

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Rita BUTKIENĖ

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA IR JŲ
SĄLYGOJANČIŲ VEIKSNIŲ EKONOMINĖ ANALIZĖ**

Magistro darbas

Šiauliai, 2011

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Rita BUTKIENĖ

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJA IR JŲ
SĄLYGOJANČIŲ VEIKSNIŲ EKONOMINĖ ANALIZĖ**

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

Aš, teigiu, kad magistro
studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu Ekonomikos studijų programos magistro
kvalifikaciniam laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas

.....
(parašas)

Magistro darbo autorius Rita Butkienė

(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas Doc. dr. Dalia Rudytė

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Rita Butkienė

Darbo užmokesčio diferenciacija ir jį sąlygojančių veiksnių ekonominė analizė

Magistro darbas

Magistro darbe yra suformuluoti darbo užmokesčio bei jo diferenciacijos sąvokų apibrėžimai, išanalizuoti ir susisteminti Lietuvos bei užsienio autorių teoriniai darbo užmokesčio funkcijų, sistemų ir modelių aspektai. Pateikiama minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai. Aptarti pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys ekonominiai veiksniai. Atlikta išsami darbo užmokesčio pasiskirstymo šalyje pagal įvairius veiksnius analizė bei nustatyti tų veiksnių koreliaciniai ryšiai. Įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės. Patvirtinama suformuluota mokslinio tyrimo hipotezė, jog ekonomikos pakilimo metu darbo užmokesčio diferenciacija turi tendencija didėti, o esant ekonomikos nuosmukiui – mažėti.

SUMMARY

Rita Butkienė

Wage differentiation and its influencing factors of economic analysis

Master's work

In this master's work are formulated the definitions of wage and its differentiation, analyzed and organized theoretical wage functions, systems and models presented by Lithuanian and foreign authors. Also shown the minimum-wage influence to income differentiation. Discussed main economical factors that influence wage differentiation. Made a detailed analysis of wage distribution in the country depending on various factors and determined the correlation bonds between them, also assessed the potential reduction of wage differentiation. The research hypothesis that during the economic upturn wage differentiation has a tendency to go up and during the economic downturn to go down is confirmed.

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	7
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	8
ĮVADAS.....	9
1. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI.....	12
1.1. Darbo užmokesčio samprata.....	12
1.1.1. Darbo užmokesčio struktūra.....	14
1.1.2. Darbo užmokesčio funkcijos ir sistemos.....	17
1.1.3. Darbo užmokesčio modeliai.....	20
1.1.4. Minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai.....	22
1.2. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančių veiksnių analizė.....	26
1.2.1. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys vidiniai veiksniai.....	27
1.2.2. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys išoriniai veiksniai.....	29
1.2.3. Darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojantys ekonominiai veiksniai.....	32
1.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo metodologija.....	34
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE 2005-2010 M.....	37
2.1. Minimalaus darbo užmokesčio Lietuvoje analizė, ES šalių kontekste.....	37
2.2. Vidutinio darbuotojų skaičiaus analizė pagal sektorių, administracinę teritoriją bei ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių.....	42
2.3. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančių veiksnių analizė.....	47
2.3.1. Darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant ekonominės veiklos rūšis.....	47
2.3.2. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija.....	51
2.3.3. Darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbuotojų lytį.....	54
2.4. Veiksnių priklausomybės analizė su BVP, TUI, eksportu, bendruoju pelnu bei nedarbo lygiu.....	59
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS MAŽINIMO GALIMYBĖS LIETUVOJE.....	65
3.1. Minimalus darbo užmokesčio reguliavimas.....	65
3.2. Mokesčių mažinimo įtaka darbo užmokesčio diferenciacijai.....	68
3.3. Progresinių mokesčių taikymo ekonominis pagrindimas.....	70
3.4. Siūlomas darbo užmokesčio sistemos modelis įmonėms.....	72
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	74
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS.....	77
LITERATŪRA.....	79
PRIEDAI.....	83
1 priedas. Rodiklių skaičiavimai.....	84

2 priedas. ES šalių 2005 - 2010 metų MDU (mėnesinio) dinaminė analizė.....	85
3 priedas. MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2005-2010 metai.....	86
4 priedas. ES-20 šalių MDU duomenų GINI koeficiento skaičiavimai, 2005-2008 metai.....	87
5 priedas. ES-20 šalių MDU duomenų GINI koeficiento skaičiavimai, 2009-2010 metai.....	88
6 priedas. Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal sektorių, 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	89
7 priedas. Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei darbuotojų skaičiaus pagal sektorių.....	90
8 priedas. Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal administracinę teritoriją, 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	91
9 priedas. Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal administracinę teritoriją.....	92
10 priedas. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.).....	93
11 priedas. Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos rūšis 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	94
12 priedas. Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos rūšį.....	96
13 priedas. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius.....	97
14 priedas. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK2 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	98
15 priedas. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2005-2010 metais.....	100
16 priedas. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	101
17 priedas. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2005-2010 m.....	102
18 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ ir valstybės sektoriuje 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	103
19 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	104
20 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį bei darbuotojų kategoriją 2005-2008 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis.....	105
21 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonomiais veiksniais.....	106
22 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonomiais veiksniais.....	111

23 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	114
24 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	116
25 priedas. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	118
26 priedas. Darbo užmokesčio sistemos modelis.....	120

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1.1.4.1. lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo pasekmės.....	25
1.2.1. lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai.....	26-27
1.3.2.1. lentelė. Koreliacijos reikšmių interpretacija.....	35
2.1.1. lentelė. Gini koeficientas pagal MDU.....	39
2.1.2. lentelė. Aprašomosios statistikos 2005-2010 metų rodiklių analizė.....	39-40
2.1.3. lentelė. Minimalaus mėnesinio DU kitimas Lietuvoje 2005-2010 m. laikotarpiu.....	40
2.1.4. lentelė Minimalaus valandinio DU kitimas Lietuvoje 2005-2010 m. laikotarpiu.....	41
2.3.1.1. lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK aprašomosios statistikos analizė.....	49
2.3.1.2. lentelė. Gini koeficientas pagal DU (EVRK).....	50
2.3.2.1. lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją aprašomosios statistikos analizė.....	52-53
2.3.2.2. lentelė. Gini koeficientas pagal DU (administracinė teritorija).....	53
2.4.1. lentelė. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	60
2.4.2. lentelė. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	61
2.4.3. lentelė. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal sektorių ir lytį 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	63
3.1. lentelė. MDU padidinimo poveikis (vieno asmens) SODRAI, valstybės biudžetui, darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, Lt.....	66
3.2. lentelė. NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) valstybės biudžetui ir darbuotojo pajamoms, Lt.....	67
3.3. lentelė. MDU ir NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODRAI, valstybės biudžetui, darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, Lt.....	67
3.4. lentelė. SODROS įmokų sumažinimo poveikis (vieno asmens) darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, Lt.....	69
3.5. lentelė. GPM sumažinimo poveikis (vieno asmens) valstybės biudžetui ir darbuotojo pajamoms, Lt.....	69
3.6. lentelė. Kategorijos pagal darbo vietos vertės procentus.....	73

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1.1.1.1.pav. Darbo apmokėjimo struktūra.....	15
1.1.2.1.pav. Vienetinės darbo užmokesčio sistemos.....	18
1.1.2.2.pav. Laikinės darbo užmokesčio posistemės.....	19
2.1.1. pav. MDU pasiskirstymas tarp ES šalių 2005-2010 m. EUR.....	37
2.1.2. pav. Minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje 2009 m.....	41
2.2.1. pav. Vidutinis samdomų darbuotojų skaičius pagal sektorių, 2005-2010 m.....	42
2.2.2. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius pagal administracinę teritoriją 2005-2010 m.....	43
2.2.3. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje (be IĮ) pagal ekonominės veiklos rūšis, 2005-2010 m.....	44
2.2.4. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje (be IĮ) iš viso pagal ekonominės veiklos rūšis, 2005-2010 m.....	46
2.3.1.1. pav. Vidutinio mėnesinio bruto DU dinamika 2005-2010 m.....	47
2.3.2.1. pav. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją 2005-2010 m.....	51
2.3.3.1. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m.....	54
2.3.3.2. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m.....	55
2.3.3.3. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m.....	56
2.3.3.4. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį ir darbuotojų kategoriją, 2005-2008 m.....	57
2.3.3.5. pav. Vyrų, lyginant su moterų, gautas DU šalies ūkyje be IĮ, proc.....	58
2.4.1. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	59
2.4.2. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	61
2.4.3. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	62
2.4.4. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	62
2.4.5. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	63
3.1.pav. GPM normos kitimas, priklausomai nuo GPM tarifo dydžio.....	71

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Darbo užmokesčio sistema – tai sudėtinga finansinių išteklių paskirstymo sistema, padedanti įvairioms įmonėms, valstybinėms institucijoms pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus gerai dirbti. Tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, tiek valstybei yra labai svarbu suteikti visapusiškai teisingą darbo užmokestį. Tačiau valstybė nustato tik minimalų darbo užmokestį, o kokį atlygį skirti už konkretų darbą dažniausiai renkasi pats darbdavys. Nustatant darbo užmokestį valstybinėse įstaigose yra remiamasi nustatyta valstybės pareigybių vertinimo sistema. Tuo tarpu darbuotojai dirbantys privataus sektoriaus įmonėse, gauna skirtingą darbo užmokestį, kuris nustatomas susitarimu, o ne paremtas metodologiškai pagrįsta darbo apskaičiavimo metodika. Todėl įgyvendint materialinio skatinimo formas ir taisykles susiduriama su dvišaliu interesu. Viena vertus, darbuotojas suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokestį ir to intereso vedamas dirbtų geriau, kita vertus, darbdavys suinteresuotas mažinti gamybos kaštus, kurių dalį sudaro darbuotojų darbo užmokestis. Todėl vis dažniau kalbama apie teisingą darbo užmokesčio diferenciacijos lygį, kuris daro esminį poveikį darbuotojams skatindamas kelti kvalifikaciją, keisti profesijas, tobulintis.

Išsivysčiusiose šalyse daug dėmesio skiriama darbo užmokesčio priklausymui nuo šalies ekonomikos plėtotės veiksnių, darbo turinio kitimo, darbuotojų kvalifikacijos, darbo sąlygų, pamainingumo, įmonės specifikos ir kt. Tam tikslui kuriamos įvairios apmokėjimo už darbą sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominį rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą. Pagrindiniu bet kurios įmonės personalo valdymo uždaviniu tampa kuo efektyvesnis darbuotojų sugebėjimų naudojimas visuomenės ir įmonės tikslams įgyvendinti, darbuotojus tinkamai motyvuojant. Teisės aktų, normatyvinių dokumentų nuostatos yra konstruktyvios nustatant konkretų darbo užmokestį įvairių specialybių darbuotojams, dirbantiems skirtingos veiklos įmonėse, tačiau vien jų konkrečiam darbo užmokesčio organizavimui neužtenka, nes darbo užmokesčio organizavimas susijęs su kiekybine ir kokybine darbų analize, darbo našumo užtikrinimu, vidaus ir išorės darbo rinkose nusistovėjusiais darbo užmokesčiais, įvairiomis materialinio ir moralinio skatinimo programomis.

Kuriamos įvairios darbo užmokesčio sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominį rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą. Kūrybinis išsivysčiusių industrinių šalių patirtis taikymas organizuojant apmokėjimą už darbą mūsų įmonėse įgalins greičiau pasiekti pageidaujamą efektą siekiant suinteresuoti darbuotojus įgyvendinti įmonių strateginius tikslus, užtikrins spartesnę ir tolygesnę visuomenės narių gyvenimo lygio kilimą ir socialinės įtampos mažinimą dėl nepagrįstai sparčios atskirų gyventojų sluoksnių pajamų diferenciacijos.

Šiuo metu, kai daugelis pasaulio valstybių išgyvena ekonominę bei finansų krizę, tikslinga iš naujo, atsižvelgiant į pasikeitusias finansines sąlygas, peržiūrėti darbo užmokesčio sistemą bei įvertinti esamos darbo apmokėjimo politikos optimizavimo galimybes.

Problema. Darbo užmokesčio diferenciacija – tai užmokesčio skaidymas, skirstymas į daugiopas, skirtingas formas ir pakopas, darbo užmokesčio skirtumų ryškėjimas ir išskėlimas. Ją tiesiogiai arba netiesiogiai įtakoja grupė vidinių ir išorinių veiksnių, tokių kaip konkretaus darbo vertė, darbuotojo reliatyvi vertė, darbdavio išgalės mokėti, darbo rinkos sąlygos, konkurencija, gyvenimo lygis ir pan. Darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingiems darbams negali būti nustatytas vienodas darbo užmokestis.

Tačiau daugeliu atveju darbo užmokesčio diferenciacija yra neteisinga. Nepaisant Europos Sąjungos ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvoje taip pat pastebimas ir netolygus administracinių teritorijų vystymasis, kuris įtakoja regioninės diferenciacijos problematikos aktualumą. Dar viena labai ryški darbo užmokesčio diferenciacija – tarp ekonominės veiklos rūšių. Pastaruoju metu pastebima, kad darbuotojai turintys žemą profesinį pasirengimą, gauna didesnę darbo užmokestį nei turintys aukštą profesinį, kvalifikacinį laipsnį.

Darbo užmokesčio diferenciacijos problematiką būtina nagrinėti, nes ji yra susijusi su pajamų netolygumu, socialine atskirtimi ir visa bendra ekonomine situacija šalies viduje.

Tyrimo objektas: darbo užmokesčio diferenciacija.

Tyrimo dalykas – darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti darbo užmokesčio diferenciaciją ir jį sąlygojančius ekonominius veiksnius bei pateikti pasiūlymus darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimui.

Siekiant tikslo keliami šie uždaviniai:

1. Palyginti skirtingus mokslinėje literatūroje pateikiamus darbo užmokesčio sampratos aspektus bei atskleisti darbo užmokesčio diferenciaciją įtakančius veiksnius.
2. Atlikti darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojančių veiksnių ekonominę analizę Lietuvoje 2005-2010 m.
3. Įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybes.

Hipotezė: ekonomikos pakilimo metu darbo užmokesčio diferenciacija turi tendencija didėti, o esant ekonomikos nuosmukiui – mažėti.

Metodai: mokslinės bei publicistinės literatūros analizė, sisteminimas, lyginimas, interpretavimas, statistinių duomenų grupavimas bei klasifikavimas, dinaminių eilučių analitiniai skaičiavimai, koreliacinė analizė, modeliavimas, dedukcija, indukcija, abstrahavimas.

Darbo atsiribojimai. Atliekant tyrimą buvo atsiribojama nuo platesnės analizės dėl darbo imties bei duomenų trūkumo.

Teorinis darbo reikšmingumas. Baigiamojo darbo teorinė dalis skirta įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinės literatūros studijavimui, atskleidžiant darbo užmokesčio diferenciacijos sampratą, struktūrą, veiksnius, kurie yra svarbiausi atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių ekonominę analizę.

Praktinis darbo reikšmingumas. Darbe atliekamas darbo užmokesčio diferenciacijos lygio įvertinimas pagal minimalų bei neto ir bruto darbo užmokestį, lytį, išsilavinimą, regioną, ekonominės veiklos rūšis. Pateikti ekonominiais skaičiavimais pagrįsti pasiūlymai darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimui. Tyrimo rezultatai gali būti naudojami kaip rekomendacijos Lietuvos įmonių savininkams bei politikams, siekiant adekvačios darbo užmokesčio diferenciacijos.

Darbo struktūra ir apimtis. Pirmoje dalyje susisteminta įvairių autorių mokslinė literatūra, atliekama lyginamoji analizė bei vertinimas. Pirmiausia aptariama darbo užmokesčio samprata, funkcijos, sistemos ir modeliai, išanalizuojama minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai. Pasirenkami ir išnagrinėjami reikšmingiausi ekonominiai veiksniai.

Antra darbo dalis skirta praktinei analizei, kurioje įvertinama įvairių ekonominių veiksnių įtaka darbo užmokesčiui. Tyrimas atliktas siekiant išsiaiškinti, kurie veiksniai labiausiai įtakoja darbo užmokesčio diferenciaciją.

Trečioje darbo dalyje panaudojant modeliavimo metodą, pateikiamos darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės.

1. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

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 yra darbo užmokestis. Darbo užmokesčio sąvoką šiuolaikiniai ekonomistai dažnai supranta gana plačiai, jai priskirdami samdomųjų darbuotojų gaunamas išmokas, profesionalių specialistų honorarus ir atlyginimus, individualių smulkiųjų verslininkų, kurie patys teikia paslaugas, gautas pajamas. Darbo užmokestis paprastai domina didžiąją dalį šalies gyventojų, nes yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis.

Siekiant atskleisti darbo užmokesčio esmę, būtina išanalizuoti darbo užmokesčio sampratą, struktūrą, funkcijas bei išorinius ir vidinius veiksnius, įtakojančius darbo užmokesčio dydį, kurie sudaro pagrindą darbo užmokesčio diferencijavimui. Darbo užmokesčio diferenciacija – tai pajamų nelygė, jų dydžio skirtumas tarp visuomenės įvairių socialinių sluoksnių ir grupių, lemianti socialinę nelygę (Lazutka, R 2004).

1.1. Darbo užmokesčio samprata

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimas“, „atlyginimas“, todėl tikslingiausia būtų aptarti pačią sąvoką.

Ekonominėje literatūroje darbo užmokestis dažniausiai aiškinamas remiantis klasikiniu požiūriu: kaip atlygis, sumokamas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Šio požiūrio ištakų reikėtų ieškoti viduramžių ekonomikos mokslo atstovų V. Pečio, F. Kenė, D. Rikardo ir kitų darbuose, kai darbo užmokesčio dydis buvo ribojamas minimalių darbuotojo ir jo šeimos pragyvenimo reikmių. Šiandien į darbo užmokestį žvelgiame kur kas plačiau: kaip į vieną iš daugelio motyvuojamų veiksnių, kurio poveikis darbuotojui priimant įvairius sprendimus darbinėje veikloje gali būti labai skirtingas (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008).

Kalbant apie darbo užmokestį visų pirma paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas. Ekonomikoje darbas suprantamas kaip vienas svarbiausių gamybos veiksnių. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti darbo užmokestį (Skominas, 2000). Darbo užmokestis darbuotojui – tai tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui – tai gamybos kaštai (išlaidos). Taigi, parduodant darbą konkurencinėje rinkoje vyksta ekvivalentiniai mainai, kadangi už darbą yra mokamas darbo užmokestis.

Lietuvos ekonomistai B. Martinkus ir A. Savanevičienė (1996), darbo užmokestį pateikia, kaip samdomiems darbuotojams priskaičiuojamą piniginę sumą per ataskaitinį laikotarpį. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas pateikia tokį darbo užmokesčio apibrėžimą, kuris sutinkamas ir kituose literatūros šaltiniuose. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002). Žmogiškųjų išteklių valdymo teorijoje darbo užmokestis apibrėžiamas kaip kompensacija, kurią individas gauna mainais už jo specifinę organizacijoje atliekamą veiklą, atitinkančią organizacijos tikslus ir uždavinius.

Pasak I. Mačernytės - Panomariovienės (2003), siaurąja prasme „darbo užmokestis“ gali būti suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos panaudojimą. Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokestis yra darbo jėgos kainos išraiška, nustatomas atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį.

B. Martinkaus ir kt., (2000) teigia, kad darbo užmokestis – pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudotą darbo kiekį bei kokybę jų materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 “Dėl darbo užmokesčio apsaugos” 1 straipsnį, sąvoka “darbo užmokestis” reiškia bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas (Mačernytė - Panomariovienė, 2003).

R. Levanaitė, L. Raubickas (2010) darbo užmokestį skirsto į vidinį ir išorinį. Vidinį darbo užmokestį žmogui suteikia pats darbo procesas bei jo rezultatai, bendravimas su kolegomis darbe, gerų darbo sąlygų sudarymas bei tikslus užduočių suformulavimas. Išorinį darbo užmokestį suteikia ne pats darbas, o įmonė. Tai gali būti darbo užmokestis, galimybė kilti karjeros laiptais, pagyrimai ir pripažinimas, papildomos atostogos, tarnybinis automobilis, kai kurių išlaidų apmokėjimas ir pan.

A. Bartkevičiaus (2004) teigimu, darbuotojo darbo užmokestis turi priklausyti nuo: darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje.

I. Mačernytė - Panomariovienė (2003) išskiria pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį. Pagrindinį (pastovų) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. Toks atlyginimas yra garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Dėl darbo užmokesčio dydžio paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu

konkrečiu atveju gali būti skirtingas, jeigu kitaip nenumato įstatymai. Jis yra skatinamojo pobūdžio ir apima premijas, priedus bei priemokas.

Vertinant ekonominiu apsektu darbo užmokestis – nacionalinio produkto dalis, kuri atspindi visuminius mokėjimus už darbą ir paslaugas, priskirtina darbui kaip produkcijos (gamybos) faktoriui. Plačiąją prasme darbo užmokesčio sąvoka reiškia visa, kas bet kokia forma gaunama už darbą. Taip pat nurodoma, jog darbo užmokestis – pinigų suma, mokama už apibrėžtą (tam tikrą) darbo kiekį. Išreiškiant laiko atžvilgiu (įprastai – val.), paprastai naudojama darbo užmokesčio tarifo (prieš sumokant mokesčius) sąvoka (Hein, Schulten, 2004).

Apmokėjimo už darbą sąvoką paliečia darbo struktūrą ir į atlyginimo sąvoka įtraukia kompensacijas už darbą (darbuotojo alga, darbo užmokestis už valandinį darbą, premijos, įvairios darbuotojų privilegijos). Tai rodo, kad nagrinėjant darbo apmokėjimą yra neatskiriamas ir darbo užmokesčio sąnaudų apibrėžimas, apibūdinantis darbo užmokestį kaip atlyginimą už darbą darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį ir apimanti pagrindinį darbo užmokestį, taip pat visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio mokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (Mackevičius ir kt., 2006).

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 mikroekonominiu požiūriu priklauso nuo dirbto laiko ir darbo kokybės, o makroekonominiu požiūriu darbo užmokesčio diferenciaciją lemia darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis.

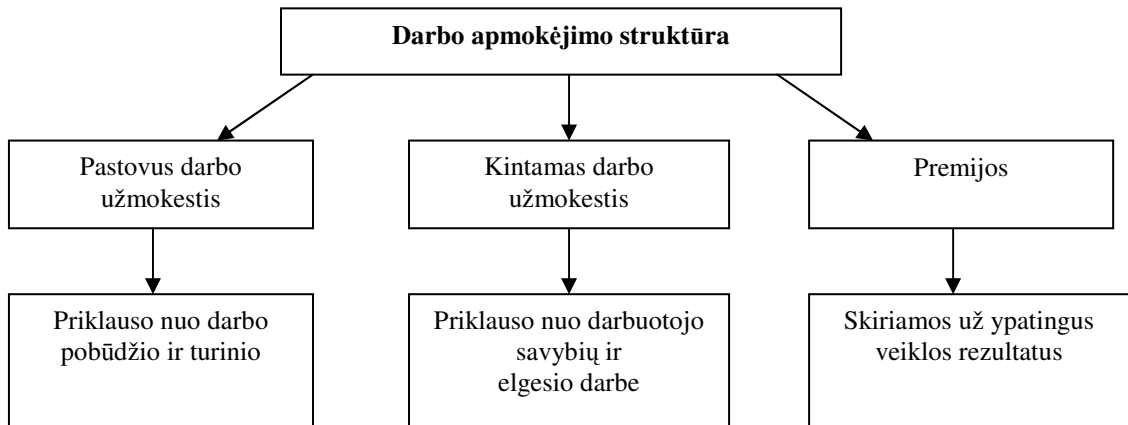
1.1.1. Darbo užmokesčio struktūra

Darbo užmokestį šiuo metu lemia ekonominiai, techniniai, socialiniai veiksniai. XXI a. pradžioje, pasiekus aukštą darbuotojų kvalifikacijos, gamybos mechanizacijos bei automatizacijos lygį, svarbiausiu elementu darbe tampa bendradarbiavimas, tarpusavio pagalba, didėjantis asmeninis indėlis į įmonės strateginių tikslų įgyvendinimą (Sakalas, Šilingienė, 2000).

Skirtingi autoriai pateikia skirtingą darbo užmokesčio struktūrą. A. Kalinina (1997), siūlo darbo užmokestį skirstyti į bazinį, kintamą, netarifinį. I. Bučiūnienė (1996), pateikia tokią klasifikaciją: tiesioginis, netiesioginis, susijęs su įmone ir netiesioginis natūrinis. Tuo tarpu B. Martinkus ir kt. (2006), atlyginimą už darbą skirsto į pastovų, kintamą, premijas.

Nors autoriai ir pateikia skirtingą darbo užmokesčio struktūrą ir jos detalizavimą, tačiau visi išskiria fiksuotą ir kintamą darbo užmokesčio dalis. Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius veiksnius, tiek ir subjektyvius, todėl tokiu principu nustatomas teisingas darbo užmokestis (Mačernytė - Panomariovienė, 2003).

Dažnai įmonėse įvairių kategorijų darbuotojų darbui apmokėti naudojamos skirtingos darbo užmokesčio formos. Tačiau toks darbo užmokesčio organizavimas neleidžia palyginti skirtingų darbų vertės bei asmeninio indėlio įtakos. Šiuo metu pažangios įmonės pereina prie vieningo darbuotojams darbo užmokesčio organizavimo. Organizuojant tokias sistemas, darbo užmokestis susideda iš pastovios ir kintamos dalies bei premijų.



1.1.1.1. pav. Darbo apmokėjimo struktūra

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis B. Martinku, A. Sakalu ir A. Sanavičiene (2006).

Pasak A. Bartkevičiaus (2004), tikslinga darbo užmokestį susieti su tam tikrais darbo rodikliais bei reikalavimais, diferencijuotai nustatyti darbo užmokesčio lygį konkrečioms darbo vietoms ir konkrečioms darbuotojų darbo rezultatams. Tai galima įgyvendinti nustatčius darbo užmokestį iš dviejų dalių:

- pastovios (pagrindinės) – pareiginė alga (tarnybinis 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);
- kintamos, besikeičiančios pagal nustatytus kriterijus ir užmokesčio augimo dydžius, atsižvelgiant į darbuotojo atlikto darbo ar padalinio įmonės rodiklius (jeigu darbuotojo darbas tam turi tiesioginę įtaką), taip pat skatinamojo pobūdžio priedai už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, atsakomybės laipsnį, premijos, tame tarpe akcinėse bendrovėse, įmonėse mokami iš pelno. Visa tai turi būti įteisinta kolektyvinėje sutartyje, o jei ji įmonėje nesudaroma – darbo sutartyje arba joje nurodoma į atitinkamą įmonės vidaus dokumentą (Bartkevičius, 2004).

I. Mačernytė – Panomariovienė (2003) teigia, kad pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai – darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kita. Tai darbo užmokesčio tarifinė dalis. Tarifinis darbo užmokestis yra mėnesio arba valandinis. Kintamąją darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, įmonės pelningumas, kuris susideda iš premijų, priedų, įvairių priemonių.

Kaip teigia B. Martinkus ir kt. (2006), pastaruoju metu daugelyje užsienio šalių atsisakoma praktikos nustatyti pastovią darbo užmokesčio dalį atsižvelgiant į darbo vietos reikalavimus, o

įvertinama turimoji darbuotojo kvalifikacija. Autorių teigimu, kintamasis darbo užmokestis gali sudaryti 30 – 40 proc. pastovaus darbo užmokesčio. Jis paprastai nustatomas tam tikram laikotarpiui, atsižvelgiant į darbuotojo pastangas dirbti.

Pasak Th. Lemieuxo ir kt. (2009), pagrindinį darbo užmokestį sudaro apmokėjimas už faktiškai dirbtą ar pagamintą produkciją, todėl vis labiau reikšminga tampa kintamoji darbo užmokesčio dalis, kadangi ji įvertina kiekvieno darbuotojo individualias pastangas, elgseną darbe bei nuopelnus, o pastovus darbo užmokestis to negali padaryti. Priedai ir priemokos yra labai įvairūs: už kenksmingas darbo sąlygas, viršvalandžius, pavadavimą, darbą nakties metu ir per šventes bei kt.

I. Mačernytės – Panomariovienės (2003) manymu, ypač daug dėmesio turėtų būti skiriama tarifinei darbo užmokesčio daliai, nes ji yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į pareiginės instrukcijos keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės laipsnį ir kt. Anot autorės, tarifinis darbo užmokestis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms.

Norint turėti išsamų ir teisingą darbo užmokesčio struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti jo sudedamąsias dalis, formą bei nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinę bendrojo darbo užmokesčio dalis. I. Mačernytė - Panomariovienė (2003) pateikia R. Barras darbo užmokesčio, kaip darbdavio išlaidų darbo jėgai, skaidymą į tiesioginį ir socialinį:

1. Tiesioginis darbo užmokestis, glaudžiai susijęs su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese;
2. Socialinis darbo užmokestis:
 - atostogų, švenčių dienų apmokėjimas;
 - socialiniai įnašai ir mokesčiai, susiję su darbo jėgos naudojimu;
 - socialinės išlaidos, savarankiškai dengiamos įmonių.

Darbo motyvavimui stiprinti labai svarbu tinkamai organizuoti darbuotojų materialinį skatinimą, kuris yra sudedamoji darbo užmokesčio organizavimo dalis (Dubinas, 1996). Lietuvoje teisė gauti teisingą darbo užmokestį reiškia: uždarbį, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; padidinta darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą užmokestį už vienodą darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą ir kt. (Mačernytė -Panomariovienė, 2003).

Apibendrinant galima teigti, jog darbo užmokesčio struktūrą sudaro dvi pagrindinės dalys: fiksuotas ir kintamas darbo užmokestis. Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl tokiu principu nustatomas darbo užmokestis yra teisingesnis.

1.1.2. Darbo užmokesčio funkcijos ir sistemos

Mokslinėje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Lietuvos ekonomistai (Stancikas, 1997, Martinkus, Sanavičienė, 1996, Gerikienė, 2002.) išskiria atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir rentos, kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 1996).

Anot I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) atstatomosios funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atstatymas“. Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti sugebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuoti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Todėl čia svarbiausią įtaką, autorės teigimu, turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Autorės nuomone, normaliomis sąlygomis, darbo jėga atkuriamą ne tik patenkinant fiziologinius, bet ir sudarant patenkinamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti.

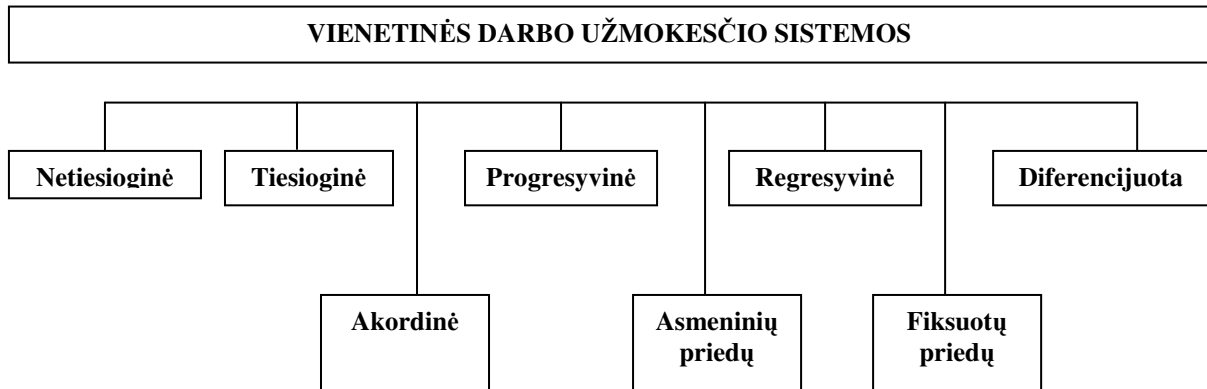
Darbo užmokesčio skatinamoji funkcija, anot K. B. Paulavičiaus (2002), reikalauja aiškios ir įmonės darbuotojams suprantamos darbo apmokėjimo sistemos. Įmonėse, kuriose slepiamas darbo užmokestis ir veikia neteisingas apmokėjimo už gamybos rezultatus mechanizmas, slopinamas darbuotojų aktyvumas, atsiranda nepasitenkinimo ir skriaudos jausmai, kolektyvuose bręsta konfliktinės situacijos. I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) teigimu, skatinamąją darbo užmokesčio funkcija yra siekiama padidinti darbo našumą. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, laikant diferencijuotą darbo apmokėjimą. Skatinti būtina ir už įgimtas asmenines – dalykines savybes, jeigu jos viršija visuomeniškai priimtą lygį (Navickas, Paulavičius, 1999). Priešingu atveju darbuotojas nebus suinteresuotas jas maksimaliai panaudoti ir orientuoti į vidutinius rodiklius (Šileika, Blažienė, 1996).

Socialinių garantijų funkcija, I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) nuomone, užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį, autorės supratimu, lemia keturi pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant užmokesčio lygį: bendrasis išsimokslinimas; visų formų specialusis išsimokslinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės.

Anot J. Žaptoriaus (2005), pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos yra laikinė ir vienetinė, tačiau tarp jų egzistuoja daugybė variacijų, kurios moksliskai pagrįstos ir taikytinos tam tikru darbo organizavimo atveju. Kaip teigia I. Mačernytė - Panomariovienė (2003), individualaus darbo skatinimui naudojamos laikinio ir vienetinio darbo užmokesčio atmainos. Autorė teigia, kad pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – vienetinė ir laikinė – atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagaminamos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką. Darbo užmokesčio sistemą turi parinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą. Kiekviena

iš nurodytų – sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius nustatomas darbuotojo darbo užmokestis: individualus ar grupinis.

K. B. Paulavičius (2002), pateikia tokias vienetines darbo užmokesčio sistemas (žr. į 1.1.2.1 pav.).



1.1.2.1. pav. Vienetinės darbo užmokesčio sistemos

Šaltinis: Sudaryta autorės, pagal K. B. Paulavičiaus (2002) pateiktas darbo užmokesčio sistemos.

I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) supratimu, vienetinė darbo užmokesčio sistema yra viena seniausių ir paprastai taikoma darbininkams apmokėti už darbą. Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos: darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška, didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas. Be to, kaip teigia B. Martinkus, S. Žičkienė (2006), taikant vietinę darbo užmokesčio sistemą labai svarbu teisingai, pagrįstai nustatyti išdirbio normas, tiksliai tvarkyti darbo laiko apskaitą.

P. Vanago (2004) teigimu, pasirinkus vienetinę darbo užmokesčio sistemą, darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas. Ši sistema reiškiasi įvairiomis atmainomis. B. Martinkaus ir kt. (2000) manymu, svarbiausias vietinės darbo užmokesčio sistemos elementas – nekintantis įkainis, o darbininko uždarbio suma didėja tiesiog proporcingai jo pagamintos produkcijos kiekiui.

J. Žaptoriaus (2005) nuomone, vienetinės darbo užmokesčio formos sąlygomis darbuotojai labiau suinteresuoti darbo našumo didėjimu, pažangios patirties skleidimu bei kvalifikacijos kėlimu. Tačiau pastaruoju metu vienetinio darbo užmokesčio dalies, darbo apmokėjime pastebimos mažėjimo tendencijos, kurias, kaip teigia autorius, daugiausiai lėmė trys priežastys:

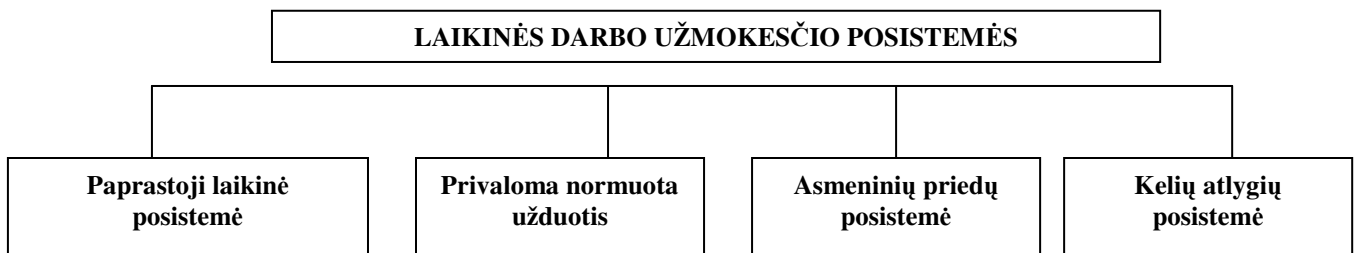
1. Technologijos pažanga aiškiai parodė, kad vienetinis darbo užmokestis yra neefektyvus tiek produkcijos išdirbio didinimo, tiek produkcijos kokybės gerinimo požiūriais. Anot autoriaus, šiuolaikinėmis mechanizacijos ir automatizacijos sąlygomis produkcijos išdirbio didinimas daugiau priklauso ne nuo individualių darbuotojo pastangų, bet nuo kolektyvo bendrų pastangų geriau panaudoti įrengimus, žaliavas, darbo laiką, tobuliau organizuoti darbą.

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

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

J. Žvinklio, E. Vabalos (2006) nuomone, taikant vietinę darbo užmokesčio sistemą kyla pavojus, kad dėl besaikio našumo didėjimo gali pablogėti produkcijos kokybė, įrenginių panaudojimas, atsirasti pažeidimų. Be to, praktika rodo, kad darbo užmokesčio apskaičiavimą pagal vietinę sistemą, tikslingiausia taikyti tais atvejais, kai galima apskaičiuoti individualų uždarbį, kai darbas sistemingi kartojasi ir tiksliai normuojamas (Mackevičius, 2005).

Tuo tarpu laikinė darbo užmokesčio sistema gali būti taikoma visų darbuotojų darbo užmokesčiui organizuoti (Vanagas, 2004). Laikinė darbo užmokesčio sistema, kaip teigia I. Mačernytė - Panomariovienė (2003), taip pat turi savo posistemas, iš jų keturios taikomos dažniausiai (žr. 1.1.2.2. pav.).



1.1.2.2. pav. **Laikinės darbo užmokesčio posistemės**

Šaltinis: Sudaryta autorės, pagal I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) pateiktas laikines darbo užmokesčio sistemos posistemas.

B. Martinkaus, S. Žičkienės (2006) teigimu, vis populiarsnė laikinė darbo užmokesčio sistema, kai darbininkui darbo užmokestis skaičiuojamas už dirbtas valandas, taikant nustatytą tarifinį valandinį užmokestį. Taikant šią sistemą neturi sumažėti darbo našumas, supaprastėja darbo užmokesčio apskaičiavimo procedūros, galima labiau įvertinti darbuotojų individualias savybes, be to ne tik patikrinama, ar teisingai apskaičiuotas darbo užmokestis, bet ir nustatoma, ar ši užmokesčio forma tinkamai taikoma (Mackevičius, 2005, Žvinklys, Vabalas, 2006). Pasak I. Mačernytės - Panomariovienės (2003), laikinė darbo užmokesčio sistema labai plačiai taikoma nustatant specialistų ir vadovų darbo užmokestį.

