

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS**  
**EKONOMIKOS KATEDRA**

**Simona Raziulytė**  
Ekonomikos studijų programos studentas (-ė)

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS**  
**LIETUVOJE TYRIMAS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2013

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS**  
**EKONOMIKOS KATEDRA**

**Simona RAZIULYTĖ**

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS**  
**LIETUVOJE TYRIMAS**

Magistro darbas  
Ekonomika (L100),

**Darbo vadovė:**  
**prof. dr. Daiva Beržinskienė**

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

---

(Studento parašas)

## **SANTRAUKA**

Simona Raziulytė

### **Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje tyrimas**

Magistro darbas

Magistro darbe yra formuluojama problema dėl darbo užmokesčio diferenciacijos. Pateikiama išanalizuota ir susisteminta įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinė literatūra apie darbo užmokestį, darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis ir darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius. Empirinėje darbo dalyje analizuojamas 2001–2012 m. Lietuvos darbo užmokestis ir jo diferenciacija regioniniu, šakiniu, profesiniu ir demografiniu aspektu. Analizuojama diferenciacijos veiksnių dinamika tarptautiniu ir nacionaliniu regioniniu aspektu: įmonių pelnas, užimtų asmenų su aukštu ir aukštesniu išsilavinimu skaičius, darbo našumas, bendras vidaus produktas, tiesioginės užsienio investicijos, valstybės išlaidos, nedarbo lygis ir infliacija. Pateikiamos regioninės diferenciacijos mažinimo galimybės darbo našumo didinimo aspektu. Tik iš dalies patvirtinta darbo autorės iškelta hipotezė, kad nors darbo užmokestis Europos Sąjungoje kinta netolygiai, tačiau regionų padėtis, darbo užmokesčio aspektu, tarp atitinkamų klasterių išlieka stabili tiek tarptautiniu (ES šalys) tiek nacionaliniu (Lietuvos apskritys) lygmeniu.

## **SUMMARY**

Simona Raziulytė

### **Research on Salary Differentiation in Lithuania**

Master's thesis

Master's thesis formulates a problem regarding salary differentiation. Various analyzed and systemized scientific readings by Lithuanian and foreign authors concerning salary, types of salary differentiation as well as factors thereof have been presented. Empirical part of the thesis analyses Lithuanian salary in the year 2011–2012 and differentiation thereof from the regional, branch, professional and demographical aspect. Dynamics of differentiation factors from the international and national regional aspect is examined: company profit, gross domestic product, direct foreign investments, state expenses, unemployment rate and inflation. Opportunities for reduction in regional differentiation from the aspect of labour productivity are presented. The hypothesis proposed by the author of the thesis has been partially proved suggesting that despite uneven variation in salary in the European Union, the state of the regions from the aspect of salaries among the respective clusters therefore remains stable both on the international (EU countries) and national (Lithuanian counties) level.

## TURINYS

ĮVADAS .....	8
1. DARBO UŽMOKESTIS IR JO DIFERENCIACIJA TEORINIU ASPEKTU .....	12
1.1. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos .....	12
1.2. Darbo užmokesčio formos ir modeliai .....	16
1.3 Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys .....	18
1.4. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai .....	22
1.4.1. Vidiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai .....	22
1.4.2. Išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai .....	26
1.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo metodologija .....	30
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS EMPIRINIS TYRIMAS LIETUVOJE 2001- 2012 M. ....	38
2.1. Minimalus, bruto, neto ir realus darbo užmokestis .....	38
2.2. Darbo užmokesčio diferenciacija .....	41
2.2.1. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija .....	41
2.2.2. Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija .....	48
2.2.3. Profesinė darbo užmokesčio diferenciacija .....	52
2.2.4. Demografinė darbo užmokesčio diferenciacija .....	55
2.3. Diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu ..	58
2.3.1. Vidinių diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai .....	59
2.3.2. Išorinių diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai .....	66
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS MAŽINIMO GALIMYBĖS .....	80
3.1. Diferenciacijos veiksnių poveikio darbo užmokesčio regioninei diferenciacijai vertinimo rezultatų apibendrinimas .....	80
3.2. Regioninės darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimas darbo našumo aspektu .....	83
IŠVADOS .....	89
LITERATŪRA .....	93
PRIEDAI .....	100
1 Priedas. Klasterinės analizės dendogramos .....	101
2 Priedas. Regresijos modelių tikrinimo rezultatai (Lietuva) .....	104
3 Priedas. Regresijos modelių tikrinimo rezultatai (Lietuvos apskritys) .....	107
4 Priedas. Darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamika apskrityse (metinis procentinis pokytis) .....	109

