki 19,7 proc. Tai lėmė socialinio draudimo įmokos tarifo padidėjimas nuo 13 proc. iki 33 proc. Tačiau gyventojų pajamų mokesčio tarifas turėjo tendenciją mažėti, t.y. nuo 21 proc. iki 20 proc.

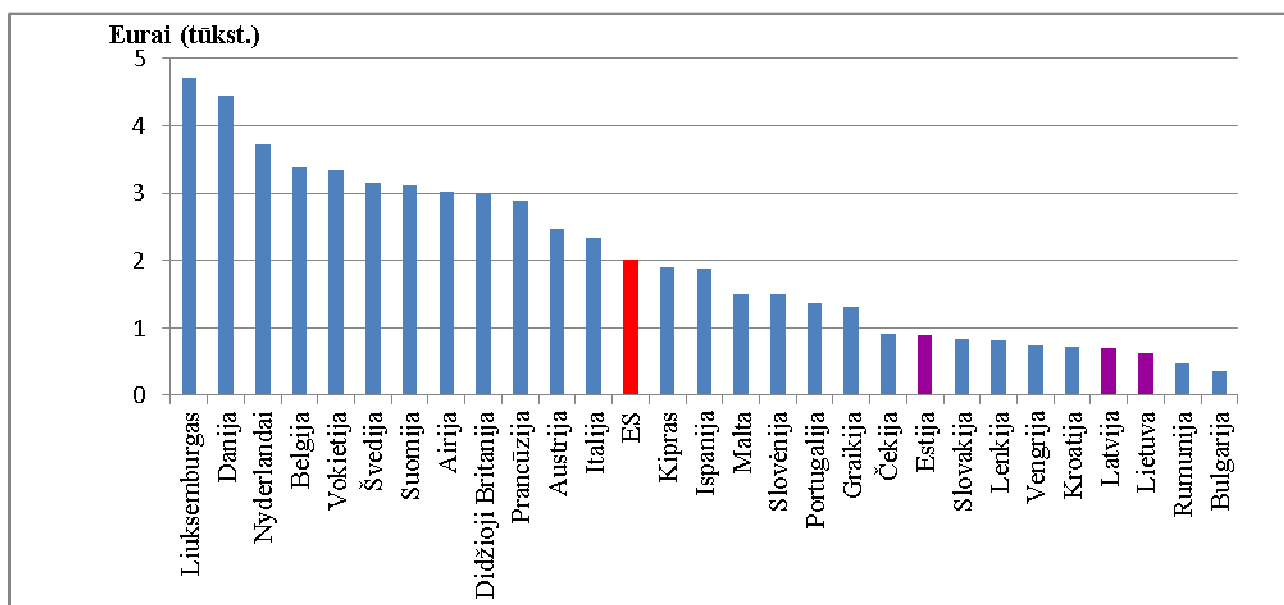
Apibendrinant galima teigti, kad visose Baltijos šalyse tiriamu laikotarpiu, tiek minimalus darbo užmokestis, tiek bruto darbo užmokestis, tiek neto darbo užmokestis didėjo. Vidutinis mėnesinis minimalus darbo užmokestis per 2008-2015 m. Lietuvoje padidėjo 29,3 proc., Latvijoje – 56,5 proc., Estijoje – 40,3 proc. Tuo tarpu vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje išaugo 14,6 proc., Latvijoje – 19,9 proc., Estijoje – 29,1 proc. Neto darbo užmokestis tiriamu laikotarpiu taip pat turėjo tendenciją didėti, Lietuvoje jis išaugo 15,9 proc., Latvijoje – 21,1 proc., Estijoje – 28,2 proc. Tai lėmė po ekonomikos nuosmukio gerėjančios šalių ekonominės situacijos, didėjančio eksporto, tiesioginių užsienio investicijų ir t.t.

2.2. Darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse

Siekiant išanalizuoti darbo užmokesčio diferenciaciją Baltijos šalyse detaliau, analizė atlikta 3 aspektais: regioniniu (tarptautiniu ir Baltijos šalių), šakiniu (ekonominės veiklos) ir demografiniu (lytis).

2.2.1. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija pagal Europos Sąjungos šalis pateikta 2.3 paveiksle.



2.3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Eurostat duomenis

Iš paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad 2008-2015 m. visose Baltijos šalyse vidutinis bruto darbo užmokestis buvo mažesnis nei Europos Sąjungos vidurkis, t.y. mažesnis nei 2006 Eur. Vertinant Baltijos šalių pasiskirstymą tarp ES šalių matyti, kad Estija užima 21 vietą, Latvija – 26 vietą, o Lietuva – 27 vietą. Mažesnis vidutinis darbo užmokestis nei Lietuvoje buvo tik Rumunijoje ir Bulgarijoje.

Per tiriamą laikotarpį Europos Sąjungos vidutinis darbo užmokestis išaugo 12,7 proc. Didžiausias vidutinis darbo užmokestis nustatytas Liuksemburge (4721 Eur per mėnesį) ir Danijoje (4443 Eur per mėnesį), viršijantis daugiau nei du kartus vidutinį Europos Sąjungos šalių darbo užmokestį. Aukštą vidutinį bruto darbo užmokestį lemia geri ekonominiai šalies rodikliai. 2008-2015 m. bendras vidaus produktas vienam gyventojui Liuksemburge buvo apie 93 tūkst. Eur, o Danijoje apie 53 tūkst. Eur (Lietuvoje ir Latvijoje siekė tik 12 tūkst. Eur, o Estijoje – 15 tūkst. Eur), nedarbo lygis Liuksemburge sudarė apie 5,7 proc., Danijoje – apie 5,0 proc. (Lietuvoje – 8,8 proc., Latvijoje – 12,2 proc., Estijoje – 9,2 proc.), infliacija Liuksemburge tiriamu laikotarpiu vidutiniškai svyravo apie 1,9 proc., o Danijoje – 1,7 proc. (Lietuvoje – 3,4 proc., Latvijoje – 4,2 proc., Estijoje – 3,3 proc.).

Siekiant palyginti Europos Sąjungos šalių bruto darbo užmokesčio skirtumus vidutinio bruto darbo užmokesčio aspektu, atlikta klasterinė analizė, kurios rezultatai pateikti 2.1 lentelėje, o dendogramos 8 priede.

2.1 lentelė

Europos sąjungos valstybių klasteriai vertinant bruto darbo užmokestį

Klasteris	Vidutinis bruto darbo užmokestis		
	2008	2015	2008-2015 m. vidurkis
I klasteris	Bulgarija, Čekija, Estija, Graikija, Ispanija, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Malta, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija	Austrija, Bulgarija, Čekija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Malta, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija	Bulgarija, Čekija, Estija, Graikija, Ispanija, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Malta, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija
	<i>Nuo 275 iki 1801 Eur</i>	<i>Nuo 447 iki 2613 Eur</i>	<i>Nuo 367,10 iki 1908,60 Eur</i>
II klasteris	Airija, Austrija, Belgija, Italija, Didžioji Britanija, Prancūzija, Suomija, Švedija, Vokietija	Arija, Belgija, Didžioji Britanija, Nyderlandai, Prancūzija, Suomija, Švedija, Vokietija	Airija, Austrija, Belgija, Italija, Didžioji Britanija, Nyderlandai, Prancūzija, Suomija, Švedija, Vokietija
	<i>Nuo 2260 iki 3189 Eur</i>	<i>Nuo 3041 iki 3790 Eur</i>	<i>Nuo 2336,50 iki 3728,90 Eur</i>
III klasteris	Danija, Liuksemburgas, Nyderlandai	Danija, Liuksemburgas	Danija, Liuksemburgas
	<i>Nuo 3598 iki 4395 Eur</i>	<i>Nuo 4794 iki 5032 Eur</i>	<i>4443,40 iki 4720,60 Eur</i>

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat duomenis

Vertinant 2.1 lentelėje pateiktus klasterinės analizės rezultatus, galima teigti, kad Europos Sąjungos šalis pagal vidutinį bruto darbo užmokestį galima suskirstyti į tris grupes: mažiausio, vidutinio ir aukščiausio. Vertinat, tiek 2008 m., tiek 2015 m., tiek 2008-2015 m. vidurkį, visos Baltijos šalys pateko į pirmąjį klasterį, t.y. tarp mažiausių vidutinį bruto darbo užmokestį uždirbančių šalių. Į trečiąjį klasterį, t.y. tarp didžiausių vidutinį bruto darbo užmokestį uždirbančių šalių, 2008 m. pateko Danija Liuksemburgas ir Nyderlandai (nuo 3598 Eur iki 4395 Eur), tačiau tiriant 2015 m. ir 2008-2015 m. vidurkį, Nyderlandai pateko tik į antrąjį klasterį (tarp vidutinį darbo užmokestį uždirbančių šalių). Sumažėjusį darbo užmokestį Nyderlanduose lėmė 82 proc. sumažėjusio tiesioginės užsienio investicijos taip pat 37 proc. padidėjęs nedarbo lygis šalyje.

Lietuvos Respublikos teritorija suskirstyta į 10 teritorinių vienetų. Didžiausia apskritis yra Vilniaus, kurioje pagal LR Statistikos departamento duomenis 2015 m. gyveno 806613 gyventojai (darbo jėga 429,6 tūkst. gyventojų), o mažiausiai – Tauragės apskrityje, kurioje gyveno tik 102056 gyventojai (darbo jėga 47,3 tūkst. gyventojų). Darbo užmokestis pagal administracinę teritoriją pavaizduotas 2.2 lentelėje.

2.2 lentelė

Darbo užmokestis Lietuvos apskrityse 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	623	714	630,0	14,6	2,0	100	100	100	-	-
<i>Alytaus</i>	543	607	538,8	11,8	1,6	87,1	85,0	85,5	-2,2	-0,4
<i>Kauno</i>	597	594	606,0	16,2	2,2	95,8	97,2	96,2	1,4	0,2
<i>Klaipėdos</i>	612	695	619,2	13,5	1,8	98,3	97,3	98,3	-1,0	-0,1
<i>Marijampolės</i>	503	586	513,9	16,4	2,2	80,8	82,1	81,6	1,3	0,2
<i>Panevėžio</i>	532	622	542,6	17,0	2,3	85,3	87,1	86,1	1,7	0,3
<i>Šiaulių</i>	527	597	525,6	13,2	1,8	84,6	83,6	83,4	-1,1	-0,2
<i>Tauragės</i>	474	568	493,8	19,7	2,6	76,1	79,5	78,4	3,4	0,6
<i>Telšių</i>	581	636	566,8	9,5	1,3	93,2	89,0	90,0	-4,2	-0,7
<i>Utenos</i>	564	615	551,6	9,2	1,3	90,5	86,2	87,6	-4,3	-0,7
<i>Vilniaus</i>	710	804	716,4	13,2	1,8	113,9	112,6	113,7	-1,4	-0,2

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis

Nors Lietuvos teritorija gana nedidelė, tačiau tarp įvairių Lietuvos apskričių yra nemaži darbo užmokesčio skirtumai. Vertinant 2.2 lentelės duomenis, galima teigti, kad tiriamu laikotarpiu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Vilniaus apskrities gyventojai (716,40 Eur). Darbo užmokestis tiriamu laikotarpiu išaugo daugiau negu du kartus, vidutiniškai kasmet po

1,8 proc. Tik Vilniaus apskrities vidutinis bruto darbo užmokestis viršijo šalies vidutinį bruto darbo užmokestį (vidutiniškai apie 13,7 proc.). Tam įtakos turėjo didelis darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičius, įmonių tarpusavio konkurencija kvalifikuotų specialistų samdos procese bei didelė užsienio investicijų konkurencija Vilniaus mieste (Rudytė ir kt., 2008). Klaipėdos ir Kauno apskrityse mokamas darbo užmokestis mažiausiai atsilieka nuo bendro šalies darbo užmokesčio. Klaipėdos apskrities darbo užmokestis siekia 98,3 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio, o Kauno – 96,2 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio.

Mažiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Tauragės (493,80 Eur) apskrities gyventojai ir vidutinis darbo užmokestis tesiekė tik 78,4 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio. Šioje apskrityje yra aukštas užimtumo lygis žemės ūkyje, tačiau ši šaka sukuria tik nedidelę BVP dalį. Žema vidaus paklausa, mažas kapitalo kaupimo lygis, bei žemas gyventojų verslumas lemia Tauragės mažiausią darbo užmokestį tarp visų apskričių.

Latvija suskirstyta į keturis didelius regionus: Kuržemės, Vidžemės, Žiemgalos ir Latgalos. Iš jų didžiausias yra Latgalos regionas, kuriame gyvena 281581 gyventojai (darbo jėga 70 tūkst. gyventojų), o mažiausias – Vidžemės regionas, kuriame gyvena 199027 gyventojai (darbo jėga 57 tūkst. gyventojų). Darbo užmokestis pagal administracinę teritoriją pavaizduotas 2.3 lentelėje.

2.3 lentelė

Darbo užmokestis Latvijos regionuose 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	682	818	701,8	19,9	2,6	100	100	100	-	-
<i>Kuržemės</i>	581	693	597,9	19,3	2,6	85,2	84,7	85,2	-0,5	-0,1
<i>Vidžemės</i>	542	643	547,3	18,6	2,5	79,5	78,6	78,0	-0,9	-0,2
<i>Žiemgalos</i>	563	683	580,0	21,3	2,8	82,6	83,5	82,6	0,9	0,2
<i>Latgalos</i>	485	564	487,5	16,3	2,2	71,1	68,9	69,5	-2,2	-0,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Latvijos Statistikos departamento duomenis

Vertinant 2.3. lentelės duomenis, matyti, kad tiriamu laikotarpiu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Kuržemės regiono gyventojai (597,9 Eur). Darbo užmokestis per 2008-2015 m. išaugo 19,3 proc., vidutiniškai kasmet po 2,6 proc., dėl aukšto kvalifikuotų darbuotojų skaičiaus regione. Mažiausią vidutinį bruto darbo užmokestį gavo Latgalos regiono gyventojai (487,5 Eur), kuriame vidutinis darbo užmokestis tesiekė 69,5 proc. vidutinio šalies darbo

užmokesčio. Šiame regione vidutinis darbo užmokestis mažiausias dėl aukščiausio nedarbo lygio, kuris 2008-2015 m. svyravo apie 18 proc.

Tuo tarpu Estijos teritorija suskirstyta į 15 apskričių. Didžiausia apskritis yra Harjumos, kurioje pagal Estijos Statistikos departamento duomenis 2015 m. gyveno 575601 gyventojai (darbo jėga 401 tūkst. gyventojų), o mažiausiai – Hyjumos apskrityje, kurioje gyveno tik 8582 gyventojai (darbo jėga 7,2 tūkst. gyventojų). Darbo užmokestis pagal administracinę teritoriją pavaizduotas 2.4 lentelėje.

2.4 lentelė

Darbo užmokestis Estijos apskrityse 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	825	1065	893,3	29,1	3,7	100	100	100	-	-
Harjumos	909	1124	959,1	23,6	3,1	110,2	105,5	107,4	-4,6	-0,6
Hyjumos	792	1011	847,7	27,7	3,6	96,0	94,9	94,9	-1,1	-0,2
Jegevamos	710	888	740,2	25,0	3,2	86,1	83,4	82,9	-2,7	-0,5
Jervamos	747	924	774,5	23,8	3,1	90,5	86,8	86,7	-3,8	-0,6
Lenemos	747	933	782,5	24,9	3,2	90,5	87,6	87,6	-2,9	-0,5
Pelvarnos	701	889	744,8	26,7	3,4	85,0	83,5	83,4	-1,5	-0,3
Pernumos	736	893	761,6	21,3	2,8	89,2	83,8	85,3	-5,4	-0,9
Raplamos	784	973	823,8	24,2	3,1	95,0	91,4	92,2	-3,7	-0,6
Rytų Virumos	640	847	714,8	32,4	4,1					
						77,6	79,5	80,0	2,0	0,4
Saremos	751	934	789,4	24,4	3,2	91,0	87,7	88,4	-3,3	-0,5
Tarumos	815	1016	861,3	24,6	3,2	98,8	95,4	96,4	-3,4	-0,5
Vakarų Virumos	728	909	770,3	24,8	3,2					
						88,2	85,4	86,2	-2,9	-0,5
Valgamos	670	850	712,4	26,9	3,5	81,2	79,8	79,7	-1,4	-0,2
Verumos	685	873	745,0	27,4	3,5	83,0	82,0	83,4	-1,1	-0,2
Viljandimos	718	897	751,6	25,0	3,2	87,0	84,2	84,1	-2,8	-0,5

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Estijos Statistikos departamento duomenis

Iš 2.4 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad tiriamu laikotarpiu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Harjumos apskrities gyventojai (847,7 Eur). Darbo užmokestis tiriamu laikotarpiu padidėjo 23,6 proc., vidutiniškai kasmet po 3,1 proc. Tik Harjumos apskrities vidutinis bruto darbo užmokestis viršijo šalies vidutinį bruto darbo užmokestį (vidutiniškai apie 7,4 proc.). Tam įtakos turėjo didelė investuotojų konkurencija šalyje taip pat gana aukštas darbuotojų išsilavinimo lygis apskrityje. Tarumos Hyjumos apskrityse mokamas darbo užmokestis mažiausiai atsilieka nuo bendro šalies darbo užmokesčio. Tarjumos apskrities darbo

užmokestis siekia 96,4 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio, o Hyjumos – 94,9 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio.

Mažiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Jegevamos (774,50 Eur) apskrities gyventojai ir vidutinis darbo užmokestis tesiekė tik 82,9 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio.

Siekiant nustatyti nacionalinių regionų tarpusavio panašumus ir skirtumus vidutinio bruto darbo užmokesčio dydžio aspektu atlikta klasterinė analizė. Klasterinės analizės rezultatai pateikti 2.5 lentelėje, o dendogramos 8 priede.

2.5 lentelė

Baltijos šalių regionų klasteriai vertinant pagal bruto darbo užmokestį 2008-2015 m.