E. Bagdonas (2008), priešingai nei kiti autoriai, išskiria dar ir trečią darbo užmokesčio sistemą – premijinę arba mišrią. Jų taikymas priklauso nuo to, kokią veiklą įmonė nori skatinti. Įmonės vadovybė gali skatinti vieną ar kelias veiklos sritis vienu metu, tik svarbu, kad

darbuotojų pasiekimus būtų galima išmatuoti. To paties autoriaus teigimu, mišrių darbo užmokesčio sistemų yra daugybė atmainų.

B. Martinkaus ir kt. (2002) supratimu, keičiantis darbo sąlygoms, automatizuojant gamybos procesus laikinio darbo užmokesčio sistemos tobulinamos, kuriamos naujos – pritaikomos konkrečioms darbo sąlygoms. Tačiau, anot autorių, pagrindinis tikslas – didinti darbo intensyvumą, jo kokybę, darbuotojo suinteresuotumą ir laikytis darbo užmokesčio teisingumo principų.

Pagrindiniai darbo užmokesčio mokėjimo tikslai, nepriklausomai nuo jo formos ar sistemos, yra padėti konkuruoti darbo rinkoje, garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą, t. y. kurti pridėjamąją vertę be papildomų sąnaudų, motyvuoti darbuotojus geriau atlikti darbus. Darbo užmokesčio sistema kiekvienoje įmonėje vaidina skatinamąjį vaidmenį, ji turi būti teisinga, nešališka, nuosekli ir aiški. Darbo užmokestis turi būti išmokėtas laiku ir užtikrinti atgalinį ryšį su atliktu darbu. Be to, darbo užmokestis turi remtis individo veikla, o kur tai neįmanoma – visos komandos darbu, t. y. kolektyviniu užmokesčiu (Žapatorius, 2007).

Apibendrinant išanalizuotus teiginius, galima daryti išvadą, kad literatūros šaltiniuose nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Išskiriamos pagrindinės – atstatomoji, skatinamoji ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijos. Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos yra vienetinė ir laikinė. Tarp jų egzistuoja daugybė variacijų, kurios moksliskai pagrįstos ir taikytinos tam tikru darbo organizavimo atveju. Darbo užmokesčio sistemų pasirinkimas priklauso nuo pagrindinių sąlygų: produkcijos pobūdžio, technologijos procesų ypatumo, produkcijos kokybės, rinkos imlumo, darbuotojų profesinės struktūros ir kt.

1.1.3. Darbo užmokesčio modeliai

Dabartinėmis sąlygomis, esant aukštam darbuotojų kvalifikacijos lygiui, didėja darbų kooperavimas ir darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimas. Vis dažniau atsisakoma griežto pareigybių klasifikavimo ir kiekvieno darbuotojo užmokesčio fiksavimo, t.y. skatinami ne pavieniai darbuotojai, o tie, kurie atlieka įmonės veiklos plėtros strateginius tikslus atitinkančius darbus.

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 (Martinkus ir kt., 2006).

Kaip teigia B. Martinkus, S. Žičkienė ir V. Žilinskas (2002), amerikietiškam modeliui būdingas griežtas atliekamo darbo identifikavimas, t.y. tiksliai apibūdinamas atliekamo darbo turinys ir darbuotojui keliami reikalavimai, akcentuojami darbo rezultatai ir asmeninės darbuotojų savybės. Šis modelis remiasi visuotiniu darbų vertinimu ir aprašymu, darbo vietos nustatymu,

centralizuotu pareiginių algų schemų parengimu, darbo užmokesčio lygio reguliavimu pagal įmonės darbo rezultatus (Martinkus, Žičkienė. 2006).

Darbo santykių šalyse labai tiksliai aptaria darbuotojo vykdomas darbo funkcijas, jam keliamus kvalifikacijos bei darbo patirties reikalavimus, pavaldumo grandinę, privalomas asmenines savybes (sietinas su vykdomomis pareigomis). Atsižvelgiant į tokius reikalavimus bei į įmonėje taikomas darbų sudėtingumo bei darbuotojų kvalifikacijos ir tinkamumo vertinimo metodikas, darbuotojams nustatomi skirtingo dydžio darbo užmokesčiai (Dauskurdas, 2003).

Kaip teigia B. Martinkus ir kt. (2006), taikant japoniškąjį modelį, darbo užmokesčiai organizuojamas remiantis darbuotojų savybėmis – atsidavimu įmonei, o darbo rezultatai bei darbuotojo kvalifikacija nevaidina tokio svarbaus vaidmens kaip amerikietiška. Čia darbuotojo amžius ir darbo stažas lemia daugiau negu darbo sudėtingumas.

Pasak J. Žaporiaus (2005), japoniškajam modeliui priskirtinos ir dvi laikinio darbo užmokesčio formos atmainos:

1. Japonų tradicinė laikinio darbo užmokesčio atmaina – pagrįsta tarifinių užmokesčių priklausomybe nuo darbuotojo amžiaus, t. y. darbuotojo darbo užmokesčiai priklauso nuo dirbtų valandų skaičiaus ir valandinio tarifo, kuris nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo amžių.

2. Japonų sintezuota pagal rezultatus laikinio darbo užmokesčio atmaina – pagrįsta dviem tarifiniais užmokesčiais: asmeniniais ir darbo. Asmeninių tarifinių darbo užmokesčių dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir stažo, o darbo tarifiniai užmokesčiai – nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo. Sudėjus darbo ir asmeninius darbo užmokesčius, gaunamas tarifinis užmokesčiai, kuris naudojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti.

Pagrindinis kriterijus, išskiriantis japoniškąjį darbo užmokesčio modelį iš kitų, yra tai, kad, nustatant darbuotojui darbo užmokesčių, daugiausia dėmesio skiriama ne atliekamo darbo kiekiui ir kokybei bei darbų sudėtingumui, bet anketiniams duomenims (amžiui, lyčiai, išsilavinimui, darbo stažui). Darbo sudėtingumo įvertinimas dažniausiai yra antraeilis kriterijus (Dauskurdas, 2003).

B. Martinkaus, S. Žičkienės (2006) teigimu, europietiškas specialistų darbo užmokesčio modelis yra tarpinis tarp amerikietiškojo ir japoniškojo modelių. Europietiška modelyje specialistai pirmiausia vertinami pagal tokius kriterijus:

- 1) profesinį mobilumą;
- 2) sugebėjimą greitai adaptuotis naujoje darbo aplinkoje;
- 3) kūrybinį mąstymą;
- 4) išradingumą ir polinkį į naujoves;

Suprantama, tai tik teoriniai modeliai. Praktikoje gali būti taikomos įvairios šių modelių atmainos, skirtingi deriniai. Be to, šie modeliai atspindi ne tik įmonės pasirinktus ir taikomus darbo

užmokesčio organizavimo principus, bet ir tam tikras nusistovėjusias visuomenines vertybes. Todėl, renkantis vieną ar kitą modelį, į tai irgi reikėtų atsižvelgti.

J. Žaptoriaus (2005) manymu, svarbiausias darbo užmokesčio nustatymo kriterijus yra profesinis pasirengimas, pagal kurį vertinamas darbo sudėtingumas. Anot autoriaus, darbuotojo amžius ir darbo stažas šiame modelyje yra tik papildomi darbo užmokesčio kriterijai. Atsižvelgiant į šiuos kriterijus, formuojama darbuotojo karjeros strategija. Ypač tai būdinga tarnautojams ir specialistams.

Darbo užmokesčio diferencijavimo tikslais europietiška modelyje specialistai skirstomi į atskiras apmokėjimo grupes. Apmokėjimo grupių skaičius įvairiose šalyse skirtingas. Mažiausiai apmokamas pirmos apmokėjimų grupės specialistų darbas, geriausiai – 6 ir 7 grupių (Martinkus, Žičkienė, 2006).

Pasak J. Žaptoriaus (2005), visi trys modeliai pagrįsti dviem darbo užmokesčio formomis – laikine arba vienetine. Vienetinės darbo užmokesčio formos sąlygomis darbuotojai labiau suinteresuoti darbo našumo didėjimu, pažangios patirties skleidimu bei kvalifikacijos kėlimu. Tačiau autorius teigia, kad automatizuojant gamybos technologinius procesus, vis labiau plinta laikinė darbo užmokesčio forma. Šiuo atveju darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo nustatytos kokybės atlikto darbo kiekio, atsižvelgiant į darbo turinį ir sąlygas. Paprastai vienetinis darbo užmokestis darbuotojams skaičiuojamas atsižvelgiant į įkainius, taikomus už tam tikrą darbą ir atliktų darbų kiekį.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo užmokesčio formų pagrindimas dabartinėmis sąlygomis remiasi trimis pagrindiniais darbo užmokesčio organizavimo modeliais: amerikietiškuoju, japoniškuoju ir Vakarų Europos šalių darbo užmokesčio modeliu. Šie modeliai glaudžiai tarpusavyje susiję, pavieniai jų elementai susipina vienas su kitu, todėl jie gali būti išskirti tik sąlyginai. Vis dėlto jie turi tam tikrų būdingų bruožų, lemiančių vieno ar kito darbo užmokesčio modelio savitumą.

1.1.4. Minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai

Darbo užmokestį reglamentuojantys normatyviniai aktai nustato minimalų darbo užmokesčio dydį, kurio, atsižvelgdami į šalies ekonomines galimybes, turi laikytis darbdaviai (Martinkus, Žičkienė, 2006).

Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančių šalių minimalus darbo užmokesčio (MDU) dydis, kaip to reikalauja Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) standartai, reguliuojamas įstatymais (20 iš 27 ES šalių). TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ 2 straipsnis nustato, kad minimalus darbo

užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Joje nustatyti pagrįsti MDU nustatymo kriterijai, mechanizmas ir metodai. Be to, numatoma MDU pagrindimo specifika, pabrėžiama nustatymo ypatumai, diferencijavimo ribos (Valstybės žinios, 1996).

Paprastai minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Šiuo atveju minimalus darbo užmokestis siejamas su socialiniu individo aprūpinimo minimumu, kurio esmė – fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimas, įgalinantis individą bent minimaliai panaudoti jo potencines galimybes visuomenės ir šeimos vystymui jam dirbant darbo laiką (Leihg A., 2007).

Austrijoje, Danijoje, Vokietijoje, Italijoje ir Švedijoje nėra įstatymų nustatyto minimalaus darbo užmokesčio. Vietoje jo minimalų užmokestį užtikrina visuotinai taikomi minimalių darbo užmokesčių tarifai, nustatomi sektoriniais susitarimais (Raškinis, 2006).

Kaip teigia B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006), minimalus darbo užmokesčio dydis priklauso nuo šalies ekonominės galios, socialinio minimumo išlaidos apskaičiuojamos pagal vartojimo krepšelį. Dažniausiai minimalus darbo užmokestis būna mažesnis už vidutinį šalies darbo užmokestį. Minimalus darbo užmokestis yra pagrindas diferencijuoti atskirų darbuotojų darbo užmokestį.

I. Mačernytės - Panomariovienės (2003) teigimu, MDU vykdo dvi funkcijas: apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo, ir yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas.

Kaip rodo užsienio šalių patirtis, bene svarbiausia darbo užmokesčio organizavimo problema yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. Dabar minimalaus darbo užmokesčio klausimais vis daugiau domimasi įvairiuose Tarptautinės darbo organizacijos forumuose. Svarbiausi minimalaus darbo užmokesčio pagrindimo kriterijai yra:

1. Darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, lyginant su bendruoju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse.
2. Šalies, kurioje veikia įmonė, ekonominio augimo veiksniai (bendrojo vidinio produkto dydis vienam gyventojui ir jo augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas) [2].

Minimalus darbo užmokestis turi tiesioginį ir netiesioginį poveikį bendram šalies darbo užmokesčio lygiui. Pasak B. Martinkaus, S. Žičkienės (2006) tiesioginis poveikis pasireiškia tuo, kad, padidinus minimalų darbo užmokestį, turi padidėti ir kitų darbuotojų darbo užmokestis. Netiesioginis poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui reiškiasi tuo, kad, sudarydami kolektyvines sutartis, darbuotojai ir jų profesinės sąjungos siekia išlaikyti esamą santykį tarp minimalaus ir konkretaus darbo užmokesčio. Minimalus darbo užmokestis ir jo poveikis didėja per tam tikrą laiką (D. L. Belman, P. Wolfson, 2010).

Norint racionaliai organizuoti darbo užmokestį, svarbu: numatyti tinkamus santykius tarp aukštos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokesčio ir mažesnės kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokesčio; objektyviai nustatyti minimalų darbo užmokesčio lygį; užtikrinti tinkamą santykį tarp darbo rezultatų ir darbo užmokesčio dydžio; darbo užmokesčio formos turi būti suprantamos ir aiškios visiems darbuotojams.

D. Raškinio (2006) teigimu, minimalus su darbo santykiais susijusių pajamų dydis Lietuvoje yra vienos mažiausių visoje ES. Tai sukelia tokias nepageidaujamas pasekmes kaip emigraciją bei darbo jėgos trūkumą. Tai savo ruožtu stabdo šalies socialinės gerovės ir ekonominės plėtros potencialo didėjimą.

Minimalus darbo užmokestis yra ir vienas svarbiausių institucinių veiksnių, turinčių įtakos darbo paklausai. Jeigu minimalus darbo užmokestis yra didesnis nei darbo našumas, jis gali mažinti darbo paklausą. Tokiu atveju mažėja paskatos kurti darbo vietas. Tai didina nedarbą, ypač tarp jaunimo, kurio darbo našumas paprastai būna mažesnis dėl patirties trūkumo. Palyginti su kitų šalių minimaliu darbo užmokesčiu, Lietuvoje jis nėra nei per didelis, nei per mažas, bet kai kuriais laikotarpiais būtent dėl jo šiek tiek mažėjo darbo užmokesčio lankstumas (Veltol, Virbickas, 2006).

Kaip teigia I. Mačernytė - Panomariovienė (2003), egzistuoja apie 30 norminių teisės aktų, kuriais remiantis minimalus mėnesinis darbo užmokestis naudojamas nustatant įvairių įmokų, išmokų, priemokų, kompensacijų ar jų apribojimo dydžius. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nustatydamą MDU, vadovaujasi šiais principais ir kriterijais: MDU turi užtikrinti dirbančiajam ir jo išlaikomiems vaikams minimalius, socialiai priimtinus poreikius; MDU nustatomas ir taikymo klausimai sprendžiami trišaliu susitarimu, pasirašant metinį trišalį susitarimą; atsižvelgiama į bendrą šalies vidutinį darbo užmokesčio lygį; vartojimo kainų kitimą; gyventojų socialinių grupių gyvenimo standartus; darbdavių pajėgumą mokėti nustatytą MDU dydį; ekonominius veiksnius.

Minimalus darbo užmokestis yra diskusijų objektas. Anot E. Stanciko (1997), šalininkai teigia, kad jis yra darbuotojų pragyvenimo šaltinis, garantuojantis metines pajamas, pakankamas įsigyti būtinų prekių ir paslaugų. Be to, minimalus darbo užmokestis saugo žemos kvalifikacijos gyventojų mažumas bei skatina samdytojus siekti didesnio gamybos efektyvumo. Tačiau, pasak autoriaus, minimalaus darbo užmokesčio oponentų nuomone, jis didina nedarbą, ypač paauglių, moterų ir žemos kvalifikacijos žmonių, gali sukelti uždario normų mažėjimą ekonomikos sektoriuose, kurių šis įstatymas neapima.

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo pasekmės pateiktos 1.1.4.1. lentelėje.

1.1.4.1. lentelė

MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO REGULIAVIMO PASEKMĖS

TEIGIAMOS PASEKMĖS	NEIGIAMOS PASEKMĖS
1. Mažėja mažai apmokamo darbo mastai. Gerėja mažiausių darbo užmokesčių gaunančių asmenų gyvenimo kokybė.	1. Darbo jėgos sąnaudų, o kartu ir ekonominės veiklos sąnaudų didėjimas. Dėl šios priežasties siaurėja ratas asmenų, galinčių užsiimti verslu.
2. Mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuolatinės valstybės išmokų.	2. Augančios prekių ir paslaugų kainos, kadangi darbdaviai paprastai kompensuoja darbo jėgos sąnaudų augimą produkcijos ar paslaugų kainų didinimu.
3. Didėja gyventojų perkamoji galia.	3. Pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje iškraipymas.
4. Diferencijuojant MDU pagal amžių, asmenys skatinami pratęsti studijas kaupiant žmogiškąjį kapitalą.	4. Dėl išaugusių darbo jėgos sąnaudų mažėjantis ekonominis augimas.
5. Tais atvejais, kai darbo užmokestis yra mokamas „vokeliuose“, MDU didinimas mažina nesažiningą konkurenciją.	5. Darbo jėgos brangimas lyginant su kaimyniniais regionais. Tai gali priversti vietinius ir užsienio investuotojus iškelti savo verslą kitur.
6. Mažėja biudžeto išlaidos socialinėms reikmėms, kas leidžia sumažinti mokesčių našta gyventojams/verslui ar padidinti valstybės asignavimus kitoms sritims.	6. Nevienodų veiklos sąlygų sudarymas ūkio subjektams.
7. MDU padidinimas spartina vidutinio DU augimą bei mažina darbo užmokesčio diferenciaciją.	7. Šešėlinės ekonomikos ir nelegalios darbo rinkos augimas.
8. Augant šalies ekonomikai ir pradėdant stigti kvalifikuotų darbuotojų, minimalaus, o kartu ir vidutinio DU augimas prisideda prie darbo jėgos išlaikymo.	8. Tikėtinas asmenų, kurie dirba ne visą darbo laiką ir dėl to gauna mažiau nei MDU, skaičiaus augimas.
	9. Įmonių, įdarbinusių nelegalius darbuotojus, konkurencingumo augimas.

Sudaryta autorės, remiantis Ekonominių ir teisinių konsultacijų centro tyrimo duomenimis (2005).

Plečiantis rinkos ekonomikai ir didėjant gyventojų turbinei diferenciacijai, Lietuvoje jaučiamas poreikis pagrįsti įvairių sričių darbuotojų darbo užmokesčio dydį. Svarbu tinkamai įvertinti kiekvieno darbuotojo darbo efektyvumą, jo naudingumą organizacijai, nes tai jį skatins gerai dirbti.

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

Pasak Mačernytės - Panomariovienės I. (2008), siekiant išvengti šešėlinės ekonomikos, darbo užmokesčio „vokeliuose“ ir kitų mokesčių vengimo būdų, korupcijos, kaip neigiamo reiškinio, didėjimo būtina nuolat tikslinti MDU ir bazinius dydžius, taikomus valstybiniame sektoriuje.

Apibendrinant galima teigti, kad minimalus darbo užmokestis – tai įstatymu nustatyta žemiausia darbo užmokesčio riba, galiojanti visose darbo sferose. Juo siekiama garantuoti minimalų gyvenimo lygį. Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas naudojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos vykdymo priemonė. Daugelyje šalių MDU yra atskaitos taškas diferencijuojant atskiriems darbuotojams darbo užmokesčių.

1.2. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakančių veiksnių analizė

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. Be to, mokant už darbą labai svarbu įvertinti ir darbuotojo norą bei gebėjimus tinkamai ir atsakingai atlikti jam pavestą darbą. Yra žinoma, kad atskiros įstaigos, institucijos, organizacijos skatinamasis darbo užmokesčio sistemos efektyvumas daug priklauso ir nuo to, kiek yra pagrįstos darbo užmokesčio diferencijavimo proporcijos. Įstaigoje, institucijoje, organizacijoje darbo užmokestis paprastai diferencijuojamas dviem aspektais. Vienas darbo užmokesčio diferencijavimo aspektas – skirtumas tarp paprasto darbo ir sudėtingo darbo. Šiuo atveju darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra darbas (pareigybė) ir su juo susijusių funkcijų atlikimas. Antruoju atveju siekiama darbo užmokestį susieti ir su konkrečiau darbuotojo darbo rezultatais, jo kompetencija, t. y. darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra darbuotojo veikla, jo įnašas atsižvelgiant į bendrus organizacijos ir visos visuomenės interesus (Gerikienė, Blažienė, 2009).

Daugelis autorių (Sakalas, 2000, Gerikienė, Marčinskas, 2002,) teigia, kad yra grupė išorinių ir vidinių veiksnių, kurie tiesiogiai arba netiesiogiai sąlygoja darbuotojo darbo užmokesčio diferenciaciją. Vidiniams veiksniams priskiriami: konkretaus darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti. Tuo tarpu išoriniams veiksniams priskiriami: darbo rinkos sąlygos; darbo užmokesčio lygis regione; gyvenimo lygis; kolektyvinė sutartis, vyriausybės poveikis.

Mokslinėje literatūroje pateikiamas platesnis darbo užmokesčio diferenciacijos išorinių ir vidinių veiksnių skirstymas (žr. 1.2.1. lentelėje).

1.2.1. lentelė

DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS VEIKSNIAI

Veiksniai	Apibūdinimas
Atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas (Dubinas, 1996, Jakutis ir kt. 2000, Plačenyte, Dauskindas, 2002, Šileika ir kt., 2004).	Kvalifikacijai įgyti reikalingas tiek bendrasis, tiek specialusis išsilavinimas, kurio įgijimas neįmanomas be mokymosi atitraukiant nuo gamybos. Be to, tai priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.
Šakinė atlyginimų diferenciacija (Dubinas, 1996).	Atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo.
Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija (Dubinas, 1996).	Lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai bei ekonominis atskirų regionų išsivystymas.
Socialiniai ir ekonominiai (Stancikas, Vyšniauskas, 1997).	Darbo jėgos išteklių ir jų mobilumas, šakų ir įmonių raidos perspektyvumas, gamybinės veiklos monopolizavimo lygis, infrastruktūros lygis ir pan.
Organizaciniai ir techniniai (Stancikas, Vyšniauskas, 1997).	Įmonės techninio išsivystymo lygis, gamybos koncentravimo laipsnis, pobūdis ir darbo sąlygos, nepopuliarių darbų lyginamoji dalis įmonėje ir t.t.
Politiniai ir teisiniai (Stancikas, Vyšniauskas, 1997).	Įmonių nuosavybės formos, darbo įstatymų būklė, jų taikymo sąlygos ir pan.

Darbo sąlygos (Jakutis ir kt. 2000, Plačenytė, Dauskindas, 2002, Šileika ir kt., 2004).	Jei skirtingo sunkumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčiųjų perteklius, palyginti su tokio darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti trūktų darbuotojų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą.
Atsakomybė (Jakutis ir kt. 2000, Plačenytė, Dauskindas, 2002, Šileika ir kt., 2004).	Tai sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus. Dažnai atsakomybės lygis priklauso nuo piniginių pajamų (nuostolių), kurie gali kilti dėl nekompetentingų ir neatsakingų įmonių vadovų sprendimų.
Monopolizacija (Jakutis ir kt. 2000, Plačenytė, Dauskindas, 2002).	Monopolija siekia maksimizuoti pelną, ribodama gamybos apimtį ir didindama ribines pajamas virš lygio, būdingo konkuruojančioms įmonėms. Ribinių pajamų augimas didina ir monopolizuotos šakos darbuotojų ribinį pajamų produktą, o kartu ir darbo užmokestį.
Darbo aplinka (Jakutis ir kt. 2000, Plačenytė, Dauskindas, 2002, Šileika ir kt., 2004).	Darbuotojui turi būti papildomai apmokama už kiekvieną darbo valandą kenksmingomis, labai kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis. Atsižvelgiama ne į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją, bet į jo darbo aplinką. Įvertinami reikalavimai darbuotojo ištvermei bei savitvardai, dirbant sunkių fizinių arba intensyvių ir įtemptą protinį darbą.
Profesinė patirtis (Šileika ir kt., 2004).	Būtina ir pakankama konkrečiam darbui efektyviai atlikti. Svarbų vaidmenį vaidina patirtis atliekant panašaus pobūdžio darbus.
Pareigų ir vadybos lygiai (Šileika ir kt., 2004).	Darbo svarba ir reikšmė pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytas profesijų grupes, nurodo įmonės pareigų hierarchiją bei vadovaujančių darbuotojų pasiskirstymą pagal valdymo lygius.
Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė (Šileika ir kt., 2004).	Sugebėjimas priimti sprendimus ar savarankiškumas, atliekant konkrečius darbus.
Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe (Šileika ir kt., 2004).	Atliekamų darbų struktūrizavimo lygis – nuo pasikartojančių darbų, atliekamų pagal apibrėžtus standartus, iki kūrybinių darbų, reikalaujančių aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimo.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Dubinas, 1996, Stancikas, Vyšniauskas, 1997, Jakutis, 2000, Plačenytė, Dauskindas, 2002, Šileika ir kt., 2004.

1.2.1. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys vidiniai veiksniai

Kaip teigia K. Lukaševičius, B. Martinkus (2001), darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei vertinimą. Gaudami didesnę darbo užmokestį, jie gali išgyti daugiau vartojimo reikmenų, o tai savo ruožtu garantuoja aukštesnį gyvenimo lygį ir jų šeimos nariams. Susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti šeimą, tenkinti kultūrinę jų reikmes. Kylant darbuotojų ir jų šeimos narių kultūriniam intelektualiniam lygiui, stiprėja valstybės kūrybinis potencialas, auga galimybės sparčiai didinti bendrąjį nacionalinį produktą, šalies ekonominę ir politinę galią. Šiuo metu darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia daug aplinkybių: tai yra darbuotojo kvalifikacija, sugebėjimai, darbo rinkos sąlygos, darbuotojo amžius, gyvenimo lygis ir pan.

Darbo užmokesčio diferenciacija daro esminį poveikį darbuotojams, skatindama kelti išsilavinimo lygį, kvalifikaciją, įgyti naujas profesijas, prisiimti didesnę atsakomybę, dirbti mažiau išsivantuose rajonuose. Egzistuoja kelios darbo užmokesčio diferencijavimo rūšys: diferenciacija tarp darbo jėgos kategorijų, įmonių, šakų, rajonų ir pan. Visos jos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje (Vamvakidis, 2008).

Kaip teigia B. Martinkus, V. J. Žilinskas (2008), konkretaus darbo vertė yra svarbiausias vidinis darbo užmokesčio dydį lemiantis veiksnys. Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos, kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Šiuo atveju darbo užmokesčio dydį lemia gyvenimo lygis šalyje. Kai įmonės taiko nuostatuose reglamentuotą darbo užmokesčio organizavimą, darbo užmokesčio dydis dažniausiai nustatomas tokiais darbų vertinimo metodais, kuriais tiksliausiai nusakoma kiekvieno konkretaus darbo vertė. Darbo užmokesčio organizavimo praktika rodo, kad tiksliausiai darbų vertė išreiškiama analitiniais darbų vertinimo metodais. Kai darbo užmokesčio tvarka aptariama sutartyse, analitiniai darbų vertinimo metodai padeda lanksčiau sudaryti darbo sutartis ir įgalina kontroliuoti, kaip laikomasi sutartųjų darbo užmokesčio sąlygų.

Anot A. Sakalo (2000), darbo užmokestis yra samdomųjų darbuotojų kiekybinis reliatyvios vertės matas. Todėl darbo užmokestis turi būti ne tik teisingas, bet ir reikšmingas. Darbuotojams labai svarbu palyginti tai, ką jie gavo už darbą, ir tai, ką jie tikėjosi gauti. Pasak autoriaus, darbuotojai labiau stengsis, jeigu tikėtis, kad už jų pastangas dirbant bus deramai atlyginta.

B. Martinkaus, V. J. Žilinsko (2008) teigimu, visuomenė vienu žmonių darbą vertina labiau negu kitų. Tos pačios profesijos skirtingus individualius sugebėjimus gali atspindėti skirtingas darbo užmokestis. Visada tikėtina, kad labiau įgudęs darbuotojas, gaunantis vienetinį darbo užmokestį, uždirbs daugiau, negu mažiau patyręs.

Pasak K. Lukoševičiaus, B. Martinkaus (2001), darbuotojo kvalifikacija – vienas svarbiausių užmokesčio dydį reglamentuojančių veiksnių. Atitinkamos kvalifikacijos darbo jėgos parengimui reikia tam tikrų darbuotojo sąnaudų, kurios turi būti kompensuojamos didesniu darbo užmokesčiu. Todėl, anot autorių, darbo užmokesčio dydį tikslinga kuo labiau individualizuoti, atsižvelgiant į atliekamo darbo turinį, jo išsilavinimą ir t.t. Šalies kvalifikacijų sistemos kūrėjai išsilavinimą apibūdina kaip tam tikrą asmens brandą, pasireiškiančią asmens kompetencijos, žinių, mokėjimo, įgūdžių ir vertybinių nuostatų turėjimu (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008).

Anot B. Martinkaus, V. J. Žilinsko (2008), kvalifikuoti darbuotojai gauna didesnę darbo užmokestį negu nekvalifikuoti. Priežastis ta, kad kvalifikuotų žmonių darbo paklausa palyginti su esama tokio darbo pasiūla, intensyvesnė negu nekvalifikuoto darbo paklausa, palyginti su jo pasiūla. Įvairių profesijų darbuotojų grupių darbo užmokesčio skirtumai labiau priklauso nuo santykio tarp tos grupės darbo paklausos ir jos pačios dydžio, t.y. tos grupės darbo pasiūlos.

Kartais kai kuriose pramonės šakose profsąjungos siekia vienodo darbo užmokesčio skirtingų profesijų darbuotojams. Ši lygybė grindžiama tuo, kad vienodos kvalifikacijos darbuotojai turi gauti tokį pat darbo užmokestį. Tačiau tada darbo užmokestis prarastų motyvacijos vaidmenį. Todėl darbo užmokesčio dydį tikslinga maksimaliai individualizuoti, atsižvelgiant į atliekamo darbo turinį, taip pat pagal darbuotojo elgesį darbe, pasitelkus įvairius darbuotojų skatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę (Sakalas, 2000).

Kaip teigia B. Martinkus, V. J. Žilinskas (2008), darbdavio išgalės mokėti tam tikrą užmokestį visų pirma priklauso nuo įmonės nuosavybės formos. Valstybinėse biudžetinėse įstaigose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo skiriamų finansinių lėšų iš valstybės biudžeto. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įmonė gali gauti pardavusi produkciją ar suteikusi paslaugas. Tuo tarpu K. Lukoševičius, B. Martinkus (2001) pastebi, kad ekonominės sąlygos, konkurencija taip pat veikia darbdavių išgales mokėti. Didelė konkurencija gali priversti mažinti produkcijos kainas, o tai mažina įmonės pajamas. Dėl to sumažėja darbdavių išgalės mokėti didesnę darbo užmokestį. Tokioje situacijoje darbdaviai iš tiesų turi nedidelį pasirinkimą – arba mažinti darbo užmokestį, arba atleisti dalį darbuotojų, o blogiausiu atveju – bankrotuoti.

Anot K. Lukaševičiaus, B. Martinkaus (2001), kai kuriose šalyse užmokesčio dydis priklauso ir nuo darbuotojo amžiaus bei darbo stažo. Darbuotojo amžiaus reikšmė darbo užmokesčio dydžiui susijusi su darbo organizavimo specifika. Tačiau, autorių nuomone, pastaruoju metu, amžiaus reikšmė darbo užmokesčiui labai sumažėjo ir turi tendenciją mažėti. Užsienio šalių praktika rodo, kad darbo stažas taip pat yra svarbus darbo užmokesčio dydžio veiksnys, ypač nepertraukiamas darbo stažas. Tačiau ir jo reikšmė pastaruoju metu taip pat vis mažėja, tai paaiškinama tuo, jog įmonės orientuodamosios į pelningumą, dažniau dėmesio kreipia į konkretaus darbo vertę, kuri ne visada priklauso nuo darbo stažo.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija daugiausiai priklauso nuo vidinių veiksnių, prie kurių priskiriama: konkretaus darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti. Konkretus darbo vertė yra svarbiausias vidinio darbo užmokesčio dydį lemiantis veiksnys. Reliatyvi darbuotojo vertė – tai kitas svarbus vidinis užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys, kuris susijęs su darbo jėgos kvalifikacija. Darbdavio išgalės mokėti tam tikrą užmokestį visų pirma priklauso nuo įmonės nuosavybės formos.

1.2.2. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys išoriniai veiksniai

Pasak K. Lukoševičiaus, B. Martinkaus (2001), apibūdinant darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančius išorinius veiksnius, akcentuojamas konkrečioje šalyje nustatytas minimalaus darbo užmokesčio dydis, kuris pagal tos šalies įstatymus turi būti kiekvieno darbuotojo minimali darbo užmokesčio riba. Iš vidinių veiksnių pabrėžiama atlikto darbo vertė, kuri nustatoma įvairiais darbų vertinimo metodais.

Kaip teigia dauguma autorių (Bartkevičius, 2004, Martinkus, Beržinskienė, 2005, Lechmann, 2006, Martinkus, Žilinskas, 2008), gyvenimo lygis – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainoms,

išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatiško darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo.

Anot K. Lukoševičiaus, B. Martinkaus (2001), kolektyvinė sutartis, kaip išorinis darbo užmokestį lemiantis veiksnys, svarbi tuo, kad užtikrina susitarimą tarp profesinių sąjungų ir darbdavių dėl darbo užmokesčio sąlygų.

B. Martinkus, V. J. Žilinskas (2008) teigia, kad vyriausybės poveikis reiškiasi per įstatymus ir teisinius aktus tuo, kad daugelio šalių vyriausybės nustato minimalų darbo užmokestį. Daugelio išsivysčiusių šalių vyriausybės reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį.

Kaip teigia autoriai (Gerikienė, 2002, Šereikova, Toleikienė, 2008, Martinkus, Žilinskas, 2008), darbo užmokesčio lygis regione orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams.

D. Rudytės ir kt. (2008) teigimu, darbo užmokestis priklauso nuo tam tikrų subjektyvių ir objektyvių socialinių veiksnių. Prie subjektyvių veiksnių priskiriamas darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, ūkinė iniciatyva. Objektyvūs darbo užmokesčio veiksniai nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Tokiais veiksniais laikomas darbo užmokestis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka. Pasak autorių, subjektyvūs veiksniai leidžia išmatuoti individualios darbo jėgos vertę, lemia darbuotojo darbo užmokesčio lygį.

V. Skominas (2000) teigia, kad darbo užmokesčio diferenciacijos pagal veiklos charakteristiką koncepcija sieja darbo kainą su atlikto darbo kiekiu, jo kokybe, darbo sąlygomis ir kitomis jo savybėmis. Autorius pateikia darbo užmokesčio teorijas, kurios stengiasi atskleisti konkrečius darbo apmokėjimo skirtumus ir jas sąlygojančius veiksnius:

- Žmogaus kapitalo teorija aiškina priežastis, lemiančias atskirų darbuotojų ribinio produkto ir jų darbo kainos skirtumus. Tai skirtingos investicijos į žmogų, rengiant jį tam tikrai veiklai. Darbo kaina turi padengti šias skirtingas investicijas, dėl to atsiranda jos skirtumai.

- Sutarčių teorija – darbo užmokesčio diferenciacijai siejamas su rizikos veiksniais, įtakojančiais darbo užmokestį tiek darbdavio, tiek ir samdomo darbuotojo požiūriu. Sutarties pagrindu kiekviena šalis prisiima savo išsipareigojimus: darbo užmokestis didinamas mainais į didesnes darbo pastangas bei jo produktyvumą.

- Kvazirentos teorija darbuotojų darbo užmokestį aiškina rentinių elementų apraiškomis darbo rinkoje. Darbo užmokestis virsta renta tais atvejais, kai tam tikrų darbuotojų darbo pasiūla yra neelastinga paklausai, dažniausiai tik trumpąjį laikotarpį. Šis trumpalaikis pasiūlos neelastingumas darbo užmokesčiui suteikia rentos požymių, iš dalies jį paverčia kvazirenta.

▪ Segmentuotos darbo rinkos teorija grindžia darbo užmokesčio skirtumus socialinių partnerių susitarimais arba konkurencija. Dėl susitarimų konkretus darbo užmokestis gali būti įvairus. Taip yra dėl skirtingo darbuotojų išsilavinimo, kas sudaro prielaidas skirtingo darbo užmokesčio net tos pačios profesijos ribose susiformavimui (Skominas, 2000).

Remiantis V. Kaponiene (1998), J. Guščinskiene ir J. Čiburiene (2008), dažniausiai išskiriami moterų diskriminacijos tipai darbo rinkoje pasireiškia tuo, jog moterys dirba ne tokiose prestižinėse darbo vietose, jų darbo užmokestis už tą patį darbą yra mažesnis nei vyrų. Tai argumentuojama „galios/jėgos“ požiūriais bei informacijos daromu poveikiu. Šiam sudėtingam procesui, anot specialistų, didelę neigiamą įtaką daro šalyje vis dar gajūs lyčių stereotipai. Pastaruoju metu Lietuvoje darbo užmokesčio skirstymasis tarp lyčių mažėja, tačiau dar ne visas intelektinis ir profesinis moterų potencialas yra naudojamas. Būtina mažinti skirtumą tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčių bei realizuoti lygias galimybes į darbo rinką, nes mažinant moterų nelygybę padidinamas darbo našumas bei skatinamas ekonomikos augimas.

Be jau išvardytų darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, derėtų išskirti ir darbo užmokesčio diferenciaciją įmonės lygmeniu, kurią lemia darbų (pareigybių) vertinimo kriterijai – diferenciacijos veiksniai. Pažymėtina, kad autoriai, kurių darbais remtasi, išskiria skirtingus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius. Pagrindiniais darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniais derėtų laikyti Tarptautinės darbo organizacijos 1950 m. apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus, kurie buvo pavadinti Ženevos schema (Martinkus, 2003, Šileika, 2004, Žaptorius, 2005). Šioje schemoje nurodyti darbo užmokesčio diferenciacijos kriterijai apima darbuotojo kvalifikaciją, fizines ir protines pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas (Tamašauskienė, Šileika, Mačiulytė, 2008).

Pasak D. Rudytės ir kt. (2008), nustatant darbo užmokesčio lygius ypač svarbų vaidmenį vaidina tiesioginio užmokesčio samprata, t.y. poreikis, kad darbo užmokestis būtų teisingas lyginant jį išorėje ir viduje. Lyginant darbo užmokestį išorėje, jis turi atrodyti patrauklus, palyginti su kitų kompanijų užmokesčių lygiais, kitaip darbdaviui bus sunku pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus. Autorių teigimu, darbo užmokestis taip pat turi būti teisingas ir lyginant jį kompanijos viduje. Kiekvienas darbuotojas, lygindamas savo uždarbio dydį, su kitais tos pačios organizacijos darbuotojais, turėtų jaustis esąs tinkamai įvertintas.

Darbo užmokestį lemiantys veiksniai neretai įvardijami kaip subjektyvūs socialiniai veiksniai, tokie kaip darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, ir objektyvūs socialiniai veiksniai – darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika (Žiogelytė L. 2010).

Atlikus mokslinę analizę galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai pateikiami pagal skirtingus kriterijus, tačiau diferenciacija tarp darbo jėgos kategorijų, įmonių, šakų, rajonų yra dažniausiai pasitaikančios ir tarpusavyje glaudžiai susijusios.