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

<b>1.1 Lentelė.</b> Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys .....	18
<b>1.2 Lentelė.</b> Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys vidiniai veiksniai .....	23
<b>1.3 Lentelė.</b> Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys išoriniai veiksniai .....	26
<b>1.4 Lentelė.</b> Koreliacijos koeficiento interpretacija.....	34
<b>1.5 Lentelė.</b> Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai .....	36
<b>2.1 Lentelė.</b> Tarptautinių regionų klasteriai vertinant pagal minimalų (2002–2012 m.) ir bruto darbo užmokestį (2001–2010 m.) .....	44
<b>2.2 Lentelė.</b> Darbo užmokestis Lietuvos apskrityse 2001–2012 m. ....	45
<b>2.3 Lentelė.</b> Nacionalinių regionų klasteriai vertinant pagal bruto darbo užmokestį (2001–2012 m.) .....	47
<b>2.4 Lentelė.</b> Mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomines veiklos sritis 2001–2012 m. ....	50
<b>2.5 Lentelė.</b> Įmonių dydžio pasiskirstymas pagal DU dydį 2008–2011 m. ....	51
<b>2.6 Lentelė.</b> Darbuotojų pasiskirstymas pagal DU dydį 2001–2012 m. ....	54
<b>2.7 Lentelė.</b> Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) 2001–2011 m. ....	65
<b>2.8 Lentelė.</b> BVP pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) 2001–2011 m.....	68
<b>2.9 Lentelė.</b> TUI ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) 2001–2011 m.....	71
<b>2.10 Lentelė.</b> Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio pokyčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) 2001–2012 m.....	76
<b>3.1 Lentelė.</b> Lietuvos ir ES darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių rodiklių palyginimas .....	85
<b>3.2 Lentelė.</b> Darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimas regioniniu aspektu (Lt).....	87

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

<b>1.1 Paveikslas.</b> Atlyginimų sistemos struktūra.....	13
<b>1.2 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio rūšys.....	15
<b>1.3 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo etapai.....	31
<b>2.1 Paveikslas.</b> Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis 2001–2012 m.....	38
<b>2.2 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis neto ir bruto darbo užmokestis 2001–2012 m.....	39
<b>2.3 Paveikslas..</b> Realus, minimalaus ir bruto DU metiniai pokyčiai ir infliacija 2001–2012 m. ....	40
<b>2.4 Paveikslas.</b> Minimalus mėnesinis darbo užmokestis ES 2002–2012 m. ....	42
<b>2.5 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES 2001–2010 m. ....	43
<b>2.6 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius 2001–2012 m. ....	48
<b>2.7 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal profesiją 2010 m. ....	53
<b>2.8 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį 2001–2012 m. ....	55
<b>2.9 Paveikslas.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal amžių 2010 m. ....	57
<b>2.10 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir įmonių gryno pelno 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m..	59
<b>2.11 Paveikslas.</b> Įmonių gryno pelno 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	60
<b>2.12 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir užimtų asmenų su aukštuoju bei aukštesnioju išsilavinimu metinis kitimas 2001–2012 m.....	61
<b>2.13 Paveikslas.</b> Užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesnioju išsilavinimu ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12) .....	62
<b>2.14 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir darbo našumo metinis kitimas 2001–2012 m.....	63
<b>2.15 Paveikslas.</b> Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	64
<b>2.16 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir BVP 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.....	66
<b>2.17 Paveikslas.</b> BVP 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	67
<b>2.18 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir TUI 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.....	69
<b>2.19 Paveikslas.</b> TUI 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	70
<b>2.20 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir valstybės išlaidų 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m. ....	72
<b>2.21 Paveikslas.</b> Valstybės išlaidų 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	73

<b>2.22 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio metinis kitimas 2001–2012 m. ....	74
<b>2.23 Paveikslas.</b> Nedarbo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	75
<b>2.24 Paveikslas.</b> Darbo užmokesčio ir infliacijos metinis kitimas 2001–2012 m. ....	77
<b>2.25 Paveikslas.</b> Infliacijos ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12).....	78
<b>3.1 Paveikslas.</b> Vidinių ir išorinių veiksnių poveikis regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai	81

## ĮVADAS

Karjera, darbas ir darbo užmokestis yra vieni iš pagrindinių veiksnių, lemiančių asmens gyvenimo kokybę. Darbo užmokestis patenkina daugelį žmogaus poreikių: fiziologinius, socialinius, materialinius, saviraiškos, saugumo, prestižo ir kitus veiksnius. Tad kiekvienas dirbantis asmuo yra suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokestį.