Klasteris	Vidutinis DU 2008-2015 m.		
	Lietuva	Latvija	Estija
I klasteris	Alytus, Marijampolė Panevėžys, Šiauliai, Tauragė, Telšiai, Utena	Latgala	Jegevama, Jervama, Lenema, Pelvarna, Pernuma Rytų Viruma, Sarema, Vakarų Viruma, Valgama, Veruma, Viljandima
	<i>Nuo 493,80 iki 566,80 Eur</i>	<i>487,50 Eur</i>	<i>Nuo 712,40 iki 789,40 Eur</i>
II klasteris	Kaunas, Klaipėda	Vidžemė	Hyjuma, Raplama, Taruma
	<i>Nuo 606,00 iki 619,20 Eur</i>	<i>547,30 Eur</i>	<i>Nuo 823,80 iki 861,30 Eur</i>
III klasteris	Vilnius	Kuržemė, Žiemgala	Harjuma
	<i>716,40 Eur</i>	<i>Nuo 580,00 iki 597,90 Eur</i>	<i>959,10 Eur</i>

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Vertinant 2.5 lentelėje pateiktus klasterinės analizės duomenis, galima teigti, kad Baltijos šalių regionus pagal vidutinį bruto darbo užmokesčio dydį taip pat galima suskirstyti į tris grupes: mažiausio, vidutinio ir didžiausio darbo užmokesčio. Vertinant vidutinę 2008-2015 m. darbo užmokesčio reikšmę mažiausio darbo užmokesčio grupei Lietuvoje priskiriamos septynios apskritys (Alytaus, Marijampolės, Panevėžio, Šiaulių, Tauragės, Telšių ir Utenos), Latvijoje – viena (Latgalos), o Estijoje vienuolika apskričių (Jegevamos, Jervamos, Lenemos, Pelvarnos, Pernumos, Rytų Virumos, Saremos, Vakarų Virumos, Valgamos, Verumos, Viljandimos). Tuo tarpu vertinant Baltijos šalių regionus pagal didžiausią darbo užmokestį, Lietuvoje patenka tik Vilniaus apskritis, Latvijoje – Kuržemės ir Žiemgalos regionai, o Estijoje – Harhumos apskritis.

Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2008-2015 m. buvo mažesnis nei vidutinis ES šalių darbo užmokesčio vidurkis, t.y. mažesnis nei 2006 Eur.

Vertinant Baltijos šalių regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją nustatyta, kad Lietuvoje tik Vilniaus apskrities bruto darbo užmokestis viršijo šalies vidutinį darbo užmokestį (13,7 proc.), o Estijoje – Harjumos apskritis (7,4 proc.).

2.2.2. Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse

Duomenys apie Lietuvos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas pateikti 2.6 lentelėje. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius pateikiamas 1 priede.

2.6 lentelė

Mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	623	714	630,0	14,6	2,0	100	100	100	-	-
A	503	615	520,4	22,3	2,9	80,7	86,1	82,6	5,4	0,9
B	826	888	790,5	7,5	1,0	132,6	124,4	125,5	-8,2	-0,9
C	587	727	619,1	23,8	3,1	94,2	101,8	98,3	7,6	1,1
D	845	961	884,7	13,7	1,9	135,6	134,6	140,4	-1,0	-0,1
E	593	754	648,7	27,3	3,5	95,2	105,6	103,0	10,4	1,5
F	704	664	590,5	-5,7	-0,8	113,0	93,0	93,7	-20,0	-2,7
G	556	650	558,8	17,0	2,3	89,2	91,0	88,7	1,8	0,3
H	562	679	588,8	20,9	2,7	90,2	95,1	93,5	4,9	0,8
I	360	453	368,5	25,8	3,3	57,8	63,4	58,5	5,7	1,3
J	822	1229	989,8	49,5	5,9	131,9	172,1	157,1	40,2	3,9
K	1197	1342	1200,4	12,1	1,6	192,1	188,0	190,5	-4,2	-0,3
L	608	682	591,3	12,2	1,7	97,6	95,5	93,9	-2,1	-0,3
M	802	909	798,1	13,3	1,8	128,7	127,3	126,7	-1,4	-0,2
N	530	609	529,0	14,8	2,0	85,1	85,3	84,0	0,2	0,0
O	889	887	824,2	-0,2	0,0	142,7	124,2	130,8	-18,5	-2,0
P	566	646	603,6	14,2	1,9	90,9	90,5	95,8	-0,4	-0,1
Q	618	698	633,5	12,9	1,8	99,2	97,8	100,6	-1,4	-0,2
R	496	583	500,7	17,4	2,3	79,6	81,7	79,5	2,0	0,4
S	487	588	507,9	20,5	2,7	78,2	82,4	80,6	4,2	0,7

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis

Tiriamu laikotarpiu didžiausių vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo finansinės ir investicinės veiklos (K) darbuotojai (1200,4 Eur). Šios ekonominės veiklos darbo užmokestis labiausiai viršijo vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį (beveik 2 kartus). Taip pat vieną iš didžiausių darbo užmokesčių gavo informacijos ir ryšių (J) darbuotojai (989,8 Eur) bei elektros,

dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (D) darbuotojai (884,7 Eur). Šiuose sektoriuose didelį darbo užmokestį lėmė aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis, aukštas darbo našumas ir sparti veiklos plėtra.

Mažiausią vidutinį bruto darbo užmokestį per 2008-2015 m. gavo apgyvendinimo ir maitinimo veiklos (I) darbuotojai (368,5 Eur). Mažą darbo užmokestį šiame sektoriuje galėjo lemti mažas išsilavinimo lygis bei dirbanti jauno amžiaus darbuotojų grupė.

Statybos sektoriuje (F) darbo užmokestis per tiriamą laikotarpį sumažėjo 5,7 proc. (nuo 704 Eur iki 664 Eur), kadangi šis sektorius sunkiausiai atsigauna po ekonomikos nuosmukio šalyje.

Latvijos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos sritis pateiktas 2.7 lentelėje

2.7 lentelė

Mėnesinis bruto darbo užmokestis Latvijoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absolutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absolutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	682	818	701,8	19,9	2,6	100	100	100	-	-
A	586	769	649,3	31,2	4,0	85,9	94,0	92,5	8,1	1,3
B	734	911	780,6	24,1	3,1	107,6	111,4	111,2	3,7	0,5
C	588	765	638,8	30,1	3,8	86,2	93,5	91,0	7,3	1,2
D	919	1116	980,4	21,4	2,8	134,8	136,4	139,7	1,7	0,2
E	669	789	698,3	17,6	2,4	98,1	96,5	99,5	-1,6	-0,2
F	634	788	663,6	24,3	3,2	93,0	96,3	94,6	3,4	0,5
G	564	727	598,4	28,9	3,7	82,7	88,9	85,3	6,2	1,0
H	707	858	758,6	21,4	2,8	103,7	104,9	108,1	1,2	0,2
I	416	545	448,6	31,0	3,9	61,0	66,6	63,9	5,6	1,3
J	1108	1316	1155,0	18,8	2,5	162,5	160,9	164,6	-1,6	-0,1
K	1468	1745	1491,3	18,9	2,5	215,2	213,3	212,5	-1,9	-0,1
L	564	743	600,6	31,7	4,0	82,7	90,8	85,6	8,1	1,3
M	804	936	852,9	16,4	2,2	117,9	114,4	121,5	-3,5	-0,4
N	611	727	637,9	19,0	2,5	89,6	88,9	90,9	-0,7	-0,1
O	972	1007	869,1	3,6	0,5	142,5	123,1	123,8	-19,4	-2,1
P	690	677	617,0	-1,9	-0,3	101,2	82,8	87,9	-18,4	-2,8
Q	693	762	665,5	10,0	,4	101,6	93,2	94,8	-8,5	-1,2
R	621	712	601,8	14,7	2,0	91,1	87,0	85,8	-4,0	-0,6
S	413	654	546,3	58,4	6,8	60,6	80,0	77,8	19,4	4,0

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Latvijos Statistikos departamento duomenis

Per 2008-2015 m. didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį Latvijoje uždirbo finansinės ir investicinės veiklos (K) darbuotojai (1491,3 Eur). Šios ekonominės veiklos darbo užmokestis labiausiai viršijo vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį (daugiau nei 2 kartus). Taip pat vieną iš didžiausių darbo užmokesčių gavo informacijos ir ryšių (J) darbuotojai (1155 Eur) bei

elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (D) darbuotojai (980,4 Eur). Šiuose sektoriuose didelį darbo užmokestį lėmė sparčiai besiplečianti veikla ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis.

Mažiausią vidutinį bruto darbo užmokestį per tiriamą laikotarpį gavo apgyvendinimo ir maitinimo veiklos (I) darbuotojai (448,6 Eur). Mažą darbo užmokestį šiame sektoriuje lėmė dirbanti jauno amžiaus darbo jėga bei nebūtina darbuotojų aukšta kvalifikacija.

Švietimo sektoriuje (P) darbo užmokestis per tiriamą laikotarpį sumažėjo 1,9 proc. (nuo 690 Eur iki 677 Eur), dėl labiausiai ekonominio nuosmukio metu sumažinto švietimo srities darbuotojų darbo užmokesčio.

Estijos vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos sritis pateiktas 2.8 lentelėje

2.8 lentelė

Mėnesinis bruto darbo užmokestis Estijoje pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Bendras	825	1065	893,3	29,1	3,7	100	100	100	-	-
A	680	949	766,0	39,6	4,9	82,4	89,1	85,7	6,7	1,1
B	958	1352	1120,8	41,4	5,0	116,1	126,9	125,5	10,8	1,3
C	753	1033	852,8	37,2	4,6	91,3	97,0	95,5	5,7	0,9
D	989	1530	1256,6	54,7	6,4	119,9	143,7	140,7	23,8	2,6
E	835	1087	911,1	30,2	3,8	101,2	102,1	102,0	0,9	0,1
F	891	1048	918,3	17,6	2,3	108,0	98,4	102,8	-9,6	-1,3
G	788	979	832,5	24,2	3,1	95,5	91,9	93,2	-3,6	-0,5
H	844	1061	883,5	25,7	3,3	102,3	99,6	98,9	-2,7	-0,4
I	526	691	566,6	31,4	4,0	63,8	64,9	63,4	1,1	0,3
J	1294	1724	1450,5	33,2	4,2	156,8	161,9	162,4	5,0	0,5
K	1520	1778	1519,8	17,0	2,3	184,2	166,9	170,1	-17,3	-1,4
L	675	832	669,5	23,3	3,0	81,8	78,1	74,9	-3,7	-0,7
M	975	1274	1089,9	30,7	3,9	118,2	119,6	122,0	1,4	0,2
N	739	909	797,3	23,0	3,0	89,6	85,4	89,3	-4,2	-0,7
O	1061	1291	1082,8	21,7	2,8	128,6	121,2	121,2	-7,4	-0,8
P	723	933	771,6	29,0	3,7	87,6	87,6	86,4	0,0	0,0
Q	849	1109	910,3	30,6	3,9	102,9	104,1	101,9	1,2	0,2
R	661	842	702,8	27,4	3,5	80,1	79,1	78,7	-1,1	-0,2
S	591	581	534,9	-1,7	-0,2	71,6	54,6	59,9	-17,1	-3,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, pagal Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant Estijos vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį matyti, kad didžiausią darbo užmokestį gavo finansinės ir investicinės veiklos (K) darbuotojai (1519,80 Eur). Šios ekonominės veiklos darbo užmokestis labiausiai viršijo vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį (beveik 2

kartus). Taip pat vieną iš didžiausių darbo užmokesčių gavo informacijos ir ryšių (J) darbuotojai (1450,50 Eur) bei elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (D) darbuotojai (1256,60 Eur).

Tuo tarpu mažiausią vidutinį bruto darbo užmokestį per tiriamą laikotarpį Estijoje uždirbo kitos veiklos srities darbuotojai (534,90 Eur). Mažam darbo užmokesčiui galimai turėjo įtakos nekvalifikuota darbo jėga. Taip pat tik šiame sektoriuje darbo užmokestis per 2008-2015 m. turėjo tendenciją mažėti (sumažėjo apie 1,7 proc.)

Siekiant nustatyti Baltijos šalių vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymo pagal ekonominės veiklos sritis panašumus ir skirtumus atlikta klasterinė analizė. Klasterinės analizės rezultatai pateikti 2.9 lentelėje, o dendogramos 8 priede.

2.9 lentelė

**Baltijos šalių ekonominės veiklos klasteriai vertinant pagal mesinį bruto darbo užmokestį
2008-2015 m.**

Klasteris	Vidutinis DU 2008-2015 m.		
	Lietuva	Latvija	Estija
I klasteris	A, C, E, F, G, H, I, L, N, P, Q, R, S	A, B, C, E, F, G, H, I, L, N, P, Q, R, S	A, C, E, F, G, H, I, L, N, P, Q, R, S
	<i>Nuo 368,50 iki 648,70 Eur</i>	<i>Nuo 448,60 iki 780,60 Eur</i>	<i>Nuo 534,90 iki 918,30 Eur</i>
II klasteris	B, D, J, M, O	D, J, M, O	B, D, M, O
	<i>Nuo 790,50 iki 989,80 Eur</i>	<i>Nuo 852,90 iki 1155,00 Eur</i>	<i>Nuo 1082,80 iki 1256,6 Eur</i>
III klasteris	K	K	J, K
	<i>1200,40 Eur</i>	<i>1491,30 Eur</i>	<i>Nuo 1450,50 iki 1519,80 Eur</i>

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Vertinant 2.9 lentelėje pateiktus klasterinės analizės duomenis, galima teigti, kad Baltijos šalių vidutinį bruto darbo užmokestį pagal ekonominės veiklos sritis galima suskirstyti į tris grupes: mažiausio, vidutinio ir didžiausio darbo užmokesčio. Lyginant vidutinį bruto darbo užmokestį pagal ekonominės veiklos sritis matyti, kad Lietuvoje ir Latvijoje į trečią klasterį (didžiausias darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis) pateko finansinės ir investicinės (K) veiklos rūšies darbo užmokestis. Tuo tarpu Estijoje informacijos ir ryšių (J) bei finansinės ir investicinės veiklos (K) darbo užmokesčiai.

Visose Baltijos šalyse į antrąjį klasterį (vidutinis darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis) pateko elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (D) veiklos darbo

užmokestis, profesinės, techninės ir mokslinės veiklos (M) darbo užmokestis bei viešo valdymo ir gynybos (O) veiklos darbo užmokestis. Lietuvoje ir Estijoje į antrąjį klasterį pateko ir kasybos bei karjerų eksploatavimo (B) srities darbo užmokestis.

Atlikus darbo užmokesčio diferenciacijos Baltijos šalyse, pagal ekonominės veiklos rūšis, analizę, pastebėta, kad didžiausią darbo užmokestį visose šalyse gauna finansinės ir investicinės bei informacijos ir ryšių veiklos srities darbuotojai. Mažiausią darbo užmokestį Baltijos šalyse uždirba maitinimo ir apgyvendinimo bei kitos veiklos srities darbuotojai.

2.2.3. Demografinė darbo užmokesčio diferenciacija Baltijos šalyse

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal darbuotojų lytį Lietuvoje pavaizduotas 2.10 lentelėje.

2.10 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal lytį 2008-2015 m

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absolūtus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absolūtus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
Lietuva										
Bendras	623	714	630,0	14,6	2,0	100	100	100	-	-
<i>Vyrai</i>	691	775	682,2	12,1	1,7	110,9	108,5	108,3	-2,4	-0,2
<i>Moterys</i>	559	655	581,1	17,3	2,3	89,7	91,7	92,2	2,0	0,2
Latvija										
Bendras	682	818	701,8	19,9	2,6	100	100	100	-	-
<i>Vyrai</i>	700	857	746,4	22,4	2,9	102,6	104,8	106,4	2,1	0,2
<i>Moterys</i>	594	719	622,5	21,0	2,8	87,1	87,9	88,7	0,8	0,1
Estija										
Bendras	825	1065	893,3	29,1	3,7	100	100	100	-	-
<i>Vyrai</i>	938	1155	988,5	23,2	3,0	113,7	108,5	110,7	-5,2	-0,5
<i>Moterys</i>	687	888	741,1	29,4	3,7	83,3	83,4	83,0	0,1	0,0

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Vertinant vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį Baltijos šalyse pastebėta, kad Lietuvoje per 2008-2015 m. vyrų vidutinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis 8,3 proc. nei bendras šalies darbo užmokestis, Latvijoje – 6,4 proc., o Estijoje – 10,7 proc. Tuo tarpu moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis tiriamu laikotarpiu buvo kur kas mažesnis nei bendras

šalių vidutinis darbo užmokestis, t.y. Lietuvoje – 7,8 proc., Latvijoje – 11,3 proc., o Estijoje – 16 proc.

Apibendrinat galima teigti, jog vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį tiriamu laikotarpiu Baltijos šalyse, vyrų darbo užmokestis buvo didesni nei moterų. Didžiausias atotrūkis pastebimas Estijoje 27,7 proc., o mažiausias – Lietuvoje 16,1 proc.

2.3. Darbo užmokesčio ir jo skirtumus lemiančių veiksnių ryšio vertinimas Baltijos šalyse

Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių analizė atliekama skaičiuojant porinę regresiją, siekiant išsiaiškinti kiekvieno veiksnio poveikį darbo užmokesčiui. Baltijos šalių regresinė – koreliacinė analizė atlikta tarp vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir išorinių veiksnių, t.y. nedarbo lygio, eksporto, infliacijos, bendrojo vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui ir tiesioginių užsienio investicijų).

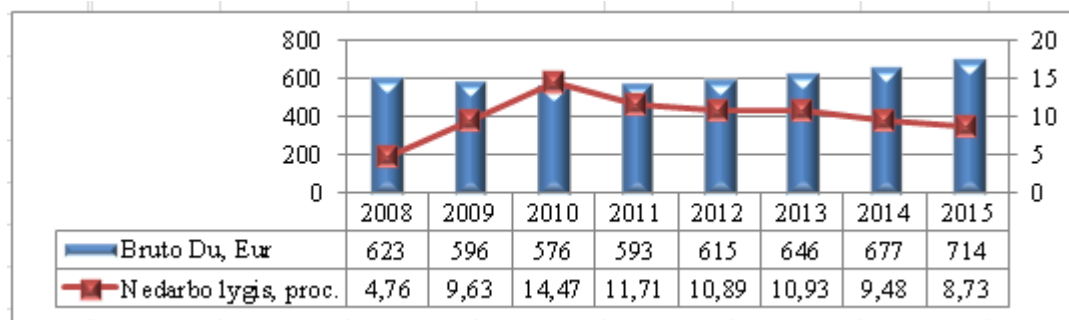
2.3.1. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio ryšys

Nedarbo lygis šalyje yra viena iš svarbiausių socialinių ir ekonominių problemų, kurio raida įtakoja visos šalies ekonominę situaciją (Damulienė, 2012). Darbo užmokestis ir nedarbo lygis Baltijos šalyse pavaizduotas 2.4 paveiksle.