1.2.3. Darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojantys ekonominiai veiksniai

Darbo paklausą visuomenės mastu lemia ekonominiai veiksniai, t.y. pelno dinamika, ūkio struktūros pokyčiai, ūkinės veiklos ciklo svyravimai, smulkaus verslo dalis šalies ekonomikoje ir t.t. Darbo paklausa yra labiau dinamiškesnis, paslankesnis reiškinys negu darbo pasiūla. Įmonių darbo jėgos paklausą tiesiogiai veikia jų taikomos technologijos, darbo našumo lygis ir susiklostęs darbo užmokesčio dydis. Labai svarbu optimaliai suderinti darbo ir kapitalo veiksnius, žiūrint į kapitalo ir darbo jėgos kainą (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Pasak A. Šileikos, Z. Tamašauskienės, E. Zaleckio (2009), gyvenimo lygį galima apibūdinti kaip asmeninių poreikių išsivystymo ir jų patenkinimo laipsnį. Labai svarbu atkreipti dėmesį į gyventojų ekonominę (pajamų ir išlaidų) nelygybę, kuri rodo kaip vienodai prieinamas šalies gyvenimo lygis visiems gyventojams. Autoriai teigia, kad gyvenimo lygis kiekybiškai apibūdinamas tokiais ekonominiais rodikliais, kaip BVP, tenkantis vienam gyventojui, gyventojų pajamos ir vartojimo išlaidos bei jų pasiskirstymo netolygumas.

K. Lukaševičiaus, B. Martinkaus (2001) teigimu, indeksuojant darbo užmokestį, svarbu pasirinkti kainų ir indekso bazę. Daugelyje šalių remiamasi bendru nacionaliniu kainų indeksu. Beje, daugelis šalių įmonių darbo užmokesčio indeksavimo baze laiko vietinės rinkos kainų indeksą, kuris geriau atitinka konkrečias regiono asmeninio vartojimo reikmenų kainas ir gyvenimo lygį. Gyvenimo lygis nuo darbo užmokesčio priklauso ne tik todėl, kad taikomas darbo užmokesčio indeksavimas atsižvelgiant į kainas, bet ir dėl to, kad vidutinis darbo užmokestis šalyje priklauso nuo gyvenimo lygio. Šalies gyvenimo lygį geriausiai rodo prekių ir paslaugų kiekis, tenkantis vienam gyventojui.

Anot Žaptoriaus, J. (2007), darbo užmokestis, nepriklausomai nuo jo formos ar sistemos, turi padėti konkuruoti darbo rinkoje, garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą, t. y. kurti pridėjamąją vertę be papildomų sąnaudų, motyvuoti darbuotojus geriau atlikti darbus.

Darbo užmokestis kiekvienoje įmonėje vaidina skatinamąjį vaidmenį, ji turi būti teisinga, nešališka, nuosekli ir aiški. Darbo užmokesčio sistemą turi pasirinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą. Kiekviena iš sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius, individualius ar grupinius, nustatomas darbuotojo darbo užmokestis. Rinkos ekonomikos sąlygos verčia taikyti kiekvienoje įmonėje individualią darbo užmokesčio sistemą, skatinančią siekti bendrų rezultatų (Martinkus, B., Savanevičienė A. 1996).

Kaip teigia S. Hipolito (2010), tam tikros institucijos stengiasi sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, kurdamos kolektyvines darbo sutartis bei reguliuodamos minimalų darbo užmokestį. Darbo užmokesčio nustatymo koordinavimas yra ypač svarbus ekonomikos mastu. Autorius, atlikdamas mokslinį tyrimą, nustatė, kad Lietuvoje yra decentralizuota sistema, kurios pasekmė

didelė darbo užmokesčio diferenciacija, kuri atsiranda dėl netolygaus pasiskirstyto tarp darboviečių ir darbo vietų darbuotojams su skirtingomis charakteristikomis.

Investicijos (ypač užsienio kapitalo) traktuojamos kaip pagrindinis kelias modernizuoti Lietuvos ekonomikoje naudojamas technologijas, pakelti gyvenimo lygį, kad Lietuvos žmonių gyvenimo būdas atitiktų išsivysčiusių šalių standartus. Tiesioginių užsienio investicijų mastas Lietuvoje turi tendenciją augti. Lietuvai tapus ES nare, atsivėrė didesnės galimybės naudotis struktūrinių fondų parama, laisvai įsivežti užsienio kapitalą bei palyginti pigia darbo jėga konkuruoti su kitomis valstybėmis. Tiesioginių užsienio investicijų apimtis lemia daugelį šalies gyvenimo sričių, tarp jų ir darbo užmokesčio lygį. Jos sietinos ir su pasenusių technologijų atnaujinimu, naujų darbo vietų kūrimu ar investicijomis į žmogiškąjį kapitalą ir pan. Tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui darbo užmokesčio kitimą veikia tiesiogiai, tačiau darbo užmokesčio diferenciacija sąlygoja ir netolygus investicijų pasiskirstymas (Rudytė ir kt. 2008).

Kadangi pagrindinė ekonomikos atsigavimo priežastis yra spartus eksporto ir investicijų augimas, atsižvelgiant į šalies viešųjų finansų pajamų struktūrą (didžiausia pajamų dalis gaunama iš vartojimo mokesčių, kuriais nei eksportas, nei investicijos neapmokestinami), jų poveikis valstybės biudžeto pajamoms yra daug mažesnis nei BVP augimui. Todėl dideliais tempais augant eksportui ir ūkio atsigavimui plintant į kitus sektorius ilgainiui neišvengiamai pradės kilti darbo užmokestis. Sparčiausias darbo užmokesčio augimas tikėtinas tais metais, kada sumažės darbo jėgos pasiūla ir galutinai atsistatys investicijų finansavimas iš skolintų lėšų (Finansų ministerija, 2011).

Kaip teigia Vetlov I., Virbickas E. (2006), nedarbo lygio ir darbo užmokesčio sąryšį perteikia Phillips kreivė ir darbo užmokesčio kreivė. Nustatyta, kad nedarbo lygio ir darbo užmokesčio kitimas yra susiję atvirkštiniu ryšiu: kuo didesnis nedarbas, tuo lėčiau didėja darbo užmokestis ir atvirkščiai. Iš esmės Phillips kreivė rodo, kad darbo užmokestis lėtai reaguoja į visuminę paklausą: visuminei paklausai suintensyvėjus, darbo užmokestis padidėja ne iš karto, pirma sumažėja nedarbas, o tik paskui, padidėjus darbuotojų poreikiui, kinta darbo užmokestis. Atvirkštinį ryšį tarp darbo užmokesčio ir nedarbo lygio galima pagrįsti dviem teoriniais modeliais, aprašančiais darbo užmokesčio nustatymo procesą: derybų modeliu ir efektyvaus darbo užmokesčio. Derybų modelis numato, kad su darbdaviu dėl darbo užmokesčio derasi profesinė sąjunga, o pagal efektyvaus darbo užmokesčio modelį darbo užmokestį nustato darbdavys. Abiem atvejais numatoma, kad, nustatant darbo užmokestį, darbdavys atsižvelgia ne tik į darbo našumą, bet ir į alternatyvias pajamas, kurias darbuotojas gautų, jeigu netektų turimo darbo. Aišku, kad esant didesniai nedarbai, susirasti naują darbą trunka ilgiau. Tokiomis sąlygomis alternatyviosios pajamos būna mažesnės, o tai leidžia darbdaviui nustatyti mažesnę darbo užmokestį. Taip atsiranda atvirkštinis ryšys tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio.

Blanchflower D. G., Oswald A. J. (1995) iškėlė mintį apie nedarbo lygio ir darbo užmokesčio (bet ne jo kitimo) ryšį atskiruose šalies regionuose. Jie statistiškai patvirtino, kad didesnio nedarbo regionuose mokamas mažesnis darbo užmokestis.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciaciją daugiausia lemia išryškėjantys ekonominiai veiksniai, tokie kaip BVP dydis, tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymas, nedarbo lygis, eksportas, įmonių finansiniai rodikliai. Kiekvienas ekonominis veiksnys darbo užmokesčio dydžiui turi skirtingą poveikį.

1.3. Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo metodologija

Visame pasaulyje darbo rinkoje darbo užmokesčio dydį lemia įvairūs veiksniai, tad darbo užmokestis yra diferencijuojamas. Diferencijuoti darbo užmokestį reiškia teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausantį nuo konkrečių veiksnių (Stancikas, Vyšniauskas, 1997). Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai sąlygoja skirtingų profesijų, įmonių, darbo vietų, darbuotojų apmokėjimo įvairovę (Sinn, 1999).

Darbo užmokesčio diferenciacijai nustatyti galima naudoti daug rodiklių. Darbo tiriamoje dalyje remiamasi V. Skomino (2000); A. Jakučio (2000); A. Martišiaus, V. Kėdaičio (2003); R. Lazutkos (2004); D. Krapavickaitės, A. Plikuso (2005) pateiktais rodikliais. Kiekvienas rodiklis įvertina tam tikrą darbo užmokesčio diferenciacijos aspektą.

Labiausiai paplitę keletas indeksų, naudojamų išreiškiant pajamų pasiskirstymą ir jo kitimą: aritmetinis vidurkis, deciliai, kvartiliai, mediana, duomenų aibės plotis, kvadratinis variacijos koeficientas, dispersija, standartinis nuokrypis, Gini koeficientas, koreliacijos koeficientas.

R. Lazutkos (2004) teigimu, vienas paprasčiausių pajamų nelygybės raiškos būdų – decilinis pajamų pasiskirstymas. Tai požymio variantai, dalijantys kumuliuotą eilutę į dešimt lygių dalių. Šio koeficiento didėjimas rodo pajamų nelygybės didėjimo tendenciją.

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

Kvartiliai (kvartilės) – reikšmės, dalijančios didėjimo tvarka surūšiuotą kintamojo reikšmių eilutę į keturias lygias dalis. Kiekvienas kvartilis aprėpia 25 % reikšmių. Antrasis kvartilis yra mediana, pirmasis – iki antrojo kvartilio esančių reikšmių mediana, o trečias – didesnių už antrąjį kvartilį reikšmių mediana. Darbo užmokesčio diferenciacija įvertinama trečiąją kvartilę dalijant iš pirmosios kvartilės.

Mediana – reikšmė, dalijanti didėjimo tvarka surūšiuotą kintamojo reikšmių eilutę į dvi lygias dalis. Norint surasti kintamojo reikšmių eilutės medianą, reikia surūšiuoti ją didėjimo tvarka ir

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

Gini koeficientas – darbo užmokesčio pasiskirstymo rodiklis, naudojamas Lorencio kreivės analizei. Gini koeficientas apskaičiuojamas, kaip ploto tarp Lorencio kreivės ir absoliučiosios lygybės tiesės santykis su bendruoju plotu į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės (žr. 1 priedą).

Vienas iš svarbiausių uždavinių tiriant statistiką yra koreliacinio ryšio nustatymas. Koreliacinis ryšys parodo ar yra ryšys tarp tiriamųjų požymių, kokia šio ryšio kryptis ir žinoma stiprumas. Taigi, tiriamas koreliacinis ryšys gali būti teigiamas arba neigiamas. Teigiamas ryšys yra tuomet, kai vienu metu didėja ir vienas ir kitas tiriamieji reiškiniai, o neigiamas ryšys yra tuomet, kai vieno tiriamojo reikšmės didėja, o kita atvirkščiai – mažėja. Šis koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę (žr. 1 priedą). Iš koreliacijos koeficiento dydžio galima spręsti, kaip atsitiktiniai dydžiai priklauso vienas nuo kito – silpnai, vidutiniškai, stipriai. Jis gali kisti nuo -1 iki 1. Koreliacijos reikšmių interpretacija pateikta 1.3.2.1 lentelėje.

1.3.2.1 lentelė

Koreliacijos reikšmių interpretacija

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

Šaltinis: Bakštys, A. (2006).

Santykiniai dydžiai – tai intensyvūs statistiniai rodikliai, kurie gaunami, lyginant du absoliučius dydžius arba pačius santykinus dydžius. Santykiniai dydžiai, charakterizuojantys kiekybinę sąryšį, gaunami padalinus du atskirus statistinius rodiklius.

Dinamikos santykiniai dydžiai parodo tiriamo reiškinio kitimą laiko atžvilgiu. Jie gaunami palyginus to paties rodiklio einamojo laikotarpio duomenis su prieš tai buvusio laikotarpio duomenimis. Dinamikos santykiniai dydžiai skaičiuojami baziniu ir grandininu būdu.

Baziniai rodikliai – tam tikro laikotarpio reikšmė lyginama su ta pačia reikšme (dažniausiai pirmojo laikotarpio reikšme). Viso laikotarpio pokytį parodo paskutinių metų bazinis rodiklis. Grandininiai rodikliai gaunami tam tikro laikotarpio reikšmę lyginant su prieš tai buvusio laikotarpio reikšme. Kartais jie dar vadinami metiniais arba rodikliais, lyginamais su kintama baze.

Vienas iš svarbiausių statistikos darbo metodų yra visuomeninių gyvenimo reiškinų pasikeitimo laiko atžvilgiu atvaizdavimas. Socialinių reiškinų apimties kitimas laiko atžvilgiu yra vadinamas dinamika. Duomenų už eilę praėjusių metų analizavimas leidžia daryti įvairias išvadas ir

duoda tam tikrą pagrindą perspektyviniams planams sudarinėti, lyginti vienos šalies įvairių ūkio šakų vystymosi tempus su kitų šalių vystymosi tempais. (Bartosevičienė, 2006)

Konkreči eilutės reikšmė, rodanti reiškinio dydį tam tikro laiko momentu, vadinama dinamikos eilutės lygiu. Sugretinus dinamikos eilutės lygius, galima spręsti apie reiškinio raidos greitį ir intensyvumą, jo vystymosi pagrindines tendencijas (Martišius, 2001).

Kiekviena dinamikos eilutė turi du elementus: laiko charakteristiką t (dienos, mėnesiai, metai); skaitinę rodiklio reikšmę, vadinamą dinamikos eilutės lygiu y_t . Pagal pobūdį dinamikos eilutės skirstomos: momentinės – rodo nagrinėjamų reiškinį apimtį tam tikru laiko momentu; intervalinės – nusako reiškinį apimtį per tam tikrą laikotarpį. Pagrindinė intervalinių eilučių savybė – jų lygius galima sumuoti ir gauti ilgesnių laikotarpių dinamikos eilutes. Dinamikos momentiniai lygiai nesumuojami, tačiau jų skirtumai yra prasmingi.

Turėdami tam tikrą dinamikos eilutę, galime apskaičiuoti įvairius rodiklius, kurie vadinami dinamikos eilučių analitiniais rodikliais. Pagrindiniai dinamikos eilučių analitiniai rodikliai: absoliutus pokytis, kuris parodo reikšmės pasikeitimą absoliutine verte arba absoliutiniu dydžiu. Kitimo tempas parodo reikšmės pasikeitimą procentine arba koeficientine išraiška, kai atskaitos pradžia prilyginama 100%. Padidėjimo / sumažėjimo tempas parodo reikšmės pasikeitimą procentine išraiška, kai atskaita prilyginama 0. Padidėjimo prieaugio tempas rodo, keliais procentais pasikeitė reiškinio lygis per nagrinėjamą laikotarpį. Jų skaičiavimai pateikti 1 priede.

Dinamikos eilučių ekstrapoliacija – tai būsimų reiškinio lygių įvertinimas darant prielaidą, kad, remiantis dinamikos eilutės duomenimis, nustatytas dėsningumas tam tikru laipsniu lieka ir už jos ribų. Ekstrapoliaciją galima atlikti su trendo funkcija, taip pat žinant vidutinį absoliutų dinamikos eilutės lygio padidėjimą arba vidutinį didėjimo tempą. Metų perspektyvos apskaičiavimas pateiktas 1 priede.

Tiriant darbo užmokesčio diferenciaciją, naudojamas modeliavimo metodas. Ekonomikoje svarbu rasti pradines kategorijas, iš kurių galima modeliuoti ekonomines nuostatas, palaipsniui prijungiant kitas kategorijas. Modeliuojant ryšius tarp pasirinktų ekonominių reiškinų, pirmiausia kategorijos nagrinėjamos po vieną. Stebima, kaip ekonominis reiškinys, įvardytas duotąja kategorija, kinta. Ištyrus vienetukus, imama nagrinėti porinius kategorijų ryšius. Išnagrinėjus visus derinius, gaunama eilė dėsnių, principų, savybių.

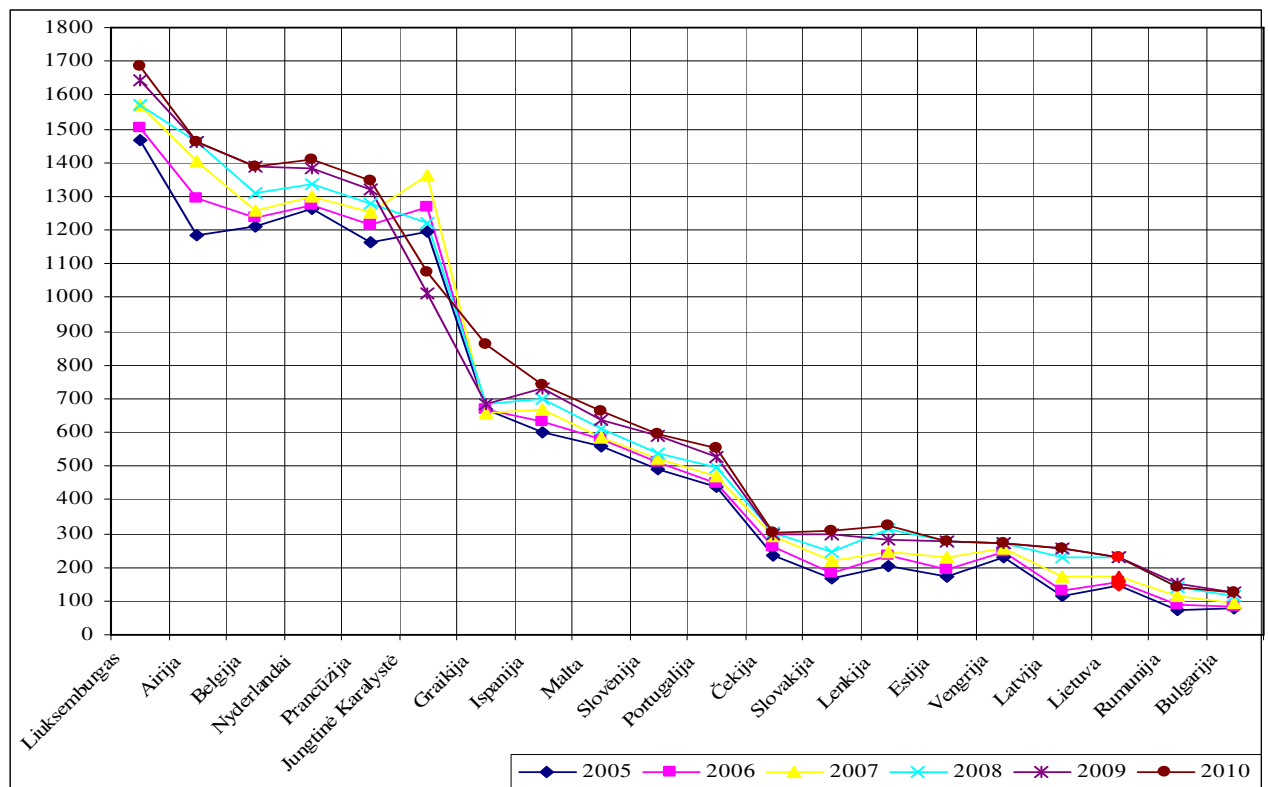
Apibendrinant galima teigti, kad iš esmės kiekvienas šių rodiklių ar metodų įvertina tam tikrą darbo užmokesčio diferenciacijos aspektą. Todėl siekiant atlikti išsamią darbo užmokesčio diferenciacijos analizę, leidžiančią visapusiškai įvertinti kiekvieną jos aspektą, buvo tinkamai pasirinkta ją matuojančių rodiklių sistema.

2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE 2005-2010 METAIS

Darbo užmokesčio diferenciacijos analizė gali būti atliekama įvairiais būdais, aspektais. Skyrius pradedamas analizuoti nuo minimalaus darbo užmokesčio, nes tai yra pagrindas diferencijuoti atskirų darbuotojų darbo užmokesčiui. Atliekama Lietuvos minimalaus darbo užmokesčio analizė, ES šalių kontekste. Analizuojamas vidutinis darbuotojų skaičius Lietuvoje pagal sektorių, administracinę teritoriją bei ekonomines veiklos rūšis. Siekiant išanalizuoti, kokie darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai egzistuoja Lietuvoje ir kokie pokyčiai vyko 2005-2010 m. laikotarpiu, analizuojama profesinė, regioninė ir lyčių darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos mastu. Atliekama koreliacija su ekonominiais veiksniais: BVP, tiesioginėmis užsienio investicijomis, eksportu, įmonių bendroju pelnu bei nedarbo lygiu.

2.1. Minimalus darbo užmokesčio Lietuvoje analizė, ES šalių kontekste

Kaip jau buvo minėta teorinėje tyrimo dalyje, daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių MDU reguliuojamas įstatymiškai. Eurostato duomenų bazėje yra pateikti visų ES šalių, išskyrus Austrijos, Danijos, Italijos, Kipro, Suomijos, Švedijos bei Vokietijos, MDU duomenys. Todėl 2005-2010 metų duomenų kitimo analizė pateikta tik 20 ES šalių (žr. 2 priedą). 2.1.1. paveiksle pateikiami 2005-2010 metų MDU duomenys:



2.1.1. pav. MDU pasiskirstymas tarp ES šalių 2005 - 2010 m., EUR

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Iš Eurostato duomenų bazėje pateiktų duomenų galima teigti, kad Lietuva (232 EUR) 2010 metais buvo 18 pozicijoje ir lenkė tik Rumuniją (142 EUR) ir Bulgariją (123 EUR). Latvija (254 EUR) 2010 metais aplenkė Lietuvą, nors 2005-2008 metų laikotarpiu šalys buvo priešingose pozicijose. Išanalizavus MDU pokyčius, pažymėtina, kad analizuojamu laikotarpiu pirmąją vietą užėmė Liuksemburgas. 2010 metų pokytis, lyginant su pastovia baze, siekė 114,7 proc., o vidutinis augimo tempas – 103,5 proc. Įvertinus vidutinį absoliutinį prieaugį (54,0 EUR), nustatyta MDU prognozė 2011 metams – 1737,0 EUR. Jei prognozė pasitvirtintų, Liuksemburgas išsaugotų lyderio poziciją.

Antrą poziciją nuo 2006 metų užėmė Airija (1293 EUR) aplenkusi Nyderlandus (1273 EUR). 2010 metais Airijos MDU bazinis pokytis sudarė 123,6 proc., o vidutinis augimo tempas – 105,4 proc. Įvertinus vidutinį absoliutinį prieaugį (69,8 EUR), nustatyta MDU prognozė 2011 metams – 1531,8 EUR. Jei prognozė pasitvirtintų, Airija išliktų antroje vietoje.

Trečia vieta nuo 2005 metų dalijasi Belgija (2005 m. – 1210 EUR, 2010 m. – 1388 EUR), Nyderlandai (2006 m. – 1273 EUR, 2008 m. – 1335) bei Jungtinė Karalystė (2007 m. – 1361 EUR).

Penkios šalys (Liuksemburgas, Airija, Belgija, Nyderlandai, Prancūzija bei Jungtinė Karalystė) visu analizuojamu laikotarpiu dalijosi pirmomis šešiomis vietomis. Tiesa, vienintelės šalies – Jungtinės Karalystės – kasmetinis grandininio pokyčio vidurkis buvo neigiamas 97,4 proc. Nuo 2008 metų mažėjęs minimalus darbo užmokestis lėmė sekantį faktą: 2010 metų bazinis pokytis (bazė – 2005 metai) taip pat vienintelis tarp analizuojamų šalių neigiamas ir siekė 89,9 proc.

Išanalizavus MDU, nustatytos ir tokios šalys, kuriose grandinis augimas analizuojamu laikotarpiu buvo didžiausias: Latvija (219 proc.), Rumunija (197,2 proc.) bei Slovakija (184,4 proc.). Didžiausias vidutinis augimo tempas taip pat nustatytas Latvijoje (121,6 proc.), Rumunijoje (118,5proc.) bei Slovakijoje (116,5 proc.).

Taip pat nustatytos tokios šalys, kurių rodiklio pokytis, lyginant su kintama baze buvo neigiamas: Graikija (2007 m. – 98,5 proc.), Jungtinė Karalystė (2008 m. – 89,9 proc., 2009 m. – 82,6 proc.), Lenkija (2009 m. – 89,9 proc.), Vengrija (2009 m. – 98,9 proc.) bei Rumunija (200 m. – 92,8 proc.)

Vertinant Lietuvos MDU pokyčius, nustatyta, kad 2010 metų bazinis pokytis siekė 160 proc., grandininis pokytis sudarė 100 proc., nes nuo 2008 metų Lietuvoje minimalus mėnesinis darbo užmokestis nekito, vidutinis augimo tempas buvo 112,5 proc. Įvertinus vidutinį absoliutų prieaugį (21,8 EUR), nustatyta 2011 metų prognozė. Tuomet MDU siektų 253,8 EUR. Tokiu atveju, Lietuva tarp analizuojamų ES-20 šalių vis tiek užimtų 18 vietą. Ji lenktų tik Rumuniją (159,5 EUR) ir Bulgariją (134,5 EUR).

ES-20 šalių 2005-2010 metų MDU diferenciacija gali būti atvaizduota ir Lorencio kreivėmis (žr. 3 priedą). MDU duomenys bei Lorencio kreivių skaičiavimai pateikiami 4 ir 5 prieduose.

Iš atliktų skaičiavimų galima teigti, kad MDU diferenciacijos lygis ES-20 šalyse kasmet laikosi panašus. Tikslėsius diferenciacijos pokyčius atspindi Gini koeficientas. Jis pateikiamas 2.1.1. lentelėje.

2.1.1. lentelė

Gini koeficientas pagal MDU

Metai	Gini koeficientas
2005	0,44
2006	0,44
2007	0,43
2008	0,40
2009	0,40
2010	0,40

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Gini koeficientas parodo, jog darbo užmokesčio diferenciacijos lygis tarp analizuotų ES-20 šalių nėra mažas, nors jis kasmet stabiliai mažėja. Tai reiškia, jog skirtumas tarp MDU skirtingose ES-20 šalyse analizuojamuoju laikotarpiu yra ryškus, tačiau linkęs mažėti. Iš analizuojamų duomenų galima teigti, kad ekonominio nuosmukio metu, daugeliui ES šalių DU diferenciacija dar sumažėjo. Tai yra teigiamas rodiklis Lietuvai, nes koeficientas parodo, kad Lietuvos MDU dydis artėja prie senųjų ES šalių dydžio. Iš analizuojamų duomenų galima teigti, kad ekonominio nuosmukio metu, ES šalių DU diferenciacija dar sumažėjo. Nuo DU dydžio priklauso gyventojų gyvenimo kokybė, pragyvenimo lygis ir pan. Tai reiškia, kad daugiau gyventojų gauna tokio pat dydžio DU. Be abejo, tam įtakos turėjo verslo žlugimas, naujų įmonių nesikūrimas, veiklos kaštų optimizavimas DU mažinimo sąskaita.

Tam, kad būtų galima įvertinti ES-20 šalių MDU pasiskirstymą, 2.1.2. lentelėje pateikiami aprašomosios statistikos rodiklių analizė.

2.1.2. lentelė

Aprašomosios statistikos 2005 - 2010 metų rodiklių analizė

Rodiklis	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Aprašymas
Didžiausia reikšmė	1467,0	1503,0	1570,00	1570,00	1642,00	1683,0	Didžiausia reikšmė priklauso Liuksemburgui.
Mažiausia reikšmė	72,0	82,0	92,00	113,00	123,00	123,0	Mažiausia reikšmė priklauso Bulgarijai.
Duomenų aibės plotis	1395,0	1421,0	1478,00	1457,00	1519,00	1560,0	Didžiausios ir mažiausios reikšmių skirtumas.
Mediana	463,5	481,0	496,00	518,00	557,00	575,5	Viduriniojo variacinės eilutės įrašo, dalinančio ją pusiau, reikšmė.
Pirmas kvartilis	170,75	189,5	226,75	265,50	276,00	276,5	25 proc. buvo tokių ES šalių, kurių MDU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras kvartilis	463,5	481,0	496,00	518,00	557,00	575,5	50 proc. buvo tokių ES šalių, kurių MDU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Trečias kvartilis	1168,8	1222,0	1255,25	1237,25	1087,75	1143,0	75 proc. buvo tokių ES šalių, kurių MDU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.

Kvartilinis plotis	998,0	1032,5	1028,50	971,75	811,75	866,5	Trečiojo ir pirmojo kvartilų skirtumas.
Pirmas decilis	112,1	125,1	166,20	220,20	224,10	223,0	10 proc. buvo tokių ES šalių, kurių MDU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras decilis	162,6	177,4	208,40	240,80	266,80	268,4	20 proc. buvo tokių ES šalių, kurių MDU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Vidurkis	582,9	610,4	642,10	666,55	677,40	700,3	MDU vidurkis.
Dispersija	232034	245976	262843	250137	254724	26413	Skirtumų, susidariusių tarp MDU reikšmių vidurkio ir konkrečių požymio reikšmių, atitinkančių kiekvieną imties objektą, kvadratų vidurkis.
Standartinis nuokrypis	481,7	496,0	512,68	500,14	504,70	514,0	Kvadratinė šaknis iš dispersijos.
Variacijos koeficientas	83%	81%	80%	75%	75%	73%	Vidutinio standartinio nuokrypio santykis su vidurkiu – sklaidos rodiklis.
Vidutinis tiesinis nuokrypis	409,0	420,6	433,52	422,86	419,48	436,1	Vidutinis duomenų nuotolis nuo MDU vidurkio.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Iš apskaičiuotų duomenų galima teigti, kad Lietuvos 2010 metų rodiklio reikšmė priklauso antram deciliui. Tai reiškia, kad Lietuvos reikšmė (232 EUR) patenka tarp 20 proc. šalių, turinčių rodiklio reikšmę mažesnę nei 268,40 EUR. Kaip jau buvo minėta, Lietuvos rodiklio reikšmė 2010 metais lenkė tik Rumunijos ir Bulgarijos rodiklį. Kadangi buvo analizuota ES-20 šalių, todėl ji ir patenka tarp 20 proc. šalių, turinčių mažiausią reikšmę. Vertinant ES-20 šalių MDU vidurkį, matome, kad Lietuvos reikšmė nutolusi per 468,30 EUR ir yra neigiama. Lietuvos rodiklio reikšmė sudarė 33,13 % ES šalių vidurkio.

Siekiant nustatyti Lietuvos minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio (žr. 2.1.3. lent.) bei minimalaus valandinio darbo užmokesčio (žr. 2.1.4. lent.) dinamiką 2005-2010 m. laikotarpiu, buvo atlikta minėtų rodiklių prieaugio tempo analizė, naudojant LR Statistikos Departamento duomenis.

2.1.3. lentelė

Minimalaus mėnesinio DU kitimas Lietuvoje 2005-2010 m. laikotarpiu

Laikotarpis	Minimalus DU, LTL	Bazinis pokytis, proc.	Grandinis pokytis, proc.
2005 01 – 2005 06 mėn.	500	-	-
2005 07 – 2006 06 mėn.	550	10	10
2006 07 – 2007 06 mėn.	600	20	9,1
2007 07 – 2007 12 mėn.	700	40	16,7
2008 – 2010 m.	800	60	14,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Remiantis LR Statistikos departamente paskelbtais duomenimis, minimalus valandinis darbo užmokestis šalyje analizuojamuoju laikotarpiu augo greičiau nei mėnesinis darbo užmokestis.

Pastaroji išaugo 160 %, o valandinis – 164 % (baziniu būdu). Nuo 2008 m. sausio mėn. nustatytas minimalus darbo užmokestis nekito.

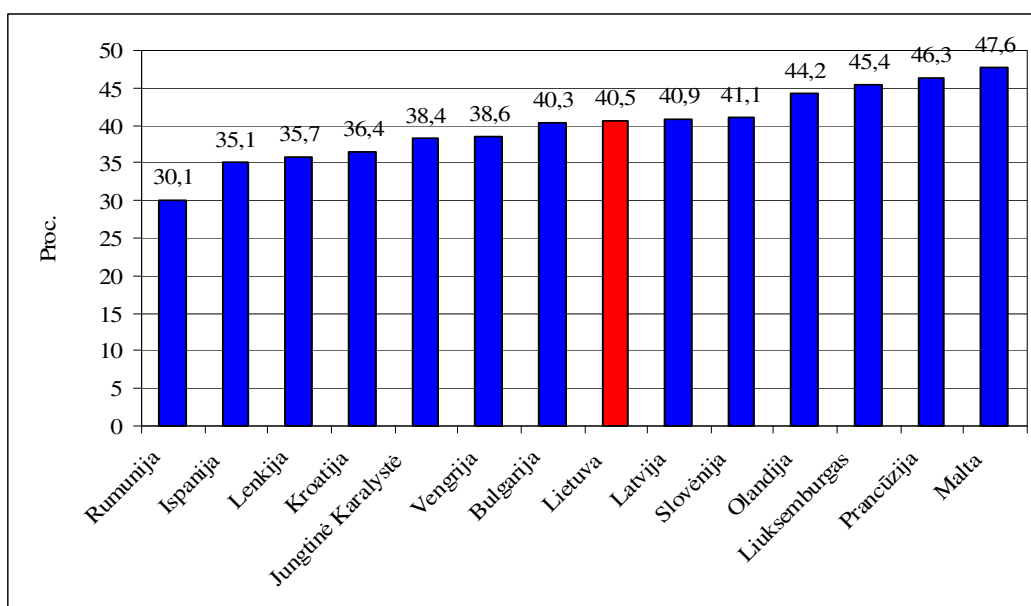
2.1.4. lentelė

Minimalaus valandinio DU kitimas Lietuvoje 2005-2010 m. laikotarpiu

Laikotarpis	Minimalus valandinis DU, LTL	Bazinis pokytis, proc.	Grandininis pokytis, proc.
2005 01-06 mėn.	2,95	-	-
2005 07 – 2006 03 mėn.	3,28	11,2	11,2
2006 04 – 2006 06 mėn.	3,35	13,6	2,1
2006 07 – 2006 12 mėn.	3,65	23,7	9
2007 01 – 2007 06 mėn.	3,66	24,1	0,3
2007 07 – 2007 12 mėn.	4,19	42	14,5
2008 – 2010 m.	4,85	64,4	15,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Kaip jau buvo minėta, MDU Lietuvoje – vienas mažiausių tarp Europos Sąjungos šalių, tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, jog jei Lietuvoje MDU būtų nustatytas kad ir tokio lygio, koks yra Portugalijoje (554 EUR kas sudaro 1913 Lt.), jis viršytų vidutinį darbo užmokestį. Todėl, norint atlikti išsamesnę analizę, reikia MDU lyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu. Taip pasirodo tikroji MDU našta darbo rinkai.



2.1.2. pav. Minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje 2009 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Duomenys rodo, kad Lietuvoje MDU nėra mažiausias, ir net nėra mažas palyginti su daugeliu valstybių. Pagal pateiktus duomenis Lietuva yra tik aštuntoje vietoje. Tokios šalys kaip Jungtinė Karalystė ar Ispanija turi santykinai mažesnę minimalų darbo užmokestį nei Lietuva. Tad, jeigu

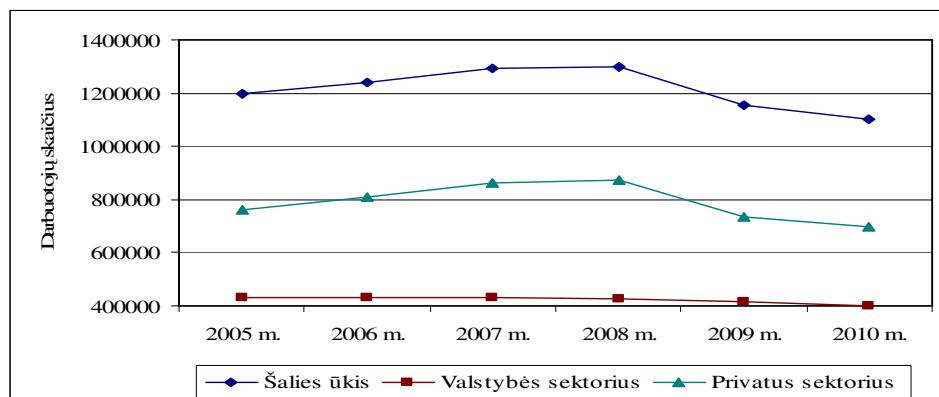
Lietuva norėtų pasiekti tokį pat minimalaus darbo užmokesčio santykį su vidutiniu darbo užmokesčiu, ji savo minimalų darbo užmokestį turėtų sumažinti.

Apibendrinant galima teigti, kad MDU Lietuvoje, palyginus su kitomis ES šalimis, yra vienas mažiausių. Didžiausias minimalus darbo užmokestis yra mokamas Liuksemburge – 1,683 eurų ir yra 7 kartus didesnis negu Lietuvoje. O vidutinio dydžio minimalus darbo užmokestis (550-900 eurų) mokamas Ispanijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Maltoje ir Graikijoje. Kaimyninės Baltijos šalys taip pat yra nustačiusios didesnę MDU. Vienas iš rodiklių, ar MDU dydis yra pakankamas, yra MDU ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio santykis.

2.2. Vidutinio darbuotojų skaičiaus analizė pagal sektorių, administracinę teritoriją bei ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių

XXI amžiaus ekonominė krizė neaplenkė ir Lietuvos. Ekonominio sunkmečio metu nedarbas nuo 11,2 proc. pirmąjį 2009 metų ketvirtį padidėjo iki 17,4 proc. pirmąjį 2010 metų ketvirtį. Todėl, siekiant išanalizuoti DU diferenciaciją, būtina įvertinti dirbančiųjų statistinius duomenis. Šioje dalyje statistiniai dirbančiųjų duomenys bus analizuojami pagal sektorių (2005-2010m.), administracinę teritoriją (2005-2010 m.) bei ekonominės veiklos rūšį (2005-2010 m.).

Vidutinis samdomų darbuotojų skaičius pagal sektorių 2005-2010 metų laikotarpiu pateikiamas 2.2.1. paveiksle, o duomenų analizė – 6 priede. Atkreipiamas dėmesys turėtų būti į tai, kad 2.2.1. paveiksle duomenys pateikti įtraukus ir individualias įmones.