**Darbo aktualumas ir naujumas:** darbo užmokestis yra vienas iš pagrindinių asmens pajamų šaltinių, kurio dydis lemia asmens gyvenimo sąlygas ir kokybę. Darbo užmokestis taip pat lemia darbo bei gyvenamosios vietos pasirinkimą, nes ženklūs darbo užmokesčio skirtumai tarp regionų skatina vidinę ir tarptautinę migraciją, o darbo užmokesčio skirtumai tarp profesijų ar ekonominių veiklų lemia darbuotojų persikvalifikavimo procesą, profesijos keitimą. Darbo užmokesčio didėjimas, diferenciacijos mažėjimas regioniniu, šakiniu, demografiniu aspektu atspindi šalies ekonominės gerovės pasiekimus ir yra skatinamas procesas visoje Europos Sąjungoje. Darbo užmokestis ir jo diferenciacija priklauso ne tik nuo darbuotojo kompetencijos ir sugebėjimų, bet ir nuo įvairių ekonominių, teisinių, politinių bei kitų veiksnių. Todėl svarbu tiksliai identifikuoti šiuos veiksnius ir įvertinti jų poveikį darbo užmokesčiui bei darbo užmokesčio diferenciacijai. Darbo užmokesčio dinamiką, diferenciaciją, diferenciacijos veiksnius analizavo: M. Fafchamps (2008), G. Fontes, et al. (2010), N. Lundin and L. Yun (2009), J. Masso, K. Krislo (2011), A. Muravyev (2009), D. Rudytė ir kiti (2008), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008), P. Trpeski (2009), V. Vanderberghe (2011), Žiogelytė (2010) bei kiti autoriai.

**Darbo problema:** darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingiems darbams, profesijoms, kvalifikacijoms negali būti nustatomas vienodas atlygis. Skirtingai apmokamas tos pačios vertės darbas regioniniu, šakiniu, profesiniu ar demografiniu aspektu sukelia įvairias ekonomines ir socialines problemas, stabdo ekonomikos augimą. Tarptautinė ir nacionalinė regioninė darbo užmokesčio diferenciacija skatina emigraciją iš mažo darbo užmokesčio regionų taip dar labiau didindama regiono atskirtį. Dėl šakinės diferenciacijos susidaro darbo užmokesčio skirtumai tarp tos pačios kvalifikacijos ar profesijos darbuotojų, dėl demografinės darbo užmokesčio diferenciacijos nepakankamai įvertinama žmoniškojo kapitalo grąža ir darbuotojo darbas pagal lytį, taip didėja darbo pajamų ir socialinių išmokų skirtumai tarp lyčių. Europos Sąjunga įvairiomis priemonėmis skatina darbo užmokesčio diferenciacijos mažėjimą. Siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją būtina įvertinti ne tik diferenciacijos veiksnių poveikį įvairioms darbo užmokesčio diferenciacijos rūšims, bet pirmiausia paties darbo užmokesčio



dydžiui. Darbo problemą atskleidžia klausimas: kokie veiksniai turi didžiausią poveikį darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu?

**Darbo objektas** – darbo užmokesčio diferenciacija.

**Darbo dalykas** – darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

**Darbo tikslas** – teoriniu požiūriu išskirti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksnius ir įvertinti šių veiksnių poveikį Lietuvos regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai 2001–2012 m.

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

1. Atskleisti darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis ir identifikuoti diferenciaciją lemiančius veiksnius.
2. Išanalizuoti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje ir įvertinti diferenciaciją regioniniu, šakiniu, profesiniu ir demografiniu aspektu.
3. Išnagrinėti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamiką ir palyginti su darbo užmokesčio kitimu Lietuvoje bei nacionaliniuose regionuose.
4. Išanalizuoti darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių tarpusavio priklausomybę šalies mastu bei atskleisti ar šiais veiksnių skirtumais galima paaiškinti darbo užmokesčio diferenciaciją nacionaliniuose regionuose.
5. Identifikuoti darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybes regioniniu aspektu.

**Darbo hipotezės:** nors darbo užmokestis Europos Sąjungoje kinta netolygiai, tačiau regionų padėtis, darbo užmokesčio aspektu, tarp atitinkamų klasterių išlieka stabili tiek tarptautiniu (ES šalys) tiek nacionaliniu (Lietuvos apskritys) lygmeniu.

**Darbo metodai:** mokslinės literatūros šaltinių loginė analizė atlikta remiantis indukcija, dedukcija, lyginimo, sisteminimo, interpretavimo ir apibendrinimo metodais. Empirinėje darbo dalyje analizuojama darbo užmokesčio dinamika bei darbo užmokesčio diferenciacija retrospektyviniu požiūriu. Tarptautinių ir nacionalinių regionų panašumai bei skirtumai darbo užmokesčio aspektu nustatyti remiantis klasterine analize. Darbe pateikiamas išorinių ir vidinių veiksnių poveikio darbo užmokesčio diferenciacijai vertinimas pagal koreliacinę – regresinę analizę. Duomenys apdoroti taikant Microsoft Office Excel ir SPSS programas. Darbe remtasi Lietuvos Statistikos departamento ir Eurostat duomenimis.