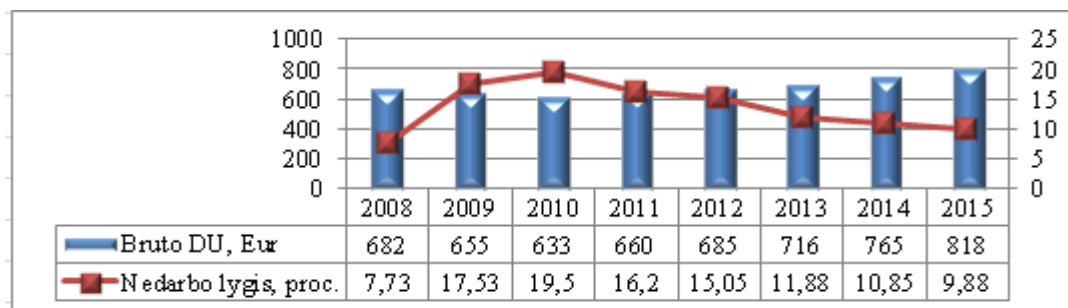
Tiriamu laikotarpiu nedarbo lygis Lietuvoje padidėjo 83,4 proc. Per 2008-2010 m. nedarbo lygis išaugo 1,02 karto, o darbo užmokestis sumažėjo 4,33 proc. Nuo 2011 m. iki 2015 m. nedarbo lygis šalyje mažėjo (nuo 14,47 proc. iki 8,73 proc.) Tuo tarpu vidutinis bruto darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti (per 2010-2015 m. padidėjo 24 proc.). Tai reiškia, jog Lietuvoje tarp vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys, t.y. didėjantis nedarbo lygis lemia darbo užmokesčio mažėjimą ir priešingai, mažėjantis nedarbo lygis lemia darbo užmokesčio didėjimą.

Latvijoje per 2008-2010 m. nedarbo lygis didėjo nuo 7,73 proc. iki 19,5 proc., o vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis mažėjo nuo 682 Eur iki 633 Eur. 2011-2015 m. šalyje nedarbo lygis sumažėjo 39 proc., o darbo užmokestis išaugo 24 proc. Taigi, Latvijoje kaip ir Lietuvoje tarp vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys.

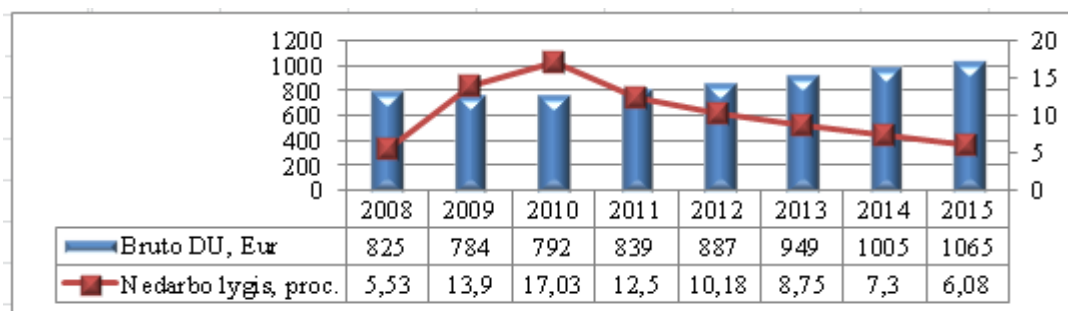
a) Lietuva



b) Latvija



c) Estija



2.4 pav. Bruto darbo užmokestis ir nedarbo lygis Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Estijoje, kaip ir Lietuvoje bei Latvijoje, nedarbo lygis šalyje didėjo 2008-2010 m. (nuo 5,53 proc. iki 17,03 proc.), o darbo užmokestis iki 2009 m. mažėjo (nuo 825 Eur iki 784 Eur). Nuo 2010 m. darbo užmokestis šalyje pradėjo augti, o nedarbo lygis – mažėti, tai reiškia, kad ir Estijoje tarp vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys.

2.11 lentelėje pateikta priklausomybė tarp nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.

Vertinant vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio ryšį Lietuvoje, nustatyta, kad regresijos modelis tenkina visas prielaidas, t.y. pašalintos buvusios išskirtys, determinacijos koeficientas gana aukštas, modelis statistiškai reikšmingas, neegzistuoja autokoreliacija, paklaidos pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį, nėra heteroskedastiškumo. Tai reiškia, kad Lietuvoje tarp vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio egzistuoja ganėtinai stiprus atvirkštinis ryšys ($r = -0,85$). Įvertinus nedarbo lygio ir darbo užmokesčio priklausomybę šalyje, galima teigti, kad apie 76 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina nedarbo lygis. Tuo tarpu nagrinėjant Latvijoje ir

Estijoje vidutinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio priklausomybę, matyti, kad modeliai nėra statistiškai reikšmingi ir egzistuoja autokoreliacija. Dėl šio priežasties negalima teigti griežtų išvadų apie kintamojo įtaką tiriamam reiškiniui.

2.11 lentelė

Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šalis	Išskirtys	n	r	R ²	Sig.	Dubin-Watson testas	Shapiro-Wilko testas	Goldfield-Quandt testas	Regresijos modelio prielaidos
Nedarbo lygis ir DU									
Lietuva	2008	7	-0,85	0,76	0,04<0,05	2,644<2,673<3,3	0,20>0,05	0,39<5,78	Tenkina
Latvija	Nėra	8	-0,69	0,48	0,06>0,05	2,668>0,66<3,237	0,84>0,05	0,01<5,14	Netenkina
Estija	Nėra	8	-0,69	0,47	0,06>0,05	2,668>0,51<3,237	0,67>0,05	0,05<5,14	Netenkina
Nedarbo lygis ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	-0,46	0,21	0,30>0,05	2,644>0,64<3,3	0,37>0,05	0,001<5,78	Netenkina
Latvija	Nėra	7	-0,38	0,15	0,40>0,05	2,644>0,60<3,3	0,001<0,05	0,24<5,78	Netenkina
Estija	Nėra	7	-0,57	0,33	0,18>0,05	2,644>0,59<3,3	0,001<0,05	0,81<5,78	Netenkina
Nedarbo lygio pokytis (%) ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	-0,92	0,84	0,004<0,05	2,644>1,35<3,3	0,02<0,05	49,84>5,78	Netenkina
Latvija	2009	6	-0,84	0,65	0,02<0,05	2,60<2,82<3,39	0,14>0,05	0,00<6,94	Tenkina
Estija	2009	6	-0,92	0,85	0,01<0,05	2,60<2,74<3,39	0,08>0,05	0,00<6,94	Tenkina

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant nedarbo lygio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, matyti, kad visose Baltijos šalyse modeliai nėra statistiškai reikšmingi ir egzistuoja autokoreliacija. Taip pat Latvijoje ir Estijoje paklaidos nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį. Vadinasi, negalima daryti tikslių išvadų tarp nedarbo lygio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybės.

Nagrinėjant nedarbo lygio pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio ryšį Lietuvoje, apskaičiuota, kad modelyje egzistuoja autokoreliacija, paklaidos nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį ir duomenys yra heteroskedastiški. Tai reiškia, kad regresijos modelis netenkina visų prielaidų ir daryti išvadų apie veiksnio įtaką tiriamam reiškiniui, negalima. Tačiau tiriant nedarbo lygio pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Latvijoje ir Estijoje, matyti, kad regresijos modeliai tenkina visas prielaidas. Šiose šalyse egzistuoja stiprus atvirkštinės priklausomybės ryšys (Latvijoje -0,84, Estijoje -0,92). Latvijoje apie 65 proc. vidutinio bruto darbo užmokesčio variacijos paaiškina nedarbo lygio pokytis, o Estijoje – apie 85 proc.

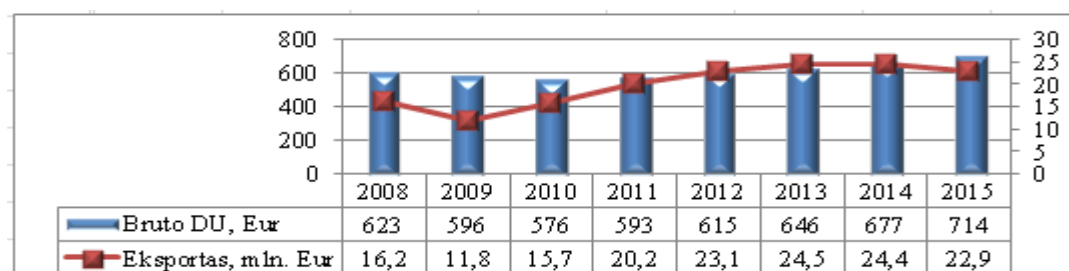
Apibendrinant galima teigti, kad visose Baltijos šalyse tarp nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys. Tai reiškia,

didėjant nedarbo lygiui šalyje, mažėja darbo užmokestis ir atvirksčiai, mažėjant nedarbo lygiui, didėja darbo užmokestis. Toks poveikis paaiškinamas tuo, kad didėjant konkurencijai dėl darbo vietos, darbuotojai sutinka dirbti už mažesnę darbo užmokestį ir atvirksčiai, esant žemam nedarbo lygiui, darbdaviai konkuruoja dėl darbuotojų, siūlydami aukštesnę darbo užmokestį ar patrauklesnes darbo sąlygas.

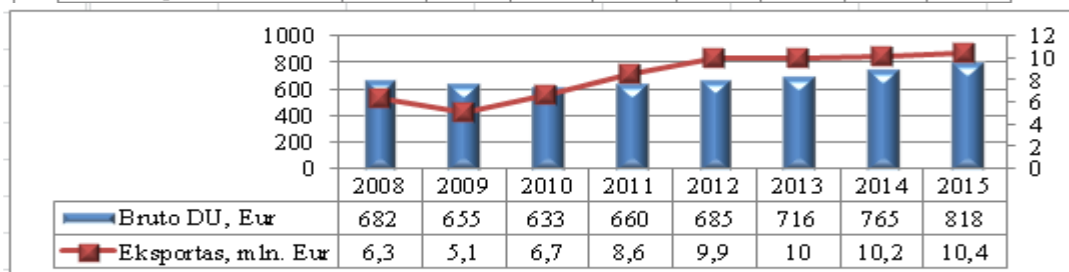
2.3.2. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir eksporto ryšys

Eksportas yra vienas iš pagrindinių atvirosios ekonomikos ilgalaikės plėtros šaltinių, didinančių ūkio konkurencingumą (Rudzkiš, 2008). Eksporto plėtros skatinimas daro teigiamą įtaką ir kitiems šalies ekonominiams rodikliams – BVP augimui, nedarbo lygio mažėjimui bei darbo užmokesčio didėjimui (Damulienė, 2012). Eksportas ir darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m. pavaizduotas 2.5 paveiksle.

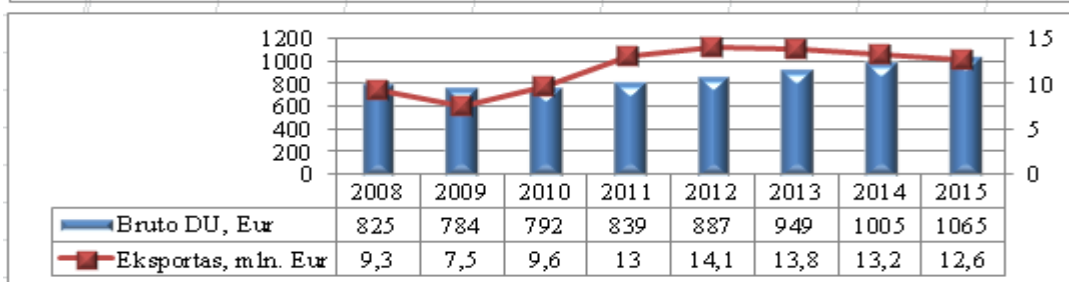
a) Lietuva



b) Latvija



c) Estija



2.5 pav. Bruto darbo užmokestis ir eksportas Baltijos šalyse 2008-2015m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Per nagrinėjamą laikotarpį Lietuvoje eksportas padidėjo 41,35 proc., Latvijoje – 65,08 proc., Estijoje – 35,48 proc. Pastebėta, kad dėl ekonominio nuosmukio visose Baltijos šalyse 2008-2009 m. eksportas turėjo tendenciją mažėti (Lietuvoje sumažėjo 27,16 proc., Latvijoje – 19,05

proc., o Estijoje – 19,35 proc.). Taip pat Lietuvoje eksportas mažėjo ir 2013-2015 m. (6,53 proc.), o Estijoje 2012-2015 m. (1064 proc.), dėl sumažėjusio eksporto apimčių į Rusiją.

2.12 lentelėje pateikta priklausomybė tarp eksporto ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.

2.12 lentelė

**Eksporto ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse
2008-2015 m.**

Šalis	Išskirtys	n	r	R ²	Sig.	Dubin-Watson testas	Shapiro-Wilko testas	Goldfield-Quandt testas	Regresijos modelio prielaidos
Eksportas ir DU									
Lietuva	Nėra	8	0,65	0,42	0,08>0,05	2,668>0,66<3,237	0,20>0,05	0,55<5,14	Netenkina
Latvija	Nėra	8	0,82	0,61	0,03<0,05	2,668<2,75<3,237	0,11>0,05	0,002<5,14	Tenkina
Estija	Nėra	8	0,67	0,44	0,07>0,05	2,668>0,51<3,237	0,13>0,05	0,50<5,14	Netenkina
Eksportas ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,97	0,94	0,00<0,05	2,644<2,74<3,3	0,11>0,05	0,003<5,78	Tenkina
Latvija	Nėra	7	0,36	0,13	0,43>0,05	2,644>1,35<3,3	0,53>0,05	0,03<5,78	Netenkina
Estija	Nėra	7	0,36	0,13	0,43>0,05	2,644>0,36<3,3	0,46>0,05	1,13<5,78	Netenkina
Eksporto pokytis (%) ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,08	0,01	0,87>0,05	2,644>0,44<3,3	0,89>0,05	3,17<5,78	Netenkina
Latvija	Nėra	7	0,03	0,01	0,95>0,05	2,644>0,93<3,3	0,54>0,05	12,31>5,78	Netenkina
Estija	Nėra	7	0,31	0,10	0,50>0,05	2,644>0,34<3,3	0,46>0,05	639,35>5,78	Netenkina

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio priklausomybę Baltijos šalyse, pastebima, kad Lietuvoje ir Estijoje regresijos modelis nėra statistiškai reikšmingas ir egzistuoja autokoreliacija, o tai reiškia, kad negalima daryti tikslių išvadų dėl veiksnio įtakos tiriamajam reiškiniai. Tačiau vertinant priklausomybę tarp eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio Latvijoje, regresijos modelis tenkina visas prielaidas. Tarp eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio šalyje egzistuoja stiprus tiesioginės priklausomybės ryšys ($r=0,82$). Latvijoje apie 61 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina eksportas.

Nagrinėjant eksporto ir darbo užmokesčio pokyčio ryšį Lietuvoje, matyti, kad regresijos modelis yra tinkamas. Tai reiškia, kad tarp eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio egzistuoja tiesioginės labai stiprios priklausomybės ryšys ($r=0,97$). Įvertinus eksporto ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę šalyje, galima teigti, kad apie 94 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina eksportas. Tuo tarpu tiriant Latvijoje ir Estijoje eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, matyti, kad modeliai nėra statistiškai reikšmingi ir egzistuoja autokoreliacija.

Vertinant eksporto pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio ryšį, pastebima, jog visose Baltijos šalyse regresijos modeliai nėra statistiškai reikšmingi ir egzistuoja autokoreliacija, o Latvijoje ir Estijoje modeliai dar yra ir heteroskedastiški. Tai reiškia, kad išvadų daryti negalima tarp eksporto pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybės.

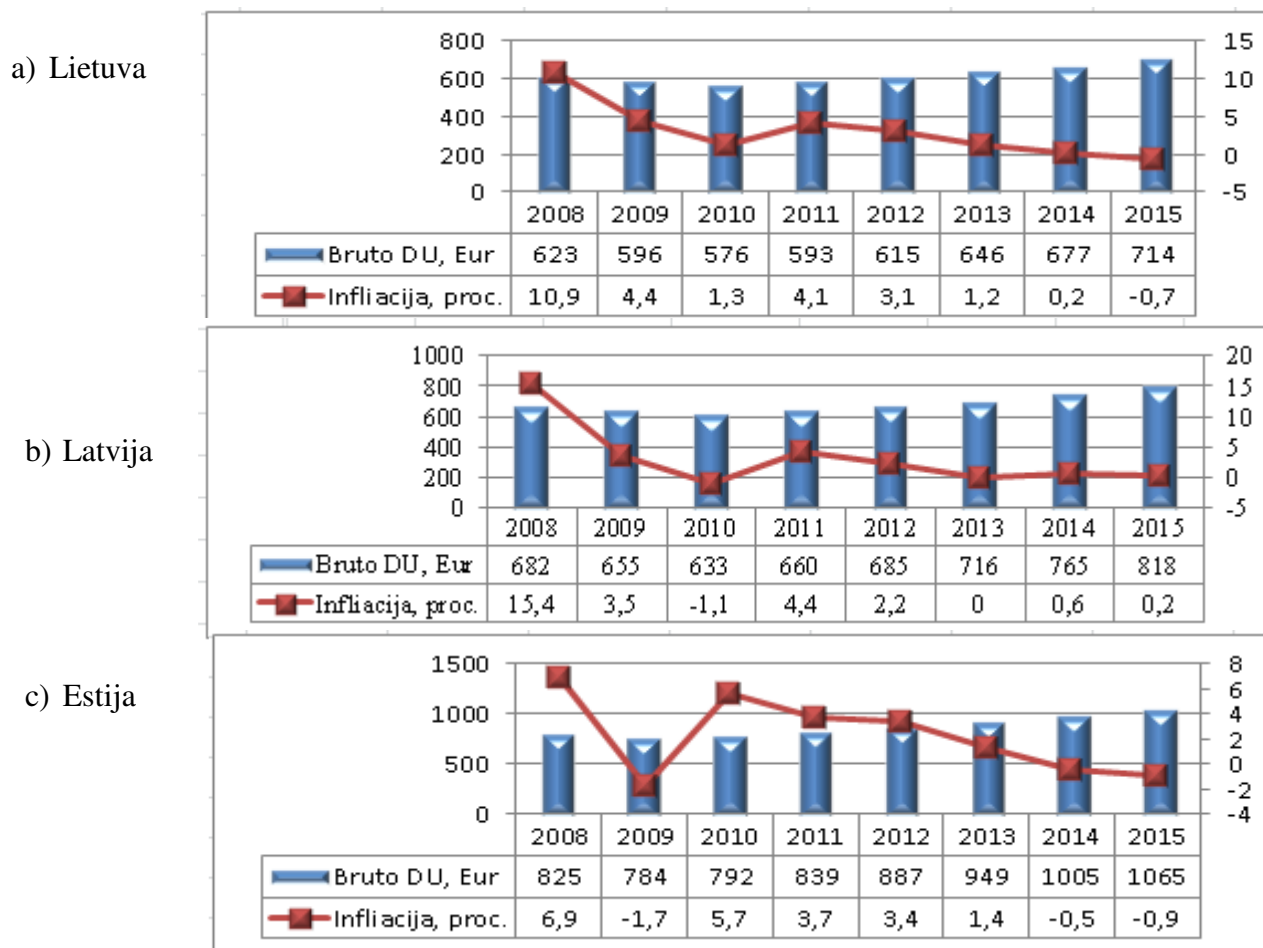
Apibendrinant galima teigti, kad per tiriamą laikotarpį eksportas visose Baltijos šalyse didėjo, tačiau didėjimo tempus mažino ekonominė krizė šalyse ir sumažėjusios eksporto apimtys į Rusiją. Regresijos modeliai tenkino visas prielaidas tik Lietuvoje tarp eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybės, o Latvijoje tarp eksporto ir vidutinio bruto darbo užmokesčio priklausomybės.