2.2.1. pav. Vidutinis samdomų darbuotojų skaičius pagal sektorių, 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

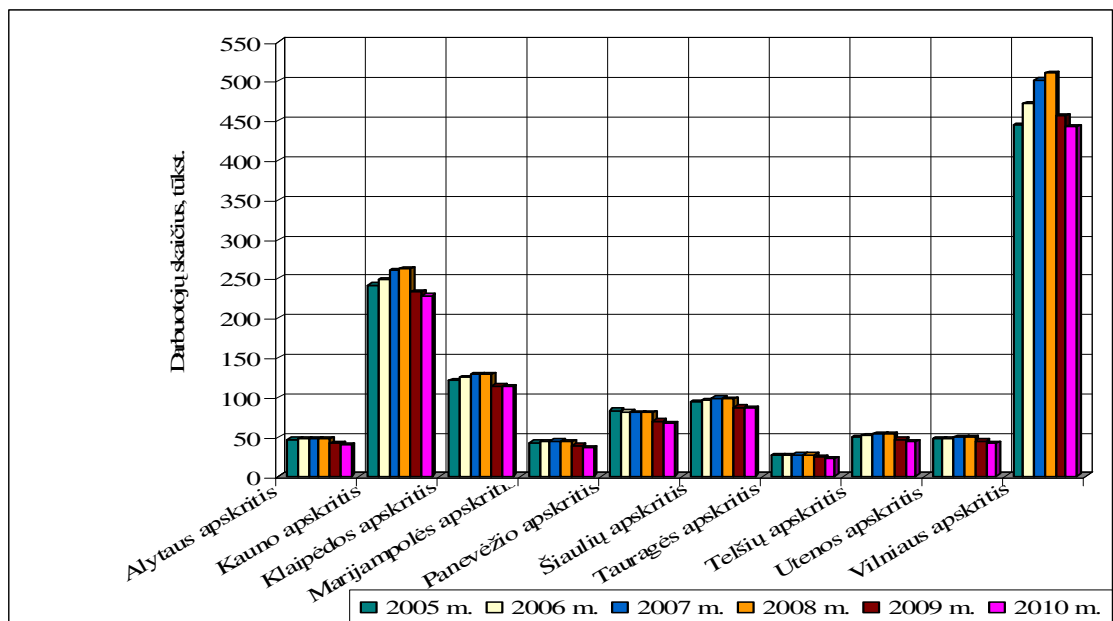
Atlikus duomenų prieaugio tempo bei absoliutinio prieaugio analizę, pateiktą 6 priede, nustatyta, kad vidutinis augimo tempas buvo neigiamas visuose sektoriuose. Mažiausias vidutinis augimo tempas fiksuotas šalies ūkyje su IĮ (97,9 proc., -24 055 darbuotojai) ir privačiame sektoriuje su IĮ (97,9 proc., 15 464 darbuotojai). Nors, įvertinus vien vidutinį absoliutų prieaugį, daugiau darbuotojų kasmet neteko šalies ūkis be IĮ – 16 892 darbuotojų.

Didžiausias bazinis prieaugis visu analizuojamu laikotarpiu nustatytas privačiame sektoriuje be IĮ 2008 metais – 117,5 proc. 2009 metais šis sektorius buvo vienintelis, turintis teigiamą bazinį pokytį (100,4 proc.). Didžiausias grandininis prieaugis visu analizuojamu laikotarpiu taip pat nustatytas privačiame sektoriuje be IĮ 2007 metais – 107,7 proc. Vienintelis neigiamas grandininis pokytis 2008 metais nustatytas valstybės sektoriuje – -2 319 darbuotojų.

Šio poskyrio apibendrinimui pateikiamas koreliacijos koeficiento skaičiavimas (žr. 7 priedą) tarp BVP (to meto kainomis, LTL) bei sektoriaus (darbuotojų skaičius). Neigiama koeficiento reikšmė priklauso valstybės sektoriui (-0,26) bei IĮ (-0,23). Galima prielaida, kad augant BVP, valstybės sektoriuje dirbančių skaičius proporcingai mažėja optimizuojant darbo kaštus. Be to, ekonominio pakilimo metu daugelis IĮ keitė savo juridinį statusą į UAB ir pan. Tačiau, įvertinus faktą, kad koreliacinis ryšys yra silpnas, anksčiau minėta prielaida nėra svari.

Didžiausias BVP (to meto kainomis, LTL) koreliacijos koeficientas priklauso šalies ūkiui (be IĮ) – 0,59 Galima teigti, kad BVP augimas skatina vidutinio darbuotojų skaičiaus augimą, nors ryšys yra vidutinis.

Vidutinis darbuotojų skaičius pagal administracinę teritoriją 2005-2010 metų laikotarpiu pateikiamas 2.2.2. paveiksle bei 8 priede.



2.2.2. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius pagal administracinę teritoriją 2005-2010 m. Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Išanalizavus duomenis, pateiktus 2.2.2. paveiksle, galima teigti, kad vienintelės administracinės teritorijos, Vilniaus apskrities, vidutinis augimo tempas analizuojamu laikotarpiu 2005-2010 metais, išliko teigiamas – 100,2 proc., o vidutinis absoliutus prieaugis siekė 0,8 tūkst. darbuotojų.

Jautriausia darbuotojų skaičiui yra Panevėžio apskritis. Analizuojamu laikotarpiu nebuvo tokių metų, kad darbuotojų skaičius nemažėtų. Tai matoma ir 2.2.2. paveiksle. Bazinis duomenų pokytis

2010 metais siekė 80,8 proc., o grandininis kasmet mažėjo. Vidutinis augimo tempas buvo 94,8 proc. (vidutinis absoliutus prieaugis – -4 tūkst. darbuotojų).

Panevėžio apskritis 2006 ir 2007 metais buvo vienintelė, turinti neigiamą prieaugį (atitinkamai – 98,2 ir 99,1), bet 2008 metais neigiamus darbuotojų skaičiaus pokyčius turėjo ir Alytaus (98,7 proc.), Šiaulių (99,3 proc.) bei Marijampolės (99,5 proc.) apskritys.

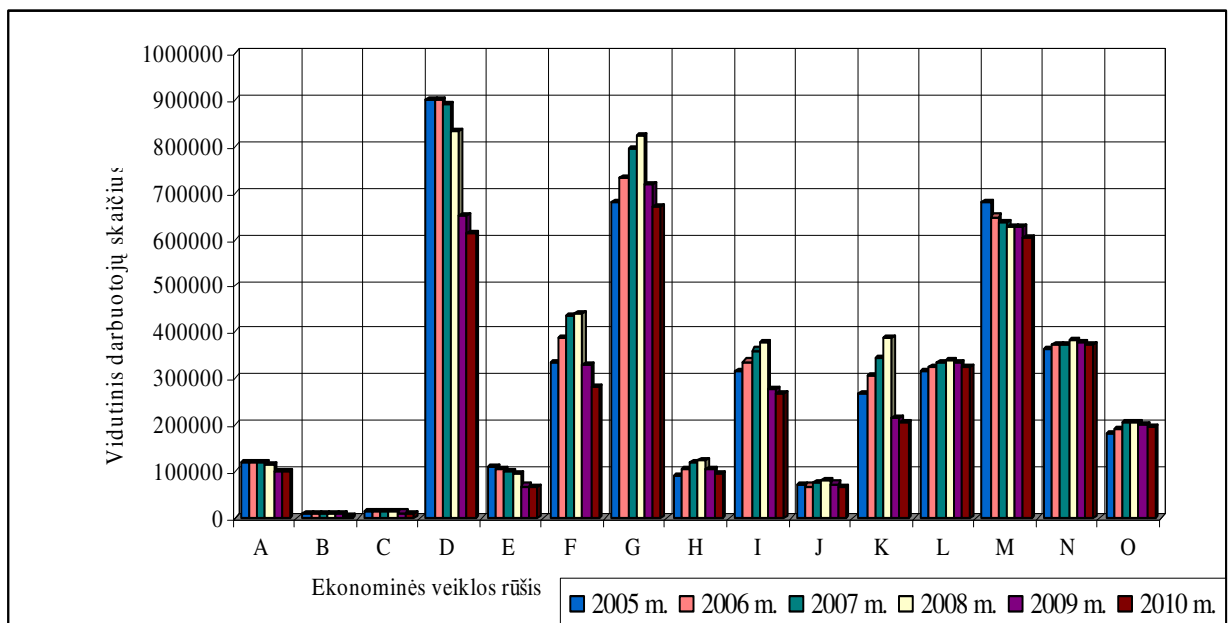
Vienintelėje Vilniaus apskrityje analizuojamu laikotarpiu vidutinis darbuotojų skaičius nenukrito iki 2005 metų lygio (įvertinus bazinį pokytį) ir 2010 metais šis rodiklis vis dar siekė 3 proc. Nors įvertinus grandininį pokytį, galima teigti, kad 2009 ir 2010 metais Vilniaus apskrityje darbuotojų skaičius sumažėjo atitinkamai – -54,4 tūkst. ir -7,7 tūkst. darbuotojų.

Nuo 2009m. darbuotojų skaičiaus prieaugis buvo neigiamas visose apskrityse – rodiklis nesiekė 90 proc. Lietuva neteko beveik 150 tūkst. darbuotojų, o tai sudaro 11,3 proc.

Duomenų apibendrinimui pateikiamas koreliacijos koeficiento pasiskirstymas tarp BVP (to meto kainomis, LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal administracinę teritoriją (žr. 9 priedą). Nustatytas labai glaudus ryšys tarp BVP, tenkančio 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) ir darbuotojų skaičiaus devyniose administracinėse teritorijose iš vienuolikos. Mažiausias koeficientas yra Panevėžio (0,55) bei Alytaus (0,71) apskrityse. Didžiausi koeficientai priklauso Kauno apskričiai – 0,98.

Vidutinio darbuotojų skaičiaus analizė pagal visas ekonominės veiklos rūšis. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.) pateikiamas 10 priede:

Ekonominės veiklos rūšių analizei naudojami 10 priede pateikti sektorių pavadinimai. Vidutinio darbuotojų skaičiaus duomenys 2005-2010 metų laikotarpiu pateikti 2.2.3. paveiksle bei 11 priede.



2.2.3. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje (be IĮ) pagal ekonominės veiklos rūšis, 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš 2.2.3. paveiksle pateiktų duomenų galima teigti, kad didžiausias vidutinis samdomų darbuotojų skaičius buvo D, G ir M sferose. 2005 m. šiose srityse dirbo beveik 51 proc., 2006 m. – virš 49 proc., 2007 m. – virš 48 proc., 2008 m. – virš 47 proc., 2009 m. – beveik 49 proc., o 2010 m. – taip pat beveik 49 proc. šalies ūkio (be IĮ) gyventojų.

Mažiausiai Lietuvos gyventojų dirba B, C, J srityse. Susumavus B ir C srityse dirbančių darbuotojų skaičių, nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu duomenys nesiekė 0,5 proc. dirbančiųjų, o J sekcijos darbuotojai analizuojamu laikotarpiu vidutiniškai sudarė 1,5 proc. visų dirbančiųjų. Tai galima paaiškinti tuo, kad šios paslaugų sferos nėra plačiai išvystytos Lietuvoje, jos reikalauja specialaus pasirengimo, nors darbo užmokestis pagal LR Statistikos departamento pateiktus duomenis nėra pats mažiausias lyginant su kitomis veiklos sferomis.

Galima išskirti ir tris populiariausias veiklos rūšis, kur dirba daugiausia Lietuvos gyventojų, tai būtų D, G, M srityse. Susumavus šiose srityse dirbančių darbuotojų skaičių, nustatyta, jog analizuojamu laikotarpiu duomenys sudarė beveik 49 proc. dirbančiųjų, t.y. beveik pusė visų dirbančių žmonių. Nors šiose srityse darbo užmokestis nėra pats didžiausias, tačiau šios veiklos sferos yra paklausios Lietuvoje, vyrauja didelė konkurencija, parengiama daug specialistų.

Išanalizavus vidutinį augimo tempą, nustatytos tokios sritys, kurių tempas buvo neigiamas: E – 90 proc. (vidutinis absoliutus prieaugis -8821 darbuotojas), C – 93 proc. (-887 darbuotojai), D – 93 proc. (-58287 darbuotojai), B – 94 proc. (-335 darbuotojai), K – 95 proc. (-12108 darbuotojų) ir A – 96 proc. (-3976 darbuotojai); F – 97 proc. (-10631 darbuotojas); I – 97 proc. (-9838 darbuotojai); M – 98 proc. (-15054 darbuotojai) bei J – 99 proc. (-399 darbuotojai). Didžiausias vidutinis augimo tempas nustatytas šiose srityse: O – 101 proc. (vidutinis absoliutus prieaugis 2571 darbuotojas); L – 101 proc. (1775 darbuotojai); H – 101 proc. (993 darbuotojai), ir N – 100 proc. (1777 darbuotojai) ir G – 100 proc. (-2008 darbuotojai).

2008 metais didžiausias bazinis pokytis nustatytas K (145 proc. arba 120831 darbuotojas), H (133 proc. arba 29939 darbuotojai) ir F (132 proc. arba 106470 darbuotojų), grandininis – K (112 proc. arba 42680 darbuotojų), I (105 proc. arba 16973 darbuotojai) ir G (104 proc. arba 30554 darbuotojai) sekcijose.

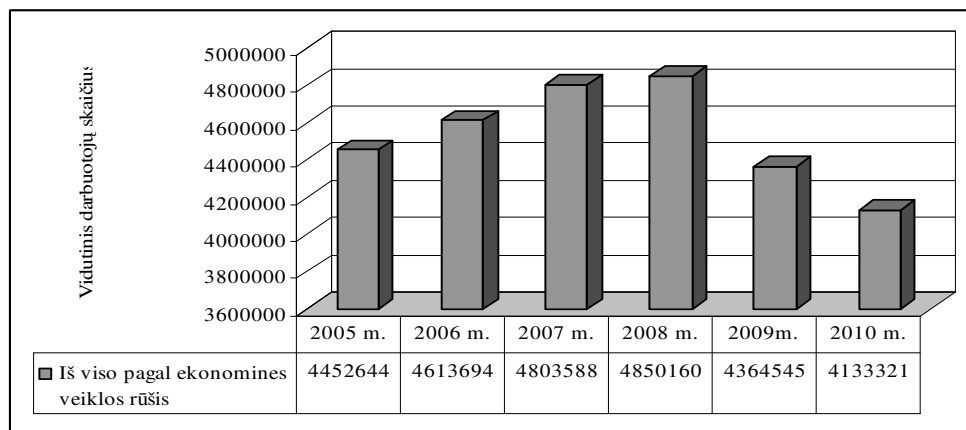
Nuo 2009 m. daugelyje sričių samdomų darbuotojų skaičius pradėjo sparčiai mažėti. Didžiausias neigiamas bazinis pokytis nustatytas E (63 proc. arba -39922 darbuotojai), D (72 proc. arba -251481 darbuotojas) bei C (74 proc. arba -3610 darbuotojų), grandininis – K (55 proc. arba -172472 darbuotojai), E (71 proc. arba -28140 darbuotojų) ir I (74 proc. arba -99716 darbuotojai) sekcijose. Galima pastebėti, jog tose srityse kur 2008 m. buvo didžiausias samdomų darbuotojų skaičiaus augimas, 2009 m. tose srityse buvo ir didžiausias kritimas.

2010 m. lyginant su baziniais metais, samdomų darbuotojų labiausiai sumažėjo E srityje, tai sudarė 59 proc. (-44103 darbuotojai), D – 68 proc. (-291433 darbuotojai), C – 68 proc. (-4436

darbuotojai), tačiau ne visose sekcijose buvo kritimas, O, H, L ir N sekcijose nustatytas augimas. Tuo tarpu 2010 m. palyginus su 2009 m. augimas pastebėtas tik A sekcijoje, tai sudarė 102 proc. (2233 darbuotojai).

Apibendrinimui pateikiamas koreliacijos koeficientas tarp BVP, tenkančio 1 gyventojui to meto kainomis, LTL bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal ekonominę veiklos rūšį rodo tiek teigiamą, tiek neigiamą ryšį tarp kintamųjų (žr. 12 priedą). Koreliacinio ryšio stiprumas svyruoja nuo silpno iki labai stipraus.

Tiesioginė stipri teigiama priklausomybė nustatyta tarp H (0,82), L (0,90), N (0,90) ir O (0,93) veiklos rūšių. Bendrai pagal visas ekonomines veiklos rūšis AQ, koreliacijos koeficiento reikšmė yra 0,25. Tai reiškia, kad BVP augimas beveik neįtakoja vidutinio samdomų darbuotojų skaičiaus. Iš viso pagal ekonomines veiklas, duomenų kitimas analizuojamu laikotarpiu pateiktas 2.2.4. paveiksle:



2.2.4. pav. Vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje (be IĮ) iš viso pagal ekonominės veiklos rūšis, 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

2008 metais pokytis, lyginant su pastovia baze, sudarė 109 proc. Tačiau atlikus grandinę duomenų pokyčio analizę, nustatyta, kad didžiausias vidutinio darbuotojų skaičiaus augimas buvo 2006 ir 2007 metais – po 104 proc., o 2008 metais grandininis pokytis siekė tik 101 proc.

2009 m. situacija pradėjo keistis, kadangi vidutinis darbuotojų skaičius pradėjo mažėti. Didžiausias kritimas buvo 2010 m. lyginant su pastovia baze, sudarė 87 proc., tačiau grandininė duomenų pokyčio analizė rodo, kad vidutinis darbuotojų skaičius labiau sumažėjo 2009 m. ir tesiekė 84 proc.

Remiantis šiame skyriuje atlikta analize, galima teigti, kad daugiausia samdomų darbuotojų dirba šalies ūkyje su individualiomis įmonėmis, Vilniaus apskrityje bei apdirbamojoje gamyboje. Mažiausiai samdomų darbuotojų dirba valstybės sektoriuje, Tauragės apskrityje bei žuvininkystės sferoje.

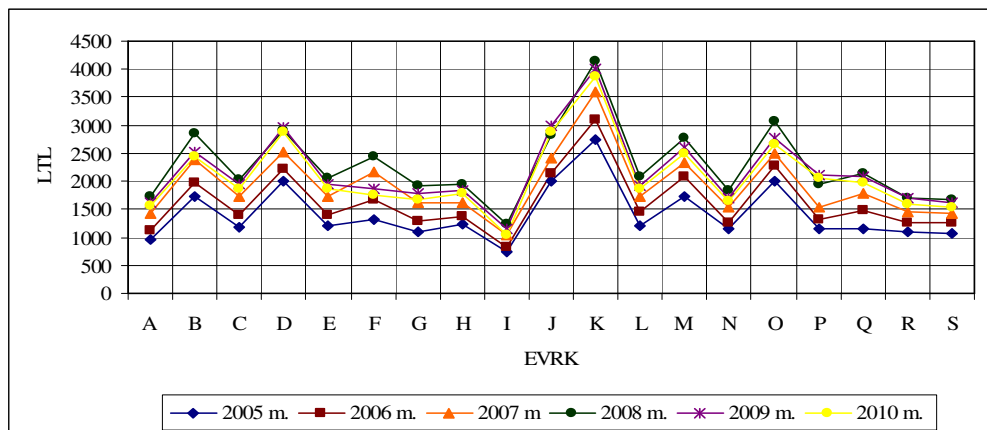
2.3. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakančių veiksnių analizė

Kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje, darbo užmokesčio diferenciaciją įtakoja daugelis išorinių ir vidinių veiksnių. Tačiau kai kuriuos veiksnius yra sunku pamatuoti ar juos išreikšti tam tikrais skaičiais, tai daugiau subjektyvus kiekvieno žmogaus vertinimas. Todėl šiame skyriuje analizuojama darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant ekonominės veiklos rūšis, administracinę teritoriją bei darbuotojų lytį.

2.3.1. Darbo užmokesčio diferenciacija, vertinant ekonominės veiklos rūšis

Analizuojant DU diferenciaciją pagal ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių (EVRK), nustatyta, kad duomenys pateikti pagal kitokią sekcijų klasifikaciją, nei buvo pateikta ankstesniame skyriuje. EVRK, remiantis kuriuo bus sekančiai analizuojami duomenys, pateikiami 13 priede.

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio 2005-2010 metų laikotarpio Lietuvos duomenų dinamika pateikiama 2.3.1.1. paveiksle:



2.3.1.1 pav. Vidutinio mėnesinio bruto DU dinamika 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš atvaizduotų duomenų galima teigti, kad didžiausias DU buvo finansinės ir draudimo veiklos bei viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo sekcijose, o mažiausias – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos bei kitos aptarnavimo veiklos sekcijose, kadangi 2008 m. gruodžio mėn. naujai išrinkta Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė sprendimą dėl PVM suvienodinimo visiems sektoriams. Didžioji dalis sektorių mokėdavo 18 proc. PVM, o apgyvendinimo ir maitinimo sektoriuose PVM pakilo nuo 5 iki 20 proc. Tai sustabdė veiklos plėtrą. Minėtų sektorių atstovai buvo priversti optimizuoti kaštus ir darbuotojų DU sąskaita.

Duomenų prieaugio tempo ir absoliutaus prieaugio analizė pateikta 14 priede. Atlikus analizę, nustatyta, kad didžiausias vidutinis augimo tempas 2005-2010 metų laikotarpiu nustatytas P (115,4 proc.), Q (114,8 proc.) ir A (112,7 proc.) sekcijose, o absoliutinis prieaugis - K (282,8 LTL), P

(225,0 LTL) ir D (2424,8 LTL) sekcijose. Verta paminėti, kad visu analizuojamu laikotarpiu visose sekcijose priaugio tempo bei absoliutinio priaugio duomenys buvo tik teigiami.

Jei duomenų dinamikos tendencijos nebūtų kitusios, 2011 metais didžiausias vidutinis mėnesinis bruto DU būtų buvęs K (4153,8 LTL), D (3118,8 LTL) ir J (3086,5 LTL), o mažiausias – I (1119,5 LTL), S (1665,3 LTL) ir R (1699,8 LTL) sekcijose. Ši prognozė atlikta remiantis vidutinio absoliutinio priaugio duomenimis. Įvertinti pasaulinės ekonominės krizės padarinius DU dinamikai sunku, todėl prognoze pasitikėti nepatartina.

2006 metais didžiausias DU augimas fiksuotas Q (129 proc.), M (120,7 proc.) ir L (120,0 proc.), o mažiausias – J (106,5 proc.), N (111,3 proc.) ir D (111,8 proc.) sekcijose, tuo tarpu, vertinant priaugį piniginiiais vienetais, didžiausias augimas 2006 metais nustatytas F (367 LTL), M (357 LTL) ir K (352 LTL), o mažiausias - I (96 LTL), N (129 LTL) bei J (130 LTL) sekcijose.

2007 metais didžiausias DU augimas (duomenis lyginant su pastovia baze) fiksuotas F (166,7 proc.), Q (155,4 proc.) ir G (146,3 proc.), o mažiausias – J (121,2 proc.), O (124,8 proc.) ir D (127,1 proc.) sekcijose. Tuo tarpu, vertinant DU kitimą piniginiiais vienetais, didžiausias augimas 2007 metais nustatytas F (872 LTL), K (857 LTL) ir B (648 LTL), o mažiausias - I (302 LTL), R (348 LTL) bei S (364 LTL) sekcijose.

2008 metais didžiausias DU augimas (duomenis lyginant su pastovia baze) fiksuotas Q (187,4 proc.), F (185,9 proc.) ir A (178,4 proc.), o mažiausias – J (142,0 proc.), D (146,3 proc.) ir K (150,8 proc.) sekcijose, tuo tarpu, vertinant priaugį piniginiiais vienetais, didžiausias augimas 2008 metais nustatytas K (1393 LTL), F (1123 LTL) ir B (1120 LTL), o mažiausias - I (511 LTL), S (609 LTL) bei R (618 LTL) sekcijose.

2009 metais didžiausias DU augimas (duomenis lyginant su pastovia baze) fiksuotas Q (184,2 proc.), P (181,9 proc.), A (165,8 proc.), o mažiausias – O (139,1 proc.), F (142,5 proc.), B (145,0 proc.) sekcijose. Tuo tarpu vertinant priaugį piniginiiais vienetais, didžiausias augimas nustatytas K (1259 LTL), J (980 LTL), D (967 LTL), o mažiausias – I (423 LTL), S (554 LTL), R (592 LTL).

Tačiau 2009 m. vidutinis mėnesinis bruto DU pradėjo mažėti, todėl tikslinga būtų atkreipti dėmesį į grandininį duomenų pokytį. 2009 m. lyginant su 2008 m. darbo užmokestis beveik visose sekcijose sumažėjo. Didžiausias kritimas F (76,6 proc.), B (88,1 proc.), O (90,5 proc.) sekcijose. Vertint situaciją piniginiiais vienetais vidutinis mėnesinis bruto DU labiausiai sumažėjo tose pačiose sekcijose F (-568 LTL), B (-340 LTL) bei O (-293 LTL).

Tačiau, kad ir koks didelis nuosmukis 2009 m. apėmė Lietuvą, išliko trys sekcijos, kuriose darbo užmokestis padidėjo, tai P - 108,1 proc. (159 LTL), J – 104,9 proc. (140 LTL) ir D – 101,5 proc. (44 LTL) sekcijos. Tai galima paaiškinti tuo, kad švietimo sektoriuje DU kilo dėl to, kad 2008 m. vyko intensyvūs streikai, LR Vyriausybė padidino DU mokytojams. Informacijos ir ryšių sektorius yra itin konkurencingas ne tik Lietuvos mastu, todėl, nepaisant ekonominio nuosmukio,

DU šiek tiek didėjo. D sektorius yra linkęs į monopolizavimą, todėl jame DU taip pat išliko nesumažėjęs.

Apibendrinant 2010 metų (duomenis lyginant grandininiu būdu) didžiausias DU kritimas užfiksuotas I (90,2 proc.), R (93,5 proc.) bei G (94,1 proc.). Tuo tarpu duomenis palyginus su pastovia baze DU visose sekcijose didėjo. Vertinat prieaugį piniginiiais vienetais, situacija kiek keičiasi, nes didžiausias DU kritimas nustatytas K (-128 LTL), Q (120 LTL) ir I (113 LTL) sekcijose.

Tam, kad būtų galima įvertinti duomenų pasklidimą, buvo atlikta aprašomosios statistikos rodiklių analizė (žr. 2.3.1.1. lentelę).

2.3.1.1. lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK aprašomosios statistikos analizė

Rodiklis	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Aprašymas
Didžiausias	2740	3092	3597	4133	3999	3871,0	Didžiausias vidutinis mėnesinis bruto DU EVRK.
Mažiausias	732	828	1034	1243	1155	1042,0	Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto DU EVRK.
Duomenų aibės plotis	2008	2264	2563	2890	2844	2829,0	Didžiausios ir mažiausios reikšmių skirtumas.
Mediana	1212	1422	1728	2072	1947	1858,0	Viduriniojo variacinės eilutės įrašo, dalinančio ją pusiau, reikšmė.
Pirmas kvartilis	1131,8	1289,8	1532,2	1896,2	1763,8	1666,5	25 proc. EVRK, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras kvartilis	1212	1422	1728	2072	1947	1858,0	50 proc. EVRK, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Trečias kvartilis	1725,2	2011,8	2349,2	2787,2	2533,8	2470,0	75 proc. EVRK, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Kvartilinis plotis	593,5	722	817	891	770	803,5	Trečiojo ir pirmojo kvartilių skirtumas.
Pirmas decilis	1063,9	1256,5	1436,2	1710,9	1626,5	1564,6	10 proc. EVRK, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras decilis	1107,2	1270,8	1508	1812	1698	1624,0	20 proc. EVRK, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Vidurkis	1400,6	1622	1916,3	2274,5	2159	2078,1	Vidutinio bruto DU pagal EVRK, vidurkio reikšmė.
Dispersija	229492	276529	334279	429276	416616	427859,1	Skirtumų, susidariusių tarp vid. bruto DU atitinkamais metais reikšmių vidurkio ir konkrečių požymio reikšmių, atitinkančių kiekvieną imties objektą, kvadratų vidurkis
Standartinis nuokrypis	479,1	525,9	578,1	655,2	645,5	654,1	Kvadratinė šaknis iš dispersijos.
Variacijos koeficientas	34%	32%	30%	29%	30%	30%	Vidutinio standartinio nuokrypio santykis su vidurkiu - sklaidos rodiklis.
Vidutinis tiesinis nuokrypis	378,1	412,8	452,9	508,9	487,3	502,4	Vidutinis duomenų nuotolis nuo vidutinio bruto DU vidurkio.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Jos metu nustatyta, kad 2005-2010 m. laikotarpiu didžiausias DU (pagal EVRK) augo nuo 2740 iki 4133 LTL, o mažiausias – nuo 732 iki 1243 LTL. Tačiau, įvertinus 2009-2010m. duomenis, matome didžiausio vidutinio mėnesinio DU pagal EVRK2 sumažėjimą iki 3871 LTL, o mažiausio – iki 1042 LTL. Nepaisant to, kad DU iki 2008 m. augo, Duomenų aibės plotis iki 2008 m. didėjo iki 2890 LTL, o 2010 m. sumažėjo iki 2829 LTL. Tai reiškia, kad atskirtis analizuojamu laikotarpiu tarp mažiausio ir didžiausio DU – didėjo, nepaisant netolygaus ir DU rodiklio reikšmės augimo.

Galima teigti, kad diferenciacija tarp DU pagal EVRK nuolat didėjo, išskyrus 2009 ir 2010 m. Tai įrodo ir vidutinio tiesinio nuokrypio analizė. Remiantis ja, vidutinis duomenų nuotolis nuo vidutinio bruto DU vidurkio augo nuo 378,1 iki 502,4 LTL (nors 2008 m. šio rodiklio reikšmė buvo pasiekusi 508,9 LTL lygį). Bendras DU pagal EVRK vidurkis augo nuo 1400,6 iki 2078,1 LTL. 2006 metais vidurkis (lyginant su kintama baze) padidėjo 115,8 proc., 2007 – 136,82 proc., 2008 – 162,39 proc., tuo tarpu nuo 2009 m. pradėjo mažėti – 94,9 proc., o 2010 – 96,3 proc.

Darbo užmokesčio diferenciacija gali būti atvaizduota ir Lorencio kreivėmis. Vidutinio mėnesinio bruto DU Lietuvoje 2005-2010 metų Lorencio kreivės pateikiamos 15 priede.

Iš pateiktų grafinių iliustracijų matome, kad kasmet vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK diferenciacijos lygis šalyje laikosi panašus.

Tikslesnius diferenciacijos pokyčius atspindi Gini koeficientas. Jo 2005-2010 metų laikotarpio koeficientas pateikiamas 2.3.1.2. lentelėje:

2.3.1.2. lentelė

Gini koeficientas pagal DU (EVRK)

Metai	Gini koeficientas
2005	0,007
2006	0,013
2007	0,018
2008	0,013
2009	0,041
2010	0,037

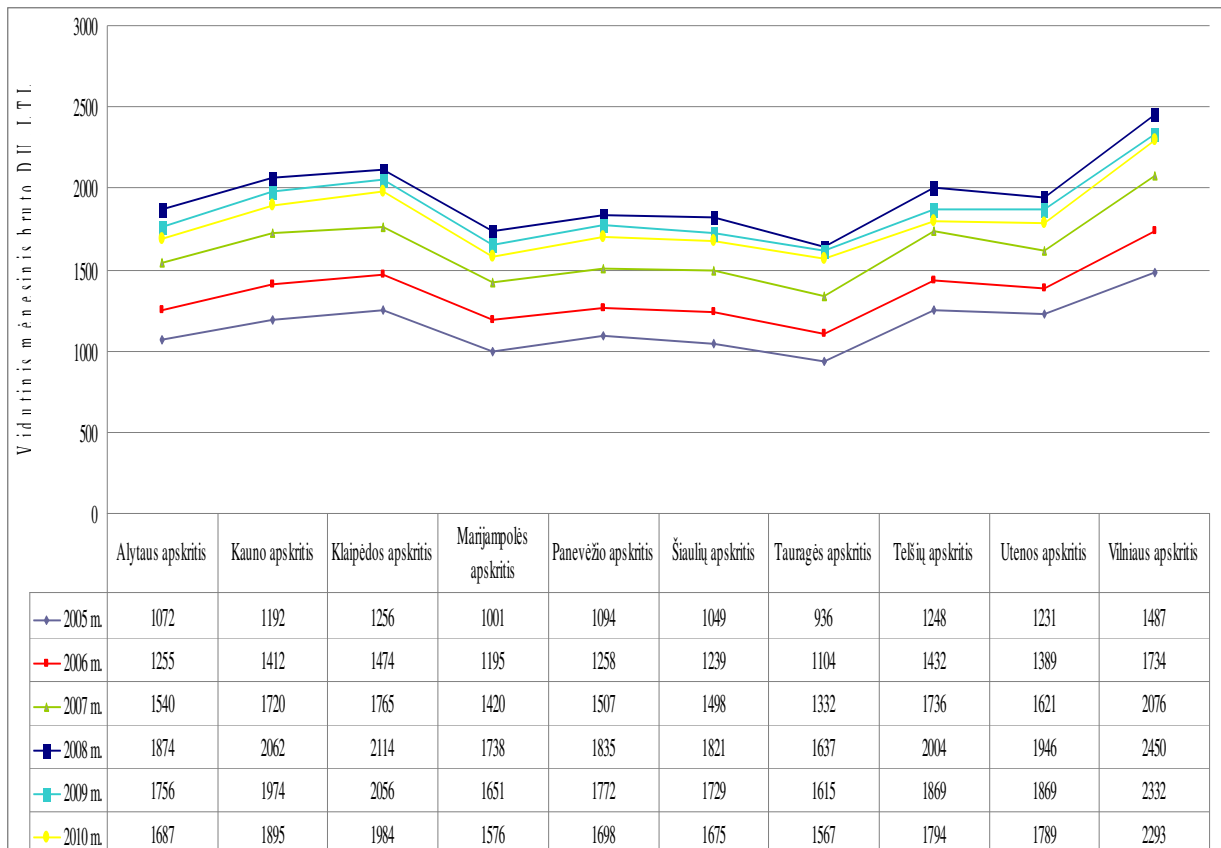
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Gini koeficientas parodo, jog darbo užmokesčio diferenciacijos lygis tarp analizuotų EVRK šalių yra mažas, nors jis kasmet stabiliai didėja. Tai reiškia, jog skirtumas tarp DU skirtingose EVRK analizuojamuoju laikotarpiu yra silpnas, tačiau linkęs mažėti.

Apibendrinant atlikto tyrimo duomenis, galima teigti, kad DU diferenciacija buvo įtakojama ir ekonominio nuosmukio šalyje, kurio viena pasekmių – DU mažėjimas, eliminuojant diferenciaciją. Nustatytas DU mažėjimas reiškia ekonominius sunkumus šalyje, todėl sunkmečio laikotarpiu diferenciacijos rezultatai gali būti mažiau prognozuojami nei ekonominio augimo metu.

2.3.2. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija

Labai svarbus aspektas, vertinant DU diferenciaciją šalyje, yra administracinė teritorija. DU pasiskirstymo tolygumas reiškia ekosocialinę lygybę tarp atskirų regionų. Todėl sekančiai atliekama vidutinio mėnesinio bruto DU duomenų analizė tarp administracinių teritorijų. 2005-2010 metų duomenys pateikiami 2.3.2.1. paveiksle:



2.3.2.1 pav. Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją 2005-2010 m.
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš pateiktų duomenų LR Statistikos departamente galima teigti, kad didžiausias DU 2010 metais buvo Vilniaus apskrityje (2293 LTL), Klaipėdos apskrityje (1984 LTL), o mažiausias – Tauragės (1567 LTL), Marijampolės (1576 LTL) bei Šiaulių (1654 LTL) apskrityse. Nustatyta, kad 2009 ir 2010 m. metų duomenys yra mažesni nei 2008 metų, tačiau didesni nei 2007 metų. Todėl pateikiama duomenų kitimo dinamikos analizė (žr.16 priedą).

Išanalizavus duomenų dinamiką galima daryti išvadas, kad vidutinio augimo tempo rodiklis analizuojamuoju laikotarpiu svyravo nuo 109,5 proc. Telšių apskrityje iki 113,7 proc. Tauragės apskrityje. Didžiausias vidutinis absoliutus prieaugis fiksuotas Vilniaus apskrityje (201,5 LTL), o mažiausias – taip pat Telšių apskrityje (136,5 LTL). Tai galima paaiškinti tuo, kad Vilnius yra sostinė, konkurencingiausias, pritraukiantis daugiausiai TUI. Šiame mieste didžiausias gyventojų skaičius, todėl didesnis ir dirbančiųjų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičius, vyrauja įmonių tarpusavio konkurencija, todėl DU yra didžiausias. Tuo tarpu Telšių apskrityje vienintelė galinga

įmonė yra AB „ORLEN Lietuva“, jau daugelį metų kurianti didžiausią pridėtinę vertę. Be to, Telšių apskrityje pritraukiama mažiau TUI nei sostinėje, eksporto apimtys taip pat yra mažesnės. Sunku pritraukti kūrybingų ir inovatyvių specialistų dėl per mažo DU, kurie kurtų didesnę pridėtinę vertę.

2009 ir 2010 metais nėra nei vienos apskrities, kurioje grandininis prieaugis būtų teigiamas. Vis dėlto didžiausias DU nuosmukis fiksuotas 2009 m Telšių apskrityje (93,3 proc.), o mažiausias – Tauragės apskrityje (98,7 proc.). Duomenis analizuojant ne procentine, o pinigine išraiška, nustatytos kitos administracinės teritorijos. 2009 m. didžiausias DU nuosmukis fiksuotas Alytaus bei Vilniaus apskrityse (-118 LTL), tuo tarpu, mažiausias – Tauragės apskrityje (-22 LTL).

Įvertinus pasaulinės krizės pokyčius ir atlikus 2011 metų prognozę, remiantis vidutiniu absoliučiu prieaugiu, galima teigti, kad didžiausias DU turėtų išlikti Vilniaus apskrityje (2494,5 LTL), o mažiausias – Marijampolės apskrityje (1719,8 LTL).

Tam, kad būtų galima įvertinti duomenų pasklidimą, buvo atlikta aprašomosios statistikos rodiklių analizė (žr. 2.3.2.1. lentelę). Jos metu nustatyta, kad didžiausias DU (pagal administracinę teritoriją analizuojamuoju laikotarpiu) augo nuo 1487 iki 2293 LTL, o mažiausias – nuo 936 iki 1567 LTL. Nors 2008 m. tiek didžiausios (2450 LTL), tiek mažiausios (1637 LTL) DU reikšmės buvo didesnės nei 2009 ir 2010 m. Nepaisant to, kad DU augo, duomenų aibės plotis taip pat didėjo nuo 551 iki 726 LTL (2008 m. – 813 LTL). Tai reiškia, kad atskirtis tarp mažiausio ir didžiausio DU – didėjo. Galima teigti, kad diferenciacija tarp DU pagal administracinę teritoriją iki 2008 metų didėjo, o nuo 2009 metų pradėjo mažėti. Tai įrodo ir vidutinio tiesinio nuokrypio analizė. Remiantis ja, vidutinis duomenų nuotolis nuo vidutinio bruto DU vidurkio augo nuo 124,6 iki 156,9 LTL. Bendras DU (pagal administracinę teritoriją) vidurkis augo nuo 1167,5 iki 1795,8 LTL.