**Darbo struktūros pagrindinės dalys:**

1. Konceptualioji – metodinė, kurioje įgyvendinimas pirmasis darbo uždavinys atskleidžiant darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis ir identifikuojant diferenciaciją lemiančius vidinius ir išorinius veiksnius; nurodoma darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo metodologija;
2. Analitinė, kurioje įgyvendinimas antrasis, trečiasis ir ketvirtasis darbo uždavinys, atliekama darbo užmokesčio ir jo diferenciacijos dinaminė analizė; įvertinama darbo

užmokesčio diferenciacija; atliekama darbo užmokesčio regioninė klasterinė analizė, analizuojama ir lyginama darbo užmokesčio dinamika su diferenciacijos veiksniais ir įvertinamas šių veiksnių poveikis Lietuvos regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai.

3. Konstruktyvioji, kurioje įgyvendinamas penktasis darbo uždavinys apibendrinant vidinių ir išorinių diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu bei numatant darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybes skatinant darbo našumo augimą.

**Darbo atsiribojimai:** vertinant empirinėje darbo dalyje diferenciacijos veiksnių poveikį (regresinė – koreliacinė analizė) darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu buvo atsiribota nuo platesnės tarptautinės regioninės darbo užmokesčio diferenciacijos analizės. Diferenciacijos veiksnių poveikis tarptautinei regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai analizuojamas tik Lietuvos mastu, o veiksnių poveikis nacionalinei regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai analizuojamas Lietuvos apskričių mastu.

**Tyrimo rezultatai:** teorinėje darbo dalyje išskirtos darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys: regioninė, šakinė, profesinė ir demografinė. Atskleisti darbo užmokesčio diferenciacijos vidiniai ir išoriniai veiksniai. Empirinėje darbo dalyje ištirta, kad šalies vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2001–2012 m. padidėjo 1154,70 Lt (2,17 karto), tačiau įvertinus infliaciją, realus darbo užmokestis padidėjo tik 66,30 proc. Nustatyta, kad ženkli darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja visose darbo užmokesčio diferenciacijos rūšyse. Pagrindinis darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys nustatytas darbo našumas, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio variaciją tiek darbo užmokesčio kitimo tempo variaciją. Didžiausias diferenciacijos veiksnių poveikis nustatytas nacionaliniuose regionuose (apskirtyse), kurie labiausiai atsilieka nuo Lietuvos vidurkio.

**Teorinis darbo reikšmingumas:** darbo teorinėje dalyje atskleisti ir susisteminti įvairių užsienio autorių empirinių tyrimų rezultatai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių aspektu bei išskirtos diferenciacijos rūšys. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių suskirstymas į vidinius nuo darbdavio bei nuo darbuotojo priklausančius veiksnius ir išorinius nuo ekonomikos bei nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausančius veiksnius yra aktualus nustatant ir sprendžiant darbo užmokesčio dydžio bei darbo užmokesčio diferenciacijos problemas.

**Praktinis darbo reikšmingumas:** atlikta išsami minimalaus, bruto, neto ir realaus darbo užmokesčio dinamikos analizė ir įvertinta darbo užmokesčio diferenciacija regioniniu, šakiniu, profesiniu ir demografiniu aspektu Lietuvoje 2001–2012 m. Atlikta Lietuvos minimalaus mėnesinio ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio palyginamoji analizė ES šalių kontekste regioniniu (tarptautiniu) aspektu. Įvertintas vidinių ir išorinių diferenciacijos veiksnių poveikis Lietuvos darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu bei pateikti pasiūlymai darbo užmokesčio diferenciacijos sumažinimui. Tyrimo rezultatai reikšmingi nustatant problemines darbo užmokesčio

diferenciacijos sritis ir mažinant regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją. Rezultatai gali būti naudojami formuojant tiek vietinės tiek nacionalinės valdžios socialinę ir ekonominę politiką siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją regioniniu aspektu, atsižvelgiant, kad ES politika skatina regionų socialinių ir ekonominių skirtumų mažėjimą.