2.3.3. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir infliacijos ryšys

Esant aukštam infliacijos lygiui ir darbo užmokesčiui augant gali net nepadidėti realios darbo pajamos dėl pinigų nuvertėjimo. Infliacija ir darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m. pateiktas 2.6 paveiksle.

Per tiriamą laikotarpį infliacijos lygis Lietuvoje sumažėjo 1,06 karto. Ekonomikos nuosmukio metu (2008-2010 m.) šalyje infliacija sumažėjo 1,05 karto, o darbo užmokestis – 7,54 proc. Atsigauant ekonomikai Lietuvoje infliacija 2010-2011 m. infliacija išaugo 2,15 karto, o darbo užmokestis – 2,95 proc. Nuo 2011 m. iki 2015 m. infliacija šalyje pradėjo mažėti, o darbo užmokestis didėti. Per 2010-2015 m. infliacija sumažėjo 1,17 karto, o darbo užmokestis padidėjo 20,40 proc. Tai reiškia, kad šalyje tarp infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys.

Latvijoje per 2008-2015 m. infliacijos lygis sumažėjo 98,70 proc. Per 2008-2010 m. infliacija šalyje sumažėjo 1,07 karto, o darbo užmokestis – 7,18 proc. 2010-2011 m. infliacija ir darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti atitinkamai: 5 kartais ir 2,95 proc. Tačiau nuo 2011 m. iki 2015 m. infliacija Latvijoje pradėjo mažėti o darbo užmokestis didėti. Per šį laikotarpį infliacija sumažėjo 95,45 proc., o darbo užmokestis padidėjo 23,94 proc. Vadinasi, 2011-2015 m. Latvijai atsigavus po ekonomikos nuosmukio, tarp infliacijos ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio priklausomybė tapo atvirkštinė, tai reiškia, vienam rodikliui didėjant – kitas mažėja, ir atvirkščiai, vienam rodikliui mažėjant – kitas didėja.



2.6 pav. Bruto darbo užmokestis ir infliacija Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Estijoje per 2008-2015 m. infliacija sumažėjo 1,13 karto. Per 2008-2009 m. infliacija ir darbo užmokestis šalyje mažėjo, atitinkamai: infliacija – 1,24 karto, darbo užmokestis – 4,97 proc. 2009-2010 m. infliacija Estijoje padidėjo 4,35 karto, o darbo užmokestis – 1,02 proc. Nuo 2010 m. iki 2015 m. infliacija šalyje mažėjo, o darbo užmokestis – didėjo. Per šį laikotarpį infliacija sumažėjo 1,16 karto, o darbo užmokestis padidėjo 34,47 proc. Vadinas Estijoje, po ekonomikos nuosmukio, kaip ir Lietuvoje bei Latvijoje, tarp infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pradėjo egzistuoti atvirkštinės priklausomybės ryšys.

2.13 lentelėje pateiktas infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio ryšys Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Tiriant infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio priklausomybę Lietuvoje, matyti, kad regresijos modelis tenkina visas sąlygas. Tai reiškia, kad tarp infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja stipri atvirkštinė priklausomybė ($r=-0,78$). Įvertinus infliacijos ir darbo užmokesčio priklausomybę šalyje, galima teigti, kad apie 61 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina infliacija. Tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje regresijos modeliai nėra statistiškai reikšmingi, egzistuoja autokoreliacija, o Latvijoje dar ir paklaidos nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį

skirstinį. Vadinas, Latvijoje ir Estijoje negalima daryti išvadų apie veiksnio įtaką tiriamajam reiškiniui.

2.13 lentelė

**Infliacijos ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas
Baltijos šalyse 2008-2015 m.**

Šalis	Išskirtys	n	r	R ²	Sig.	Dubin-Watson testas	Shapiro-Wilko testas	Goldfield-Quandt testas	Regresijos modelio prielaidos
Infliacija ir DU									
Lietuva	2008	7	-0,78	0,61	0,04<0,05	2,644<2,68<3,3	0,16>0,05	0,76<5,78	Tenkina
Latvija	Nėra	8	-0,24	0,06	0,57>0,05	2,668>0,51<3,237	0,01<0,05	0,002<5,14	Netenkina
Estija	Nėra	8	-0,53	0,28	0,18>0,05	2,668>1,11<3,237	0,58>0,05	0,08<5,14	Netenkina
Infliacija ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	-0,50	0,25	0,25>0,05	2,644>1,23<3,3	0,56>0,05	123,37>5,78	Netenkina
Latvija	2011	6	-0,56	0,31	0,25>0,05	2,60>1,20<3,39	0,98>0,05	0,00<6,94	Netenkina
Estija	Nėra	7	-0,79	0,54	0,02<0,05	2,644<2,95<3,3	0,16>0,05	0,19<5,78	Tenkina
Infliacijos pokytis (%) ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	-0,22	0,05	0,64>0,05	2,644>0,63<3,3	0,07>0,05	0,89>5,78	Netenkina
Latvija	2011	6	-0,73	0,50	0,03<0,05	2,60<2,92<3,39	0,08>0,05	0,00<6,94	Tenkina
Estija	Nėra	7	-0,45	0,20	0,31>0,05	2,644>1,16<3,3	0,16>0,05	0,002<5,78	Netenkina

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Baltijos šalyse, matyti, kad Lietuvoje ir Latvijoje regresijos modelis nėra statistiškai reikšmingas ir egzistuoja autokoreliacija, o Lietuvoje dar ir heteroskedastiškumas. Tačiau Estijoje infliacijos ir vidutinio darbo užmokesčio pokyčio priklausomybė tenkina visas regresijos modelio sąlygas. Tarp infliacijos ir vidutinio bruto darbo užmokesčio šalyje egzistuoja stipri atvirkštinė priklausomybė ($r=-0,79$ proc.). Įvertinus infliacijos ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę šalyje, galima teigti, kad apie 61 proc. darbo užmokesčio pokyčio variacijos paaiškina infliacija.

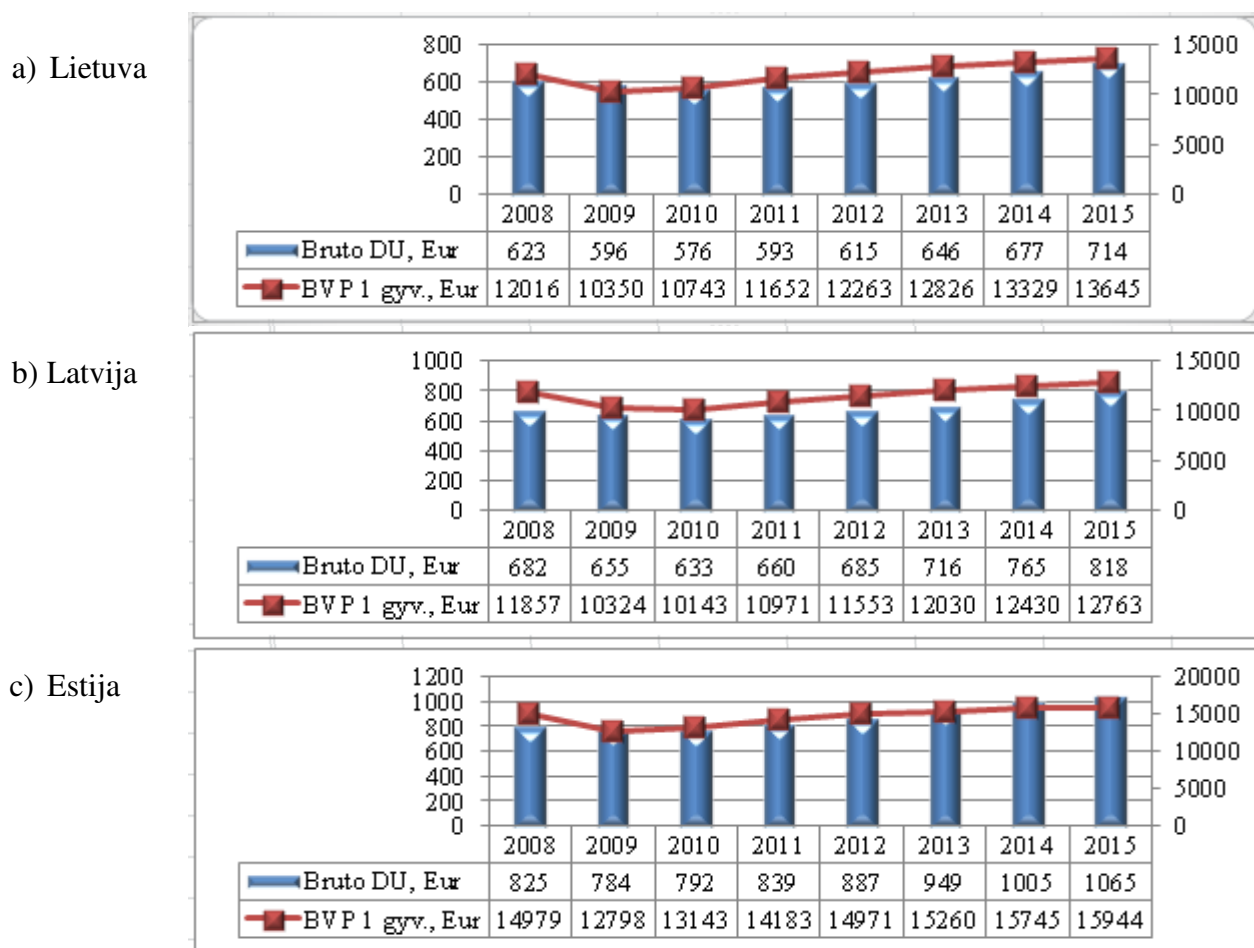
Vertinant infliacijos pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Lietuvoje ir Estijoje, regresijos modelis yra statistiškai nereikšmingas ir egzistuoja autokoreliacija. Todėl šiose šalyse daryti tikslių išvadų negalima. Tuo tarpu Latvijoje regresijos modelis tenkina visas sąlygas. Tarp infliacijos pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio egzistuoja stipri atvirkštinė priklausomybė ($r=-0,73$ proc.). Įvertinus infliacijos pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Latvijoje, galima teigti, kad apie 50 proc. darbo užmokesčio pokyčio variacijos paaiškina infliacijos pokytis.

Apibendrinat galima teigti, kad visose Baltijos šalyse per tiriamą laikotarpį infliacijos lygis mažėjo. Pastebėta, kad ekonomikos nuosmukio metu tarp infliacijos ir vidutinio bruto darbo

užmokesčio egzistavo tiesioginės priklausomybės ryšys, o po ekonominės krizės – atvirkštinės priklausomybės ryšys, infliacija pradėjo mažėti, o darbo užmokestis didėti. Atlikus regresinę – koreliacinę analizę nustatyta, kad Lietuvoje darbo užmokesčiui turi įtakos infliacija, Latvijoje – darbo užmokesčio pokyčiui infliacijos pokytis, o Estijoje – darbo užmokesčio pokyčiui turi įtakos infliacija.

2.3.4. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir BVP vienam gyventojui ryšys

Šalyse, kuriose stebimas spartesnis ekonominis augimas, nustatomas spartus darbo užmokesčio augimas. Darbo užmokestis ir bendras vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui pateiktas 2.7 paveiksle.



2.7 pav. Bruto darbo užmokestis ir BVP vienam gyventojui Baltijos Šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Per 2008-2015 m. Lietuvoje bendras vidaus produktas vienam gyventojui padidėjo 13,56 proc. Per 2008-2009 m. bendras vidaus produktas vienam gyventojui sumažėjo 13,86 proc., o darbo

užmokestis – 4,33 proc. Atsigaunant ekonomikai šalyje, bendras vidaus produktas vienam gyventojui pardėjo didėti. Per 2009-2015 m. bendras vidaus produktas padidėjo 31,84 proc., o darbo užmokestis per šį laikotarpį padidėjo 19,80 proc. Tai reiškia, kad tarp vidutinio bruto darbo užmokesčio ir bendro vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui egzistuoja tiesioginės priklausomybės ryšys.

Per tiriamą laikotarpį Latvijoje bendras vidaus produktas vienam gyventojui padidėjo 7,64 proc. Per 2008-2010 m. bendras vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui sumažėjo 14,46 proc., o darbo užmokestis – 7,18 proc. Po ekonomikos nuosmukio, tiek bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui, tiek vidutinis bruto darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti. Per 2010-2015 m. bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui Latvijoje padidėjo 25,83 proc., o vidutinis bruto darbo užmokestis – 29,23 proc.

Per nagrinėjamą laikotarpį Estijoje bendrasis vidaus produktas tenkantis vienam šalies gyventojui padidėjo 6,44 proc. Per 2008-2009 m. bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui sumažėjo 14,56 proc., o darbo užmokestis – 4,97 proc. Po ekonominės krizės Estijoje bendrasis vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui pardėjo didėti, o kartu ir vidutinis bruto darbo užmokestis. Per 2009-2015 m. bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui padidėjo 24,58 proc., o vidutinis bruto darbo užmokestis – 35,84 proc.

2.14 lentelėje pateiktas vidutinio bruto darbo užmokesčio tenkančio vienam šalies gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio ryšys Baltijos šalyse 2008-2015 m.

2.14 lentelė

BVP vienam gyventojui ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šalis	Išskirtys	n	r	R ²	Sig.	Dubin-Watson testas	Shapiro-Wilko testas	Goldfield-Quandt testas	Regresijos modelio prielaidos
BVP 1 gyventojui ir DU									
Lietuva	Nėra	8	0,91	0,83	0,002<0,05	2,668<2,71<3,237	0,62>0,05	0,23<5,14	Tenkina
Latvija	Nėra	8	0,91	0,82	0,02<0,05	2,668<2,72<3,237	0,16>0,05	0,19<5,14	Tenkina
Estija	Nėra	8	0,88	0,77	0,004<0,05	2,668>1,29<3,237	0,33>0,05	21,72>5,14	Netenkina
BVP 1 gyventojui ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,94	0,88	0,002<0,05	2,644<2,71<3,3	0,67>0,05	0,18<5,78	Tenkina
Latvija	Nėra	7	0,31	0,09	0,50>0,05	2,644>0,46<3,3	0,08>0,05	0,01<5,78	Netenkina
Estija	2009	6	0,56	0,31	0,25>0,05	2,60>0,98<3,39	0,39>0,05	0,00<6,94	Netenkina
BVP 1 gyventojui pokytis (%) ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,65	0,42	0,11>0,05	2,644>1,81<3,3	0,04<0,05	0,13<5,78	Netenkina
Latvija	Nėra	7	0,78	0,61	0,04<0,05	2,644>0,91<3,3	0,08>0,05	0,01<5,78	Netenkina
Estija	2009	6	0,86	0,75	0,01<0,05	2,60<2,98<3,39	0,06>0,05	0,00<6,94	Tenkina

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant bendro vidutinio produkto vienam gyventojui ir darbo užmokesčio priklausomybę, matyti, kad Lietuvoje ir Latvijoje regresijos modelis tenkina visas prielaidas. Tarp bendro vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio Lietuvoje ir Latvijoje egzistuoja labai stiprios tiesioginės priklausomybės ryšys ($r=0,91$). Įvertinus bendro vidaus produkto vienam gyventojui ir darbo užmokesčio priklausomybę Lietuvoje, galima teigti, kad apie 83 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina bendras vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui, o Latvijoje apie 82 proc. Tuo tarpu Estijoje regresijos modelis netenkina visų prielaidų. Kadangi tarp vidutinio bendro vidaus produkto vienam gyventojui ir darbo užmokesčio egzistuoja autokoreliacija ir heteroskedastiškumas.