2.3.2.1. lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją aprašomosios statistikos analizė

Rodiklis	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Aprašymas
Didžiausia reikšmė	1487	1734	2076	2450	2332	2293	Didžiausias vidutinis mėnesinis bruto DU.
Mažiausia reikšmė	936	1104	1332	1637	1615	1567	Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto DU.
Duomenų aibės plotis	551	630	744	813	717	726	Didžiausios ir mažiausios reikšmių skirtumas.
Mediana	1192	1389	1621	1946	1869	1744	Viduriniojo variacinės eilutės įrašo, dalinančio ją pusiau, reikšmė.
Pirmas kvartilis	1060,5	1247	1502,5	1828	1742,5	1678	25 proc. administracinių teritorijų, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras kvartilis	1192	1389	1621	1946	1869	1744	50 proc. administracinių teritorijų, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Trečias kvartilis	1252	1453	1750,5	2088	2015	1870	75 proc. administracinių teritorijų, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.

Kvartilinis plotis	191,5	206	248	260	272,5	191,8	Trečiojo ir pirmojo kvartilių skirtumas. Jis apibūdina vidurinių 50% duomenų reikšmių sklaidą.
Pirmas decilis	1001	1195	1420	1738	1651	1575	10 proc. administracinių teritorijų, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Antras decilis	1049	1239	1498	1821	1729	1655	20 proc. administracinių teritorijų, kurių vidutinis bruto DU nebuvo didesnis nei nurodyta reikšmė.
Vidurkis	1167,5	1362,6	1637,9	1966,6	1879,9	1795,8	Vidutinio bruto darbo užmokesčio pagal administracinę teritoriją, vidurkio reikšmė.
Dispersija	24268	30886	43901	50869	44784	47686	Skirtumų, susidariusių tarp vidutinio bruto DU atitinkamais metais reikšmių vidurkio ir konkrečių požymio reikšmių, atitinkančių kiekvieną imties objektą, kvadratų vidurkis.
Standartinis nuokrypis	155,8	175,7	209,5	225,5	211,6	218,34	Kvadratinė šaknis iš dispersijos.
Variacijos koeficientas	13%	13%	13%	11%	11%	12%	Vidutinio standartinio nuokrypio santykis su vidurkiu - sklaidos rodiklis.
Vidutinis tiesinis nuokrypis	124,6	138,5	165,4	172,5	163,3	156,9	Vidutinis duomenų nuotolis nuo vidutinio bruto DU vidurkio.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Tam, kad būtų galima atlikti DU diferenciacijos analizę, buvo nubrėžtos Lorencio kreivės, remiantis 2005-2010 metų duomenimis. Jos pateikiamos 17 priede.

Tikslesnius diferenciacijos pokyčius atspindi Gini koeficientas. Jis pateikiamas 2.3.2.2. lentelėje.

2.3.2.2. lentelė

Gini koeficientas pagal DU (administracinė teritorija)

Metai	Gini koeficientas
2005	0,029
2006	0,024
2007	0,020
2008	0,015
2009	0,015
2010	0,018

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

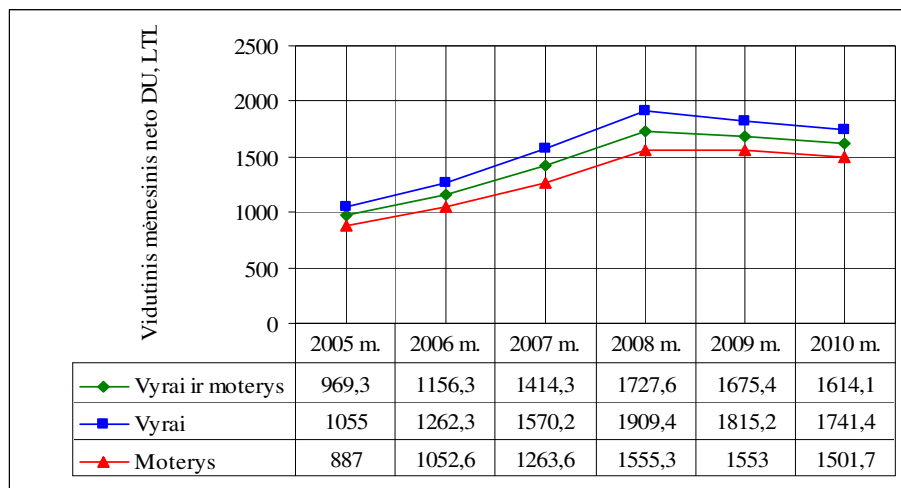
Gini koeficientas parodo, jog darbo užmokesčio diferenciacijos lygis tarp analizuotų administracinių teritorijų yra mažas ir kasmet stabiliai mažėja. Tai reiškia, jog skirtumas tarp DU skirtingose administracinėse teritorijose analizuojamuoju laikotarpiu yra silpnas ir linkęs mažėti.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausias darbo užmokestis yra mokamas Vilniaus bei Klaipėdos apskrityse, o mažiausias – Tauragės bei Marijampolės apskrityse. Šiuos pokyčius greičiausiai nulemia valstybės vykdoma regioninė politika, makroekonominių šalies rodiklių dinamika, urbanizacijos procesai.

2.3.3. Darbo užmokesčio diferenciacija, įvertinant darbuotojų lytį

Šiame poskyryje pateikiama DU diferenciacijos analizė pagal lytį, vertinant sektorių ir darbuotojų kategoriją. LT Statistikos departamente pateikiama pastaba, kad statistinė informacija pagal darbuotojų kategorijas (darbininkai, tarnautojai) nuo pirmojo 2009 m. ketvirčio nerenkama. Todėl vidutinis mėnesinis neto DU pagal darbuotojų kategoriją bei lytį bus analizuojamas tik 2005-2008 metų laikotarpiu.

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį šalies ūkyje be individualių įmonių 2005-2010 metų laikotarpiu pateikiamas 2.3.3.1. paveiksle:



2.3.3.1. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš pateiktų duomenų galime daryti išvadą, kad šalies vyrų vidutinis mėnesinis neto DU buvo didesnis nei moterų. Didžiausias DU atotrūkis tarp vyrų ir moterų fiksuotas 2007-2008 metų laikotarpiu. Tuomet vyrai atitinkamai uždirbo 24,3 ir 22,8 proc. daugiau nei moterys. Mažiausias atotrūkis buvo 2005 metais, kuomet vyrai uždirbo tik 8,6 proc. daugiau. Vyrai kas mėnesį analizuojamu laikotarpiu vidutiniškai 256,7 LTL uždirbdavo daugiau nei moterys.

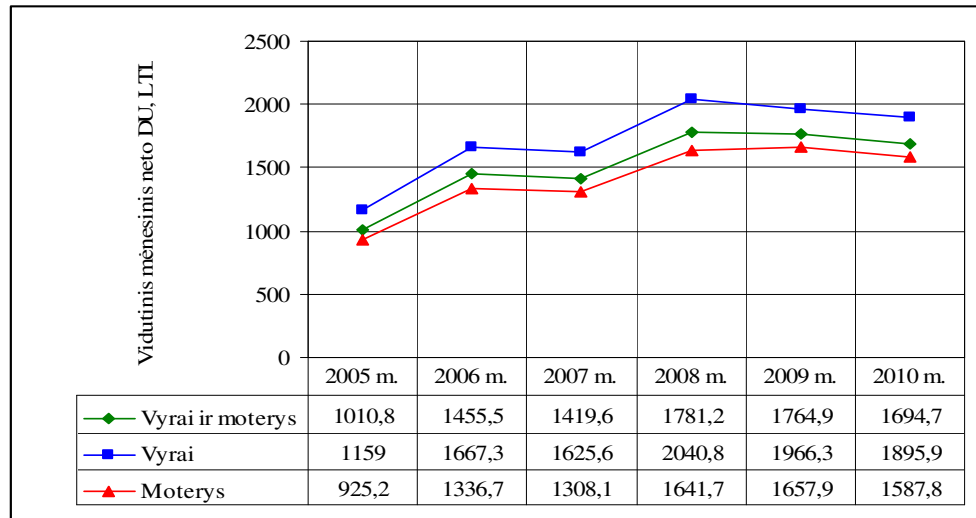
Be to, iš atvaizduotų duomenų matoma, kad stabiliai augęs vidutinis DU nuo 2008 metų pradėjo mažėti. Atlikus duomenų dinamikos analizę (žr. 18 priedą), nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu vidutinis augimo tempas buvo teigiamas. Didžiausias teigiamas pokytis 111,1 proc. (668,3 LTL) priklauso moterų vidutiniam mėnesiniam neto DU, o mažiausias – vyrų – 110,5 proc. (8854,5 LTL). Todėl galima teigti, kad atotrūkis tarp vyrų ir moterų neto DU nežymiai, bet mažėjo.

2010 metų duomenis palyginus su 2009 metų paaiškėjo, kad vyrų DU sumažėjo beveik 4 proc. (37,8 LTL), moterų DU sumažėjo tik 3 proc. (51,3 LTL). Todėl bendras vyrų ir moterų vidutinis neto DU krizės laikotarpiu sumažėjo 4 proc. (61,3 LTL).

Didžiausias vyrų DU augimas buvo 2007 metais. Jis siekė 124,40 proc. (1231,4 LTL), o moterų – 2008 metais – 123,1 proc. (1166,6 LTL).

Pastebima, jog 2005–2008 m. laikotarpiu, kada didėjo vidutinis DU, didėjo ir atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčių. O pradėjus mažėti vidutiniam mėnesiniam neto DU, mažėjo ir šis atotrūkis. Vadinasi, darbo užmokesčio mažėjimas didesnės įtakos turi vyrams nei moterims, nes vyrai praranda daugiau pajamų.

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 metų laikotarpiu pateikiamas 2.3.3.2. paveiksle:



2.3.3.2. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

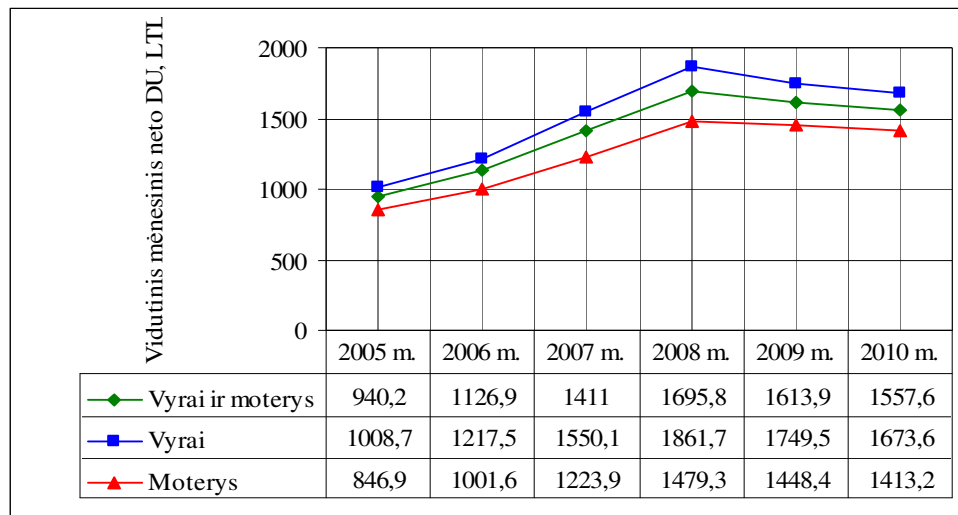
Išanalizavus duomenis (žr. 18 priedą) galima teigti, kad valstybės sektoriuje vyrų vidutinis augimo tempas buvo – 110,3 proc. Vyrų ir moterų vidutinis augimo tempas buvo šiek tiek didesnis – 110,9 proc. Tuo tarpu moterų didžiausias ir siekia 111,4 proc. Nepaisant to, vyrų DU vidutinis absoliutus prieaugis (147,4 LTL) buvo 8 proc. didesnis nei moterų (132,5 LTL);

Didžiausias DU augimas valstybės sektoriuje fiksuotas 2008 metais, kuomet nepriklausomai nuo lyties grandininis pokytis siekė 125,5 proc. Pinigine išraiška šis augimas skyrėsi: vyrų vidutinis mėnesinis DU išaugo 415,2 LTL, moterų – 333,7 LTL, o bendras vyrų ir moterų 2008 metų grandininis pokytis siekė 361,6 LTL;

Iki 2009 metų vyrų DU valstybės sektoriuje net 24-25 proc. buvo didesnis nei moterų. Šiame sektoriuje fiksuotas didžiausias atotrūkis iš visų analizuotų ir siekė net 305,7 LTL. Tačiau nuo 2009 m. situacija pradėjo keistis, kadangi vidutinis DU pradėjo mažėti, o taip pat pradėjo mažėti ir atotrūkis tarp lyčių.

Analizuojamu laikotarpiu vyrai kas mėnesį vidutiniškai uždirbo 316,3 LTL daugiau, nei uždirbo moterys per tą patį laiką.

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 metų laikotarpiu pateikiamas 2.3.3.3. paveiksle:



2.3.3.3. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ, 2005-2010 m.
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

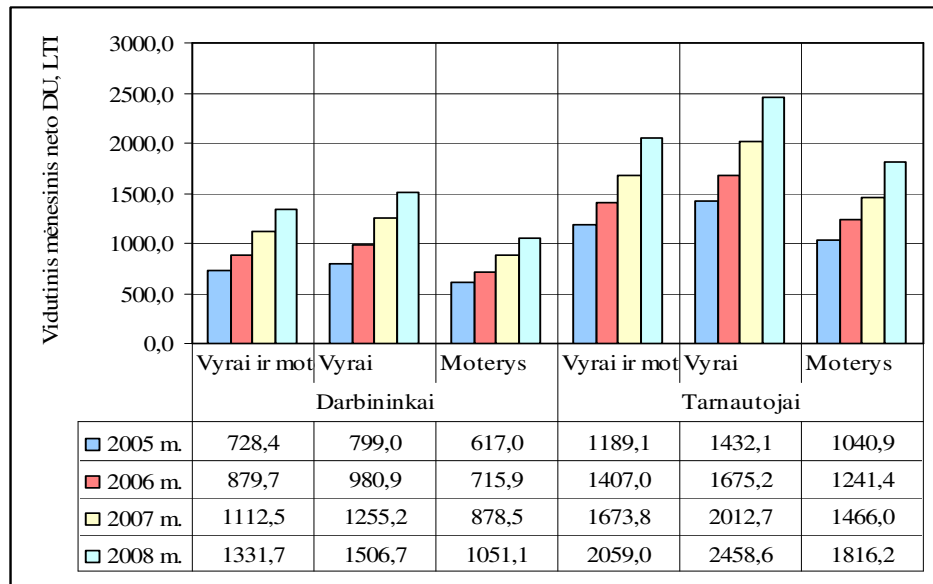
Atlikus duomenų dinamikos analizę (žr. 19 priedą), nustatytos tendencijos, kurios leidžia teigti, jog moterų DU vidutinis augimo tempas, nors ir labai nežymiai, bet augo greičiausiai – 110,8 proc. (113,3 LTL), o vyrų – 110,7 proc. (133,0 LTL). Tačiau, vis dėlto vyrų DU vidutinis absoliutinis prieaugis buvo 8 proc. didesnis nei moterų.

Didžiausias atotrūkis pagal lytį fiksuotas 2007 m., kuomet vyrų DU 26,7 proc. viršijo moterų DU. 2008 m. atotrūkis sumažėjo 0,8 proc. ir siekė 25,9 proc. Analizuojamu laikotarpiu vyrai kas mėnesį vidutiniškai uždirbo 274,6 Lt daugiau nei moterys.

Galima daryti išvadą, jog didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio DU yra valstybės sektoriuje, tai yra 7 proc. daugiau nei kituose sektoriuose. Privačiame sektoriuje (tiek su IĮ, tiek be IĮ) darbo jėga yra konkurencingesnė ir demokratiškesnė, todėl ir darbo užmokestis jame yra mažiau diferencijuotas. Tam, kad valstybės sektoriuje ir vyrai, ir moterys gautų vienodą atlygį, dar reikia laiko, nes jame nuo seno dirbo vyrai. Tik atsiradus lyčių lygybei, demokratijai, į valstybės sektorių pradėjo darbintis moterys.

Darbo užmokesčio skirtumus tarp atskirų lyčių lemia vyrų ir moterų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, kvalifikacijos lygis. Tuo tarpu teisiniai pagrindai, nustatant darbo užmokestį, Lietuvoje nesudaro prielaidų diskriminuoti moteris.

Siekiant ištirti DU diferenciacijos lygį pagal lytį, taip pat buvo atlikta analizė pagal darbuotojų kategoriją. 2005-2008 m. duomenys pateikti 2.3.3.4. paveiksle, o jų dinaminė analizė – 20 priede. Iš 2.3.3.4. paveiksle atvaizduotų duomenų galima teigti, kad didžiausias vidutinis mėnesinis neto DU priskiriamas vyrams, dirbantiems tarnautojais, o mažiausias – moterims, dirbančioms darbininkėmis. Be to, akivaizdi moterų, dirbančių tarnautojomis DU persvara prieš vyrus darbininkus.



2.3.3.4. pav. Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį ir darbuotojų kategoriją, 2005-2008 m.
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

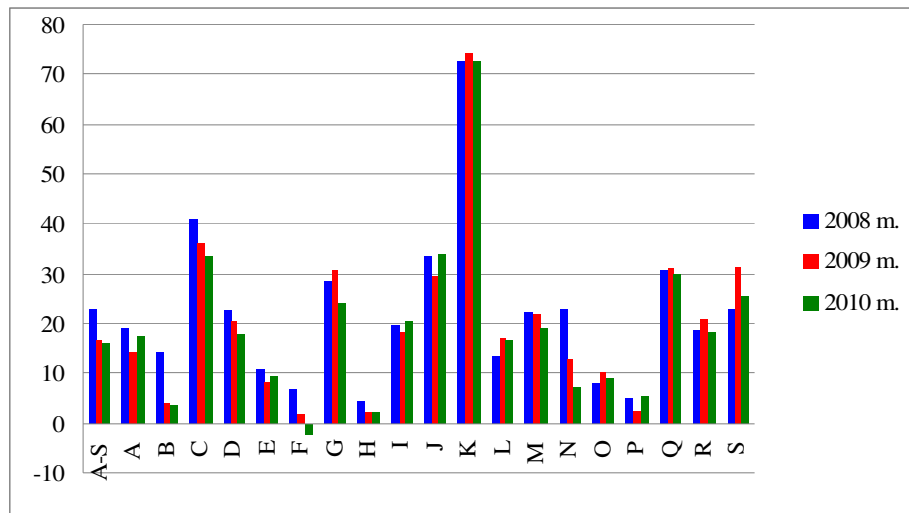
Atlikus duomenų prieaugio tempo bei absoliutinio prieaugio analizę, galima teigti, kad didžiausias DU vidutinis augimo tempas buvo vyrų darbininkų. Jis siekė 123,5 proc. (235,9 LTL). Vyrų darbininkų vidutinį augimo tempo dydį įtakojo 2007 metų grandininis pokytis (tai didžiausias pokytis visu analizuojamu laikotarpiu). Tuo metu jis siekė 128 proc. (274,3 LTL). Tai įtakojo statybos sektoriaus plėtra. Būtent 2007 metais statybų sektoriuje buvo įdarbinama daug vyrų darbininkų, be to esant nekilnojamojo turto „burbului“ (sparčiai augant pardavimams) susidarė teigiamos sąlygos vyrų darbininkų DU augti.

Didžiausias DU vidutinis absoliutus prieaugis – vyrų tarnautojų – 342,2 LTL (119,7 proc.). Vyrų tarnautojų vidutinio absoliutaus prieaugio dydį įtakojo 2008 metų grandininis pokytis (tai didžiausias pokytis visu analizuojamu laikotarpiu). Tuo metu jis siekė 445,9 LTL (122,2 proc.).

Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbininkų DU fiksuotas 2008 metais. Tuomet vyrų DU buvo 43,3 proc. didesnis nei moterų, o visu analizuojamu laikotarpiu vyrų DU vidutiniškai 122,4 LTL buvo didesnis nei moterų. Atotrūkis tarp vyrų ir moterų tarnautojų DU fiksuotas 2005 metais. Tuomet vyrų DU buvo 37,6 proc. didesnis nei moterų, o visu analizuojamu laikotarpiu vyrų DU vidutiniškai 503 LTL buvo didesnis nei moterų.

Taip pat nustatyta, kad atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbininkų vidutinio mėnesinio neto DU vis didėja (nuo 29,5 proc. 2005 metais iki 43,3 proc. – 2008 metais), o tarnautojų – kasmet svyruoja – (2005 metai – 37,6 proc., 2006 metai – 34,9 proc., 2007 metai – 37,3 proc., 2008 metais – 35,4 proc.).

Siekiant nustatyti DU skirtumo dydį tarp vyrų ir moterų pagal EVRK, buvo atlikta Šalies ūkio be II 2008-2010 metų laikotarpio statistinių duomenų skirtumo analizė. Ji pateikiama 2.3.3.5. paveiksle:



2.3.3.5. pav. Vyrų, lyginant su moterų, gautas DU šalies ūkyje be IĮ, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš apskaičiuotų duomenų galima teigti, kad DU skirtumas pagal lytį mažėjo nuo 23 iki 16 proc. Tai reiškia, kad ekonominio nuosmukio metu moterų DU mažėjo lėčiau nei vyrų. Labiausiai DU skirtumas sumažėjo B sektoriuje (nuo 14 iki 4 proc.), F sektoriuje (nuo 7 iki -2 proc.), N sektoriuje (nuo 23 iki 7 proc.). Galima tokio pokyčio prielaida, kad minėtuose sektoriuose ekonominio nuosmukio metu sumažėjo apyvarta, atliekamų darbų / paslaugų paklausa, todėl buvo atleista daug žmonių, įmonių vadovams teko optimizuoti gamybos, atliekamų darbų ar suteikiamų paslaugų kaštus, todėl vyrų darbuotojų DU mažėjo sparčiau nei moterų. Minėtuose sektoriuose dirba nedidelė dalis moterų ir, pagrinde, administracinį darbą. F sektorius buvo vienintelis analizuojamu laikotarpiu, kuriame nustatytas moterų didesnis DU nei vyrų. Visuose kituose sektoriuose vyrų DU – didesnis. Didžiausias skirtumas yra K sektoriuje – 73 proc., nes šiame sektoriuje vyrai dažniausiai užima aukštesnes pareigas nei moterys.

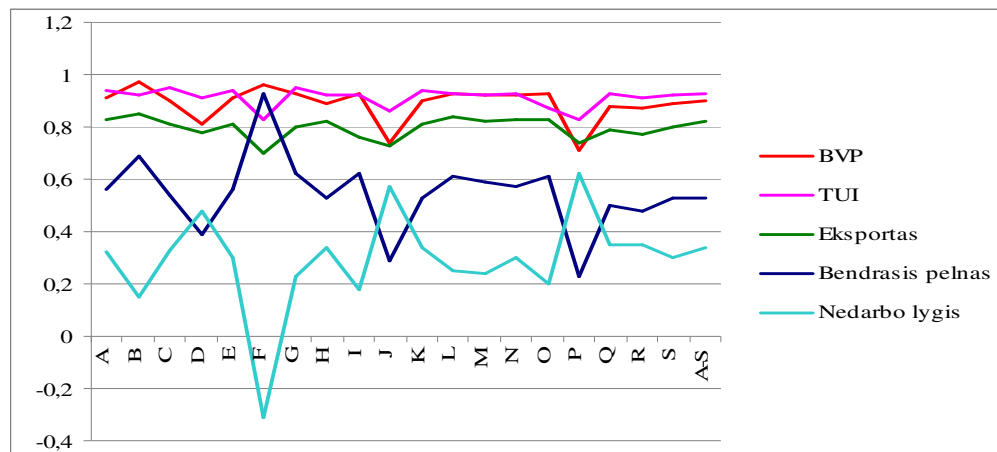
L ir S sektoriuose skirtumas tarp vyrų ir moterų DU analizuojamu laikotarpiu išaugo atitinkamai nuo 14 iki 17 ir nuo 23 iki 25 proc. I, J, P ir R sektoriuose išliko nepakitęs, atitinkamai 20, 34, 5 ir 18 proc. Visose kitose ekonominės veiklos rūšyse vyrų DU sumažėjo daugiau nei moterų.

Apibendrinant galima teigti, jog vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį analizuojamu laikotarpiu, vyrų darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų. Didžiausia diferenciacija šiuo atžvilgiu buvo valstybės sektoriuje 2008 m., kai vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis tarp vyrų ir moterų skyrėsi 10,8 proc., mažiausia – privačiame sektoriuje be IĮ 2005 m., kai moterų vidutinis darbo užmokestis buvo 8,8 proc. mažesnis nei vyrų. Be to, ekonominio nuosmukio metu vyrų DU mažėjo sparčiau nei moterų, o ekonominio pakilimo metu – atvirkščiai – augo sparčiau.

2.4. Veiksnių priklausomybės analizė su BVP, TUI, eksportu, bendruoju pelnu bei nedarbo lygiu

Šiame skyriuje analizuojami ekonominiai veiksniai, kurie labiausiai įtakoja darbo užmokestį ir jo diferenciaciją. Atliekama veiksnių priklausomybės analizė pagal EVRK, administracinę teritoriją bei lytį 2005-2010 m. laikotarpiu.

Vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio pagal EVRK 2005-2010 metų laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais pateikiama 2.4.1. paveiksle, o koreliacijos koeficiento skaičiavimai – 21 priede.



2.4.1. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Atlikus kintamųjų analizę, nustatytas didžiausias teigiamas ryšys tarp DU pagal EVRK ir BVP, TUI ir eksporto, kiek mažesnis – tarp bendrojo pelno. Mažas, o kai kur ir neigiamas ryšys nustatytas tarp nedarbo lygio.

DU pagal EVRK ir BVP koreliacija labai stipri. Tai reiškia, kad augant šalies BVP tolygiai auga ir DU pagal EVRK. Mažiausiai BVP augimas įtakoja J (0,74) ir P (0,71) sektorius, nors nustatytas ryšys yra stiprus.

Toks pat ryšys nustatytas tarp TUI ir DU pagal EVRK. Koreliacijos koeficientai J (0,86), F (0,83) ir P (0,83) mažiausi, nors bendras ryšys labai stiprus. Tai reiškia, kad augant TUI, auga ir DU pagal EVRK.

Eksporto koreliacijos su DU pagal EVRK koeficiento rezultatai taip pat panašūs kaip ir anksčiau minėtų sričių. Bendras koreliacijos ryšys pagal visas A-S sritis yra 0,82. Jis kiek mažesnis nei BVP ir TUI, bet ryšys labai stiprus. Augant eksportui, didėja ir darbo užmokestis pagal EVRK. Taip yra visose srityse, išskyrus F(0,7), J (0,73) ir P (0,74). Nors ir pastarose ryšys yra stiprus.

Bendrojo pelno koreliacijos koeficientas tarp visų DU pagal EVRK pasiskirstęs mažiau tolygiai. Bendrasis koeficientas – 0,53. F veiklos DU labiausiai įtakoja bendrasis pelnas. Tai

vienintelis nustatytas labai stiprus ryšys tarp kintamųjų – 0,93. Tokiose srityse kaip J (0,29) ir P (0,23) nustatytas ryšys yra mažiausias.

Galima teigti, kad J ir P sričių DU dydį BVP, TUI, eksportas ir bendrasis pelnas įtakoja mažiau nei kitas sritis. Taip yra todėl, kad J sritis Lietuvoje yra konkurencinga net pasaulio mastu, o P sritis yra finansuojama biudžeto (ji nėra konkurencinga).

DU pasiskirstymo pagal EVRK ir nedarbo lygio koreliacijos koeficientas mažiausias. A-S veiklas atitinkamai 0,34. Be to, F veiklos DU koreliacijos koeficientas su bedarbių skaičiumi yra neigiamas. Tai reiškia, kad didėjant nedarbo lygiui F veiklos DU mažėja. J ir P srityse koreliacijos koeficientas nustatytas didžiausias tarp visų analizuojamų sričių. Tai reiškia, kad didėjant nedarbo lygiui J (atitinkamai 0,57) ir P (atitinkamai 0,62) srityse DU dažniausiai auga, nors šis koreliacinis ryšys tėra vidutinis.

Visa analizė tarp kintamųjų pateikiama 2.4.1. lentelėje:

2.4.1. lentelė

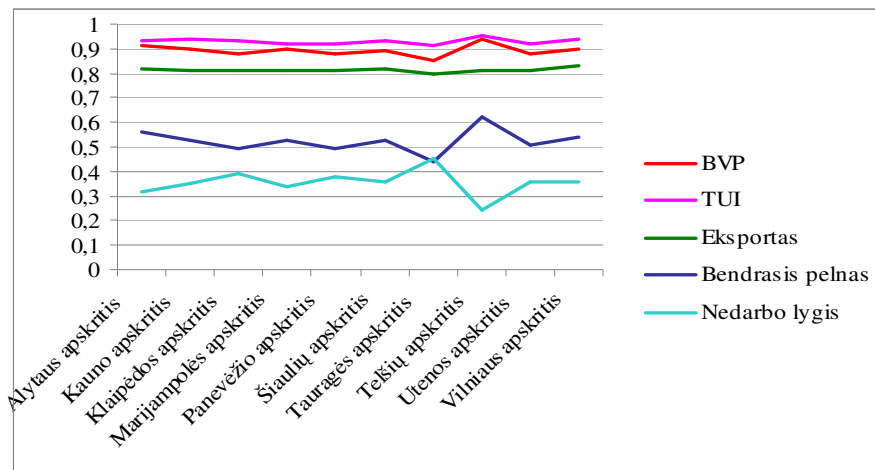
Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

EVRK	BVP	TUI	Eksportas	Bendrasis pelnas	Nedarbo lygis
A	0,91	0,94	0,83	0,56	0,32
B	0,97	0,92	0,85	0,69	0,15
C	0,90	0,95	0,81	0,54	0,33
D	0,81	0,91	0,78	0,39	0,48
E	0,91	0,94	0,81	0,56	0,30
F	0,96	0,83	0,70	0,93	-0,31
G	0,93	0,95	0,80	0,62	0,23
H	0,89	0,92	0,82	0,53	0,34
I	0,93	0,92	0,76	0,62	0,18
J	0,74	0,86	0,73	0,29	0,57
K	0,90	0,94	0,81	0,53	0,34
L	0,93	0,93	0,84	0,61	0,25
M	0,92	0,92	0,82	0,59	0,24
N	0,92	0,93	0,83	0,57	0,30
O	0,93	0,87	0,83	0,61	0,20
P	0,71	0,83	0,74	0,23	0,62
Q	0,88	0,93	0,79	0,50	0,35
R	0,87	0,91	0,77	0,48	0,35
S	0,89	0,92	0,80	0,53	0,30
A-S	0,90	0,93	0,82	0,53	0,34

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Apibendrinant atliktą tyrimą, galima daryti išvadą, kad ne visos DU sritys pagal EVRK stipriai koreliuoja su pokyčiais BVP, TUI, eksporto, bendrojo pelno ir nedarbo lygio srityse.

Norint nustatyti, kokie ekonominiai veiksniai labiausiai įtakoja DU augimą apskrityse, buvo atlikta koreliacijos analizė tarp kintamųjų: BVP, TUI, eksportu, bendruoju pelnu ir nedarbo lygiu (žr. 2.4.2 paveikslą). Skaičiavimai pateikiami 22 priede.



2.4.2. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Galima teigti, kad didžiausią įtaką DU augimui visose apskrityse turi TUI, BVP, eksporto augimas. Ryšys labai stiprus. Jei didėtų TUI, BVP, eksportas, tuomet tikrai didėtų ir DU.

Visa analizė tarp kintamųjų pateikiama 2.4.2. lentelėje:

2.4.2. lentelė

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Apskritis	BVP	TUI	Eksportas	Bendrasis pelnas	Nedarbo lygis
Alytaus apskritis	0,91	0,93	0,82	0,56	0,31
Kauno apskritis	0,90	0,94	0,81	0,53	0,34
Klaipėdos apskritis	0,88	0,93	0,81	0,49	0,38
Marijampolės apskritis	0,90	0,92	0,81	0,53	0,33
Panevėžio apskritis	0,88	0,92	0,81	0,49	0,37
Šiaulių apskritis	0,89	0,93	0,82	0,53	0,35
Tauragės apskritis	0,85	0,91	0,80	0,44	0,44
Telšių apskritis	0,94	0,95	0,81	0,62	0,23
Utenos apskritis	0,88	0,92	0,81	0,51	0,35
Vilniaus apskritis	0,90	0,94	0,83	0,54	0,35

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

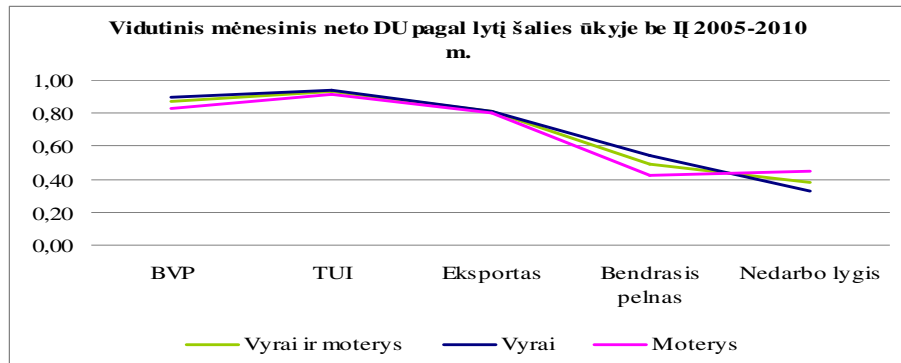
Atlikti skaičiavimai parodo, kad DU nuo nedarbo lygio nelabai priklauso, nes ryšys nustatytas silpnas. Bendrojo pelno pokyčiai DU kitimą labiausiai įtakoja Telšių, Alytaus, Vilniaus, Marijampolės ir Šiaulių apskrityse. Išvardintose apskrityse nustatytas vidutinis ryšys.

DU koreliacija su nedarbo lygiu parodė, kad didžiausia įtaka DU pokyčiui yra Tauragės (0,44 – vidutinio stiprumo ryšys), o mažiausia (0,23 – ryšys silpnas) Telšių apskrityje.

Tačiau svarbiausias veiksnys, įtakojantys DU augimą, yra TUI. Taip pat didelę įtaką DU pokyčiui turi BVP ir eksporto augimas / kritimas.

Siekiant įvertinti ekonominių veiksnių diferenciaciją buvo apskaičiuotas koreliacinis ryšys tarp vidutinio mėnesinio neto DU pagal sektorių ir BVP (to meto kainomis), TUI (tūkst. Lt.), eksporto (tūkst. Lt.), bendrojo pelno ir nedarbo lygio šalyje įvertinant lytį.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais pateikiama 2.4.3 paveiksle. Skaičiavimai pateikti 23 priede.

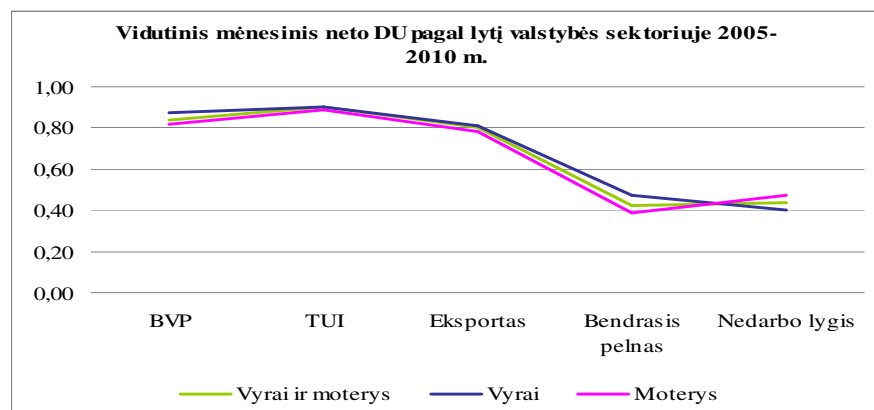


2.4.3. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš atvaizduotų duomenų galima teigti, kad labai stiprus koreliacinis ryšys yra tarp DU ir TUI (0,93), BVP (0,87) ir eksporto (0,81). Vidutinio stiprumo ryšys yra tarp DU ir bendrojo pelno (0,49) ir nedarbo lygio (0,38). Galima teigti, kad nedarbo lygio augimas ir bendrojo pelno augimas nedidina DU, o BVP, TUI ir eksporto augimas – didina.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais pateikiama 2.4.4. paveiksle. Skaičiavimai pateikti 24 priede.

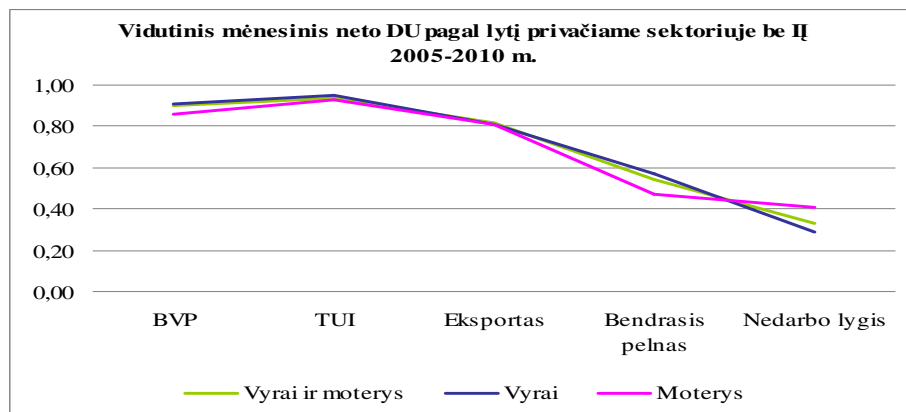


2.4.4. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Atlikti skaičiavimai parodo, kad labai stiprus koreliacinis ryšys tarp DU ir TUI (0,90), BVP (0,84) ir eksporto (0,80). Tuo tarpu bendras pelnas ir nedarbo lygis mažiau įtakoja DU, nes koreliacinis ryšys yra tik vidutinio stiprumo.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais pateikiama 2.4.5. paveiksle. Skaičiavimai patiekti 25 priede.



2.4.5. pav. Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Apibendrinant 2.4.5. pav. galima teigti, kad DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ, kaip ir valstybės sektoriuje bei šalies ūkyje be IĮ, labiausiai koreliuoja su TUI (0,94), BVP (0,90) ir eksportu (0,82), t.y. koreliacinis ryšys yra labai stiprus, o tarp DU ir bendrojo pelno (0,54) bei nedarbo lygio (0,33) koreliacinis ryšys – vidutinio stiprumo.