# 1. DARBO UŽMOKESTIS IR JO DIFERENCIACIJA TEORINIU ASPEKTU

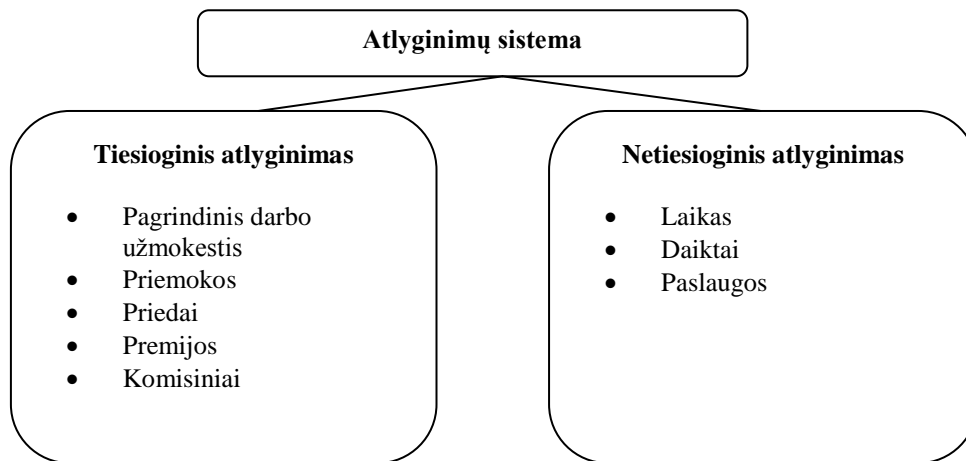
Darbo užmokestis – piniginis atlygis už atliktą darbą. Kiekvienas asmuo turi teisę pasirinkti jam tinkamą darbą bei gauti už tai užmokestį, kad galėtų padengti savo pragyvenimo išlaidas. Darbo užmokesčio dydis motyvuoja darbuotojus dirbti bei parodo jų vertę įmonėje. Valstybės įstaigose konkretus darbo užmokestis nustatomas pagal pareigybių vertinimo sistemą, o privačiame sektoriuje darbo užmokestis – derybų objektas. Darbo užmokesčio diferenciacija atsiranda dėl darbuotojo ir darbdavio derybų darbo apmokėjimo klausimais bei dėl ekonominių, politinių, socialinių ir darbo rinkos sąlygų.

Siekiant nustatyti darbo užmokesčio diferenciacijos esmę būtina išanalizuoti darbo užmokesčio sampratą, funkcijas, formas ir modelius bei identifikuoti darbo užmokestį lemiančius veiksniai, kurie lemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją. Darbe taip pat aptariamos pagrindinės diferenciacijos rūšys.

## 1.1. Darbo užmokesčio samprata ir funkcijos

Darbo užmokestis, darbo apmokėjimas, atlyginimas, alga, kompensacija už darbą – dažnai vartojamos sąvokos, tačiau darbo užmokestis ir atlyginimas nėra tapačios sąvokos. **Atlyginimas** apima ne tik piniginį užmokestį už darbą, bet ir įvairias moralines, materialines skatinimo priemones. **Darbo užmokestis** apima pagrindinį darbo užmokestį bei įvairius priedus, premijas, viršvalandžius ir kitas kompensacijas. Atlyginimas nėra griežtai susijęs su iš tikro dirbtų valandų skaičiumi, o darbo užmokestis dažniausiai mokamas už išdirbtas valandas, pagamintą produkcijos kiekį (Žiogelytė, 2010). Kadangi atlyginimas už atliktą darbą apima ne tik piniginius santykius, bet ir įvairias privilegijas, kurias suteikia darbdavys darbuotojams, mokamą atlyginimą galima suskirstyti į tiesioginį ir netiesioginį (Gerikienė, Marčinskas, 2002). Netiesioginis atlyginimas dažniausiai naudojamas kaip nepiniginė priemonė motyvuoti darbuotojus.

Atlyginimo struktūra pavaizduota 1.1 paveiksle.



**1.1 pav.** Atlyginimų sistemos struktūra

Šaltinis: sudaryta autorės pagal V. Gerikienės ir A. Marčinsko (2002) pateiktą atlyginimų sistemą.

Svarbiausia tiesioginio atlyginimo forma – pagrindinis darbo užmokestis, kurį sudaro pareiginė alga arba valandinis atlygis. Pagrindinis darbo užmokestis nustatomas pagal darbo pobūdį ir turinį. Prie tiesioginio atlyginimo taip pat priskiriamos priemokos (kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius), priedai (skatinamojo pobūdžio išmokos už darbo stažą, profesionalumą), premijos (išmokos už veiklos rezultatus) ir t.t. Tad darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių: pagrindinės ir papildomos dalies (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Papildoma darbo užmokesčio dalis dažniausiai atlieka motyvacijos vaidmenį bei lemia darbo užmokesčio skirtumus tarp darbuotojų. Papildoma darbo užmokesčio dalis gali sudaryti apie 30-40 proc. pagrindinio darbo užmokesčio dydžio (Teculescu, 2008).