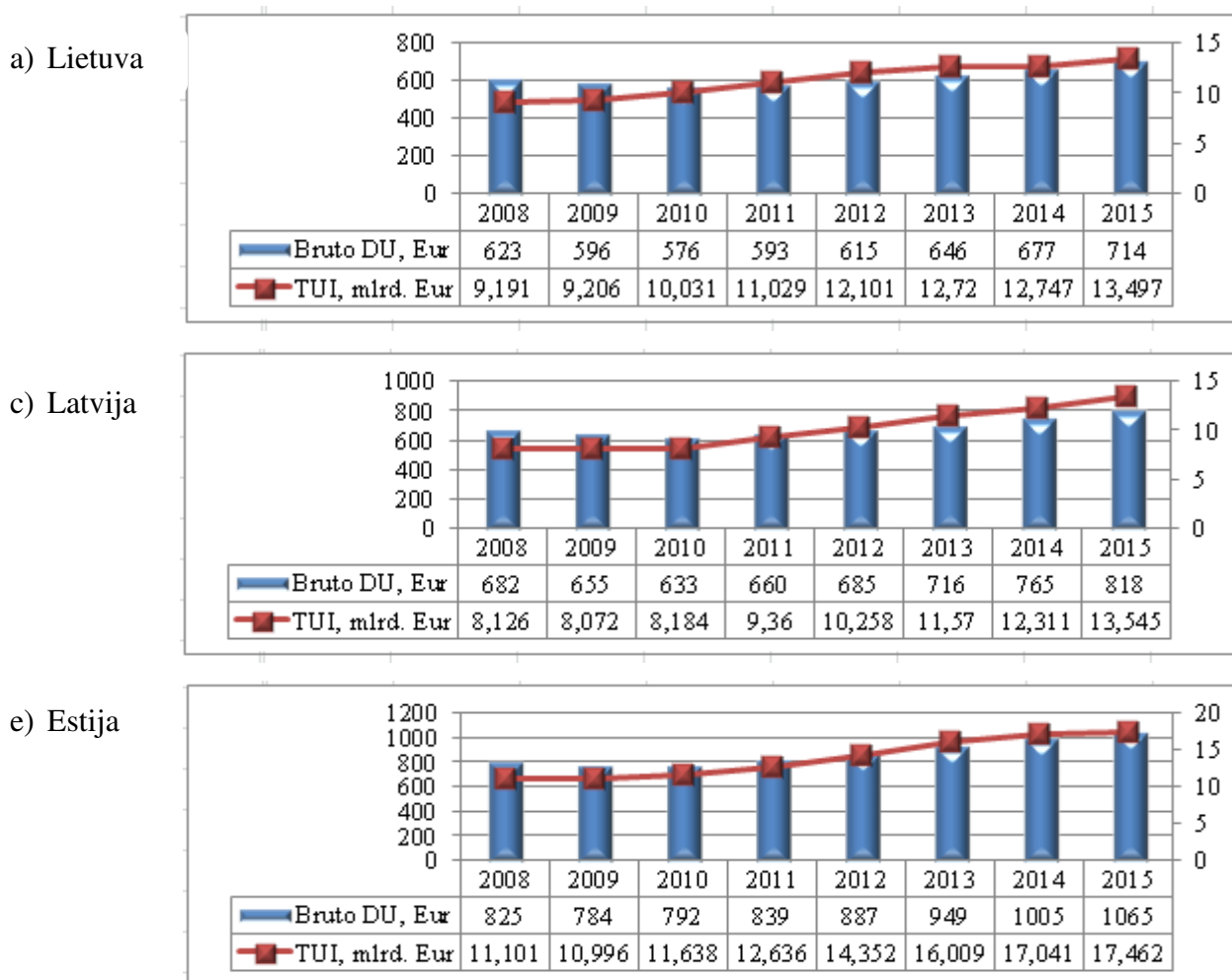
Vertinant bendro vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui ir darbo užmokesčio pokyčio ryšį, pastebima, kad Lietuvoje regresijos modelis tenkina visas sąlygas. Tai reiškia, kad šioje šalyje tarp bendro vidaus produkto vienam gyventojui ir darbo užmokesčio egzistuoja labai stipri tiesioginė priklausomybė ($r=0,94$). Įvertinus bendro vidaus produkto tenkančio vienam Lietuvos gyventojui ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, galima teigti, kad apie 88 proc. darbo užmokesčio pokyčio variacijos paaiškina bendras vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui. Tačiau tiriant Latvijoje ir Estijoje vidutinio bendro vidaus produkto ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, matyti, kad regresijos modelis netenkina visų prielaidų. Šie rodikliai tarpusavyje nėra statistiškai reikšmingi ir egzistuoja autokoreliacija.

Nagrinėjant bendro vidaus produkto tekancio vienam gyventojui pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, matyti, kad Lietuvoje ir Latvijoje regresijos modelis netenkina visų sąlygų. Šiose šalyse tarp reiškiniu egzistuoja autokoreliacija, o Lietuvoje dar ir modelis nėra statistiškai reikšmingas bei paklaidos nėra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį. Todėl tiriant Lietuvoje ir Latvijoje bendrojo vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, daryti išvadų negalima. Tuo tarpu Estijoje regresijos modelis tenkina visas prielaidas. Tarp bendro vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio egzistuoja stiprios tiesioginės priklausomybės ryšys ($r=0,86$). Įvertinus bendro vidaus produkto tenkančio vienam gyventojui pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Estijoje, galima teigti, kad apie 75 proc. darbo užmokesčio pokyčio variacijos paaiškina bendro vidaus produkto vienam gyventojui pokytis.

Taigi, Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje vidutinis bendras vidaus produktas tenkantis vienam gyventojui per 2008-2015 m. didėjo. Tai lėmė po nuosmukio atsigaunanti ekonomika šalyse. Tiriant priklausomybę tarp vidutinio bendro vidaus produkto tenkančio vienam šalies gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio, pastebėta, jog visose Baltijos šalyse egzistuoja ganėtinai stiprus tiesioginės priklausomybės ryšys.

2.3.5. Vidutinio bruto darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų ryšys

Kiekviena valstybė yra suinteresuota pritraukti kuo daugiau užsienio investuotojų, nes nuo to priklauso, ar bus įsteigta naujų įmonių, atsiras naujų darbo vietų, modernizuosis gamyba, plėsis viena ar kita veiklos šaka, didės darbo užmokestis ir pan. (Ruplienė, Garšvienė, 2008). Darbo užmokestis ir tiesioginės užsienio investicijos pavaizduotos 2.8 paveiksle.



2.8 pav. Bruto darbo užmokestis ir tiesioginės užsienio investicijos Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Per tiriamą laikotarpį Lietuvoje tiesioginės užsienio investicijos turėjo tendenciją didėti. Per 2008-2015 m. tiesioginės užsieni investicijos šalyje padidėjo 46,85 proc., o darbo užmokestis 14,61 proc. Tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje tiesioginės užsienio investicijos 2008-2009 m. mažėjo, atitinkamai: 0,66 proc. ir 0,94 proc. Per 2009-2015 m. Latvijoje tiesioginės užsienio investicijos padidėjo 67,80 proc. o darbo užmokestis – 24,88 proc. Estijoje per šį laikotarpį tiesioginės užsienio investicijos išaugo 58,80 proc., o darbo užmokestis – 35,84 proc.

2.15 lentelėje pateiktas tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio ryšys Baltijos šalyse 2008-2015 m.

2.15 lentelė

Tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio priklausomybės vertinimas Baltijos šalyse 2008-2015 m.

Šalis	Išskirtys	n	r	R ²	Sig.	Dubin-Watson testas	Shapiro-Wilko testas	Goldfield-Quandt testas	Regresijos modelio prielaidos
Tiesioginės užsienio investicijos ir DU									
Lietuva	Nėra	8	0,77	0,60	0,02<0,05	2,668>0,63<3,237	0,30>0,05	1,22<5,14	Netenkina
Latvija	Nėra	8	0,93	0,87	0,01<0,05	2,668<2,71<3,237	0,16>0,05	0,08<5,14	Tenkina
Estija	Nėra	8	0,97	0,94	0,00<0,05	2,668<2,81<3,237	0,09>0,05	0,08<5,14	Tenkina
Tiesioginės užsienio investicijos ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,95	0,90	0,001<0,05	2,644<2,86<3,3	0,59>0,05	0,01<5,78	Tenkina
Latvija	Nėra	7	0,34	0,12	0,45>0,05	2,644>0,47<3,3	0,56>0,05	0,68<5,78	Netenkina
Estija	Nėra	7	0,09	0,01	0,85>0,05	2,644>0,24<3,3	0,96>0,05	0,09<5,78	Netenkina
Tiesioginių užsienio investicijų pokytis (%) ir DU pokytis (%)									
Lietuva	Nėra	7	0,12	0,01	0,81>0,05	2,644>0,24<3,3	0,14>0,05	0,07<5,78	Netenkina
Latvija	Nėra	7	0,78	0,62	0,04<0,05	2,644>1,14<3,3	0,56>0,05	0,08<5,78	Netenkina
Estija	Nėra	7	0,71	0,50	0,07>0,05	2,644>0,74<3,3	0,96>0,05	0,02<5,78	Netenkina

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Tiriant tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio priklausomybę Lietuvoje matyti, kad regresijos modelis netenkina visų sąlygų, kadangi modelyje egzistuoja autokoreliacija. Tuo tarpu vertinant tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio ryšį Latvijoje ir Estijoje, matyti, kad regresijos modelis tenkina visas prielaidas. Tarp tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja labai stiprios tiesioginės priklausomybės ryšys ($r=0,93$ ir $r=0,97$). Įvertinus tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio priklausomybę Latvijoje, galima teigti, kad apie 87 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina tiesioginės užsienio investicijos, o Estijoje apie 94 proc.

Nagrinėjant tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio ryšį Lietuvoje. Matyti, kad regresijos modelis tenkina visas prielaidas. Tarp tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio egzistuoja labai stiprios tiesioginės priklausomybės ryšys ($r=0,95$). Įvertinus tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę Lietuvoje, galima teigti, kad apie 90 proc. darbo užmokesčio pokyčio variacijos paaiškina tiesioginės užsienio investicijos. Tačiau tiriant priklausomybę tarp tiesioginių užsienio investicijų ir bruto darbo užmokesčio Latvijoje ir Estijoje matyti, kad regresijos modelis

nėra statistiškai reikšmingas ir egzistuoja autokoreliacija. Dėl šios priežasties Latvijoje ir Estijoje teigti tikslių išvadų dėl veiksnio įtakos tiriamajam reiškiniui, negalima.

Vertinant tiesioginių užsienio investicijų pokyčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, matyti, kad visose Baltijos šalyse regresijos modelis netenkina visų sąlygų. Visose šalyse tarp tiesioginių užsienio investicijų pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio egzistuoja autokoreliacija, o Lietuvoje ir Estijoje dar ir modelis nėra statistiškai reikšmingas. Vadinasi visose Baltijos šalyse daryt tinkamų išvadų apie tiesioginių užsienio investicijų pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio priklausomybę, negalima.

Apibendrinat galima teigti, kad Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje tiesioginės užsienio investicijos tiriamu laikotarpiu Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje tiesioginės užsienio investicijos tiriamu laikotarpiu turėjo tendenciją didėti. Didėjančios tiesioginės užsienio investicijos lemia naujas modernias technologijas prekių ir paslaugų gamyboje. Naujos technologijos dažniausiai reikalauja aukštos kvalifikacijos darbuotojų, dėl to didėja kvalifikuotos darbo jėgos darbo užmokestis. Tiriant ryšį tarp tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio, matyti, kad priklausomybė yra ganėtinai stipri ir tiesioginė. Tai reiškia, didėjant vidutiniam bruto darbo užmokesčiui, didėja ir tiesioginės užsienio investicijos šalyje.

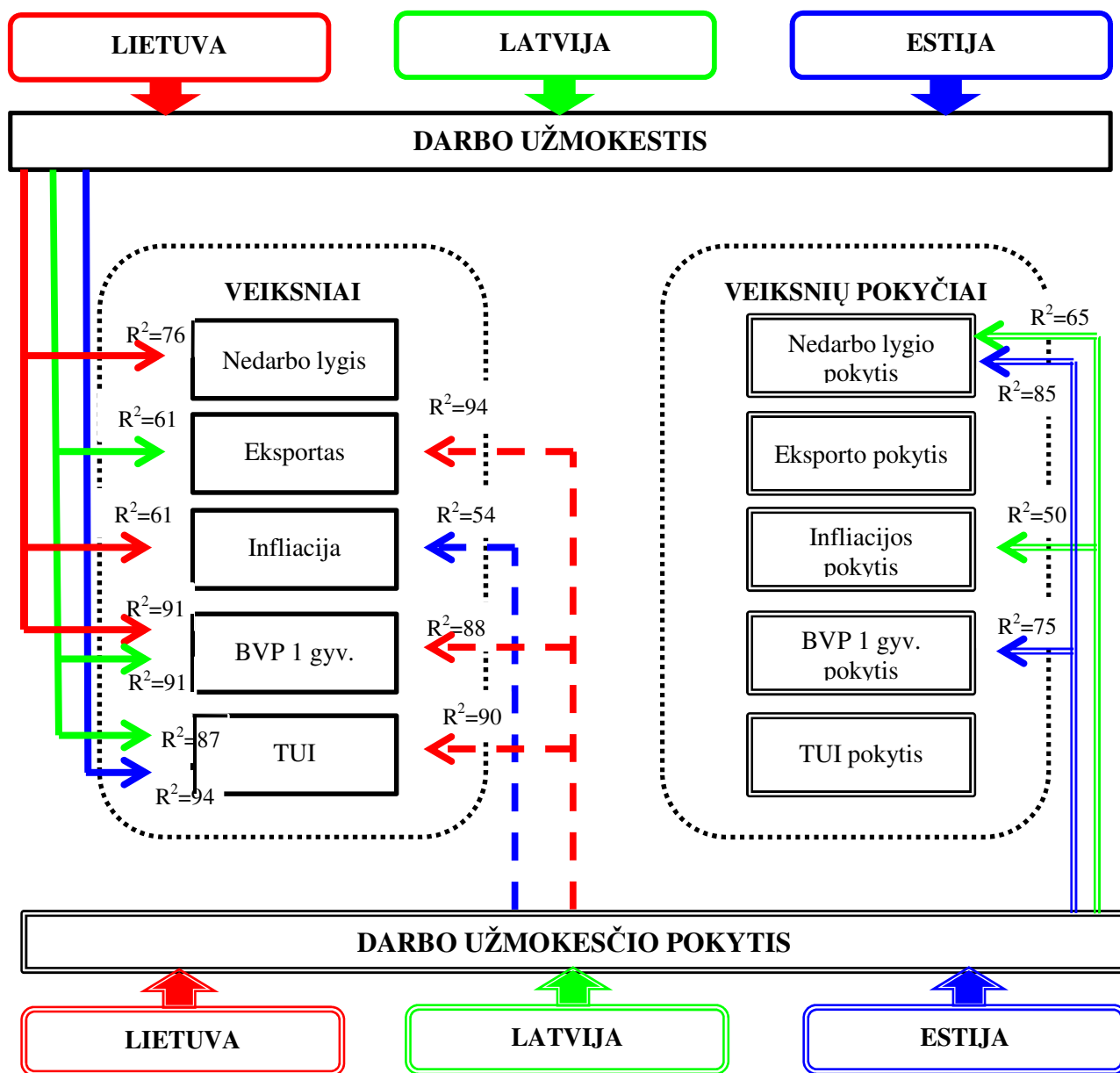
2.4. Veiksnių poveikio darbo užmokesčio diferenciacijai Baltijos šalyse rezultatų apibendrinimas

Atlikus veiksnių ir vidutinio bruto darbo užmokesčio tarpusavio ryšio tyrimą Baltijos šalyse 2008-2015 m., nustatyta, kad vieni darbo užmokesčio veiksniai lemia darbo užmokesčio dydį, o kiti – darbo užmokesčio pokytį. 2.9 paveiksle pateikti veiksniai lemiantys darbo užmokesčio diferenciaciją Baltijos šalyse. Rodyklėmis pažymėti tik tie veiksniai, kurie tenkino visas regresijos sąlygas, t.y. nėra išskirčių (o jei buvo – jos pašalintos), determinacijos koeficientas gana aukštas, modelis statistiškai reikšmingas, neegzistuoja autokoreliacija, paklaidos pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį ir nėra heteroskedastiškumo.

Lietuvoje vidutinio bruto darbo užmokesčio variaciją paaiškina nedarbo lygis (76 proc.), infliacija (61 proc.) ir BVP tenkantis vienam gyventojui (91 proc.). Latvijoje darbo užmokesčio variaciją paaiškina eksportas (61 proc.), BVP tenkantis vienam gyventojui (91 proc.) ir tiesioginės užsienio investicijos (87 proc.). Tuo tarpu Estijoje, vidutinio bruto darbo užmokesčio variaciją paaiškina tik tiesioginės užsienio investicijos (94 proc.).

Vertinant vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčio variaciją nustatyta, kad Lietuvoje ją paaiškina eksportas (94 proc.), BVP tenkantis vienam gyventojui (88 proc.) ir tiesioginės užsienio

investicijos (90 proc.). Estijoje darbo užmokesčio pokyčio variaciją paaiškina tik infliacija (54 proc.).



2.9 pav. Veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai Baltijos šalyse

Šaltinis: sudaryta autorės

Tiriant darbo užmokesčio pokyčio variaciją ir veiksnių pokyčius, nustatyta, kad Latvijoje darbo užmokesčio pokyčio variaciją paaiškina nedarbo lygio pokytis (65 proc.) ir infliacijos pokytis (50 proc.). Tuo tarpu Estijoje Darbo užmokesčio pokyčio variaciją paaiškina nedarbo lygio pokytis (85 proc.) ir BVP tenkančio vienam šalies gyventojui pokytis (75 proc.).