Siekiant duomenis atvaizduoti ne tik grafiškai, pateikiama 2.4.3. lentelė:

2.4.3. lentelė

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal sektorių ir lytį 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m.					
Lytis/metai	BVP	TUI	Eksportas	Bendrasis pelnas	Nedarbo lygis
Vyrai ir moterys	0,87	0,93	0,81	0,49	0,38
Vyrai	0,90	0,94	0,81	0,54	0,33
Moterys	0,83	0,91	0,80	0,42	0,45
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m.					
Lytis/metai	BVP	TUI	Eksportas	Bendrasis pelnas	Nedarbo lygis
Vyrai ir moterys	0,84	0,90	0,80	0,42	0,44
Vyrai	0,87	0,90	0,81	0,47	0,40
Moterys	0,82	0,89	0,78	0,39	0,47
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m.					
Lytis/metai	BVP	TUI	Eksportas	Bendrasis pelnas	Nedarbo lygis
Vyrai ir moterys	0,90	0,94	0,82	0,54	0,33
Vyrai	0,91	0,95	0,81	0,57	0,29
Moterys	0,86	0,93	0,81	0,47	0,41

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš apskaičiuotų duomenų galima daryti išvadas, kad vyrų DU labiau koreliuoja su kintamaisiais, išskyrus nedarbo lygį. Tai reiškia, kad augant BVP, TUI, eksportui, bendrajam pelnui, jų darbo

užmokestis greičiau didėja nei moterų. Augant nedarbo lygiui, moterų DU visuose sektoriuose taip pat turi polinkį augti, nors ryšys yra silpnas (0,45, 0,47, 0,41). Didžiausią įtaką DU augimui turi TUI, BVP ir eksporto augimas, nes ryšys labai stiprus. Analizuoti ekonominiai veiksniai labiausiai įtakoja privatų sektorių, išskyrus nedarbo lygį. Tačiau nedarbo lygis didžiausią įtaką turi valstybės sektoriui. Siekiant, kad DU šalyje didėtų, reikia skatinti TUI ir eksporto plėtrą šalyje. Tuomet augtų ir šalies BVP.

Remiantis šiame skyriuje atlikta analize, galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciaciją labiausiai įtakoja BVP ir tiesioginės užsienio investicijos. Tai paaiškinama tuo, kad investicijų didėjimas leidžia sukaupti pakankamai gamybos pajėgumų, užtikrinančių BVP augimą, o tuo pačiu ir darbo užmokesčio kilimą. Tuo tarpu darbo užmokesčio diferenciacijos priklausomybė nuo nedarbo lygio yra atvirkštinė – mažėjant nedarbo lygiui, vidutinis darbo užmokestis didėja.

3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS TOBULINIMO GALIMYBĖS LIETUVOJE

Darbo užmokestį labai svarbu tinkamai diferencijuoti pagal skirtingo sudėtingumo darbus, atsakomybę, išsilavinimą, darbo krūvį, patirtį, siekiant išvengti diskriminacijos bei užtikrinant teisingumą įmonės viduje. Tinkamos darbo užmokesčio sistemos pasirinkimas yra svarbus tuo, kad ji gali užtikrinti pakankamą motyvaciją siekti darbuotoją geresnių rezultatų bei dirbti kuo produktyviau ir už tai gauti didesnę darbo užmokestį.

Darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės gana ribotos. Galimi keli variantai, kurie aptarti sekančiuose poskyriuose.

3.1. Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas

Darbo užmokestį šalyje Vyriausybė reguliuoja nustatydamą minimalų darbo užmokestį. Minimalaus darbo užmokesčio lygio pakėlimas sudaro keblią situaciją: iš vienos pusės – didesnis minimalus darbo užmokestis garantuoja didesnes darbuotojo pragyvenimo lėšas, didesnes fizinių asmenų bei socialinio draudimo įmokas į šalies biudžetą, tačiau tai sukelia darbdavių nepasitenkinimą ir pasipiktinimus, jog didesnis minimalus darbo užmokestis riboja jų konkurencines galimybes, o tai sąlygoja mažesnes pardavimų pajamas ir pan. Iš kitos pusės žiūrint, mažesnis minimalus darbo užmokestis suteikia didesnes įmonių konkurencines galimybes, didesnes pardavimų pajamas, tačiau ne visuomet padidėjusios įmonininkų pajamos tampa darbuotojų darbo užmokesčio didinimo šaltiniu. Taigi Vyriausybė, nustatydamą minimalų darbo užmokestį, turi atsižvelgti tiek į profesinių sąjungų reikalavimus didinti minimalų darbo užmokestį, tiek į Verslo darbdavių konfederacijos argumentus, kodėl minimalaus darbo užmokesčio didinti nederėtų, tiek į bendraekonominę šalies ūkio būklę bei laukiamą naudą.

MDU dydis priklauso nuo šalies ekonominės galios ir socialinio minimumo išlaidų apskaičiuojamų pagal vartojimo krepšelį, tačiau Lietuvoje nėra įstatymo apibrėžiančio tikslios MDU skaičiavimo metodikos, kuri leistų subjektyviai įvertinti ar esamas lygis užtikrina tuos pragyvenimo lygio standartus, kurios pati šalis yra nusistačiusi.

Nuo 2009 m. sausio 1 d. NPD nuolatiniam Lietuvos gyventojui taikomas tik su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms, o konkretus taikytinas NPD nustatomas atsižvelgiant į gyventojų apmokestinamąsias pajamas vadovaujantis principu, kad didėjant pajamoms taikomas vis mažesnis NPD, o tam tikrą lygį viršijančioms pajamoms NPD netaikomas.

NPD kalendoriniais metais pasirinktoje vienoje darbovietėje pagal gyventojų pateiktą laisvos formos prašymą taikomas tokia tvarka:

1) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 800 litų per mėnesį, taikomas 470 litų per mėnesį NPD;

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

Gyventojui taikytinas mėnesio NPD = 470 – 0,2* (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – 800) [4].

Pasak M. Gedvilienės, L. Šalkauskienės (2009) skaičiuojant NPD mokestiniu laikotarpiu turi būti atsižvelgiama tik į visas kas mėnesį mokamas išmokas (pagrindinį darbo užmokestį, priedus ir permokas), susijusias su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais. Pasibaigus mokestiniam laikotarpiui gyventojui taikytinas NPD perskaičiuojamas atsižvelgiant ir į kitas jo per metus gautas pajamas (autorinius atlyginimus, honorarus, pensijas ir t.t.) ir dėl per didelio mokestiniu laikotarpiu pritaikyto NPD per mažą išskaičiuota mokesčio suma turi būti grąžinta.

Šiuo metu nustatytas MDU (800 Lt), neužtikrina dirbantiesiems pragyvenimo minimumo, ypatingai atsižvelgiant į kainų didėjimą, tačiau MDU didinimo našta gula vien tik ant verslo pečių. Naudą, padidinus MDU, gautų ne tik dirbantysis, bet nemaža dalimi ir valstybės bei socialinio draudimo fondo biudžetai.

3.1. lentelėje pateikiami skaičiavimai, kaip pasikeistų SODROS ir valstybės biudžetas, kokią naudą gautų darbuotojas bei kokius kaštus patirtų darbdavys, padidinus MDU.

3.1. lentelė

MDU padidinimo poveikis (vieno asmens) SODRAI, valstybės biudžetui, darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (15 %), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 %	9 %	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
900	470	64,5	278,82	81	359,82	754,5	+130,98	+15	+39,98	+76
1000	470	79,5	309,8	90	399,8	830,5	+261,96	+30	+79,96	+152
1100	470	94,5	340,78	99	439,78	906,5	+392,94	+22,5	+119,94	+228

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Raškinis, D. (2006).

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad MDU padidinus 100 LTL, t.y. iki 900 LTL, SODROS biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo padidėtų 39,98 LTL (12,5 proc.), valstybės biudžetas pasipildytų 15 LTL (30,3 proc.), darbuotojo pajamos išaugtų 76 LTL (11,2 proc.), o darbdavys patirtų 130,98 LTL (12,5 proc.) didesnes sąnaudas.

Jeigu MDU padidintų 200 LTL, t.y. iki 1000 LTL., tokiu atveju SODRA gautų 79,96 LTL (25 proc.) nuo kiekvieno dirbančiojo, valstybės biudžetas padidėtų 30 LTL (60,6 proc.), darbuotojas uždirbtų 152 LTL (22,4 proc.) daugiau, darbdavio kaštai išaugtų 261,96 LTL (25 proc.).

Išaugus MDU iki 1100 LTL, SODROS biudžetas pasipildytų 119,94 LTL (37,5 proc.) nuo kiekvieno dirbančiojo, valstybės biudžetas padidėtų 22,5 LTL (90,9 proc.). Darbuotojo pajamos

išaugtų 228 LTL (33,6 proc.), o darbdavys patirtų 392,94 LTL (37,5 proc.) didesnes išlaidas nuo kiekvieno darbuotojo.

Siekiant užtikrinti dar spartesnį šalies dirbančiųjų realiųjų pajamų augimą būtina didinti ne tik MDU, bet ir neapmokestinamųjų pajamų dydį (NPD). Nors ir tokiu atveju visą MDU didinimo našta nešėtų verslas, tačiau poveikis realių mažiausiai uždirbančių šalies gyventojų pajamų augimui būtų žymiai didesnis.

Taikomos lengvatos gali įtakoti šalies ekonominę būklę, pavyzdžiui, padidintas gyventojų neapmokestinamųjų pajamų minimumas turi įtakos perkamosios galios padidėjimui. Tuo pačiu didėja paklausa ir formuojasi palankesnės sąlygos verslui augti bei naujoms darbo vietoms kurtis.

3.2. lentelėje patiekti skaičiavimai, kaip pasikeistų valstybės biudžetas bei darbuotojo pajamos NPD padidinus iki 590 Lt. Šiuo atveju NPD didinimas SODRAI ir darbdavio kaštams įtakos neturi.

3.2. lentelė

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

Bruto MDU	NPD	GPM (15 %), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 %	9 %	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
800	510	43,5	247,84	72	319,84	684,5	-	-6	-	+6
800	550	37,5	247,84	72	319,84	690,5	-	-12	-	+12
800	590	31,5	247,84	72	319,84	696,5	-	-18	-	+18

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Raškinis, D. (2006).

Iš apskaičiuotų duomenų galima teigti, jog NPD padidinus iki 510 LTL, valstybės biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo sumažėtų 6 LTL (12,12 proc.), tuo tarpu darbuotojo pajamos išaugtų 6 LTL (0,88 proc.). NPD išaugus iki 550 LTL, įmokos nuo kiekvieno dirbančiojo valstybės biudžetą sumažintų 12 LTL (24,24 proc.), o darbuotojo pajamos padidėtų 12 LTL (1,77 proc.). Jeigu NPD padidintų iki 590 LTL, tuomet valstybės biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo sumažėtų 18 LTL (36,36 proc.), o darbuotojo pajamos išaugtų 18 LTL (2,65 proc.).

Galima ir kita alternatyva, kai MDU ir NPD didinama vienu metu. Rezultatai pateikiami 3.3. lentelėje.

3.3. lentelė

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

Bruto MDU	NPD	GPM (15 %), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 %	9 %	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
900	510	58,5	278,82	81	359,82	760,5	+130,98	+9	+39,98	+82
1000	550	67,5	309,8	90	399,8	842,5	+261,96	+18	+79,96	+164
1100	590	76,5	340,78	99	439,78	924,5	+392,94	+27	+119,94	+246

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Raškinis, D. (2006).

Iš 3.3. lentelės pateiktų skaičiavimų galima teigti, kad padidinus MDU iki 900 LTL ir NPD iki 510 LTL SODROS biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo pasipildytų 39,98 LTL (12,5 proc.), valstybės biudžetas padidėtų 9 LTL (18,18 proc.), darbuotojas gautų 82 LTL (12,09 proc.) daugiau pajamų, o darbdavio kaštai išaugtų 130,98 LTL (12,5 proc.).

Padidinus MDU iki 1000 LTL ir NPD iki 510 LTL įmokos nuo kiekvieno dirbančiojo į SODROS biudžetą padidėtų 79,96 LTL (25 proc.), valstybės biudžetas gautų 18 LTL (36,36 proc.) daugiau pajamų. Darbuotojo pajamos padidėtų 164 LTL (24,17 proc.), o darbdavys patirtų 261,96 LTL (25 proc.) didesnes sąnaudas.

MDU padidinus iki 1100 LTL ir NPD iki 590 LTL, kiekvienas dirbantysis SODROS biudžetą padidintų 119,94 LTL (37,5 proc.), valstybės biudžetas išaugtų 27 LTL (37,5 proc.), darbuotojas uždirbtų 246 LTL (36,26 proc.) daugiau pajamų. Darbdavio kaštai nuo kiekvieno dirbančiojo padidėtų 392,94 LTL (37,5 proc.).

Norint mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, nepakanka vien tik didinti MDU, nes visą krūvį pajaučia tik įmonės, o tai priveda prie dar didesnių problemų, tokių kaip šešėlinė ekonomika, darbo vietų mažinimas, kitų darbuotojų darbo užmokesčio mažinimas, investicijų atsisakymas, nelegalus įdarbinimas ir pan. Kita alternatyva galėtų būti mokesčių mažinimas.

3.2. Mokesčių mažinimo įtaka darbo užmokesčio diferenciacijai

Laikantis įstatymų nustatytos mokėjimo tvarkos, darbdaviui tenka didelė mokesčių našta, todėl daugeliui jų priimtina „vokelių mokėjimo sistema“. Be to, darbdaviai nepageidauja kelti darbo užmokesčio darbuotojams, nes reikia mokėti didesnes įmokas į SODROS biudžetą. Tai dar vienas svarbus veiksnys, kodėl darbo užmokestis nėra tinkamai diferencijuojamas.

Šiuo metu asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, narystės ar tarnybos pagrindu, nuo jiems priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio moka 9 proc. dydžio Valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas. Draudėjai nuo apdraustiesiems priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio sumos iš savo lėšų moka bendrąjį valstybinio pensijų, ligos ir motinystės, nedarbo socialinio draudimo ir sveikatos draudimo 30,98 procento dydžio tarifo įmokas [3].

3.4. lentelėje pateikti skaičiavimai, kaip pasikeistų darbuotojo pajamos bei darbdavio išlaidos sumažinus SODROS įmokas. Šiuo atveju SODROS įmokų sumažinimas valstybės biudžetui įtakos neturi.

SODROS įmokų sumažinimo poveikis (vieno asmens) darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (15 %), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 % 30 % 29% 28 %	9 % 8 % 7 % 6 %	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
800	470	49,5	240	64	304	686,5	-7,84	-	-15,84	+8
800	470	49,5	232	56	288	694,5	-15,84	-	-31,84	+16
800	470	49,5	224	48	272	702,5	-23,84	-	-47,84	+24

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Raškinis, D. (2006).

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad SODROS įmokas, kurios skaičiuojamos nuo darbuotojo darbo užmokesčio, sumažinus iki 8 proc. dirbančiojo pajamos padidėtų 8 LTL (1,18 proc.), o sumažinus SODROS įmokas, kurias moka darbdavys, iki 30 proc. darbdavio kaštai sumažėtų 7,84 LTL (3,16 proc.). Tuo tarpu SODROS biudžetas sumažėtų 15,84 LTL (4,95 proc.).

Jeigu SODROS įmokos dirbančiajam sumažėtų iki 7 proc., tokiu atveju darbuotojo pajamos išaugtų 16 LTL (2,36 proc.), o jei darbdavio įmokos būtų sumažintos iki 29 proc. – darbdavio išlaidos sumažėtų 15,84 LTL (6,39 proc.), tačiau SODROS biudžetas netektų 31,84 LTL (9,95 proc.) nuo kiekvieno dirbančiojo.

Sumažinus SODROS įmokas, skaičiuojamas nuo darbuotojo užmokesčio iki 6 proc., darbuotojo pajamos padidėtų 24 LTL (3,54 proc.). SODROS įmokas, mokamas darbdavio, sumažinus iki 28 proc., darbdavio sąnaudos sumažėtų 23,84 LTL (9,62 proc.), o SODROS biudžetas sumažėtų 47,84 LTL (14,96 proc.).

Ekspertų nuomone, reikėtų mažinti ir gyventojų pajamų mokestį (GPM), todėl šiame skyriuje pateikti skaičiavimai, kaip pasikeistų valstybės biudžetas ir darbuotojo pajamos GPM sumažinus iki 13, 10 ir 8 proc. (3.5.lentelė). Šiuo atveju GPM sumažinimas SODROS biudžetui ir darbdavio kaštams įtakos neturi.

GPM sumažinimo poveikis (vieno asmens) valstybės biudžetui ir darbuotojo pajamoms, Lt

Bruto MDU	NPD	GPM (15, 13, 10, 8 proc.), Lt	SODRA, Lt			Darbuotojo pajamos, Lt	Pokytis lyginant su baziniu dydžiu (800), Lt			
			30,98 %	9 %	Viso		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
800	470	49,5	247,84	72	319,84	678,5	-	-	-	-
800	470	42,9	247,84	72	319,84	685,1	-	-6,6	-	+6,6
800	470	33	247,84	72	319,84	695	-	-16,5	-	+16,5
800	470	26,4	247,84	72	319,84	701,6	-	-23,1	-	+23,1

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Raškinis, D. (2006).

GPM sumažinus iki 13 proc. darbuotojo pajamos padidėtų 6,6 LTL (0,97 proc.), tačiau valstybės biudžetas sumažėtų tais pačiais 6,6 LTL (13,33 proc.). Jeigu GPM dar labiau sumažintų,

tarkime iki 10 proc. darbuotojo pajamos išaugtų 16,5 LTL (2,43 proc.), o valstybės biudžetas netektų 16,5 LTL (33,33 proc.) nuo kiekvieno dirbančiojo. Sumažinus GPM iki 8 proc., darbuotojas gautų 23,1 LTL (3,41 proc.) didesnę darbo užmokesčių. Tuo tarpu valstybės biudžetas sumažėtų 23,1 LTL (46,67 proc.). Taigi galima teigti, kad sumažinus GPM kiekvieno darbuotojo pajamos išaugs nežymiai, tačiau valstybės biudžetas netektų daug pajamų.

Nors, sumažėjus mokesčiams, valstybės biudžetas ir netektų nemažai pajamų, tačiau sumažėtų darbdavio našta ir daugelis jau anksčiau minėtų problemų. Darbdaviams būtų lengviau padidinti MDU, taip pat padidėtų galimybė įkurti daugiau darbo vietų, o valstybė prarastus pinigus atgautų per PVM, nes žmonės, turėdami daugiau pinigų, galėtų juos išleisti daugiau vartodami.

3.3. Progresinių mokesčių taikymo ekonominis pagrindimas

Dar viena darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybė – progresinių mokesčių įvedimas. Daugumoje ES valstybių progresiniai mokesčiai įvesti jau seniai. Taip valstybės siekė sumažinti atskirtį tarp mažas ir dideles pajamas gaunančių piliečių, didesnę mokesčių naštos dalį perkeliant ant daug pajamų ir pelno gaunančių asmenų ir padidinti valstybės pajamas, kad daugiau lėšų būtų galima skirti sveikatos apsaugai, socialiniams reikalams ir pan.

Lietuvoje progresinių mokesčių sistema galiojo iki 1996-ųjų, bet didelė infliacija ją sunaikino, o tuometinė valdžia sistemos neatnaujino. Europos šalyse ji įdiegta praėjusio amžiaus viduryje. Pavyzdžiui, Prancūzijoje gyventojų darbo pajamoms taikomi net 7 tarifai – nuo 0 iki 48 proc., Austrijoje taikomi 6 tarifai – nuo 0 iki 50 proc., Anglijoje ir Vengrijoje taikomi 3 tarifai – nuo 10 iki 40 proc. ir t. t. Beje, daugelyje valstybių taip pat nustatyti progresiniai tarifai pelno mokesčiams apskaičiuoti. Pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Belgijoje pelnas vidutiniškai apmokestinamas 34 proc., Italijoje, Ispanijoje, Anglijoje, Vokietijoje, Danijoje – 30 proc., Švedijoje – 28 proc. tarifu.

Iš ES šalių progresinio pajamų apmokestinimo šiuo metu netaiko tik Čekija, Slovakija, Rumunija, Estija, Latvija ir Lietuva.

Esant dabartinei sistemai Lietuvoje, gyventojams uždirbantiems iki 3150 LTL, yra taikomas neapmokestinamųjų pajamų dydis (NPD), uždirbantiems daugiau šis dydis nebėra taikomas ir gyventojų pajamų mokesčiai (15 proc.) skaičiuojamas nuo visos darbo užmokesčio sumos.

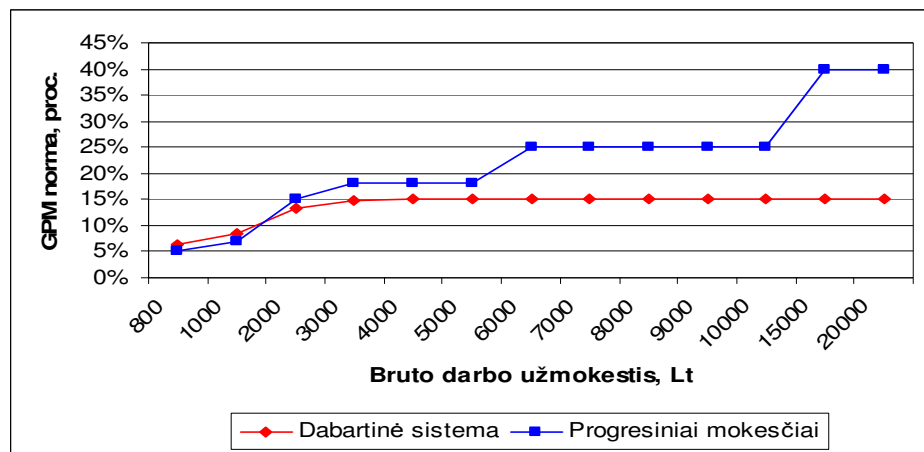
Esamą pajamų nelygybę geriausiai koreguoja progresiniai mokesčiai. Šie mokesčiai remiasi svarbiu ekonominiu principu: kuo didesnes pajamas gauni, tuo mažesnę naudingumą teikia papildomai gaunamas litas. Tai vadinamasis mažėjančio ribinio naudingumo dėsnis. Mažas pajamas gaunantys skaičiuoja kiekvieną litą, todėl dideles pajamas gaunančių didesnis apmokestinimas nebus žalingas, nes nauda, kurią gaus nedideles pajamas gaunantys, ne tik kompensuos dideles

pajamas gaunančių prarastą naudingumą, bet ir suteiks papildomą naudą mažas pajamas gaunantiems.

Progresinių mokesčių idėja remiasi mintimi, kad diferencijuojant gyventojų pajamų mokesčių tarifą visuomenėje galima siekti lygybės, nes jie sumažina, asmenų gaunančių mažas pajamas su asmenimis gaunančiais dideles pajamas, santykį. Šių mokesčių esmė yra ta, jog diferencijuojant mokesčius valstybė turi surinkti tą pačią sumą pinigų, kaip ir taikant proporcinių mokesčių sistemą.

Daugelio mokslininkų nuomone progresyviųjų mokesčių tarifas neturėtų augti aukščiau 50 proc., nes didesnis tarifas gali skatinti mokesčių slėpimą ar vengimą juos mokėti.

3.1. paveiksle pateiktas skirtingas GPM tarifas, kuris priklauso nuo darbo užmokesčio dydžio.



3.1. pav. GPM normos kitimas, priklausomai nuo GPM tarifo dydžio

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, (2009).

Iš 3.1. paveikslo galima matyti, jog įvedus progresyviuosius mokesčius, didesnė nauda būtų mažas pajamas uždirbantiems gyventojams, kadangi jie mokėtų mažiausius mokesčius, tuo tarpu uždirbantys dideles pajamas mokėtų ir didesnius mokesčius.

Progresinių mokesčių šalininkų manymu, didesnis daug uždirbančių žmonių apmokestinimas reikštų, kad į biudžetą įplauktų daugiau lėšų. Tačiau dažnai pamirštama, kad daug uždirbantys asmenys yra mobilesni, o pajutę staigų ir didelį mokesčių naštos padidėjimą, bus linkę savo pajamas perkelti į žemesnio apmokestinimo šalis, todėl biudžeto lėšų galėtų netgi sumažėti. Neatmestina ir tai, kad progresiniai mokesčiai padidintų paskatas vengti mokesčių mokėjimo ir tam tikra darbo užmokesčio dalis persikeltų į šešėlį, taigi į biudžetą įplauktų tik tos gyventojų pajamų mokesčio lėšos, kurios sumokamos nuo mažiau apmokestinamo atlyginimo [1].

Daugelis ekonomikos ekspertų tvirtina, kad progresiniai mokesčiai gali padėti išspręsti susidariusią sunkią padėtį, tačiau tai turėtų trukti tik tol, kol situacija pagerės. Didesnės mokesčių naštos perkėlimas ant daugiausia uždirbančiųjų pečių – racionali priemonė sunkmečiu, tačiau reikėtų nustatyti kuo paprastesnę jų apskaičiavimo tvarką. Valstybė turi rasti skaidriausią, patogiausią ir lengviausią progresyviųjų mokesčių sistemą.

Apibendrinant galima teigti, kad reikėtų lanksčiai reaguoti į susidariusią vienokią ar kitokią ekonominę situaciją šalyje ir pagal ją spręsti kokius mokesčius taikyti, kurie iš jų būtų naudingiausi ir lestų sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją.

3.4. Siūlomas darbo užmokesčio sistemos modelis įmonėms

Darbo užmokesčio struktūros įvairovė teikia organizacijoms galimybių naudoti įvairias darbuotojų skatinimo formas, ypač privačiame versle, kur darbdaviai turi teisę nustatyti darbo užmokesčio sąlygas, konkretų darbo užmokesčio dydį bei kitas atlygio formas, jas įteisinti kolektyvinėse sutartyse. Tačiau problema yra ta, kad daugelis privačių organizacijų Lietuvoje nėra parengusios formalių (rašytinių) darbo užmokesčio sistemų, kuriose būtų numatyti darbo užmokesčio diferencijavimo veiksniai, priedų, premijų skyrimo sąlygos bei kitos tiek finansinės, tiek nefinansinės paramos formos ir apdovanojimai, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio.

Dažniausiai su kiekvienu į darbą priimtu darbuotoju darbo užmokesčio dydis suderinamas individualiai, t.y. kiekvienu atveju – tai yra darbdavio ir darbuotojo derybų objektas. Tačiau toks darbo užmokesčio nustatymas nėra metodiškai pagrįstas, nes darbdaviai, nustatydami darbo užmokestį, neįvertina visų, konkrečiai darbo vietai ar pareigybei keliamų reikalavimų.

Pagrindinis kriterijus, pagal kurį vertinamas darbo patrauklumas, daugeliu atvejų yra užmokestis, ypač ekonominė gerovė. Darbo užmokestis įmonėje nėra tik paprasta nustatyto dydžio suma. Tai – sistema, kurią kurti reikia labai kruopščiai, derinant su personalo politika, svarbu suprasti jos motyvacinį poveikį darbuotojams ir funkcionavimo dėsnius.

Egzistuoja įvairių darbo užmokesčio sistemų bei darbo turinio ir jo vertės nustatymo metodų, kuriais remiantis nustatomas darbo užmokesčio dydis. Prie tokių metodų galima priskirti darbo vietų rangavimą, darbo vietų klasifikavimą arba įvertinimo balais ar taškais metodikas, apmokėjimas pagal grupės darbo rezultatus, dienos darbo apimties normavimas ir pan. Kiekviena sistema turi tiek privalumų, tiek ir trūkumų, be to kartais sėkmingai realizuoti sistemą galima tik tuomet, kai yra tam tikros sąlygos.

Tarifinių lentelių ir užmokesčio schemų sudarymas iš esmės yra pradinis ir pagrindinis darbo užmokesčio diferencijavimo būdas. Tai – įmoninis darbo užmokesčio diferencijavimas, vyraujantis visoje darbo diferencijavimo sistemoje. Įmonių diferencijavimo pagrindą sudaro kokybinis įvairių darbų vertinimas. Pagrindiniai darbo įvertinimo tikslai yra diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingumo darbus, siekiant užtikrinti teisingumą organizacijos viduje ir išvengti diskriminacijos, mokant už darbą.

Siekiant sukurti darbo užmokesčio sistemos modelį, kuris galėtų būti naudojamas mažinant darbo užmokesčio diferenciaciją Lietuvos įmonėse, buvo remtasi Tarptautinės darbo organizacijos priimta „Ženevos schema“. Ši schema modifikuota atsižvelgiant į išsivysčiusių šalių patirtį.

Darbo užmokesčio sistemos modelyje darbai vertinami pagal 10 veiksnių: išsilavinimą, patirtį, pareigų lygius, sprendimo priėmimą, darbo krūvį, atsakomybę, darbo sudėtingumą, darbo sąlygas ir trukmę bei darbuotojo asmenines savybes. Visų išvardintų veiksnių maksimali vertė 100 proc. Be to, visi 10 veiksnių suskirstomi smulkiau (žr. 26 priedą). Procentas priklauso nuo konkretaus veiksnio specifikos, galimybės visapusiškiau ir objektyviau atskleisti jo reikšmę. Paskutinį 10-ąjį veiksnių galima vertinti ne pagal vieną, o keletą kriterijų, priklausomai nuo darbuotojo asmeninių savybių ir įgūdžių. Priklausomai nuo surinkto procento, konkreti darbo vieta priskiriama vienai iš 5 kategorijų pagal 3.6 lentelėje pateiktus darbo vietos vertės procentus.

3.6 lentelė

Kategorijos pagal darbo vietos vertės procentus	
Kategorija	Darbo vietos vertė procentais
1	Iki 20
2	21 – 40
3	41 – 60
4	61 – 80
5	81 – 100

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: A. Šileika ir kt., (2005).

Darbai, priskirti vienai ar kitai kategorijai, skiriasi pagal galutinius jų reikšmingumo įvertinimus. Tai yra pagrindas darbo užmokesčiui diferencijuoti – kuo daugiau procentų surenka darbo vieta, tuo didesnė jos vertė ir tuo aukštesnis darbo užmokestis turėtų būti nustatomas ją užimančiam darbuotojui. Darbo užmokesčio lygis, nustatomas kiekvienai kategorijai, pirmiausia turėtų priklausyti nuo įmonės finansinių galimybių. Turėtų būti pasirenkamas įmonei priimtinas darbo užmokesčio diferenciacijos diapazonas, t.y. santykis tarp aukščiausio ir žemiausio darbo užmokesčio.

Analizuojant veiksnis, pagal kuriuos turėtų būti diferencijuojamas darbo užmokestis Lietuvoje, yra siūlymų taikyti mažesnę darbo užmokestį naujai priimtiems į darbą, neturintiems reikiamų darbo įgūdžių darbuotojams, bandomojo laikotarpio metu. Darbo užmokesčio diferenciacija priklausomai nuo darbuotojo patirties leistų įmonėms atsirinkti tinkamus darbuotojus ir tik su jais sudaryti neterminuotas darbo sutartis.

Taigi, tinkamai parinktos darbuotojų įvertinimo ir motyvavimo priemonės ne tik skatina darbuotojus dirbti geriau, bet ir palaiko palankią darbinę atmosferą, leidžia darbuotojams pajusti, kad įmonė jais rūpinasi, o tuo pačiu ir skatina darbuotojo lojalumą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Literatūros, nagrinėjančios darbo užmokesčio diferenciacijos sampratą ir struktūrą, sisteminė ir palyginamoji analizė parodė, kad darbo užmokestis – tai darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąlygota pinigų suma, mokama už tam tikrą atlikto darbo kiekį. Vertinant ekonominiu apsektu darbo užmokestis – nacionalinio produkto dalis, kuri atspindi visuminius mokėjimus už darbą ir paslaugas, priskirtina darbui kaip produkcijos (gamybos) veiksmui. Tuo tarpu darbo užmokesčio diferenciacija – tai teoriškai apibrėžtas ir faktiškai nustatytas jo dydis, priklausantis nuo konkrečių veiksnių.

Darbui apmokėti naudojamos skirtingos darbo užmokesčio formos. Tačiau toks darbo užmokesčio organizavimas neleidžia palyginti skirtingų darbų vertės bei asmeninio indėlio įtakos. Šiuo metu pažangios įmonės pereina prie vieningo darbuotojams darbo užmokesčio organizavimo. Organizuojant tokias sistemas, darbo užmokestis susideda iš pastovios ir kintamos dalies bei premijų, kurios skiriamos už ypatingus veiklos rezultatus.

Darbo užmokestis atlieka atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos yra laikinė ir vienetinė, tačiau tarp jų egzistuoja daugybė variacijų, kurios moksliskai 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 vidinių (konkretaus darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti) bei išorinių (darbo rinkos sąlygos; darbo užmokesčio lygis regione; gyvenimo lygis; kolektyvinė sutartis, vyriausybės poveikis) veiksnių. Tai sudėtingas ir daugialypis procesas, nuo kurio priklauso darbuotojų gerovė, našumo lygis, darbuotojų kaita ir kvalifikacija, noras dirbti našiai, kokybiškai, ir, žinoma, visos įmonės konkurencinė pozicija šiuolaikinėje pokyčių rinkoje ir reikšmė šalies ekonomikai. Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakoja ir ekonominiai veiksniai: BVP, tiesioginės užsienio investicijos, eksportas, nedarbo lygis, įmonių finansiniai rodikliai ir pan.

Remiantis tyrimu, patvirtinta darbo pradžioje iškelta hipotezė. Nustatyta, kad darbo užmokesčio diferenciacija ekonomikos pakilimo metu turi tendenciją didėti, o esant ekonomikos nuosmukiui – mažėti.

Apibendrinant tiriamąją dalį, galima argumentuoti hipotezės patvirtinimą pateikiant išvadas.

Lietuvoje minimalus darbo užmokestis yra vienas mažiausių tarp Europos Sąjungos šalių ir pasižymi gana didele diferenciacija. Didžiausias minimalus darbo užmokestis yra mokamas

Liuksemburge ir yra 7 kartus didesnis negu Lietuvoje. Tačiau per analizuojamą laikotarpį šis skirtumas mažėjo.

Lietuvoje vidutinis mėnesinis darbo užmokestis per analizuojamą šešerių metų laikotarpį kito. Iki 2008 m. intensyviai augo, o nuo 2009 m. pradėjo mažėti, tam įtakos turėjo ekonomikos nuosmukis. Būtent ekonominių ciklų fazės – pakilimas ir nuosmukis – atsispindi analizuojamu laikotarpiu, kurio metu labai išryškėja darbo užmokesčio diferenciacijos pasikeitimai.

Išskiriant konkrečius veiksnius, galima teigti, jog Lietuvoje darbo užmokesčio dydis pagal ekonominės veiklos rūšis buvo didžiausias finansinėje ir draudimo veikloje, o mažiausias – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje. Atsižvelgiant ne tik į vidutinį darbo užmokestį skirtingose ekonominės veiklos rūšyse, bet ir įvertinant tai, kokia dirbančiųjų dalis dirba kiekvienoje iš tiriamų veiklos sričių, darbo užmokesčio diferenciacija nėra labai didelė ir yra linkusi mažėti.

Atlikta analizė parodė, kad darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos apskrityse daugiausia lemia išryškėjantys ekonominiai, socialiniai ir demografiniai skirtumai tarp apskričių. Darbo užmokesčio diferenciacija tarp analizuotų administracinių teritorijų yra maža. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal administracinę teritoriją ekonomikai kylant didėjo, o prasidėjus nuosmukiui pradėjo mažėti.

Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį, visuose nagrinėjamuose sektoriuose analizuojamu laikotarpiu vyrų darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų. Darbo užmokesčio skirtumus tarp atskirų lyčių lemia vyrų ir moterų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, kvalifikacijos lygis. Tuo tarpu teisiniai pagrindai, nustatant darbo užmokestį Lietuvoje, nesudaro prielaidų diskriminuoti moteris. Pastebima, jog darbo užmokesčio diferenciacija tarp vyrų ir moterų didėjo tada, kai didėjo ir vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. O pradėjus mažėti vidutiniam mėnesiniam darbo užmokesčiui, mažėjo ir diferenciacija.

Atlikus darbo užmokestį lemiančių veiksnių analizę, galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacijai įtakos turi tokie ekonominiai veiksniai, kaip BVP, tiesioginės užsienio investicijos, eksportas, įmonių finansiniai rodikliai bei nedarbo lygis. Kiekvienas įvardytas veiksnys turi skirtingą poveikį vidutinio mėnesinio neto darbo užmokesčio dydžiui. Nors visi veiksniai labai veikia darbuotojų gaunamas pajamas, reikšmingiausiu veiksmu galima laikyti tiesiogines užsienio investicijas ir sukuriamą BVP.

Atsižvelgiant į tai, kad minimalus darbo užmokestis yra pagrindas diferencijuoti atskirų darbuotojų darbo užmokestį, buvo apskaičiuota, kaip MDU ir NPD didinimas bei GPM ir SODROS įmokų sumažinimas pakeistų SODROS ir valstybės biudžetą, darbuotojo pajamas bei darbdavio išlaidas. Nustatyta, kad siekiant sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, reikėtų mažą darbo užmokestį uždirbantiems darbuotojams padidinti NPD arba sumažinti GPM tarifą.

Dar vienas būdas mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją – progresinių mokesčių įvedimas. Progresinių mokesčių idėja remiasi mintimi, kad diferencijuojant gyventojų pajamų mokesčių tarifą visuomenėje galima siekti lygybės, nes jie sumažina, asmenų gaunančių mažas pajamas su asmenimis gaunančiais dideles pajamas, santykį. Be to, padidėtų valstybės pajamos ir daugiau lėšų būtų galima skirti sveikatos apsaugai, socialiniams reikalams, infrastruktūros vystymui ir pan.

Rekomendacijos Vyriausybės lygmenyje:

- Siekiant sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, siūloma atkreipti dėmesį į tuos ekonominius veiksnius, kurie turi didžiausią įtaką darbo užmokesčiui, t.y. skatinti tiesioginių užsienio investicijų plėtrą tose srityse, kur jų yra mažiausia, sukuriama BVP ir eksporto didinimą, mokesťines lengvatas darbdaviams, ar naujai besikuriančioms įmonėms.

- MDU didinimas – viena lengviausių priemonių darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimui, nes jis labiausiai veikia mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų pajamas, o gaunančių vidutinį ir didesnį darbo užmokestį pajamos nesikeistų ir taip sumažėtų šis atotrūkis. Tačiau minimalaus darbo užmokesčio didinimas gali skaudžiai atsiliiepti smulkiam ir vidutiniam verslui. Todėl progresinių mokesčių taikymas galėtų duoti daugiau naudos. Tokie mokesčiai pagerina mažas ir vidutines pajamas gaunančių darbuotojų finansinę padėtį, o tuo pačiu papildo valstybės ir SODROS biudžetą.

Pasiūlymai įmonių lygmenyje:

- Siekiant sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, būtina keisti pačią apmokėjimo už darbą sistemą. Turėtų būti parengta ir patvirtinta vieninga darbų ir pareigybių vertinimo metodika, pagal kurią būtų nustatomas darbo užmokestis, atsižvelgiant į skirtingo sudėtingumo darbus, atsakomybę, išsilavinimą, darbo krūvį, trukmę, patirtį, darbo sąlygas ir pan.

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Pagrindinės sąvokos magistro darbe pateikiamos remiantis šaltiniais: Ch. Pass, B. Lowes, L. Davies (1997) J. Bagdanavičius, P. Stankevičius, L. Lukoševičius (1999) bei R. Vainienės (2005) Ekonomikos terminų žodynais.