Netiesioginis atlyginimas apima nepinigines skatinimo priemones: lankstų darbo laiką, įvairias daiktines atlyginimo formas (tarnybiniai automobiliai, mobilieji telefonai, darbo drabužiai), paslaugas (nuolaidos, kreditai, sporto bei kultūros pramogos) (Gerikienė, Marčinskas, 2002).

Siaurąja prasme darbo užmokestis – tai atlyginimas, išmokamas darbuotojui, už jo darbo jėgos (tiek fizinės ir protinės) panaudojimą. Plačiąją prasme darbo užmokestis – tai ne tik darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonių savininkų, asmenų dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų atliktą darbą (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 186 straipsnyje (2002) reglamentuojama, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Atlyginimas mokamas pinigais. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

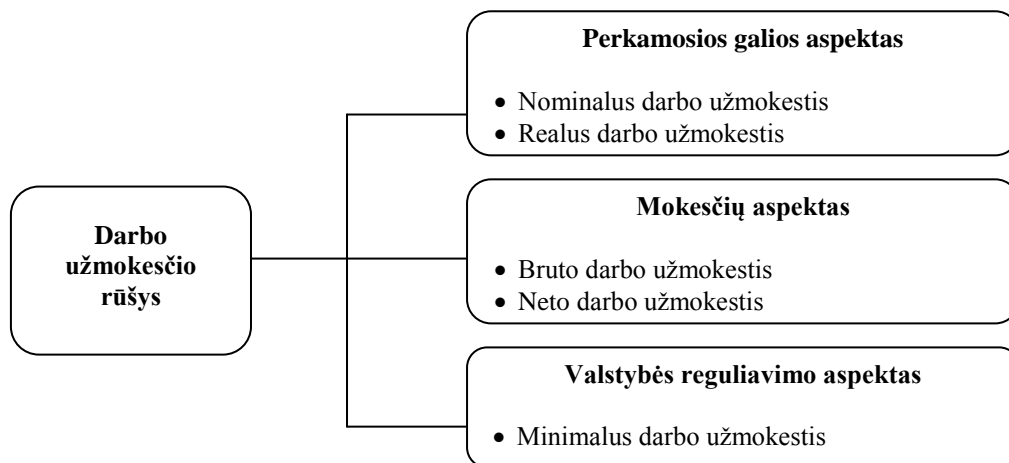
Tad galima teigti, kad darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina: darbuotojas parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, kuri padeda uždirbti pelną, moka darbo užmokestį darbuotojams.

Darbo užmokestis skirtas įvairiems materialiniams ir nematerialiniams žmogaus poreikiams tenkinti. Įvertinus tenkinamus poreikius, išskiriamos pagrindinės **darbo užmokesčio funkcijos**: atstatomoji, skatinamoji ir socialinių garantijų. Atstatomoji funkcija sutampa su pagrindiniu darbo užmokesčio tikslu – atkurti gebėjimą dirbti, o tam reikia, kad darbo užmokesčio pakaktų padengti drabužių, būsto, maisto, medicininio aptarnavimo ir kitų socialinių poreikių išlaidas. Gaunamas atlygis pirmiausia turi kompensuoti paprasto nekvalifikuoto darbo minimalius pragyvenimo kaštus. Daugelyje valstybių yra minimalus darbo užmokestis, kuriuo siekiama užtikrinti minimalias lėšas, reikalingas minimaliam pragyvenimo lygiui (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Skatinamoji funkcija siekia padidinti darbuotojo našumą ir motyvaciją. Turi būti aiškiai suformuluota darbo apmokėjimo sistema, kad nebūtų slopinamas darbuotojų aktyvumas ir motyvacija. Atsižvelgiant į darbuotojo indėlį gamybos ir darbo procese diferencijuojamas darbo užmokestis (Tamašauskienė et al., 2008). Nustatyta, kad Lietuvoje 2009–2010 m. privataus sektoriaus darbuotojai darbo užmokestį vertino kaip objektyvų, jei jo dydis atitiko darbuotojo įnašą į įmonės veiklą, o valstybinio sektoriaus darbuotojai – jei atitiko darbuotojo įnašą į įmonės veiklą bei jo paties asmeninius poreikius. Valstybinio sektoriaus veikla susijusi su visuomenės poreikių tenkinimu, todėl ir šio sektoriaus darbuotojai viliasi, kad ir jų poreikiai bus labiau tenkinami (Lazauskaitė-Zabielskė, 2010).