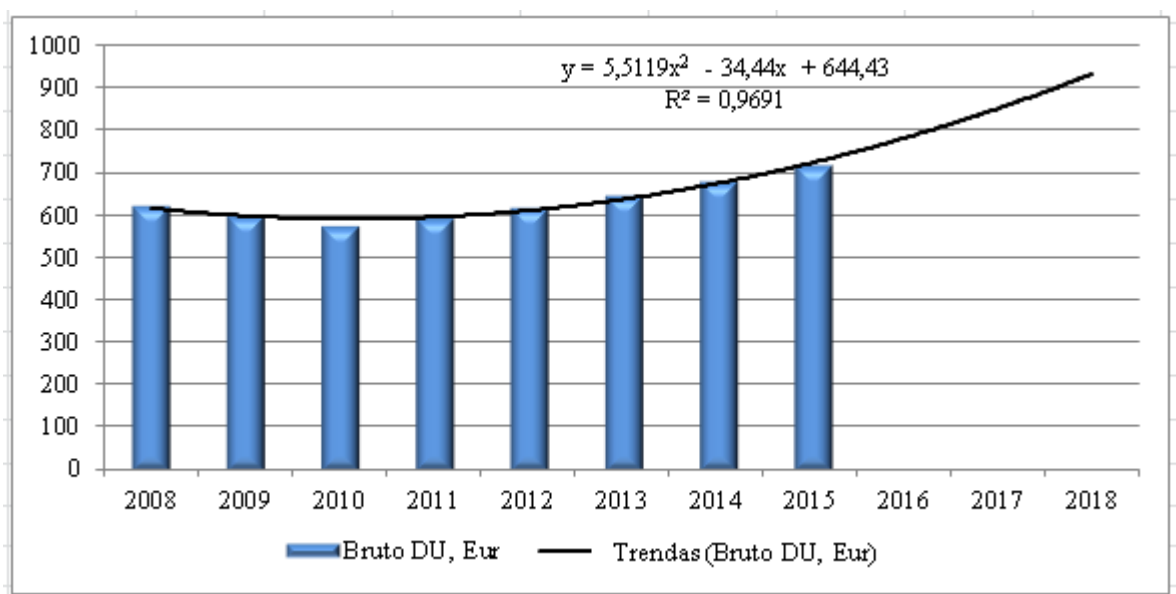
Apibendrinant galima teigti, kad darbe atliekant regresinę – koreliacinę analizę patvirtinti įvairių autorių, tirtų 1.4. skyriuje, tyrimų rezultatai. Taigi, darbo užmokesčio

diferenciaciją lemia nedarbo lygis, eksportas, infliacija, BVP tenkantis vienam šalies gyventojui ir tiesioginės užsienio investicijos visose Baltijos šalyse, išskyrus Estiją, kurioje darbo užmokesčio diferenciacijai neturi įtakos eksportas.

3. DARBO UŽMOKESČIO PROGNOZAVIMAS BALTIJOS ŠALYSE IR REZULTATŲ PALYGINIMAS

Išanalizavus vidutinį bruto darbo užmokestį Baltijos šalyse, būtina įvertinti ir jo kitimo tendencijas. Šioje dalyje bus prognozuojamas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse naudojant Trendo funkciją. Skaičiavimo rezultatai pateikiami 10 priede.

Prognozė vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje 2016-2018 m. buvo atliekama naudojant 2008-2015 m. duomenis (3.1 pav.).

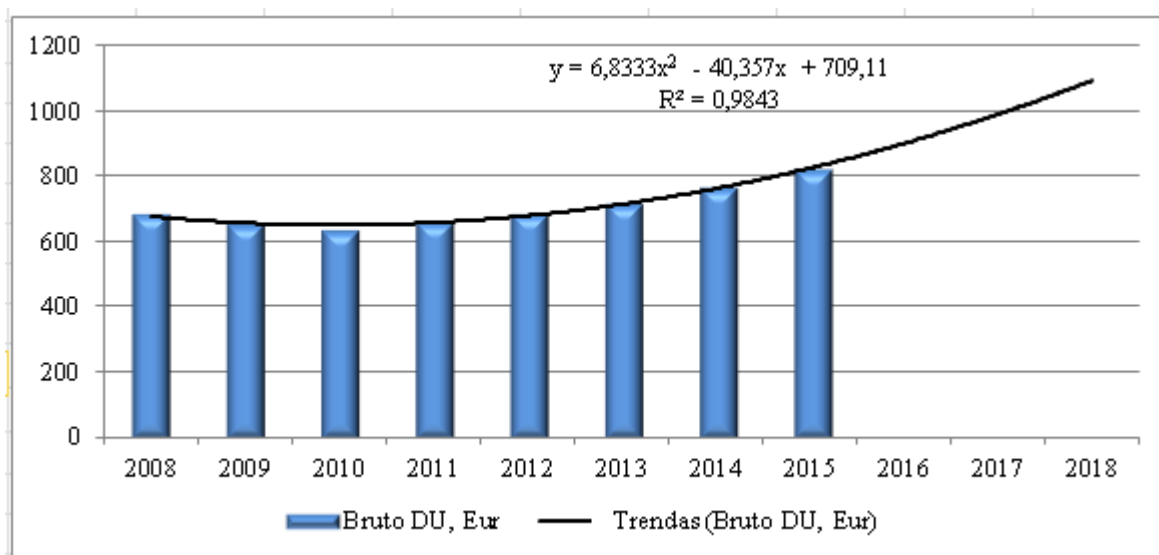


3.1 pav. Bruto DU Lietuvoje prognozavimas 2016-2018 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis

Panaudojant prognozės metu gautą regresijos lygtį, buvo nustatyta, kad vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje prognozuojamu laikotarpiu turi tendenciją didėti: prognozė leidžia manyti, kad 2016-2018 m. Lietuvoje vidutinis bruto darbo užmokestis turėtų didėti atitinkamai 9 proc., 9,6 proc. ir 9,9 proc. kasmet. Tai reiškia, kad 2016 m. vidutinis darbo užmokestis turėtų būti apie 815 Eur, 2017 m. – 933 Eur, ir 2018 m. – 1025 Eur. Ši prognozė gana tiksli: apskaičiuota prognozavimo paklaida lygi 4,25 proc.

Prognozuojant Latvijos vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gautas polinominis trendas pateiktas 3.2 paveiksle.

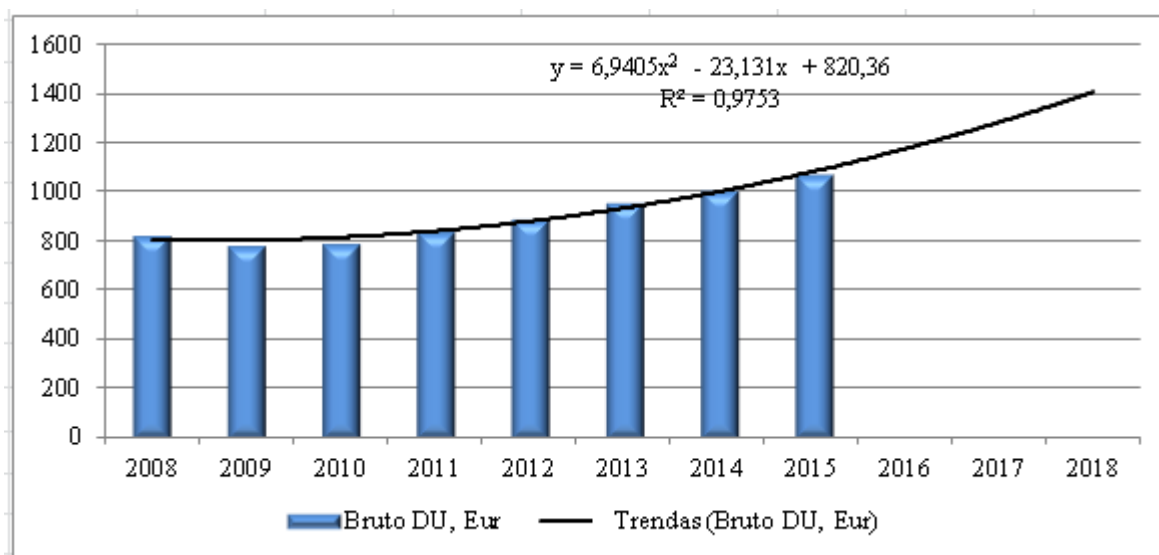


3.2 pav. Bruto DU Latvijoje prognozavimas 2016-2018 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Latvijos Statistikos departamento duomenis

Naudojant gautą regresijos lygtį buvo apskaičiuota, kad vidutinis bruto darbo užmokestis Latvijoje didės sparčiau nei Lietuvoje. Prognozuojama, kad 2016-2018 m. Latvijos vidutinis bruto darbo užmokestis turėtų didėti atitinkamai 9,9 proc., 10,4 proc. ir 10,7 proc. Ši prognozė gana tiksliai apskaičiuota prognozavimo paklaida lygi 5 proc.

2016-2018 m. Estijos vidutinio bruto darbo užmokesčio prognozė pateikta 3.3 paveiksle.

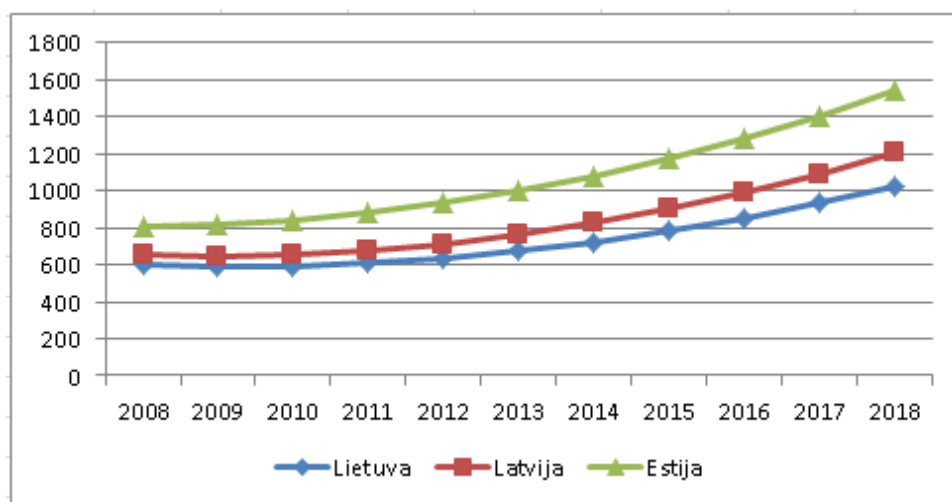


3.3 pav. Bruto DU Estijoje prognozavimas 2016-2018 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Estijos Statistikos departamento duomenis

Prognozės metu nustatyta, kad vidutinis bruto darbo užmokestis Estijoje augs sparčiausiai tarp trijų Baltijos valstybių – numanomas augimas 2016-2018 m. atitinkamai 9,3 proc., 19,7 proc. 9,7 proc. palyginti su praėjusiais laikotarpiais. Gauta prognozės paklaida lygi 5,63 proc.

Trijų Baltijos valstybių – Lietuvos, Latvijos ir Estijos vidutinio bruto darbo užmokesčio kitimas 2008-2015 m. ir prognozė 2016-2018 m. pavaizduota 3.4 paveiksle.



3.4 pav. Lietuvos Latvijos ir Estijos bruto DU dinamika ir prognozė

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamento duomenis

Prognozės metu nustatyta, kad visose trijose Baltijos šalyse vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis turės tendenciją didėti. Įvertinus statistinės prognozės rezultatus, galima teigti, kad lyderės pozicijoje ir toliau išliks Estija.

Atliktas prognozes tikslinga palyginti su ekspertų prognozėmis, kurios pateiktos 3.1 lentelėje.

3.1 lentelė

Baltijos šalių bruto darbo užmokesčio prognozių rezultatai

	2016	2017	2018
<i>Lietuva</i>	7,0	6,0	6,0
<i>Latvija</i>	5,5	5,5	6,0
<i>Estija</i>	5,5	5,0	5,5

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos, Latvijos ir Estijos centrinio banko prognozes

Vadovaujantis Baltijos valstybių centrinių bankų pateiktomis prognozėmis galima teigti, kad bruto darbo užmokestis visose šalyse turės tendenciją didėti (augimo tempai svyruos apie 5,5 proc.), tačiau augimo tempai nebus tokie spartūs kaip buvo skaičiuoti pagal Trendo funkciją.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didės. Tačiau tiksliai numatyti darbo užmokesčio kitimo perspektyvas nėra paprasta: visų pirma, trūksta visapusiškos statistinės informacijos ne tik apie šalyje susiklosčiusią situaciją bei jos kitimą praeityje, bet ir apie aplinkos veiksnius, įtakančius tą situaciją. Iš kitos pusės, statistiškai bandant prognozuoti tam tikrus ekonominius rodiklius, naudojamosi tik praeities informacija, ir pagal ją sprendžiama, kokios gali būti rodiklių kitimo tendencijos, tačiau ekonominė būklė kinta dėl daugelio veiksnių ir jos kitimas yra įtakojamas ir dabarties veiksnių, kurių statistiniai modeliai neapima.

IŠVADOS

Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad darbo užmokesčio sąvoka mokslinėje literatūroje traktuojama skirtingai, tačiau išanalizavus įvairius mokslinius šaltinius galima teigti, kad darbo užmokestis – tai darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąlygota pinigų suma, mokama už tam tikrą atlikto darbo kiekį. Darbo užmokestis atlieka atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų funkcijas. Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos yra laikinė ir vienetinė, tačiau tarp jų egzistuoja daugybė variacijų, kurios moksliai pagrįstos ir taikytinos tam tikru darbo organizavimo atveju. Darbo užmokesčio pagrindimas gali būti paremtas trimis pagrindiniais darbo užmokesčio organizavimo modeliais: amerikietiškuoju, japoniškuoju ir Vakarų Europos šalių. Jie tarpusavyje glaudžiai siejasi, pavieniai jų elementai susipina vienas su kitu. Vis dėlto jie turi tam tikrų būdingų bruožų, lemiančių vieno ar kito darbo užmokesčio modelio savitumą. Darbo užmokesčio organizavimą įmonėje lemia daugelis išorinių (darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis regione, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis, įstatymai ir teisės aktai) bei vidinių (konkreto darbo vertė, profesinė kompetencija, darbdavio išgalės mokėti tam tikrą atlyginimą) veiksnių. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakoja ir ekonominiai veiksniai: BVP, tiesioginės užsienio investicijos, nedarbo lygis, infliacija, mokesčių sistema bei eksportas.

Visose Baltijos šalyse tiriamu laikotarpiu minimalus, bruto ir neto darbo užmokestis turėjo tendenciją didėti. Vidutinis mėnesinis minimalus darbo užmokestis Lietuvoje padidėjo 29,3 proc., Latvijoje – 56,5 proc., Estijoje – 40,3 proc. Tuo tarpu vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje išaugo 14,6 proc., Latvijoje 19,9 proc., Estijoje – 29,1 proc. Neto darbo užmokestis tiriamu laikotarpiu taip pat turėjo tendenciją didėti, Lietuvoje jis išaugo 15,9 proc., Latvijoje – 21,1 proc., Estijoje – 28,2 proc. Darbo užmokesčio didėjimui turėjo įtakos po ekonomikos nuosmukio gerėjanti šalių ekonominė situacija, didėjančio eksporto, tiesioginių užsienio investicijų ir kt. rodikliai. Vertinant Baltijos šalių bruto darbo užmokesčius regioniniu aspektu nustatyta, kad Lietuvos, Latvijos ir Estijos vidutiniai mėnesiniai bruto darbo užmokesčiai 2008-2015 m. buvo mažesni nei ES šalių darbo užmokesčio vidurkis, t.y. mažesni nei 2006 Eur. Taip pat nustatyta, kad Lietuvoje tik Vilniaus apskrities bruto darbo užmokestis viršijo šalies vidutinį darbo užmokestį (13,7 proc.), o Estijoje – Harjumos apskritis (7,4 proc.). Atlikus darbo užmokesčio diferenciaciją pagal ekonominės veiklos rūšys pastebėta, kad didžiausią darbo užmokestį visose Baltijos šalyse uždirba finansinės ir investicinės bei informacijos ir ryšių veiklos darbuotojai. Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją demografiniu aspektu, nustatyta, kad visose valstijose vyrų darbo užmokestis didesnis nei moterų.

Atlikus Baltijos šalių regresinę – koreliacinę analizę nustatyta, kad visose Baltijos šalyse tarp nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja atvirkštinės priklausomybės ryšys. Tai reiškia, didėjant nedarbo lygiui šalyje, mažėja darbo užmokestis ir atvirkščiai, mažėjant nedarbo lygiui, didėja darbo užmokestis. Išanalizavus eksporto poveikį nustatyta, kad tik Estijoje neturi įtakos darbo užmokesčio diferenciacijai. Tuo tarpu, tiriant infliacijos ir darbo užmokesčio priklausomybę, pastebėta, kad visose Baltijos šalyse, ekonominės krizės metu egzistavo tiesioginės priklausomybės ryšys, o po ekonominės krizės – atvirkštinės priklausomybės ryšys, infliacija pradėjo mažėti, o darbo užmokestis didėti. Vertinant priklausomybę tarp vidutinio bendro vidaus produkto tenkančio vienam šalies gyventojui ir vidutinio bruto darbo užmokesčio, pastebėta, jog visose Baltijos šalyse egzistuoja ganėtinai stiprus tiesioginės priklausomybės ryšys. Tiriant ryšį tarp tiesioginių užsienio investicijų ir vidutinio bruto darbo užmokesčio, matyti, kad Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje priklausomybė yra ganėtinai stipri ir tiesioginė.

Atlikus darbo užmokesčio prognozę, naudojant Trendo funkciją, 2016-2018 m. Baltijos šalyse nustatyta, kad Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, kitiems ekonominiams veiksniams nekintant, turėtų didėti apie 10 proc. kasmet. Lyginat su bankų analitikų prognozėmis, matyti, kad jų prognozėse darbo užmokestis didės mažesniais tempais, t.y. vidutiniškai apie 5,5 proc.

LITERATŪRA

1. Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio išmokos*. Vilnius: Kvalifikacijos kėlimo kursai „Vananta“.
2. Chen, K. M. (2011). Outward foreign direct investment, wage rigidity and unemployment: A computable general equilibrium analysis. *The Journal of International Trade & Economic Development*. 4, 569–583.
3. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2014). *Taikomoji regresinė analizė. Socialiniuose tyrimuose*. Vilnius: VU.
4. Diamond, P. (2011). Unemployment, Vacancies, Wages. *American Economic Review*, 201, 1045-1072.
5. Dolton, P., Bondibene, C., Wadsworth, J. (2010). The UK National minimum wage in retrospect. *Fiscal studies*, 31 (4), 509–534.
6. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
7. Duchon, M. (2007). Compensation: Total reward plans, taht attract, retain and motivate.[interaktyvus] [žiūrėta 2016-10-17]. Prieiga per internetą: <Error! Hyperlink reference not valid.>.
8. Eren, O., Peoples, J. (2011). FDI activity and worker compensation: evidence from US nonmanufacturing industries. *Department of Economics*. 37, 319–338.
9. Estijos statistikos departamentas. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.ee/>>.
- 10.Eurostat. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-10-01]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/statistics-illustrated>>.
- 11.Garofalo, A., Rycx, F., Vinci, C. P. (2008). Unemployment, Innovation and R&D. *International Journal of Manpower*, 29 (3), 192-197.
- 12.Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymo taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. Nr. 25, 37-41.
- 13.Granickas, V. (2010). Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 3 (7), 311–328.
- 14.Gupta, B. (2011). Wages, unions, and labour productivity. *Economic history review*, 64, p. 76-98.
- 15.Hayamia, H., Nakamurab, M., Nakamurac A. (2012). Wages, overseas investment and ownership: implications for internal labor markets in Japan. *The International Journal of Human Resource Management*. Nr. 14, 2959–2974.