B

Bazinis mėnesinis darbo užmokestis – Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamas dydis, kurio pagrindu skaičiuojami įstaigų darbuotojų atlyginimai.

Bendrasis vidaus produktas – visų gatavų paslaugų ir prekių, pagamintų šalyje per vienerius metus naudojant gamybos veiksnį neatsižvelgiant į tai, kurios šalies piliečiams tie veiksniai priklauso, pinigine išraiška.

D

Darbo užmokestis (DU) – išmokos darbuotojams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio panaudojimą. Bendru požiūriu darbo užmokestis yra pajamų šaltinis ir vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis.

E

Eksportas – prekių, technologijų, kapitalo, valiutos išvežimas į užsienį, siekiant realizuoti juos užsienio rinkoje, paslaugų teikimas užsienyje.

Europos Sąjunga (ES) - demokratiškos Europos valstybių asociacija, pasiryžusi veikti išvien taikos ir gerovės labui. ES valstybės narės yra įsteigusios bendras institucijas, kurioms perduoda dalį savo suvereniteto, kad tam tikri konkretūs bendro intereso klausimai galėtų būti demokratiškai sprendžiami Europos lygmeniu.

G

Gyventojų pajamų mokestis (GPM) – įstatymų nustatytas individualių asmenų privalomojo pobūdžio mokėjimas.

M

Minimalus darbo užmokestis (MDU) – valstybės nustatomas mėnesinio ar valandinio darbo užmokesčio dydis, kurį privalo mokėti darbdavys darbuotojui nepriklausomai nuo darbuotojo atlikto darbo kiekio ir kokybės.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (MVDUA) – santykinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas.

N

Neapmokestinamųjų pajamų dydis (NPD) – tai gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinamos pajamų sumos dydis, kuris gali būti atimtas iš gyventojų apmokestinamųjų pajamų taip sumažinant pajamų mokesčio bazę.

Nedarbo lygis – bedarbių skaičiaus procentinis santykis su ekonomiškai aktyvių gyventojų arba darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi.

P

Pajamos – įmonės ar asmens gaunamos lėšos kaip atlygis už darbą, pastangas ar investicijų grąža.

Pelningumas – vienas įmonės turto, kapitalo, aktyvų, finansavimo šaltinių panaudojimo efektyvumo rodiklių.

Progresiniai mokesčiai – tai tokie mokesčiai, kai pajamoms apmokestinti taikomas daugiau nei vienas pajamų mokesčio tarifas. Pajamos suskirstomos laipteliais ir kiekvienam aukštesniam pajamų laipteliui taikomas didesnis mokesčio tarifas.

S

Sąnaudos – prekių gamybos, paslaugų teikimo metu sunaudotų ekonominių išteklių vertės išraiška.

T

Tiesioginės užsienio investicijos – užsienio fizinių ir juridinių asmenų šalyje arba šalies fizinių ir juridinių asmenų užsienyje įsigyjamas ilgalaikis turtas. Jei šalyje sparčiai daugėja ar nuolat yra didelių tiesioginių užsienio investicijų, tai verslo aplinka, investicijų atsipirkimo galimybės ir darbo našumas yra didesni nei kitose šalyse.

V

Vidutinis darbuotojų skaičius – pagrindinėje ir nepagrindinėje darbovietėje dirbančių darbuotojų, neatsižvelgiant į jų darbo laiko trukmę, suma. Šiuo atveju ne visą darbo laiką ir ne visą mėnesį dirbantys samdomieji darbuotojai nėra perskaičiuojami į darbuotojus, dirbančius visą mėnesį visą darbo laiką.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – ikimokestinis darbo užmokestis (neatskaičius gyventojų pajamų mokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų, kurias moka darbuotojas).

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

LITERATŪRA

1. Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos*. Vilnius: Kvalifikacijos kėlimo kursai „Vananta“.
2. Bagdanavičius, J., Stankevičius, P., Lukoševičius, L. (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Vilnius: VPU.
3. Bagdonas, E. (2008). *Verslo pradmenys*. Kaunas: Technologija.
4. Bakštys, A. (2006). *Statistika ir tikimybė*. Vilnius: TEV.
5. Balvočiūtė, R., Skunčikienė, S. (2008). Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis: darbuotojų išsilavinimo ir darbo stažo aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12), p. 25-29.
6. Bartosevičienė, V. (2006). *Ekonominė statistika*. Kaunas: Technologija.
7. Belman, D. L., Wolfson, P. (2010). The Effect of Legislated Minimum Wage Increases on Employment and Hours: A Dynamic Analysis. *Labour*, 24 (1), p. 1–25.
8. Bučiūnienė, I. (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
9. Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1995). An Introduction to the Wage Curve. *Journal of Economic Perspectives* 3, p. 153–167.
10. Dauskurdas, V. (2003). Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovo pasaulis*, 2.
11. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
12. Finansų ministerija, (2011). *Eksporto apimčių šuolis centrinį ūkio raidos scenarijų keičia iš esmės*. [žiūrėta 2011-03-27]. Prieiga per internetą:
http://www.marketnews.lt/naujiena/eksporto_apimciu_suolis_centrini_ukio_raidis_scenariju_keicia_is_esmes;itemid=23342
13. Hipolito, S. (2010). International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer–Employee Data. *British Journal of Industrial Relations*, 48:2, p. 310-346.
14. Gedvilienė, M., Šalkauskienė, L. (2009). Darbo užmokesčio mokestinių lengvatų taikymo ypatumai Lietuvoje ir ES šalyse. *Vadyba / Journal of management*, 3 (16), p. 19-24.
15. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2009). Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija / Jurisprudence*, 4 (118), p. 299-320.
16. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimų įstatymo taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25 (17), p. 37-41.
17. Gerikienė, V. Marčinskas, A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika: mokslo darbai*, 60, p. 37-46.

18. Guščinskienė, J., Čiburienė J. (2008). Opportunities in the Labour Market: Gender Equality Aspects in Lithuania. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 4 (14), p. 47-55.
19. Hein, E., Schulten T. (2004). *Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union*. [žiūrėta 2010-02-19]. Prieiga per internetą: <<http://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpma/0412006.html>>.
20. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovič, A., Šečkutė, L., Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Kaunas: Smaltikos leidykla.
21. Kalinina, A. (1997). Atlyginimai: jų sistemos kūrimas ir valdymas. *Vadovo pasaulis*, 9.
22. Kaponienė, V. (1998). *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilnius: BSPB.
23. Krapavickaitė, D., Plikusas, A. (2005). *Imčių teorijos pagrindai*. Vilnius: Technika.
24. Lazutka, R. (2004). *Gyventojų pajamų diferenciacija / Visuotinė lietuvių enciklopedija VI tomas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
25. Lechmann, I. S. (2006). Minimum Wages Rates and employment of Individuals with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, Volume 72, No.2, 50-57.
26. Leigh, A. (2007). Does Raising the Minimum Wage Help the Poor? *The Economic Record*. Vol. 83, NO. 263, p. 432–445.
27. Lemieux, Th., Bentley MacLeod, M., Parent, D. (2009). Performance Pay and Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*. N. 1, P. 1-49.
28. Levanaitė, R., Raubickas, L. (2010). Personalo kaitos mažinimo galimybių tyrimas. *Jaunujų mokslininkų darbai*, 1 (26), p. 105–106.
29. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
30. Lukaševičius, K., Martinkus, B. (2001). *Verslo vadyba*. Kaunas: Technologija.
31. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
32. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2008). The Right to Receive Fair Remuneration for Work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija / Jurisprudence*, 1(103), p. 30-36.
33. Mackevičius, J., Mačiuitis, J., Subačienė, R. (2006). Darbo sąnaudų apskaita ir kontrolė. *Ekonomika / Economies*, 75, p. 34-50.
34. Mackevičius, J. (2005). *Įmonių veiklos analizė*. Vilnius: TEV leidykla.
35. Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
36. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
37. Martinkus, B., Žičkienė, S. (2006). *Verslo organizavimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

38. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas.
39. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
40. Martinkus, B., Žičkienė, S., Žilinskas, V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
41. Martinkus, B., Vaičiūnas, G., Venskus, R. (2000). *Gamybos vadyba*. Šiauliai.
42. Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija.
43. Martišius, S. A. (2001). *Taikomoji statistika ekonomistams ir vadybininkams*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
44. Martišius, A., Kėdaitis, V. (2003). *Statistika I*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
45. Minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiąjam ir vidutiniam verslui analizė. (2005). Kaunas: ekonominių ir teisinių konsultacijų centras.
46. Navickas, V., Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: VPU leidykla.
47. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
48. Pass, Ch., Lowes, B., Davies, L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos bisnis.
49. Plačenytė D., Dauskindas V. (2002). *Darbo užmokestis*. Vilnius: Pačiolis.
50. Raškinis D., (2006). Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamųjų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis. [žiūrėta 2010-02-13]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/MDU_didinimo_poveikis_20061016.pdf>.
51. Rudytė, D., Beržinskienė, D., Prichotskytė, F. (2008). Darbo užmokesčio diferenciacija: veiksniai ir tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12), p. 251-261.
52. Sakalas, A. (2000). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
53. Sakalas, V., Šilingienė, V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
54. Sinn, H. W. (1999). Wage Differentiation and Share Ownership to Counter the Domestic Threat of Globalization. *Globalization and Labor*. Germany.
55. Skominas V. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija.
56. Stancikas, E. R. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
57. Stancikas, E. R., Vyšniauskas, K. G. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
58. Šerikova, A., Toleikienė, R. (2008). Importance of Labour Market Forecasting in Making a Career Choice. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 2 (12), p. 184-193.

59. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Zaleckis, E. (2009). Living Standard and its Comparative Analysis in Lithuania and other Countries of the European Union. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 3 (17), p. 84-95.
60. Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius: Agora.
61. Šileika, A., Blažienė I. (1996). Darbo apmokėjimo vaidmuo. *Aljansas*. Nr.11, p.9-12.
62. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). Theoretical and Practical Aspects of Wages Differentiation. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, 3 (13), p. 165-178.
63. TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.
64. Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba.
65. Vamvakidis, A. (2008). Regional Wage Differentiation and Wage Bargaining Systems in the EU. [žiūrėta 2010-02-13]. Prieiga per internetą: <<http://ideas.repec.org/p/imf/imfwpa/08-43.html>>.
66. Vanagas, P. (2004). *Visuotinės kokybės vadyba*. Kaunas: Technologija.
67. Veltol, I., Virbickas, E. (2006). *Lietuvos darbo rinkos lankstumas*. Vilnius.
68. Žaptorius, J. (2005). *Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras*. Filosofija. Sociologija, 4
69. Žaptorius, J. (2007). *Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė*. Filosofija. Sociologija, 4.
70. Žiogelytė, L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Verslas XXI amžiuje / Business in XXI century*, 2 tomas, Nr.2, p. 119-125.
71. Žvinklys, J., Vabalas, E. (2006). *Įmonės ekonomika*. Vilnius: VVMA leidykla.
72. Internetinė svetainė www.ec.europa.eu [interaktyvus] [žiūrėta 2010 07 25]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>
73. Internetinė svetainė www.lrinka.lt [interaktyvus] [žiūrėta 2010 09 02]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/PranesimProgresiniai_mokesciai_200903.pdf> [1]
74. Internetinė svetainė www.nuotrupos.lt [interaktyvus] [žiūrėta 2010 02 12]. Prieiga per internetą: <<http://nuotrupos.lt/505/darbo-uzmokescio-apskaita/>>. [2]
75. Internetinė svetainė www.sodra.lt [interaktyvus] [žiūrėta 2010 09 02]. Prieiga per internetą: <<http://www.sodra.lt/index.php?cid=1510>>. [3]
76. Internetinė svetainė www.stat.gov.lt [interaktyvus] [žiūrėta 2010 07 25]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>
77. Internetinė svetainė www.vmi.lt [interaktyvus] [žiūrėta 2010 09 02]. Prieiga per internetą: <<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1015117>>. [4]

PRIEDAI

Rodiklių skaičiavimai

Gini koeficientas apskaičiuojamas: $Gini = [10000 - \sum (F_i + F_{i-1})] / 100000 = S / ABC$

Kur: f_i – darbuotojų lyginamosios dalys, procentais; F_i – kiekvienos darbuotojų grupės darbo užmokesčio lyginamosios dalys, procentais; S – Lorencio kreivės užpildytas plotas; ABC – Lorencio kreivės plotas į apačią nuo absoliučios lygybės tiesės iki abscisų ašies.

Koreliacijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$r = \frac{\sum (xy - x \times y)}{\sigma_x \sigma_y}$$

Kur: r – tiesinės koreliacijos koeficientas; x – faktoriaus reikšmių sumos vidurkis; y – rezultatinio reikšmių vidurkis; xy – faktoriaus ir rezultatinio reikšmių sandaugos vidurkis; σ_x – faktoriaus dispersija; σ_y – rezultatinio reikšmių dispersija.

Pagrindiniai dinamikos eilučių analitiniai rodikliai:

- Absoliutus pokytis apskaičiuojamas baziniu ir grandininio būdu:

$$\text{a) } \Delta y = y_n - y_1 \text{ (bazinis); b) } \Delta y = y_n - y_{n-1} \text{ (grandininis)}$$

Kur: y_1 – bazinio (pradinio) laikotarpio dinamikos eilutės lygis; y_n – ataskaitinio laikotarpio dinamikos eilutės lygis; y_{n-1} – lygis, tiesiogiai esantis prieš lygį y_n .

- Kitimo tempo rodiklis skaičiuojamas baziniu ir grandininio būdu:

$$\text{a) } T_d \text{ bazinis} = \frac{y_n}{y_1} \cdot 100, \% ; \text{ b) } T_d \text{ grandininis} = \frac{y_n}{y_{n-1}} \cdot 100, \%$$

Kur: y_n – einamojo laikotarpio dinamikos eilutės lygis; y_1 – bazinio laikotarpio duomenys; y_{n-1} – ankstesnio laikotarpio duomenys.

- Padidėjimo/sumažėjimo tempas (arba procentinis pokytis) skaičiuojami:

$$\text{a) } T_p \text{ bazinis} = \frac{y_n}{y_{1(n-1)}} \cdot 100 - 100 ; \text{ b) } T_p \text{ grandininis} = \frac{y_n}{y_{n-1}} \cdot 100 - 100$$

- Padidėjimo (prieaugio) tempas apskaičiuojamas:

$$\text{a) } T_p = T_d - 100 \quad (\text{jeigu } T_d \text{ išreikštas procentais}).$$

- Vidutinis padidėjimas/sumažėjimas (arba vidutinis pokytis) apskaičiuojamas:

$$\overline{T_p} = \overline{T_d} - 100$$

Dinamikos eilučių ekstrapoliacija apskaičiuojama:

$$\text{a) } y_{n+L} = y_n + L \cdot \Delta y ; \text{ b) } y_{n+L} = y_n \cdot (\overline{T_d})^L$$

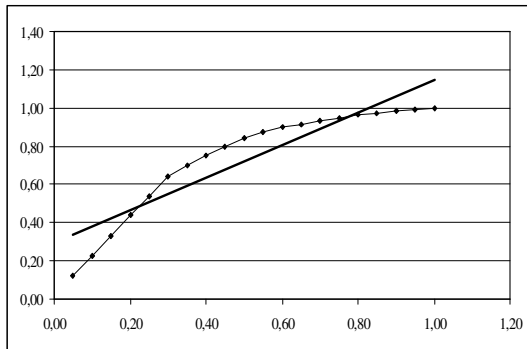
Kur: L – metai, kiek norime prognozuoti į priekį; Δy – vidutinis absoliutus lygio padidėjimas; $\overline{T_d}$ – vidutinis didėjimo tempas.

ES šalių 2005 - 2010 metų MDU (mėnesinio) dinaminė analizė

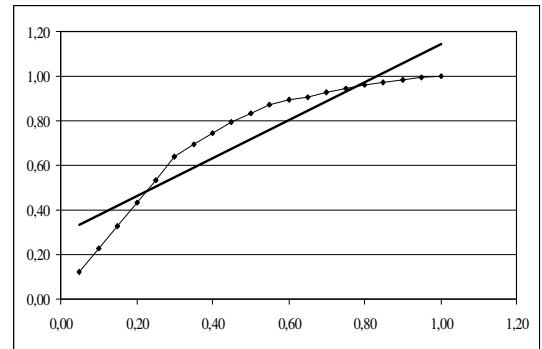
Šalis / Metai	Minimalus mėnesinis DU, EUR						Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.	Vidutinis absoliutus prieaugis, EUR	MDU prognozė 2011 m., EUR
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010			
Liuksemburgas	1467	1503	1570	1570	1642	1683	102,5	107,0	107,0	111,9	114,7	104,5	100,0	104,6	102,5	103,5	54,0	1737,0
Airija	1183	1293	1403	1462	1462	1462	109,3	118,6	123,6	123,6	123,6	108,5	104,2	100,0	100,0	105,4	69,8	1531,8
Belgija	1210	1234	1259	1310	1388	1388	102,0	104,0	108,3	114,7	114,7	102,0	104,1	106,0	100,0	103,5	44,5	1432,5
Nyderlandai	1265	1273	1301	1335	1382	1408	100,6	102,8	105,5	109,2	111,3	102,2	102,6	103,5	101,9	102,7	35,8	1443,8
Prancūzija	1164	1218	1254	1280	1321	1344	104,6	107,7	110,0	113,5	115,5	103,0	102,1	103,2	101,7	103,7	45,0	1389,0
Jungtinė Karalystė	1197	1269	1361	1223	1010	1076	106,0	113,7	102,2	84,4	89,9	107,2	89,9	82,6	106,5	97,4	-30,3	1045,8
Graikija	668	668	658	681	681	863	100,0	98,5	101,9	101,9	129,2	98,5	103,5	100,0	126,7	106,6	48,8	911,8
Ispanija	599	631	666	700	728	739	105,3	111,2	116,9	121,5	123,4	105,5	105,1	104,0	101,5	105,4	35,0	774,0
Malta	557	580	584	612	635	660	104,1	104,8	109,9	114,0	118,5	100,7	104,8	103,8	103,9	104,3	25,8	685,8
Slovėnija	490	512	522	539	589	597	104,5	106,5	110,0	120,2	121,8	102,0	103,3	109,3	101,4	105,1	26,8	623,8
Portugalija	437	450	470	497	525	554	103,0	107,6	113,7	120,1	126,8	104,4	105,7	105,6	105,5	106,1	29,3	583,3
Čekija	235	261	291	300	298	302	111,1	123,8	127,7	126,8	128,5	111,5	103,1	99,3	101,3	106,5	16,8	318,8
Slovakija	167	182	217	243	296	308	109,0	129,9	145,5	177,2	184,4	119,2	112,0	121,8	104,1	116,5	35,3	343,3
Lenkija	205	234	246	313	281	321	114,1	120,0	152,7	137,1	156,6	105,1	127,2	89,8	114,2	111,9	29,0	350,0
Estija	172	192	230	278	278	278	111,6	133,7	161,6	161,6	161,6	119,8	120,9	100,0	100,0	112,8	26,5	304,5
Vengrija	232	247	258	273	270	272	106,5	111,2	117,7	116,4	117,2	104,5	105,8	98,9	100,7	104,1	10,0	282,0
Latvija	116	129	172	229	254	254	111,2	148,3	197,4	219,0	219,0	133,3	133,1	110,9	100,0	121,6	34,5	288,5
Lietuva	145	159	174	232	232	232	109,7	120,0	160,0	160,0	160,0	109,4	133,3	100,0	100,0	112,5	21,8	253,8
Rumunija	72	90	114	141	153	142	125,0	158,3	195,8	212,5	197,2	126,7	123,7	108,5	92,8	118,5	17,5	159,5
Bulgarija	77	82	92	113	123	123	106,5	119,5	146,8	159,7	159,7	112,2	122,8	108,8	100,0	112,4	11,5	134,5

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenimis.

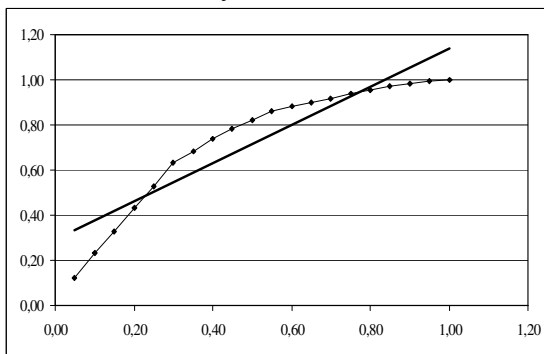
MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2005-2010 metai



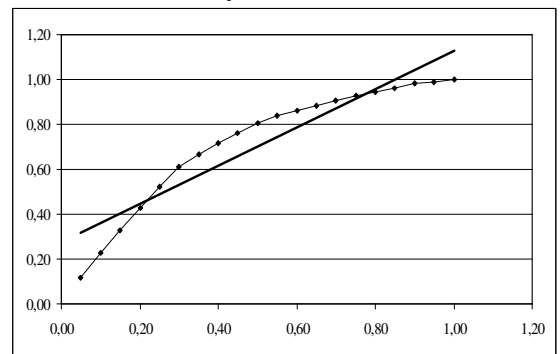
MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2005 m.



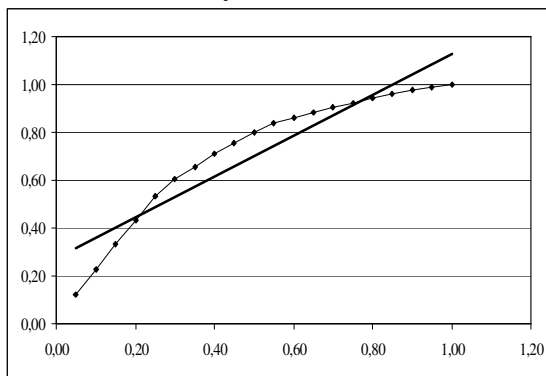
MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2006 m.



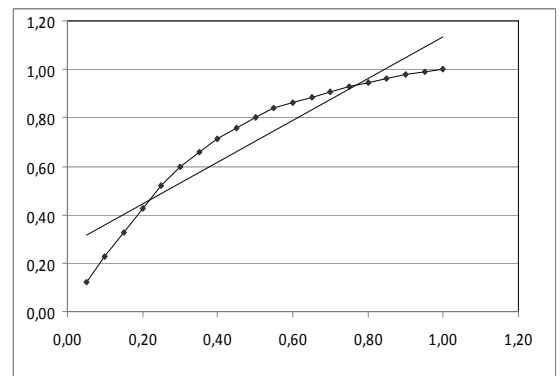
MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2007 m.



MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2008 m.



MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2009 m.



MDU pasiskirstymo netolygumai ES-20 šalyse 2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostat duomenų bazės duomenimis.

ES-20 šalių MDU duomenų GINI koeficiento skaičiavimai, 2005-2008 metai

i	Šalys	2005 metai				2006 metai			
		Yi	Si	Fi	Li	Yi	Si	Fi	Li
1	Liuksemburgas	1467	1467,0	0,05	0,13	1503	1503,0	0,05	0,12
2	Airija	1183	2650,0	0,10	0,23	1293	2796,0	0,10	0,23
3	Belgija	1210	3860,0	0,15	0,33	1234	4030,0	0,15	0,33
4	Nyderlandai	1265	5125,0	0,20	0,44	1273	5303,0	0,20	0,43
5	Prancūzija	1164	6289,0	0,25	0,54	1218	6521,0	0,25	0,53
6	Jungtinė Karalystė	1197	7486,0	0,30	0,64	1269	7790,0	0,30	0,64
7	Graikija	668	8154,0	0,35	0,70	668	8458,0	0,35	0,69
8	Ispanija	599	8753,0	0,40	0,75	631	9089,0	0,40	0,74
9	Malta	557	9310,0	0,45	0,80	580	9669,0	0,45	0,79
10	Slovėnija	490	9800,0	0,50	0,84	512	10181,0	0,50	0,83
11	Portugalija	437	10237,0	0,55	0,88	450	10631,0	0,55	0,87
12	Čekija	235	10472,0	0,60	0,90	261	10892,0	0,60	0,89
13	Slovakija	167	10639,0	0,65	0,91	182	11074,0	0,65	0,91
14	Lenkija	205	10844,0	0,70	0,93	234	11308,0	0,70	0,93
15	Estija	172	11016,0	0,75	0,94	192	11500,0	0,75	0,94
16	Vengrija	232	11248,0	0,80	0,96	247	11747,0	0,80	0,96
17	Latvija	116	11364,0	0,85	0,97	129	11876,0	0,85	0,97
18	Lietuva	145	11509,0	0,90	0,99	159	12035,0	0,90	0,99
19	Rumunija	72	11581,0	0,95	0,99	90	12125,0	0,95	0,99
20	Bulgarija	77	11658,0	1,00	1,00	82	12207,0	1,00	1,00
GINI KOEFICIENTO SKAIČIAVIMAS		a	b	c	GINI	a	b	c	GINI
		-1,339	2,257	0,0394	-0,443	-1,3098	2,2282	0,0404	-0,436

i	Šalys	2007 metai				2008 metai			
		Yi	Si	Fi	Li	Yi	Si	Fi	Li
1	Liuksemburgas	1570	1570,0	0,05	0,12	1570	1570,0	0,05	0,12
2	Airija	1403	2973,0	0,10	0,23	1462	3032,0	0,10	0,23
3	Belgija	1259	4232,0	0,15	0,33	1310	4342,0	0,15	0,33
4	Nyderlandai	1301	5533,0	0,20	0,43	1335	5677,0	0,20	0,43
5	Prancūzija	1254	6787,0	0,25	0,53	1280	6957,0	0,25	0,52
6	Jungtinė Karalystė	1361	8148,0	0,30	0,63	1223	8180,0	0,30	0,61
7	Graikija	658	8806,0	0,35	0,69	681	8861,0	0,35	0,66
8	Ispanija	666	9472,0	0,40	0,74	700	9561,0	0,40	0,72
9	Malta	584	10056,0	0,45	0,78	612	10173,0	0,45	0,76
10	Slovėnija	522	10578,0	0,50	0,82	539	10712,0	0,50	0,80
11	Portugalija	470	11048,0	0,55	0,86	497	11209,0	0,55	0,84
12	Čekija	288	11336,0	0,60	0,88	304	11513,0	0,60	0,86
13	Slovakija	217	11553,0	0,65	0,90	243	11756,0	0,65	0,88
14	Lenkija	246	11799,0	0,70	0,92	313	12069,0	0,70	0,91
15	Estija	230	12029,0	0,75	0,94	278	12347,0	0,75	0,93
16	Vengrija	258	12287,0	0,80	0,96	273	12620,0	0,80	0,95
17	Latvija	172	12459,0	0,85	0,97	229	12849,0	0,85	0,96
18	Lietuva	174	12633,0	0,90	0,98	232	13081,0	0,90	0,98
19	Rumunija	114	12747,0	0,95	0,99	141	13222,0	0,95	0,99
20	Bulgarija	92	12839,0	1,00	1,00	113	13335,0	1,00	1,00
GINI KOEFICIENTO SKAIČIAVIMAS		a	b	c	GINI	a	b	c	GINI
		-1,2644	2,1796	0,0449	-0,426	-1,171	2,0853	0,0492	-0,403

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

ES-20 šalių MDU duomenų GINI koeficiento skaičiavimai, 2009 - 2010 metai

i	Šalys	2009 metai				2010 metai			
		Yi	Si	Fi	Li	Yi	Si	Fi	Li
1	Liuksemburgas	1642	1642,0	0,05	0,12	1683	1683	0,05	0,12
2	Airija	1462	3104,0	0,10	0,23	1462	3145,0	0,10	0,22
3	Belgija	1388	4492,0	0,15	0,33	1388	4533,0	0,15	0,32
4	Nyderlandai	1382	5874,0	0,20	0,43	1408	5941,0	0,20	0,42
5	Prancūzija	1321	7195,0	0,25	0,53	1344	7285,0	0,25	0,52
6	Jungtinė Karalystė	1010	8205,0	0,30	0,61	1076	8361,0	0,30	0,60
7	Graikija	681	8886,0	0,35	0,66	863	9224,0	0,35	0,66
8	Ispanija	728	9614,0	0,40	0,71	739	9963,0	0,40	0,71
9	Malta	635	10249,0	0,45	0,76	660	10623,0	0,45	0,76
10	Slovėnija	589	10838,0	0,50	0,80	597	11220,0	0,50	0,80
11	Portugalija	525	11363,0	0,55	0,84	554	11774,0	0,55	0,84
12	Čekija	306	11669,0	0,60	0,86	302	12076,0	0,60	0,86
13	Slovakija	296	11965,0	0,65	0,88	308	12384,0	0,65	0,88
14	Lenkija	281	12246,0	0,70	0,90	321	12705,0	0,70	0,91
15	Estija	278	12524,0	0,75	0,92	278	12983,0	0,75	0,93
16	Vengrija	270	12794,0	0,80	0,94	272	13255,0	0,80	0,95
17	Latvija	254	13048,0	0,85	0,96	254	13509,0	0,85	0,96
18	Lietuva	232	13280,0	0,90	0,98	232	13741,0	0,90	0,98
19	Rumunija	153	13433,0	0,95	0,99	142	13883,0	0,95	0,99
20	Bulgarija	123	13556,0	1,00	1,00	123	14006,0	1,00	1,00
GINI KOEFICIENTO SKAIČIAVIMAS		a	b	c	GINI	a	b	c	GINI
		-1,139	2,0474	0,0566	-0,401	-1,1578	2,0766		-0,3047

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal sektorių, 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

Sektorius / metai	Vidutinis darbuotojų skaičius						Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Šalies ūkis su II	1195802	1240304	1291788	1301565	1154500	1099583	103,7	108,0	108,8	96,5	92,0	104,2	100,8	88,7	95,2	97,9
Šalies ūkis be II	1101911	1146895	1199770	1212996	1087638	1034342	104,1	108,9	110,1	98,7	93,9	104,6	101,1	89,7	95,1	98,4
Valstybės sektorius	434172	432704	430797	428478	417488	399806	99,7	99,2	98,7	96,2	92,1	99,6	99,5	97,4	95,8	98,0
Privatus sektorius su II	761630	807600	860991	873087	737012	699776	106,0	113,0	114,6	96,8	91,9	106,6	101,4	84,4	94,9	97,9
Privatus sektorius be II	667739	714191	768973	784518	670150	634535	107,0	115,2	117,5	100,4	95,0	107,7	102,0	85,4	94,7	98,7
Sektorius / metai	Vidutinis darbuotojų skaičius						Bazinis pokytis, darbuotojai					Grandininis pokytis, darbuotojai				Vidutinis absoliutus prieaugis, darbuotojai
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Šalies ūkis su II	1195802	1240304	1291788	1301565	1154500	1099583	44502	95986	105763	-41302	-96219	51484	9777	-147065	-54917	-24054,75
Šalies ūkis be II	1101911	1146895	1199770	1212996	1087638	1034342	44984	97859	111085	-14273	-67569	52875	13226	-125358	-53296	-16892,25
Valstybės sektorius	434172	432704	430797	428478	417488	399806	-1468	-3375	-5694	-16684	-34366	-1907	-2319	-10990	-17682	-8591,5
Privatus sektorius su II	761630	807600	860991	873087	737012	699776	45970	99361	111457	-24618	-61854	53391	12096	-136075	-37236	-15463,5
Privatus sektorius be II	667739	714191	768973	784518	670150	634535	46452	101234	116779	2411	-33204	54782	15545	-114368	-35615	-8301

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal sektorių

Sektorius	Vidutinis darbuotojų skaičius						BVP to meto kainomis, litais						Koreliacijos koeficientas, 2005-2010m.
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	
Šalies ūkis su individualiomis įmonėmis	1195802	1240304	1291788	1301565	1154500	1099583	21105	24393	29230	33111	27408	28153	0,36
Šalies ūkis be individualių įmonių	1101911	1146895	1199770	1212996	1087638	1034342	21105	24393	29230	33111	27408	28153	0,46
Valstybės sektorius	434172	432704	430797	428478	417488	399806	21105	24393	29230	33111	27408	28153	-0,26
Privatus sektorius su individualiomis įmonėmis	761630	807600	860991	873087	737012	699776	21105	24393	29230	33111	27408	28153	0,46
Privatus sektorius be individualių įmonių	667739	714191	768973	784518	670150	634535	21105	24393	29230	33111	27408	28153	0,59
Individualios įmonės	93891	93409	92018	88569	66862	65241	21105	24393	29230	33111	27408	28153	-0,23

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal administracinę teritoriją, 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

Administracinė teritorija	Vidutinis darbuotojų skaičius, tūkst.						Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Alytaus apskritis	46,6	47,4	47,6	47,0	41,1	39,6	101,7	102,1	100,9	88,2	85,0	100,4	98,7	87,4	96,4	96,0
Kauno apskritis	242,1	249,0	260,3	262,2	232,8	228,4	102,9	107,5	108,3	96,2	94,3	104,5	100,7	88,8	98,1	98,6
Klaipėdos apskritis	121,3	125,1	128,9	129,3	114,3	112,8	103,1	106,3	106,6	94,2	93,0	103,0	100,3	88,4	98,7	98,2
Marijampolės apskritis	42,4	43,5	44,3	44,1	38,8	36,2	102,6	104,5	104,0	91,5	85,4	101,8	99,5	88,0	93,3	96,1
Panevėžio apskritis	83,0	81,5	80,8	80,7	69,8	67,1	98,2	97,3	97,2	84,1	80,8	99,1	99,9	86,5	96,1	94,8
Šiaulių apskritis	93,4	96,4	98,9	98,2	87,1	85,8	103,2	105,9	105,1	93,3	91,9	102,6	99,3	88,7	98,5	97,9
Tauragės apskritis	25,7	26,6	27,1	27,1	24,2	22,6	103,5	105,4	105,4	94,2	87,9	101,9	100,0	89,3	93,4	96,8
Telšių apskritis	49,2	51,2	53,4	53,6	46,5	43,7	104,1	108,5	108,9	94,5	88,8	104,3	100,4	86,8	94,0	97,1
Utenos apskritis	47,3	47,7	48,7	49,4	44,3	42,3	100,8	103,0	104,4	93,7	89,4	102,1	101,4	89,7	95,5	97,2
Vilniaus apskritis	444,8	471,8	501,7	509,9	455,5	447,8	106,1	112,8	114,6	102,4	100,7	106,3	101,6	89,3	98,3	100,2

Administracinė teritorija	Vidutinis darbuotojų skaičius, tūkst.						Bazinis pokytis, darbuotojai					Grandininis pokytis, darbuotojai				Vidutinis absoliutus prieaugis, darbuotojai
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Alytaus apskritis	46,6	47,4	47,6	47,0	41,1	39,6	0,8	1,0	0,4	-5,5	-7,0	0,2	-0,6	-5,9	-1,5	-1,8
Kauno apskritis	242,1	249,0	260,3	262,2	232,8	228,4	6,9	18,2	20,1	-9,3	-13,7	11,3	1,9	-29,4	-4,4	-3,4
Klaipėdos apskritis	121,3	125,1	128,9	129,3	114,3	112,8	3,8	7,6	8,0	-7,0	-8,5	3,8	0,4	-15,0	-1,5	-2,1
Marijampolės apskritis	42,4	43,5	44,3	44,1	38,8	36,2	1,1	1,9	1,7	-3,6	-6,2	0,8	-0,2	-5,3	-2,6	-1,6
Panevėžio apskritis	83,0	81,5	80,8	80,7	69,8	67,1	-1,5	-2,2	-2,3	-13,2	-15,9	-0,7	-0,1	-10,9	-2,7	-4,0
Šiaulių apskritis	93,4	96,4	98,9	98,2	87,1	85,8	3,0	5,5	4,8	-6,3	-7,6	2,5	-0,7	-11,1	-1,3	-1,9
Tauragės apskritis	25,7	26,6	27,1	27,1	24,2	22,6	0,9	1,4	1,4	-1,5	-3,1	0,5	0,0	-2,9	-1,6	-0,8
Telšių apskritis	49,2	51,2	53,4	53,6	46,5	43,7	2,0	4,2	4,4	-2,7	-5,5	2,2	0,2	-7,1	-2,8	-1,4
Utenos apskritis	47,3	47,7	48,7	49,4	44,3	42,3	0,4	1,4	2,1	-3,0	-5,0	1,0	0,7	-5,1	-2,0	-1,3
Vilniaus apskritis	444,8	471,8	501,7	509,9	455,5	447,8	27,0	56,9	65,1	10,7	3	29,9	8,2	-54,4	-7,7	0,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal administracinę teritoriją

Administracinė teritorija	Vidutinis darbuotojų skaičius, tūkst.					BVP 1 gyventojui to meto kainomis, litais					Koreliacijos koeficientas, 2005-2009 m.
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	
Lietuvos Respublika	1195,8	1240,3	1291,8	1301,6	1154,5	21105	24393	29230	33111	17466	0,98
Alytaus apskritis	46,6	47,4	47,6	47,0	41,1	21105	24393	29230	33111	17466	0,71
Kauno apskritis	242,1	249,0	260,3	262,2	232,8	21105	24393	29230	33111	17466	0,98
Klaipėdos apskritis	121,3	125,1	128,9	129,3	114,3	21105	24393	29230	33111	17466	0,95
Marijampolės apskritis	42,4	43,5	44,3	44,1	38,8	21105	24393	29230	33111	17466	0,85
Panevėžio apskritis	83,0	81,5	80,8	80,7	69,8	21105	24393	29230	33111	17466	0,55
Šiaulių apskritis	93,4	96,4	98,9	98,2	87,1	21105	24393	29230	33111	17466	0,90
Tauragės apskritis	25,7	26,6	27,1	27,1	24,2	21105	24393	29230	33111	17466	0,91
Telšių apskritis	49,2	51,2	53,4	53,6	46,5	21105	24393	29230	33111	17466	0,96
Utenos apskritis	47,3	47,7	48,7	49,4	44,3	21105	24393	29230	33111	17466	0,92
Vilniaus apskritis	444,8	471,8	501,7	509,9	455,5	21105	24393	29230	33111	17466	0,93

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.)