Socialinių garantijų funkcija užtikrina kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikaciją lemia bendrasis ir specialusis išsimokslinimas, darbo įgūdžiai, asmeninės savybės, kurias įvertinus atitinkamai diferencijuojamas darbo užmokestis. Darbuotojas gaudamas didesnę darbo užmokestį turi daugiau galimybių siekti dar aukštesnio išsilavinimo ar kvalifikacijos. Aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai tampa konkurencingesni darbo rinkoje bei įgyja galimybę gauti didesnę darbo užmokestį. (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008).

Darbo užmokestis gali būti skaičiuojamas kaip valandinis, mėnesinis, metinis ir vidutinis. Taip pat darbo užmokestis skirstomas į keletą rūšių, kurios nurodytos 1.2 paveiksle.



**1.2 pav.** Darbo užmokesčio rūšys

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Z. Tamašauskienės ir kitų (2008) pateiktas darbo užmokesčio rūšis.

Vertinant perkamosios galios aspektu išskiriamos nominalaus ir realaus darbo užmokesčio rūšys. **Nominalus darbo užmokestis** – tai gaunami pinigai už darbą, kurie neatspindi kintančios pinigų perkamosios galios dėl infliacijos įtakos. **Realus darbo užmokestis** parodo kiek prekių ir paslaugų darbuotojas gali įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį. Realus darbo užmokestis nustatomas nominalųjį darbo užmokestį koreguojant pagal prekių ir paslaugų kainų indekso pokyčius (Tamašauskienė et al., 2008). Vertinant darbo užmokesčio padidėjimo poveikį darbuotojo perkamajai galiai reikia atsižvelgti ir į šalies infliaciją. Australijoje 2006 m. atliktu tyrimu nustatyta, kad minimalus valandinis darbo užmokestis padidėjo 5,6 proc., tačiau realiai darbo užmokestis padidėjo tik 0,8 proc., nes infliacija siekė 4,8 proc. (Wooden et al., 2007).

Lietuvos nacionalinėje statistikoje išskiriamos dvi nominalaus darbo užmokesčio rūšys vertinant mokesčių aspektu: bruto ir neto darbo užmokestis. **Bruto darbo užmokestis** – tai ikimokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam darbuotojui, neatskaičius gyventojų pajamų mokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokos, kurias moka darbuotojas. **Neto darbo užmokestis** – darbuotojui mokamas darbo užmokestis, atskaičius mokesčius. Neto ir bruto darbo užmokestis sudarytas iš pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio (Darbo užmokesčio..., 2011).

Darbo užmokestis samdomiems darbuotojams yra pagrindinis maisto, būsto, drabužių ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis (Gerikienė, Blažienė, 2003). Darbo užmokestis turi užtikrinti darbuotojo socialinį prestižą priklausantį nuo jo kvalifikacijos ir skatinti darbuotojo pastovumą. Vis dėlto, kai gamyba nestabili, sudėtinga užtikrinti pastovias įmonės ir darbuotojų pajamas, todėl yra nustatomas **minimalus darbo užmokestis**. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnyje (2002) reglamentuojama, kad vyriausybė nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Minimalaus darbo užmokesčio tikslas – užtikrinti minimalias, pragyvenimui reikalingas pajamas,

apsaugoti darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio atkurti prarastos darbo jėgos. Lietuvoje pirmą kartą minimalus darbo užmokestis nustatytas 1991 m. ir atsižvelgiant į infliacijos tempus, biudžeto finansines galimybes ir socialinių partnerių pasiūlymus indeksuojamas (Gerikienė, Blažienė, 2003). Įprastai išsivysčiusiose šalyse minimalus darbo užmokestis sudaro apie 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio (Žaptorius, 2005).

Minimalus darbo užmokestis ekonominiu aspektu reiškia apmokėjimą už nekvalifikuotą darbą. Jis neapima priemonių, priedų, premijų ir kitų skatinamųjų išmokų, kurios mokamos papildomai (Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Minimalaus darbo užmokesčio kitimą valstybėje lemia ekonominė ir socialinė politika. Atsižvelgiama į bendrą šalies darbo užmokestį, vartojimo kainų kitimą, gyventojų socialinių grupių gyvenimo standartus bei darbdavių gebėjimą mokėti nustatytą minimalų dydį.