16. Henemen, L.R., Coyne E.E., (2007). Implementing total rewards strategies. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-10-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.shrm.org/about/foundation/research/Documents/07 RewardsStrat Report.pdf](http://www.shrm.org/about/foundation/research/Documents/07_RewardsStrat_Report.pdf)>.
17. Hoi, L., Pomfret, R. (2010). Foreign direct investment and wage spillovers in Vietnam. *Asean economic bulletin*, 27 (2), 159–172.
18. Ishiguro S., Zhao, L. (2009). Raising wages to deter entry into unionized markets. *The Japanese economic review*, 60 (4), 435–445.
19. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovas, A., Sečkutė L. (2005). *Ekonomikos teorija: vadovėlis*. Vilnius. Eugrimas.
20. Jensen, D., McMullen, T., Stark, M. (2008). *Vadovavimas apie atlygį: viskas, ką turite žinoti, kad jūsų darbuotojai jaustųsi ir dirbtų geriausiai*. Vilnius: Verslo žinios.
21. Jewell, B.R. (2002). *Integruotos verslo studijos*. Vilnius: The Baltic Press.
22. Jučienė, D. (2001). *Kodėl žmonės turėtų jums dirbti // Vadovo pasaulis*. Vilnius, Nr. 6.
23. Kasnauskienė, G. (2010). *Statistika verslo sprendimams*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
24. Latvijos statistikos departamentas. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-11-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.csb.gov.lv/>>.
25. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
26. Lietuvos statistikos departamentas. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-11-06]. Prieiga per internetą: <<<http://osp.stat.gov.lt/>>>.
27. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
28. Lipinskienė, D. (2012). *Motyvuojanti atlygio sistema*. Kauna: Technologija.
29. Mackevičius, J. (2006). *Finansinių santykinių rodiklių skaičiavimas ir grupavimas*. Vilnius: TEV.
30. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
31. Mankiw G. (2003), *Macroeconomics, Fifth edition*, Worth Publishers.
32. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*: monografija. Kaunas: Technologija.
33. Martinkus, B., Savanavičienė, A. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija.
34. Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
35. Masso, J., Krillo, K. (2011). *Labour markets in the Baltic states during the crisis 2008–2009*. University of Tartu.
36. Medaiskis, T., Biliūnaitė, L., Dobravolskas, A., Misiūnas, P. A., Poškutė, V. (2002). *Socialinės apsaugos plėtros ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija*. Vilnius.
37. Miknius, A. (2008). *Kaimo plėtros žemėtvarka*. Kaunas: Ardiva.

38. Muravyev, A. (2009). Employer size, wage and unobserved skills. *The Manchester School*, 77 (6), 651–674.
39. Navickas, N., Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika*. Vilnius.
40. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla.
41. Raziulytė, S. (2011). Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 4(33), 73-79.
42. Rudytė, D., Beržinskienė, D., Prichotskytė F. (2008). Darbo užmokesčio diferenciacija. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 251–261.
43. Ruplinė, D., Montvilaitė, K. (2008). Tiesiogines užsienio investicijas lemiantys veiksniai. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 271-280.
44. Samuolis, G. (2001). Tiesioginių užsienio investicijų įtaka Lietuvos ūkiui. *Mokslas ir technika*, 3.
45. Sinn, H. W. (1999). Wage Differentiation and Share Ownership to Counter the Domestic Threat of Globalization. *Globalization and Labor*. Germany.
46. Skominas, V. (2000). *Makroekonomika*. Vilnius: Enciklopecija.
47. Stancikas, E. R., Vyšniauskas, K. G. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: VU 1-kl.
48. Striaukienė, D., Tamošiūnas, T. (2003). Investicijų skatinimo sistema Šiaulių mieste. *Europos Sąjunga – 2004: iššūkiai, procesai ir Europos studijos*, 2, 70-74.
49. Šeputienė, J., Končiūtė, L. (2011). Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšio Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba*, 1 (21), 16-23.
50. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Bartelienė (2010). Comparative analysis of wages and labor productivity in Lithuania and other EU-15 countries. *Socialiniai tyrimai*, 3 (20), p. 132-143.
51. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). Theoretical and practical aspects of wages differentiation. *Socialiniai tyrimai*, 3 (13), 165-178.
52. Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto Alba.
53. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.
54. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.
55. Vetlov, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos*, 1.
56. Walsh, P. (2010). Determinants of foreign direct investment: a sectoral and institutional approach. *International monetary fund*.
57. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijos barometras. *Filosofija. Sociologija*, 4, p. 53–61.

58.Žaptorius, J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. *Filosofija. Sociologija*, 4, 105-117.

59.Žiogelytė, L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Mokslas- Lietuvos ateitis*, 2(2), 119-125.

60.Žvinklys, J., Vabalas, E. (2006). *Įmonės ekonomika*. Vilnius: VVMA leidykla

61.Кашеповб, А. В., Сулакшин, С. С., Малчинов, А. С. (2008). Рынок труда: проблемы и решения. Монография. Москва: Научный эксперт. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-10-12]. Prieiga per internetą: < http://rusrand.ru/files/13/07/18/130718014125_Rynok_truda.pdf>.

Priedai

Ekonominių veiklos trumpinių paaiškinimas

A	Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	K	Finansinė ir draudimo veikla
B	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	L	Nekilnojamojo turto operacijos
C	Apdirbamoji gamyba	M	Profesinė, mokslinė ir techninė paslaugos
D	Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	N	Administracinė ir aptarnavimo veikla
E	Vandens tiekimas; nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	O	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas
F	Statyba	P	Švietimas
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	Q	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
H	Transporto ir saugojimas	R	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla
I	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	S	Kitos aptarnavimo veikla
J	Informacija ir ryšiai		

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse 2008-2015 m., Eur

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Airija</i>	3066	3070	3010	2992	3007	2986	2981	3043
<i>Austrija</i>	2355	2378	2393	2418	2477	2513	2555	2613
<i>Belgija</i>	3189	3203	3240	3367	3461	3525	3557	3572
<i>Bulgarija</i>	275	308	330	356	394	409	418	447
<i>Čekija</i>	836	864	883	905	928	928	950	979
<i>Danija</i>	4042	4193	4342	4423	4518	4561	4674	4794
<i>Estija</i>	825	784	792	839	887	949	1005	1065
<i>Graikija</i>	1305	1405	1417	1419	1344	1264	1172	1135
<i>Ispanija</i>	1800	1858	1875	1895	1884	1884	1882	1902
<i>Italija</i>	2260	2263	2317	2348	2339	2370	2387	2408
<i>Didžioji Britanija</i>	2830	2904	2959	2992	3035	3063	3089	3151
<i>Kipras</i>	1801	1870	1915	1968	1991	1948	1893	1883
<i>Kroatija</i>	690	708	712	725	730	735	738	761
<i>Latvija</i>	682	655	633	660	685	716	765	818
<i>Lenkija</i>	701	737	768	808	838	866	897	927
<i>Lietuva</i>	623	596	576	593	615	646	677	714
<i>Liuksemburgas</i>	4395	4493	4592	4662	4712	4874	5005	5032
<i>Malta</i>	1361	1385	1447	1505	1553	1558	1614	1656
<i>Nyderlandai</i>	3598	3738	3758	3735	3744	3750	3718	3790
<i>Portugalija</i>	1341	1377	1396	1386	1350	1389	1369	1364
<i>Prancūzija</i>	2695	2739	2824	2871	2931	2970	3002	3041
<i>Rumunija</i>	387	419	430	451	474	497	524	568
<i>Slovakija</i>	736	756	794	824	857	880	935	953
<i>Slovėnija</i>	1391	1439	1495	1525	1526	1523	1540	1552
<i>Suomija</i>	2814	2955	3007	3080	3184	3259	3302	3343
<i>Švedija</i>	2852	2935	2996	3084	3469	3225	3292	3383
<i>Vengrija</i>	695	698	719	744	765	781	781	805
<i>Vokietija</i>	3103	3141	3226	3312	3391	3449	3527	3612

Minimalus, bruto ir neto darbo užmokestis Baltijos šalyse 2008-2015 m.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
LIETUVA								
<i>Bruto</i>	623	596	576	593	615	646	677	714
<i>Neto</i>	478	464	450	462	478	501	527	554
<i>MDU</i>	232	232	232	232	232	290	290	300
LATVIJA								
<i>Bruto</i>	682	655	633	660	685	716	765	818
<i>Neto</i>	498	486	450	470	488	516	560	603
<i>MDU</i>	230	254	254	282	286	287	320	360
ESTIJA								
<i>Bruto</i>	825	784	792	839	887	949	1005	1065
<i>Neto</i>	670	637	637	672	706	757	799	859
<i>MDU</i>	278	278	278	278	290	320	355	390

	Vidutinis DU					Palyginimas su bruto DU				
	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2008	2015	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
LIETUVA										
<i>Bruto</i>	623	714	630,0	14,6	2,0	100	100	100	-	-
<i>MDU</i>	478	554	516	15,9	2,1	76,7	77,6	81,9	0,9	0,2
<i>Neto</i>	232	300	266	29,3	3,7	37,2	42,0	42,2	4,8	1,7
LATVIJA										
<i>Bruto</i>	682	818	701,8	19,9	2,6	100	100	100	-	-
<i>MDU</i>	498	603	551	21,1	2,8	73,0	73,7	78,4	0,7	0,1
<i>Neto</i>	230	360	295	56,5	6,6	33,7	44,0	42,0	10,3	3,9
ESTIJA										
<i>Bruto</i>	825	1065	893,3	29,1	3,7	100	100	100	-	-
<i>MDU</i>	670	859	765	28,2	3,6	81,2	80,7	85,6	-0,6	-0,1
<i>Neto</i>	278	390	334	40,3	5,0	33,7	36,6	37,4	2,9	1,2

4 priedas

Vidutinis bruto darbo užmokestis Baltijos Šalyse pagal ekonominės veiklos sritis 2008-2015

m., Eur

Lietuvos vidutinis mėnesinis DU								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A	411	503	467	459	475	501	551	593
B	689	826	728	695	728	781	825	854
C	498	587	565	559	579	611	645	679
D	734	845	858	854	840	876	913	930
E	500	593	562	564	642	656	693	725
F	631	704	539	501	534	553	600	630
G	470	556	517	499	513	545	578	613
H	468	562	534	537	559	580	616	645
I	300	360	335	322	330	342	390	417
J	702	822	863	869	947	1004	1051	1134
K	1042	1197	1158	1094	1128	1191	1225	1270
L	501	608	556	526	541	559	613	647
M	677	802	753	732	742	779	808	860
N	441	530	492	487	490	501	548	576
O	721	889	804	757	776	795	820	867
P	445	566	612	579	585	596	618	626
Q	513	618	608	580	617	638	642	666
R	418	496	489	463	466	474	499	536
S	417	487	472	456	476	496	534	554

Latvijos vidutinis mėnesinis DU								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A	586	558	591	639	644	675	732	769
B	734	716	724	737	730	827	866	911
C	588	576	577	606	634	659	705	765
D	919	873	921	951	997	1006	1060	1116
E	669	641	644	684	708	710	741	789
F	634	628	594	622	635	678	730	788
G	564	546	524	556	582	621	667	727
H	707	708	710	717	772	776	821	858
I	416	404	405	427	444	455	493	545
J	1108	1126	1081	1109	1121	1158	1221	1316
K	1468	1377	1322	1375	1430	1531	1682	1745
L	564	532	524	568	589	609	676	743
M	804	811	827	841	857	856	891	936
N	611	595	598	611	621	640	700	727
O	972	800	728	778	815	896	957	1007
P	690	623	557	570	579	602	638	677
Q	693	626	597	625	641	666	714	762
R	621	550	525	552	565	637	652	712
S	413	470	502	546	572	594	619	654

Estijos vidutinis mėnesinis DU								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A	680	633	668	698	752	835	913	949
B	958	882	984	1084	1135	1259	1312	1352
C	753	717	754	799	864	926	976	1033
D	989	1058	1112	1190	1297	1399	1478	1530
E	835	818	807	833	903	973	1033	1087
F	891	774	797	847	938	1003	1048	1048
G	788	734	721	798	840	874	926	979
H	844	802	826	736	849	938	1012	1061
I	526	514	505	519	557	592	629	691
J	1294	1282	1298	1396	1448	1576	1586	1724
K	1520	1462	1319	1390	1433	1552	1704	1778
L	675	632	541	603	653	690	730	832
M	975	915	987	1039	1147	1130	1252	1274
N	739	714	723	769	785	846	893	909
O	1061	981	955	988	1037	1130	1219	1291
P	723	705	699	713	735	803	862	933
Q	849	827	799	841	882	948	1027	1109
R	661	613	633	666	729	715	763	842
S	591	554	491	467	498	540	557	581

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal lytį 2008-2015, Eur

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Eur								
<i>Vyrai</i>	691	639	623	637	661	698	734	775
<i>Moterys</i>	559	557	534	551	572	598	624	655
Latvijos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Eur								
<i>Vyrai</i>	700	732	683	703	728	757	811	857
<i>Moterys</i>	594	615	557	587	606	629	673	719
Estijos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Eur								
<i>Vyrai</i>	938	888	884	923	982	1041	1097	1155
<i>Moterys</i>	687	671	667	688	723	776	829	888

Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Baltijos šalyse pagal regionus 2008-2015 m.

Lietuva	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Alytaus apskritis</i>	543	509	490	504	521	557	580	607
<i>Kauno apskritis</i>	597	572	548	569	589	624	655	694
<i>Klaipėdos apskritis</i>	612	595	576	586	604	629	657	695
<i>Marijampolės apskritis</i>	503	478	470	481	500	532	561	586
<i>Panevėžio apskritis</i>	532	513	492	512	529	556	587	622
<i>Šiaulių apskritis</i>	527	501	483	494	506	537	559	597
<i>Tauragės apskritis</i>	474	468	456	464	481	507	534	568
<i>Telšių apskritis</i>	581	541	518	534	548	583	595	636
<i>Utenos apskritis</i>	564	541	505	516	530	560	581	615
<i>Vilniaus apskritis</i>	710	675	660	677	704	733	768	804

Latvija	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Kuržemės regionas</i>	581	549	544	559	598	608	651	693
<i>Vidžemės regionas</i>	542	504	485	518	528	560	598	643
<i>Žiemgalos regionas</i>	563	526	508	547	571	597	645	683
<i>Latgalos regionas</i>	485	456	440	468	475	490	522	564

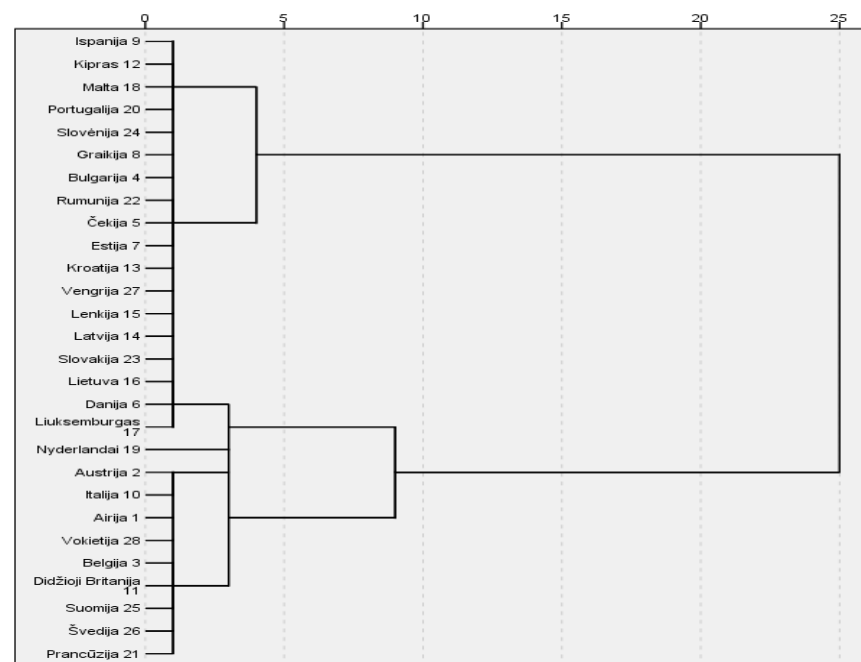
Estija	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Harjumos apskritis</i>	909	873	862	893	946	1005	1061	1124
<i>Hyjumos apskritis</i>	792	757	756	790	835	888	954	1011
<i>Jegevamos apskritis</i>	710	655	652	683	725	779	830	888
<i>Jervamos apskritis</i>	747	684	680	714	761	817	870	924
<i>Lenemos apskritis</i>	747	702	695	723	766	821	873	933
<i>Pelvarnos apskritis</i>	701	666	660	690	731	787	835	889
<i>Pernumos apskritis</i>	736	689	683	710	749	794	841	893
<i>Raplamos apskritis</i>	784	745	730	764	808	866	920	973
<i>Rytų Virumos apskritis</i>	640	626	642	675	716	766	807	847
<i>Saremos apskritis</i>	751	708	708	737	772	825	881	934
<i>Tarumos apskritis</i>	815	778	777	803	844	903	955	1016
<i>Vakarų Virumos apskritis</i>	728	690	692	722	760	807	855	909
<i>Valgamos apskritis</i>	670	635	633	667	700	746	799	850
<i>Verumos apskritis</i>	685	657	657	682	717	869	819	873
<i>Viljandimos apskritis</i>	718	669	667	699	736	787	840	897

Ekonominiai rodikliai Baltijos šalyse 2008-2015 m.