Sekcija	Ekonominės veiklos rūšis
A	Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė
B	Žuvininkystė
C	Kasyba ir karjerų eksploatavimas
D	Apdirbamoji gamyba
E	Elektros, dujų ir vandens tiekimas
F	Statyba
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymas
H	Viešbučiai ir restoranai
I	Transportas, sandėliavimas ir ryšiai
J	Finansinis tarpininkavimas
K	Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla
L	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas
M	Švietimas
N	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
O	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla
AQ	Iš viso pagal ekonomines veiklas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos rūšis 2005-2010 metų duomenų priaugio tempas bei absoliutinis priaugis

Ekonominės veiklos rūšis	Vidutinis darbuotojų skaičius						Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	
A	120336	120159	117266	114182	98224	100457	100	97	95	82	83	98	97	86	102	96
B	6625	7022	6682	6168	5903	4952	106	101	93	89	75	95	92	96	84	94
C	13867	13471	13452	12269	10257	9431	97	97	88	74	68	100	91	84	92	93
D	903100	901589	892005	833818	651619	611667	100	99	92	72	68	99	93	78	94	93
E	107866	102540	98622	96084	67944	63763	95	91	89	63	59	96	97	71	94	90
F	335684	389149	433969	442154	331475	282527	116	129	132	99	84	112	102	75	85	97
G	680155	731725	794296	824850	718369	670115	108	117	121	106	99	109	104	87	93	100
H	91115	102447	119943	121054	103119	96081	112	132	133	113	105	117	101	85	93	101
I	316857	336975	360945	377918	278202	267665	106	114	119	88	84	107	105	74	96	97
J	68933	68006	76478	78388	72559	66936	99	111	114	105	97	112	102	93	92	99
K	265939	305549	344090	386770	214298	205397	115	129	145	81	77	113	112	55	96	95
L	315166	323750	333189	340381	335105	324040	103	106	108	106	103	103	102	98	97	101
M	680294	648713	637709	629091	625187	605025	95	94	92	92	89	98	99	99	97	98
N	365294	371038	371897	383161	377270	374181	102	102	105	103	102	100	103	98	99	100
O	181415	191561	203043	203972	199251	194268	106	112	112	110	107	106	100	98	97	101
AQ	4452644	4613694	4803588	4850260	4088782	3876505	104	108	109	92	87	104	101	84	95	97

Ekonominės veiklos rūšis	Vidutinis darbuotojų skaičius						Bazinis pokytis, darbuotojai					Grandininis pokytis, darbuotojai				Vidutinis absoliutus prieaugis, darbuotojai
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2006 m.	2007m.	2008m.	2009 m.	2010 m.	2007m.	2008m.	2009 m.	2010 m.	
A	120336	120159	117266	114182	98224	100457	-177	-3070	-6154	-22112	-19879	-2893	-3084	-15958	2233	-3976
B	6625	7022	6682	6168	5903	4952	397	57	-457	-722	-1673	-340	-514	-265	-951	-335
C	13867	13471	13452	12269	10257	9431	-396	-415	-1598	-3610	-4436	-19	-1183	-2012	-826	-887
D	903100	901589	892005	833818	651619	611667	-1511	-11095	-69282	-251481	-291433	-9584	-58187	-182199	-39952	-58287
E	107866	102540	98622	96084	67944	63763	-5326	-9244	-11782	-39922	-44103	-3918	-2538	-28140	-4181	-8821
F	335684	389149	433969	442154	331475	282527	53465	98285	106470	-4209	-53157	44820	8185	-110679	-48948	-10631
G	680155	731725	794296	824850	718369	670115	51570	114141	144695	38214	-10040	62571	30554	-106481	-48254	-2008
H	91115	102447	119943	121054	103119	96081	11332	28828	29939	12004	4966	17496	1111	-17935	-7038	993
I	316857	336975	360945	377918	278202	267665	20118	44088	61061	-38655	-49192	23970	16973	-99716	-10537	-9838
J	68933	68006	76478	78388	72559	66936	-927	7545	9455	3626	-1997	8472	1910	-5829	-5623	-399
K	265939	305549	344090	386770	214298	205397	39610	78151	120831	-51641	-60542	38541	42680	-172472	-8901	-12108
L	315166	323750	333189	340381	335105	324040	8584	18023	25215	19939	8874	9439	7192	-5276	-11065	1775
M	680294	648713	637709	629091	625187	605025	-31581	-42585	-51203	-55107	-75269	-11004	-8618	-3904	-20162	-15054
N	365294	371038	371897	383161	377270	374181	5744	6603	17867	11976	8887	859	11264	-5891	-3089	1777
O	181415	191561	203043	203972	199251	194268	10146	21628	22557	17836	12853	11482	929	-4721	-4983	2571
AQ	4452644	4613694	4803588	4850260	4088782	3876505	161050	350944	397616	-363862	-576139	189894	46672	-761478	-212277	-115228

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

Koreliacijos koeficiento skaičiavimas tarp BVP, 1 gyventojui to meto kainomis (LTL) bei vidutinio darbuotojų skaičiaus pagal ekonominės veiklos rūšį

Ekonominės veiklos rūšis	BVP to meto kainomis, litais						Vidutinis darbuotojų skaičius						Koreliacijos koeficientas 2005-2010 m.
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	
A	21105	24393	29230	33198	27408	28153	120336	120159	117266	114182	98224	100457	-0,31
B	21105	24393	29230	33198	27408	28153	6625	7022	6682	6168	5903	4952	-0,35
C	21105	24393	29230	33198	27408	28153	13867	13471	13452	12269	10257	9431	-0,36
D	21105	24393	29230	33198	27408	28153	903100	901589	892005	833818	651619	611667	-0,27
E	21105	24393	29230	33198	27408	28153	107866	102540	98622	96084	67944	63763	-0,31
F	21105	24393	29230	33198	27408	28153	335684	389149	433969	442154	331475	282527	0,48
G	21105	24393	29230	33198	27408	28153	680155	731725	794296	824850	718369	670115	0,73
H	21105	24393	29230	33198	27408	28153	91115	102447	119943	121054	103119	96081	0,82
I	21105	24393	29230	33198	27408	28153	316857	336975	360945	377918	278202	267665	0,37
J	21105	24393	29230	33198	27408	28153	68933	68006	76478	78388	72559	66936	0,74
K	21105	24393	29230	33198	27408	28153	265939	305549	344090	386770	214298	205397	0,47
L	21105	24393	29230	33198	27408	28153	315166	323750	333189	340381	335105	324040	0,90
M	21105	24393	29230	33198	27408	28153	680294	648713	637709	629091	625187	605025	-0,71
N	21105	24393	29230	33198	27408	28153	365294	371038	371897	383161	377270	374181	0,90
O	21105	24393	29230	33198	27408	28153	181415	191561	203043	203972	199251	194268	0,93
AQ	21105	24393	29230	33198	27408	28153	4452644	4613694	4803588	4850260	4088782	3876505	0,25

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius

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

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

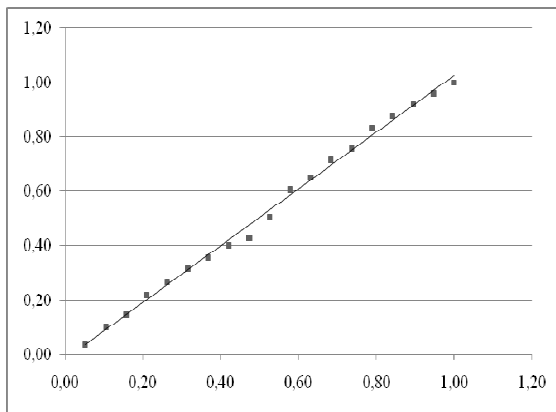
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK2 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

Prieaugio tempas, proc.																
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis							Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
EVRK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	116,6	145,9	178,4	165,8	161,3	125,1	122,3	92,9	97,3	112,7
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	114,8	137,4	164,7	145,0	141,6	119,7	119,8	88,1	97,7	109,1
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	118,5	147,1	173,3	166,8	160,4	124,1	117,8	96,3	96,2	112,5
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	111,8	127,1	146,3	148,5	145,1	113,7	115,1	101,5	97,7	109,7
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	114,7	142,1	168,4	159,8	152,8	123,9	118,5	94,9	95,6	111,2
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	128,1	166,7	185,9	142,5	134,3	130,2	111,5	76,6	94,3	107,6
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	116,8	146,3	172,8	160,8	151,3	125,3	118,1	93,1	94,1	110,9
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	112,4	132,1	158,5	150,6	146,0	117,5	120	95,0	97,0	109,9
I	732	828	1034	1243	1155	1042	113,1	141,3	169,8	157,8	142,3	124,9	120,2	92,9	90,2	109,2
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	106,5	121,2	142	149,0	143,5	113,8	117,2	104,9	96,3	109,5
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	112,8	131,3	150,8	145,9	141,3	116,3	114,9	96,8	96,8	109,0
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	120	143,1	173,5	158,6	153,7	119,2	121,3	91,4	96,9	111,3
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	120,7	135,8	160,8	150,8	144,3	112,5	118,4	93,8	95,7	109,6
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	111,3	133,6	160,5	149,0	145,0	120	120,1	92,8	97,3	109,7
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	114,6	124,8	153,8	139,1	133,6	108,9	123,2	90,5	96,1	107,5
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	113,3	132,1	168,2	181,9	177,5	116,6	127,4	108,1	97,5	115,4
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	129	155,4	187,4	184,2	173,7	120,5	120,6	98,3	94,3	114,8
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	115,9	131,8	156,4	154,0	144,1	113,7	118,7	98,5	93,5	109,6
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	118,3	133,9	156,7	151,6	144,0	113,1	117	96,7	95,0	109,6

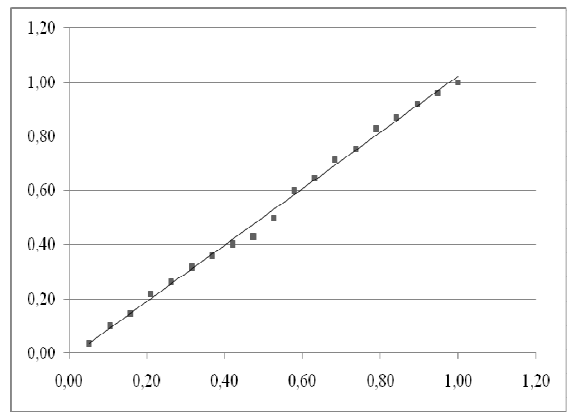
Absoliutinis prieaugis, LTL																	
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis, LTL							Bazinis pokytis, LTL					Grandininis pokytis, LTL				Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL	MDU prognozė 2011 m., LTL
EVRK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010		
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	162	447	763	640	596	285	316	-123	-44	149,0	1718,0
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	257	648	1120	780	721	391	472	-340	-59	180,3	2633,3
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	217	551	858	782	707	334	307	-76	-75	176,8	2053,8
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	235	540	923	967	899	305	383	44	-68	224,8	3118,8
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	178	511	831	726	641	333	320	-105	-85	160,3	2016,3
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	367	872	1123	555	448	505	251	-568	-107	112,0	1867,0
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	186	514	808	675	569	328	294	-133	-106	142,3	1821,3
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	152	393	716	619	563	241	323	-97	-56	140,8	1926,8
I	732	828	1034	1243	1155	1042	96	302	511	423	310	206	209	-88	-113	77,5	1119,5
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	130	423	840	980	870	293	417	140	-110	217,5	3086,5
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	352	857	1393	1259	1131	505	536	-134	-128	282,8	4153,8
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	242	521	889	709	649	279	368	-180	-60	162,3	2020,3
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	357	616	1047	876	764	259	431	-171	-112	191,0	2678,0
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	129	383	690	559	513	254	307	-131	-46	128,3	1782,3
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	292	495	1073	780	671	203	578	-293	-109	167,8	2834,8
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	154	373	793	952	900	219	420	159	-52	225,0	2287,0
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	330	631	996	959	839	301	365	-37	-120	209,8	2187,8
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	174	348	618	592	483	174	270	-26	-109	120,8	1699,8
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	197	364	609	554	473	167	245	-55	-81	118,3	1665,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

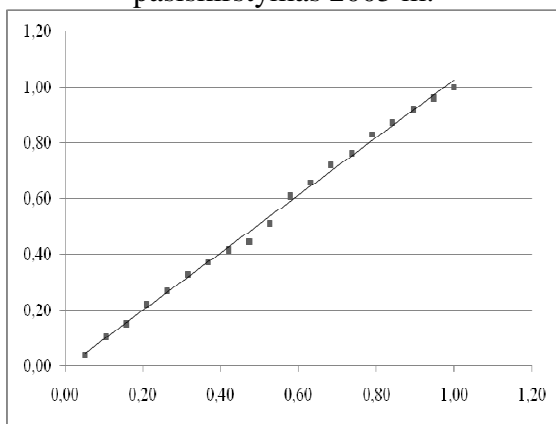
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2005-2010 metais



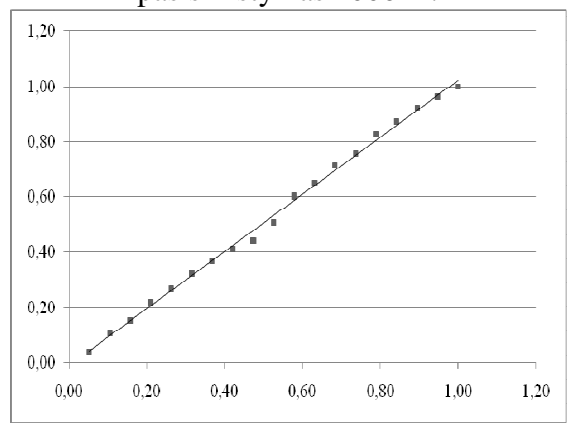
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2005 m.



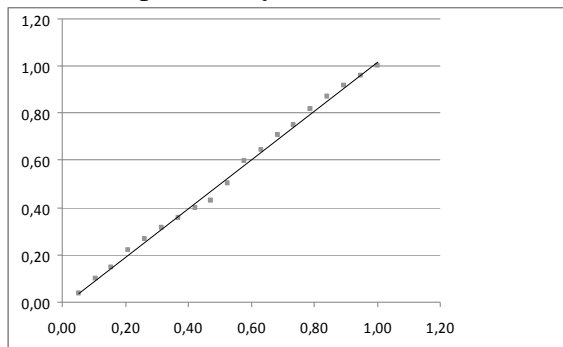
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2006 m.



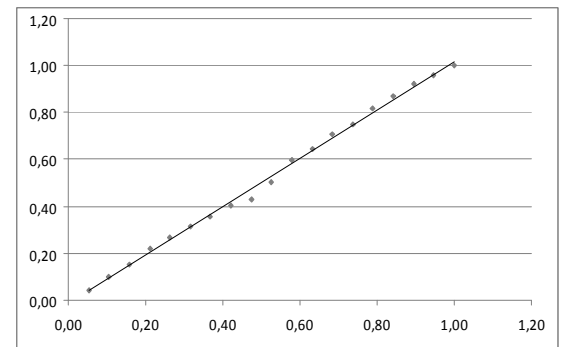
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2007 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2008 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2009 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal EVRK pasiskirstymas 2010 m.

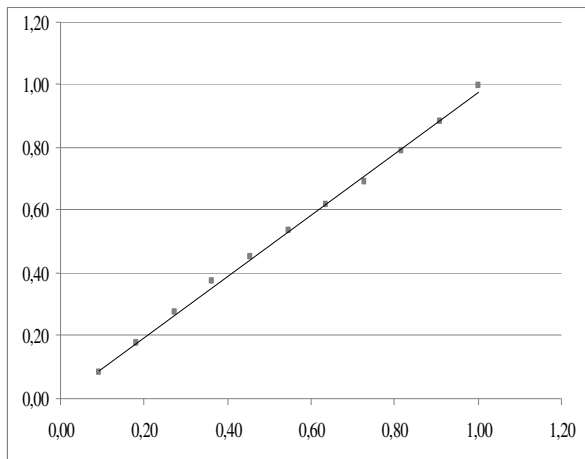
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

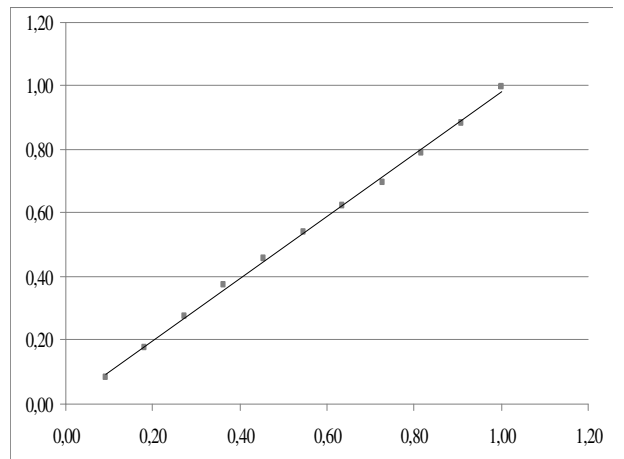
Prieaugio tempas, proc.																	
Administracinė teritorija / metai	Vidutinis mėnesinis bruto DU pagal administracinę teritoriją						Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.	
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010		
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	117,1	143,7	174,8	163,8	157,4	122,7	121,7	93,7	96,1	112,0	
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	118,5	144,3	173,0	165,6	159,0	121,8	119,9	95,7	96,0	112,3	
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	117,4	140,5	168,3	163,7	158,0	119,7	119,8	97,3	96,5	112,1	
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	119,4	141,9	173,6	164,9	157,4	118,8	122,4	95,0	95,5	112,0	
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	115,0	137,8	167,7	162,0	155,2	119,8	121,8	96,6	95,8	111,6	
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	118,1	142,8	173,6	164,8	159,7	120,9	121,6	94,9	96,9	112,4	
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	117,9	142,3	174,9	172,5	167,4	120,7	122,9	98,7	97,0	113,7	
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	114,7	139,1	160,6	149,8	143,8	121,2	115,4	93,3	96,0	109,5	
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	112,8	131,7	158,1	151,8	145,3	116,7	120,0	96,0	95,7	109,8	
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	116,6	139,6	164,8	156,8	154,2	119,7	118,0	95,2	98,3	111,4	
Absoliutinis prieaugis, LTL																	
Administracinė teritorija / metai	Vidutinis mėnesinis bruto DU pagal administracinę teritoriją						Bazinis pokytis, LTL					Grandininis pokytis, LTL				Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL	MDU prognozė 2011 m., LTL
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010		
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	183	468	802	684	615	285	334	-118	-69	153,8	1840,8
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	220	528	870	782	703	308	342	-88	-79	175,8	2070,8
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	218	509	858	800	728	291	349	-58	-72	182,0	2166,0
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	194	419	737	650	575	225	318	-87	-75	143,8	1719,8
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	164	413	741	678	604	249	328	-63	-74	151,0	1849,0
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	190	449	772	680	626	259	323	-92	-54	156,5	1831,5
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	168	396	701	679	631	228	305	-22	-48	157,8	1724,8
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	184	488	756	621	546	304	268	-135	-75	136,5	1930,5
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	158	390	715	638	558	232	325	-77	-80	139,5	1928,5
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	247	589	963	845	806	342	374	-118	-39	201,5	2494,5

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis

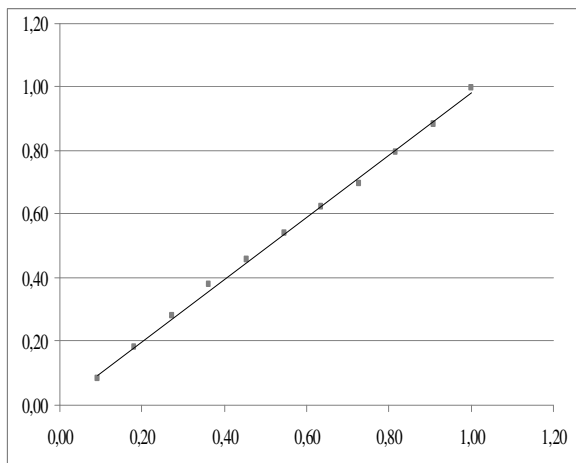
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2005-2010 m.



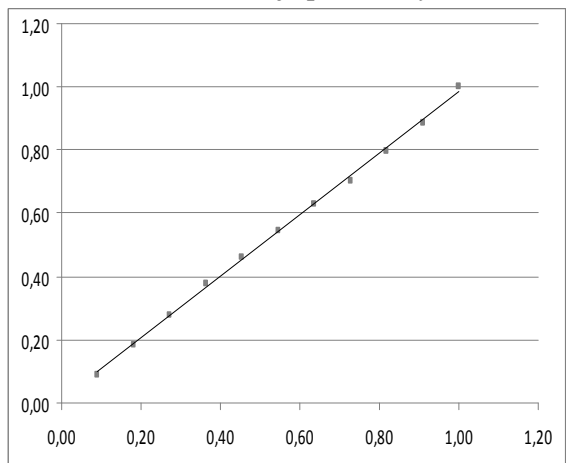
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2005 m.



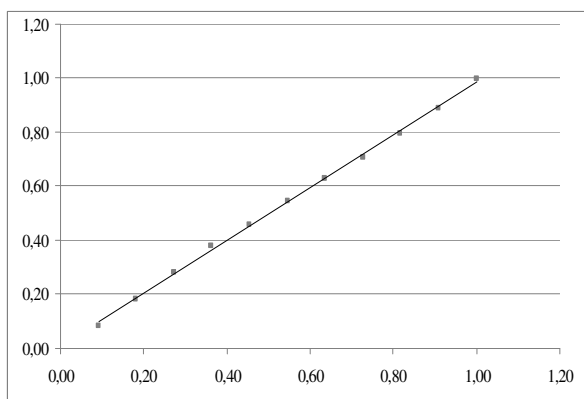
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2006 m.



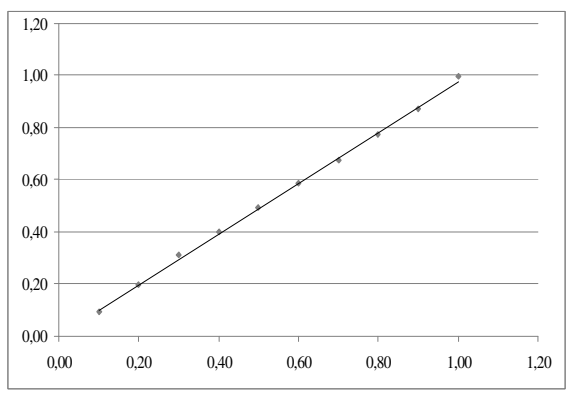
Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2007 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2008 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2009 m.



Vidutinio mėnesinio bruto DU pagal administracinę teritoriją pasiskirstymas 2010 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ ir valstybės sektoriuje 2005-2010 metų duomenų prieaugio tempas ir absoliutinis prieaugis

Prieaugio tempas																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	969,3	1156,3	1414,3	1727,6	1675,4	1614,1	119,3	145,9	178,2	172,8	166,5	122,3	122,2	97	96,3	110,7
Moterys	887	1052,6	1263,6	1555,3	1553	1501,7	118,7	142,5	175,4	175,1	169,3	120	123,1	99,9	96,7	111,1
Vyrai	1055	1262,3	1570,2	1909,4	1815,2	1741,4	119,7	148,8	181	172,1	165,1	124,4	121,6	95,1	95,9	110,5
Absoliutinis prieaugis																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be IĮ 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, LTL.					Grandininis pokytis, LTL.				Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	969,3	1156,3	1414,3	1727,6	1675,4	1614,1	187	445	758,3	706,1	644,8	258	313,4	-52,2	-61,3	129,0
Vyrai	1055	1262,3	1570,2	1909,4	1815,2	1741,4	207,4	515,2	854,4	760,3	686,4	307,9	339,2	-94,2	-73,8	137,3
Moterys	887	1052,6	1263,6	1555,3	1553	1501,7	165,7	376,7	668,3	666	614,7	211	291,7	-2,3	-51,3	122,9
Prieaugio tempas																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	1010,8	1202,8	1419,6	1781,2	1764,9	1694,7	119	140,4	176,2	174,6	167,7	118	125,5	99,1	96,0	110,9
Vyrai	1159	1377,5	1625,6	2040,8	1966,3	1895,9	118,9	140,3	176,1	169,7	163,6	118	125,5	96,3	96,4	110,3
Moterys	925,2	1105,4	1308	1641,7	1657,9	1587,8	119,5	141,4	177,4	179,2	171,6	118,3	125,5	101,0	95,8	111,4
Absoliutinis prieaugis																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, LTL.					Grandininis pokytis, LTL.				Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	1010,8	1202,8	1419,6	1781,2	1764,9	1694,7	192	408,8	770,4	754,1	683,9	216,8	361,6	-16,3	-70,2	136,8
Vyrai	1159	1377,5	1625,6	2040,8	1966,3	1895,9	218,5	466,6	881,8	807,3	736,9	248,1	415,2	-74,5	-70,4	147,4
Moterys	925,2	1105,4	1308	1641,7	1657,9	1587,8	180,2	382,8	716,5	732,7	662,6	202,6	333,7	16,2	-70,1	132,5

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2008 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

Prieaugio tempas																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, proc.					Grandininis pokytis, proc.				Vidutinis augimo tempas, proc.
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	940,2	1126,9	1411	1695,8	1613,9	1557,6	119,9	150,1	180,4	171,7	165,7	125,2	120,2	95,2	96,5	110,6
Vyrai	1008,7	1217,5	1550,1	1861,7	1749,5	1673,6	120,7	153,7	184,6	173,4	165,9	127,3	120,1	94,0	95,7	110,7
Moterys	846,9	1001,6	1223,9	1479,3	1448,4	1413,2	118,3	144,5	174,7	171,0	166,9	122,2	120,9	97,9	97,6	110,8
Absoliutinis prieaugis																
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m.							Bazinis pokytis, LTL.					Grandininis pokytis, LTL.				Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL
Lytis/metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	
Vyrai ir moterys	940,2	1126,9	1411	1695,8	1613,9	1557,6	186,7	470,8	755,6	673,7	617,4	284,1	284,8	-81,9	-56,3	123,48
Vyrai	1008,7	1217,5	1550,1	1861,7	1749,5	1673,6	208,8	541,4	853	740,8	664,9	332,6	311,6	-112,2	-75,9	132,98
Moterys	846,9	1001,6	1223,9	1479,3	1448,4	1413,2	154,7	377	632,4	601,5	566,3	222,3	255,4	-30,9	-35,2	113,26

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį bei darbuotojų kategoriją 2005-2008 metų duomenų prieaugio tempas bei absoliutinis prieaugis

Prieaugio tempas											
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį ir darbuotojų kategoriją 2005-2008 metais						Bazinis pokytis, proc.			Grandininis pokytis, proc.		Vidutinis augimo tempas, proc.
Darbuotojų kategorija	Lytis / metai	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	
Darbininkai	Vyrai ir moterys	728,4	879,7	1112,5	1331,7	120,8	152,7	182,8	126,5	119,7	122,3
	Vyrai	799,0	980,9	1255,2	1506,7	122,8	157,1	188,6	128,0	120,0	123,5
	Moterys	617,0	715,9	878,5	1051,1	116,0	142,4	170,4	122,7	119,6	119,4
Tarnautojai	Vyrai ir moterys	1189,1	1407,0	1673,8	2059,0	118,3	140,8	173,2	119,0	123,0	120,1
	Vyrai	1432,1	1675,2	2012,7	2458,6	117,0	140,5	171,7	120,1	122,2	119,7
	Moterys	1040,9	1241,4	1466,0	1816,2	119,3	140,8	174,5	118,1	123,9	120,4
Absoliutinis prieaugis											
Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį ir darbuotojų kategoriją 2005-2008 metais						Bazinis pokytis, LTL			Grandininis pokytis, LTL		Vidutinis absoliutus prieaugis, LTL
Darbuotojų kategorija	Lytis / metai	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2007 m.	2008 m.	
Darbininkai	Vyrai ir moterys	728,4	879,7	1112,5	1331,7	151,3	384,1	603,3	232,8	219,2	201,1
	Vyrai	799,0	980,9	1255,2	1506,7	181,9	456,2	707,7	274,3	251,5	235,9
	Moterys	617,0	715,9	878,5	1051,1	98,9	261,5	434,1	162,6	172,6	144,7
Tarnautojai	Vyrai ir moterys	1189,1	1407,0	1673,8	2059,0	217,9	484,7	869,9	266,8	385,2	290,0
	Vyrai	1432,1	1675,2	2012,7	2458,6	243,1	580,6	1026,5	337,5	445,9	342,2
	Moterys	1040,9	1241,4	1466,0	1816,2	200,5	425,1	775,3	224,6	350,2	258,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal EVRK 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

BVP, to meto kainomis, Lt													
EVRK	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,92
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,97
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,91
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,84
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,91
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,99
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,93
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
I	732	828	1034	1243	1155	1042	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,92
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,76
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,94
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,92
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,92
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,93
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,74
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,88
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,87
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
A-S	1276	1496	1802	2152	2056	1974	21106	24393	29230	33198	27408	28153	0,91

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

TUI, tūkst. Lt													
EVRK	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,90
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,90
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,95
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,91
I	732	828	1034	1243	1155	1042	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,85
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,87
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,83
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,90
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
A-S	1276	1496	1802	2152	2056	1974	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Eksportas, tūkst. Lt													
EVRK	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,85
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,92
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,82
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,75
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,83
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,94
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,85
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,84
I	732	828	1034	1243	1155	1042	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,85
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,67
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,82
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,88
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,86
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,86
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,90
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,66
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,80
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,80
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,83
A-S	1276	1496	1802	2152	2056	1974	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,83

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Bendrasis pelnas, tūkst. Lt													
EVRK	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,63
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,73
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,61
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,49
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,62
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,92
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,66
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,59
I	732	828	1034	1243	1155	1042	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,64
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,38
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,60
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,66
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,64
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,63
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,64
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,34
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,57
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,54
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,59
A-S	1276	1496	1802	2152	2056	1974	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,60

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Nedarbo lygis, %													
EVRK	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
A	973	1135	1420	1736	1613	1569	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,18
B	1732	1989	2380	2852	2512	2453	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,04
C	1170	1387	1721	2028	1952	1877	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,20
D	1995	2230	2535	2918	2962	2894	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,34
E	1215	1393	1726	2046	1941	1856	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,19
F	1307	1674	2179	2430	1862	1755	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	-0,32
G	1110	1296	1624	1918	1785	1679	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,14
H	1223	1375	1616	1939	1842	1786	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,22
I	732	828	1034	1243	1155	1042	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,17
J	1999	2129	2422	2839	2979	2869	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,46
K	2740	3092	3597	4133	3999	3871	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,21
L	1209	1451	1730	2098	1918	1858	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,12
M	1723	2080	2339	2770	2599	2487	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,14
N	1141	1270	1524	1831	1700	1654	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,17
O	1996	2288	2491	3069	2776	2667	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,12
P	1162	1316	1535	1955	2114	2062	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,49
Q	1139	1469	1770	2135	2098	1978	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,24
R	1096	1270	1444	1714	1688	1579	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,28
S	1074	1271	1438	1683	1628	1547	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,21
A-S	1276	1496	1802	2152	2056	1974	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,21

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal apskritis 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonomiais veiksniais

BVP, to meto kainomis, Lt.													Koreliacijos koeficientas
Administracinė teritorija	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,91
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,88
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,88
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,89
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,85
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,94
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,88
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,90

TUI, tūkst. Lt													Koreliacijos koeficientas
Administracinė teritorija	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,91
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,95
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,92
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Eksportas, tūkst. Lt													
Administracinė teritorija	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,82
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,82
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,80
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,83

Bendrasis pelnas, tūkst. Lt													
Administracinė teritorija	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,56
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,53
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,49
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,53
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,49
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,53
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,44
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,62
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,51
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,54

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Nedarbo lygis, %													
Administracinė teritorija	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Alytaus apskritis	1072	1255	1540	1874	1756	1687	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,31
Kauno apskritis	1192	1412	1720	2062	1974	1895	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,34
Klaipėdos apskritis	1256	1474	1765	2114	2056	1984	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,38
Marijampolės apskritis	1001	1195	1420	1738	1651	1576	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,33
Panevėžio apskritis	1094	1258	1507	1835	1772	1698	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,37
Šiaulių apskritis	1049	1239	1498	1821	1729	1675	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,35
Tauragės apskritis	936	1104	1332	1637	1615	1567	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,44
Telšių apskritis	1248	1432	1736	2004	1869	1794	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,23
Utenos apskritis	1231	1389	1621	1946	1869	1789	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,35
Vilniaus apskritis	1487	1734	2076	2450	2332	2293	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,35

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II							BVP to meto kainomis, Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai	1055	1262	1570	1909	1815	1741	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
Moterys	887	1053	1264	1555	1553	1502	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,83
Vyrai ir moterys	969	1156	1414	1728	1675	1614	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,87

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II							TUI, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai	1055	1262	1570	1909	1815	1741	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94
Moterys	887	1053	1264	1555	1553	1502	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,91
Vyrai ir moterys	969	1156	1414	1728	1675	1614	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II							Eksportas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai	1055	1262	1570	1909	1815	1741	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Moterys	887	1053	1264	1555	1553	1502	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,80
Vyrai ir moterys	969	1156	1414	1728	1675	1614	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II							Bendrasis pelnas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai	1055	1262	1570	1909	1815	1741	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,54
Moterys	887	1053	1264	1555	1553	1502	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,42
Vyrai ir moterys	969	1156	1414	1728	1675	1614	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,49

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį šalies ūkyje be II							Nedarbo lygis, %						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai	1055	1262	1570	1909	1815	1741	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,33
Moterys	887	1053	1264	1555	1553	1502	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,45
Vyrai ir moterys	969	1156	1414	1728	1675	1614	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,38

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonomiais veiksniais

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje							BVP to meto kainomis, Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	1011	1203	1420	1781	1765	1695	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,84
Vyrai	1159	1378	1626	2041	1966	1896	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,87
Moterys	925	1105	1308	1642	1658	1588	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,82

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje							TUI, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	1011	1203	1420	1781	1765	1695	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,90
Vyrai	1159	1378	1626	2041	1966	1896	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,90
Moterys	925	1105	1308	1642	1658	1588	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,89

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje							Eksportas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	1011	1203	1420	1781	1765	1695	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,80
Vyrai	1159	1378	1626	2041	1966	1896	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Moterys	925	1105	1308	1642	1658	1588	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,78

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje							Bendrasis pelnas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	1011	1203	1420	1781	1765	1695	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,42
Vyrai	1159	1378	1626	2041	1966	1896	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,47
Moterys	925	1105	1308	1642	1658	1588	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,39

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį valstybės sektoriuje							Nedarbo lygis, %						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	1011	1203	1420	1781	1765	1695	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,44
Vyrai	1159	1378	1626	2041	1966	1896	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,40
Moterys	925	1105	1308	1642	1658	1588	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,47

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinio mėnesinio neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ 2005-2010 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ							BVP to meto kainomis, Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	940	1127	1411	1696	1614	1558	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,90
Vyrai	1009	1218	1550	1862	1750	1674	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,91
Moterys	847	1002	1224	1479	1448	1413	21105	24393	29230	33198	27408	28153	0,86

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ							TUI, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	940	1127	1411	1696	1614	1558	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,94
Vyrai	1009	1218	1550	1862	1750	1674	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,95
Moterys	847	1002	1224	1479	1448	1413	177501010	200761208	265613970	265570680	259083690	257442060	0,93

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ							Eksportas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	940	1127	1411	1696	1614	1558	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,82
Vyrai	1009	1218	1550	1862	1750	1674	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81
Moterys	847	1002	1224	1479	1448	1413	32767252	38888334	43192379	55510971	40732003	54264311	0,81

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be IĮ							Bendrasis pelnas, tūkst. Lt						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	940	1127	1411	1696	1614	1558	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,54
Vyrai	1009	1218	1550	1862	1750	1674	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,57
Moterys	847	1002	1224	1479	1448	1413	25979771	30153625	38381014	40265326	27918400	30450916	0,47

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Vidutinis mėnesinis neto DU pagal lytį privačiame sektoriuje be II							Nedarbo lygis, %						
Lytis/metai	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	2005m.	2006m.	2007m.	2008m.	2009m.	2010m.	Koreliacijos koeficientas
Vyrai ir moterys	940	1127	1411	1696	1614	1558	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,33
Vyrai	1009	1218	1550	1862	1750	1674	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,29
Moterys	847	1002	1224	1479	1448	1413	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	0,41

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Darbo užmokesčio sistemos modelis

Darbų vertinimo veiksniai	Vertė, proc.
1. Išsimokslinimas	10
1. Vidurinis išsimokslinimas.	2
2. Profesinė mokykla.	4
3. Aukštasis išsimokslinimas, bakalauras.	6
4. Magistras.	8
5. Mokslų daktaras.	10
2. Patirtis	10
1. Darbas nereikalaujantis patirties.	2
2. Vienerių metų darbo patirtis.	4
3. Trijų metų darbo patirtis	6
4. Penkerių metų darbo patirtis.	8
5. Didesnė nei penkerių metų darbo patirtis, nuolatinis kvalifikacijos kėlimas.	10
3. Pareigų lygiai	10
1. Žemos kvalifikacijos reikalaujantys darbai.	2
2. Vidutinės kvalifikacijos reikalaujantys darbai.	4
3. Aukštos kvalifikacijos darbai.	6
4. Vyriausieji specialistai.	8
5. Aukščiausio lygio vadovai, atsakingi už visą organizacijos veiklą.	10
4. Sprendimų priėmimas	10
1. Standartiniai darbai.	2
2. Reikia priimti sprendimus, bet veiksmai yra kontroliuojami.	4
3. Darbas savarankiškas.	6
4. Neapibrėžtos problemos, sprendimai nulemia rezultatą.	8
5. Vadovavimas kolektyvui, sprendžiant problemas, susijusias su svarbiausiais klausimais.	10
5. Darbo krūvis	10
1. Rutininiai, daug jėgų ir mąstymo nereikalaujantys darbai.	2
2. Fizinių profesijų darbai.	4
3. Intelektualių profesijų darbai.	6
4. Darbas, reikalaujantis kelių specialybių žinių.	8
5. Moksliniai, tariamieji darbai.	10
6. Atsakomybė	10
1. Nėra materialinės atsakomybės.	2
2. Atsakomybė už grupės veiklos administravimą.	4
3. Didelė finansinių sandorių įtaka organizacijos pelnui.	6
4. Atsakomybė už konkrečios veiklos politikos formavimą ir jos įgyvendinimą.	8
5. Atsakomybė už dideles materialines vertybes, susijusi su didelių nuostolių rizika.	10
7. Darbo sudėtingumas	10
1. Nesudėtingas fizinis darbas.	2
2. Sudėtingas fizinis darbas.	4
3. Darbas, susijęs su nuolatiniu protiniu ar fiziniu krūviu ir nervine įtampa.	6
4. Didelės protinės ir nervinės įtampos darbas.	8
5. Didelės protinės ir nervinės įtampos darbas, susijęs su nuolatiniu rūpesčiu dėl visos įmonės veiklos.	10

Darbų vertinimo veiksniai	Vertė, proc.
8. Darbo sąlygos	10
1. Geros darbo sąlygos.	2
2. Darbas su sudėtingais įrengimais, šiek tiek veikiamas gamtinių ar saugos veiksnių.	4
3. Sunkios fizinės sąlygos, dirbant šaltu oru, karštyje, dulkėse, triukšmingoje aplinkoje.	6
4. Padidinto pavojingumo darbas nepalankiomis sąlygomis.	8
5. Darbas ekstremaliomis sąlygomis, neprognozuojamoje aplinkoje.	10
9. Darbo trukmė	10
1. Sutrumpintas darbo laikas.	2
2. Normalus darbo laikas, reglamentuotas Lietuvos įstatymuose.	4
3. Viršvalandinis darbas.	6
4. Naktinis darbo laikas.	8
5. Nenormuotas darbo laikas.	10
10. Darbuotojo asmeninės savybės ir įgūdžiai	10
1. Mokėjimas dirbti komandoje ir individualiai.	2
2. Kalbų žinojimas.	2
3. Kūrybiškumas.	2
4. Mokėjimas dirbti su technika (priklausomai nuo darbo pobūdžio).	2
5. Darbo kokybė.	2

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Šileika ir kt., 2004.