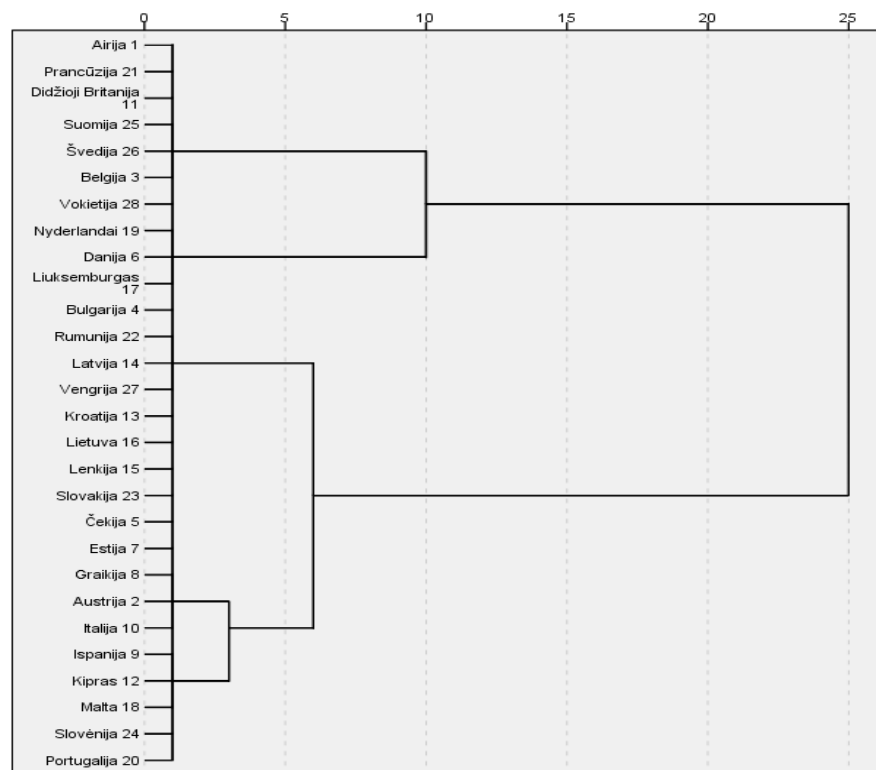
	Nedarbo lygis, proc.							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Estija</i>	5,53	13,9	17,03	12,5	10,18	8,75	7,3	6,08
<i>Latvija</i>	7,73	17,53	19,5	16,2	15,05	11,88	10,85	9,88
<i>Lietuva</i>	4,76	9,63	14,47	11,71	10,89	10,93	9,48	8,73
	Eksportas, mln. Eur							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Estija</i>	9,3	7,5	9,6	13,0	14,1	13,8	13,2	12,6
<i>Latvija</i>	6,3	5,1	6,7	8,6	9,9	10,0	10,2	10,4
<i>Lietuva</i>	16,2	11,8	15,7	20,2	23,1	24,5	24,4	22,9
	Infliacija, proc.							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Estija</i>	6,9	-1,7	5,7	3,7	3,4	1,4	-0,5	-0,9
<i>Latvija</i>	15,4	3,5	-1,1	4,4	2,2	0,0	0,6	0,2
<i>Lietuva</i>	10,9	4,4	1,3	4,1	3,1	1,2	0,2	-0,7
	BVP vienam gyventojui, Eur							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Estija</i>	14979	12798	13143	14183	14971	15260	15745	15944
<i>Latvija</i>	11857	10324	10143	10971	11553	12030	12430	12763
<i>Lietuva</i>	12016	10350	10743	11652	12263	12826	13329	13645
	Tiesioginės užsienio investicijos, mlrd. Eur							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Estija</i>	11,101	10,996	11,638	12,636	14,352	16,009	17,041	17,462
<i>Latvija</i>	8,126	8,072	8,184	9,360	10,258	11,570	12,311	13,545
<i>Lietuva</i>	9,191	9,206	10,031	11,029	12,101	12,720	12,747	13,497

Klasterinés analizés dendogramos

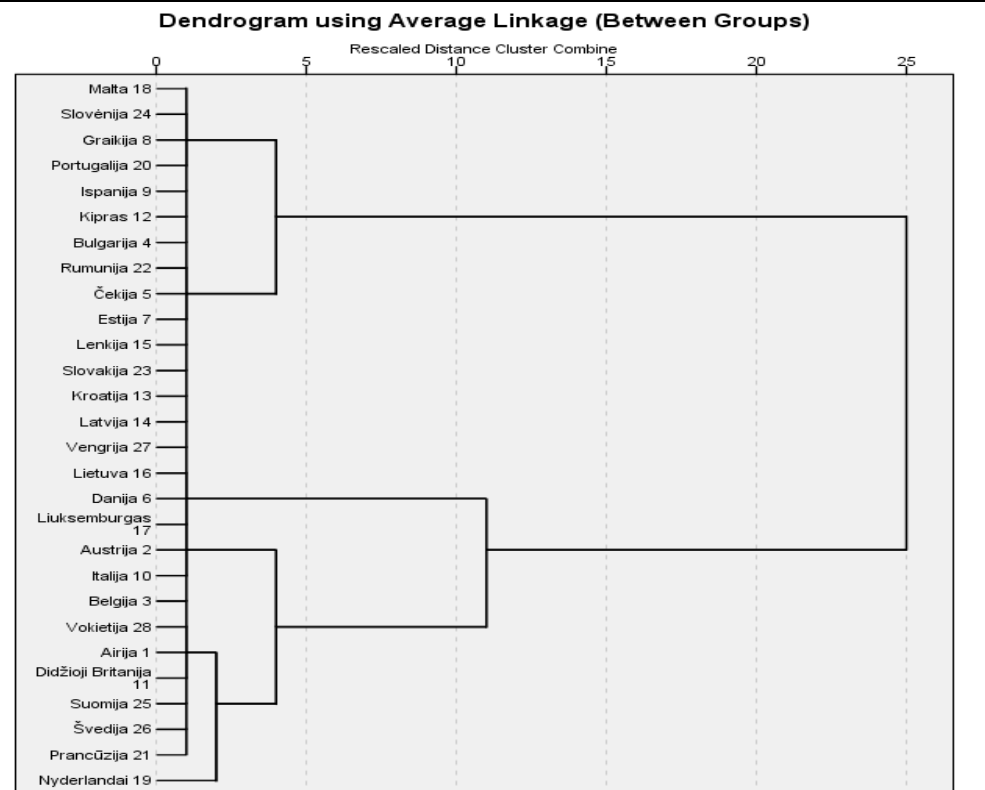
Vidutinis mēnesinis bruto darbo ūžmokestis ES 2008 m.



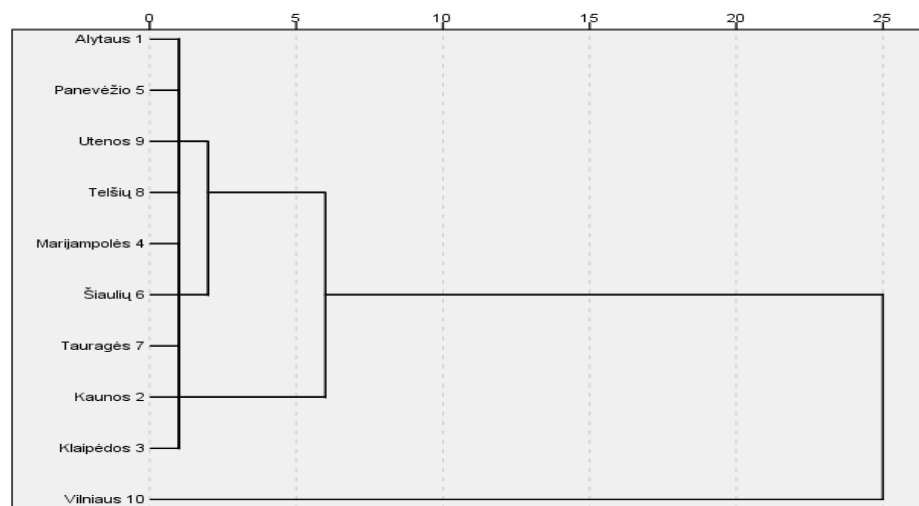
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES 2015 m.



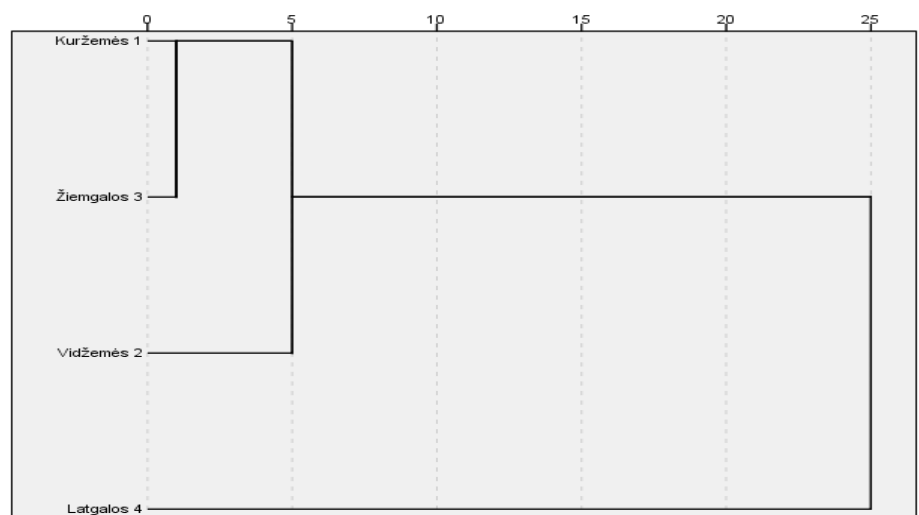
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES 2008-2015 m.



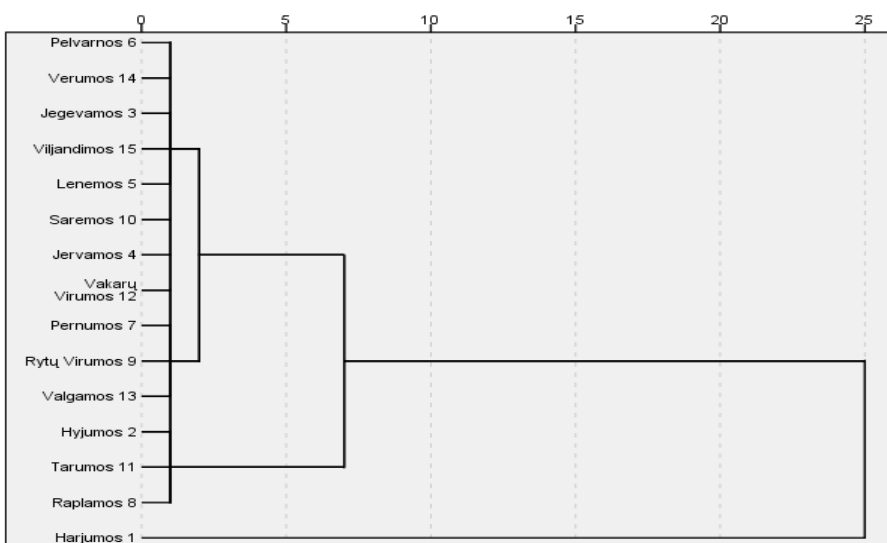
**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvos apskrityse
2008-2015 m.**



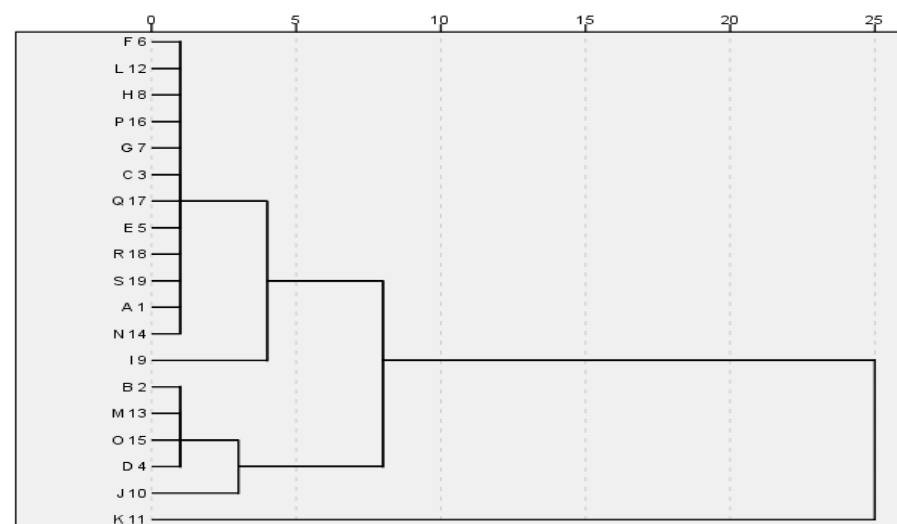
**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Latvijos apskrityse 2008-
2015 m.**



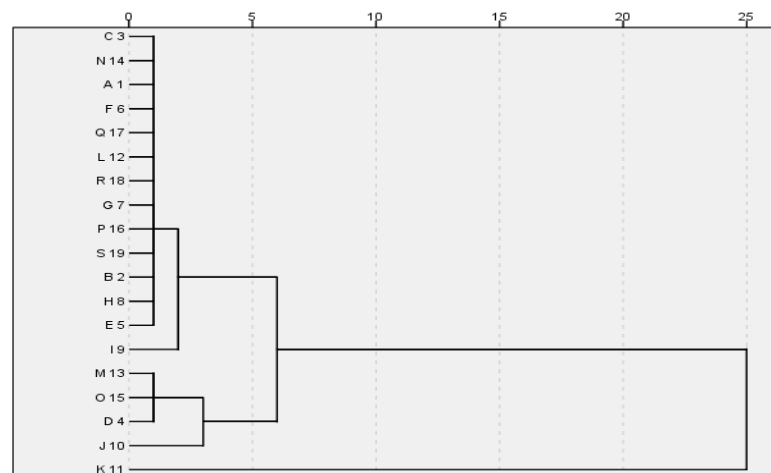
**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Estijos apskrityse
2008-2015 m.**



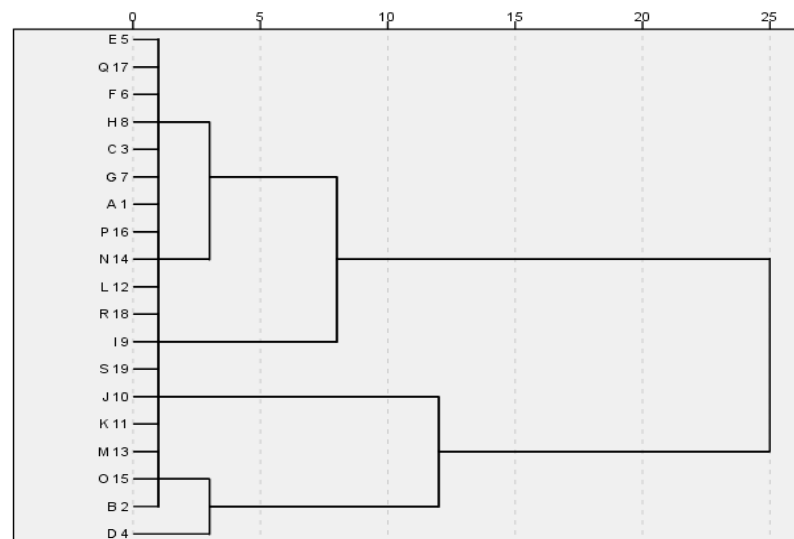
**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvos ekonominėse
veiklose 2008-2015 m.**



Vidutinis mēnesinis bruto darbo ūmokestis Latvijas ekonominēse veiklose 2008-2015 m.



Vidutinis mēnesinis bruto darbo ūmokestis Estijas ekonominēse veiklose 2008-2015 m.



Darbo užmokesčio dinamika ir diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamika Baltijos šalyse (metinis procentinis pokytis)

DU pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	-4,33	-3,36	2,95	3,71	5,04	4,80	5,47
<i>Latvija</i>	-	-3,96	-3,36	4,27	3,79	4,53	6,84	6,93
<i>Estija</i>	-	-4,97	1,02	5,93	5,72	6,99	5,90	5,97

Nedarbo pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	102,31	50,26	-19,07	-7,00	0,37	-13,27	-7,91
<i>Latvija</i>	-	126,78	11,24	-16,92	-7,10	-21,06	-8,67	-8,94
<i>Estija</i>	-	151,36	22,52	-26,60	-18,56	-14,05	-16,57	-16,71

Eksporto pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	-27,16	33,05	28,66	14,36	6,06	-0,41	-6,15
<i>Latvija</i>	-	-19,05	31,37	28,36	15,12	1,01	2,00	1,96
<i>Estija</i>	-	-19,35	28,00	35,42	8,46	-2,13	-4,35	-4,55

Infliacijos pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	-59,63	-70,45	215,38	-24,39	-61,29	-83,33	-450,00
<i>Latvija</i>	-	-77,27	-131,43	-500,00	-50,00	-100,00	0,00	-66,67
<i>Estija</i>	-	-124,64	-435,29	-35,09	-8,11	-58,82	-135,71	80,00

BVP 1 gyv. pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	-13,86	3,80	8,46	5,24	4,59	3,92	2,37
<i>Latvija</i>	-	-12,93	-1,75	8,16	5,30	4,13	0,00	2,68
<i>Estija</i>	-	-14,56	2,70	7,91	5,56	1,93	3,18	1,26

TUI pokytis (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Lietuva</i>	-	0,16	8,96	9,95	9,72	5,12	0,21	5,88
<i>Latvija</i>	-	-0,66	1,39	14,37	9,59	12,79	0,00	10,02
<i>Estija</i>	-	-0,95	5,84	8,58	13,58	11,55	6,45	2,47

10 priedas

Prognozēs Trendo metodu rezultatai

	Lietuva			Latvija			Estija		
	DU, Eur	Aproksimuota reikšmē	$\frac{ y_t - y_{s,t} }{y_t}$	DU, Eur	Aproksimuota reikšmē	$\frac{ y_t - y_{s,t} }{y_t}$	DU, Eur	Aproksimuota reikšmē	$\frac{ y_t - y_{s,t} }{y_t}$
			y_t			y_t			y_t
2008	623	598	0,04	682	656	0,04	825	802	0,03
2009	596	591	0,01	655	650	0,01	784	813	0,04
2010	576	595	0,03	633	657	0,04	792	839	0,06
2011	593	610	0,03	660	678	0,03	839	878	0,05
2012	615	636	0,03	685	713	0,04	887	931	0,05
2013	646	673	0,04	716	761	0,06	949	999	0,05
2014	677	722	0,07	765	824	0,08	1005	1080	0,07
2015	714	781	0,09	818	899	0,1	1065	1174	0,1
2016	Prognozē	851	MAPE 4,25	Prognozē	989	MAPE 5,00	Prognozē	1283	MAPE 5,63
2017		933			1092			1406	
2018		1025			1209			1542	