*Apibendrinant darbo užmokesčio sampratą, galima teigti, kad darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina: darbuotojas, parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, jiems už tai moka. Darbo užmokesčio pagrindinė funkcija – atkurti gebėjimą dirbti bei padengti darbuotojo išlaidas, todėl valstybė, siekdama užtikrinti minimalias pragyvenimui reikalingas lėšas, nustato minimalų darbo užmokestį.*

## **1.2. Darbo užmokesčio formos ir modeliai**

Darbo apmokėjimo organizavimas yra sudėtingas uždavinys. Svarbu objektyviai įvertinti darbuotojo darbą, motyvaciją, indėlį gamybos ir darbo procese. Darbo apmokėjimą sudaro du priešingi interesai: darbuotojai suinteresuoti gauti kuo didesnę darbo užmokestį, o darbdavys – mažinti sąnaudas. Mokant darbuotojams palyginti mažą darbo užmokestį su kitomis organizacijomis didėja darbuotojų kaitos, motyvacijos mažėjimo bei pelno augimo lėtėjimo rizika. Nauji darbuotojai įmonėje atneša naujas idėjas, žinias, kurios gali būti sėkmingai pritaikomos įmonės veikloje, tačiau esant per intensyviai darbuotojų kaitai, įmonė patiria papildomas išlaidas. Neplanuotos išlaidos susidaro dėl naujų darbuotojų paieškos bei apmokymo proceso (Stankevičienė ir kiti, 2010).

Darbo apmokėjimo srityje turi būti įgyvendinamas nediskriminavimo principas. Tos pačios pareigybės ir organizacijos darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis turėtų būti vienodo dydžio. Tokios pat vertės darbas turi būti vienodai apmokamas tiek vyrams tiek ir moterims. 2004 m. iširta, kad Europos Sąjungoje tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis siekė 15 proc., t.y. moterys uždirbo 15 proc. mažiau nei vyrai (Grybaitė, 2006). Darbuotojai turi teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, kenksmingas darbo sąlygas (Grabnickas, 2010). Vis dėlto darbo



užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingoms profesijoms, pareigoms ir darbams negali būti nustatomas vienodas darbo užmokestis.

Siekiant užtikrinti objektyvų atlyginimą, darbuotojų motyvavimą, kuriamos įvairios **darbo apmokėjimo formos**. Pagrindinės darbo apmokėjimo formos yra vienetinė ir laikinė. Kiekviena iš šių formų turi daugybę atmainų (Žaptorius, 2005).

Vienetinė darbo užmokesčio forma labiausiai paplitusi statybos, siuvimo, odos apdirbimo pramonėje ir laivų statyboje, kur yra trumpi gamybiniai ciklai bei dažnai pasikartojantys darbai (Žaptorius, 2005). Vienetinis darbo užmokestis apskaičiuojamas padauginus pagamintos produkcijos kiekį iš vieneto įkainio. Kad ši užmokesčio forma būtų taikoma, darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška (vnt., kg). Vienetinė darbo užmokesčio apmokėjimo forma skatina našumą, kvalifikacijos kėlimą, nes nuo pagaminto produkcijos kiekio priklauso darbuotojų darbo užmokestis (Martinkus ir kiti, 2006).

Taikant laikinę darbo užmokesčio formą darbuotojams mokama už dirbtą laiką: darbininkams mokama pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytas algas. Šios formos privalumas – paprastas darbo užmokesčio apskaičiavimas, darbo užmokestis apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginat iš dirbtų valandų skaičiaus. Valandinis užmokestis išlieka toks pats, nepriklausomai kiek produkcijos pagaminama (Vanagas, 2009). Todėl ypač svarbu gerai organizuoti darbuotojų darbą, tinkamai motyvuoti darbuotojus, taikyti premijas ir kitas motyvavimo priemones.

1997–2007 m. laikotarpiu Estijoje nustatyta, kad darbuotojų, kurie dirbo ne visą darbo dieną, valandinis darbo užmokestis buvo žemesnis nei dirbančiųjų visą dieną. Tai aiškinama tuo, kad asmenys, kurie nori dirbti nevisą darbo dieną, teikia pirmenybę darbo valandų skaičiui, o ne darbo užmokesčiui. Darbdaviai įgyja derybinę galią ir gali mokėti mažesnę darbo užmokesčių. Priešingai, kai darbdavys nori samdyti darbuotojus, dirbančius visu etatu, darbuotojai yra suinteresuoti didesniu darbo užmokesčiu (Masso, Krislo, 2010).

Darbo užmokesčio organizavimas gali remtis trimis pagrindiniais **darbo užmokesčio organizavimo modeliais**: amerikietišku, japonišku ir Vakarų Europos šalių. Amerikietiškame modelyje tiksliai apibūdinamas darbo turinys ir darbuotojui keliami reikalavimai (kvalifikacija, darbo stažas, asmeninės savybės). Japoniškame modelyje darbo užmokestis organizuojamas atsižvelgiant į darbuotojo atsidavimą įmonei. Darbuotojo amžius ir darbo stažas lemia daugiau negu darbo sudėtingumas. Vakarų Europos šalių modelis yra tarpinis modelis tarp amerikietiško ir japoniško. Svarbiausias darbo užmokesčio organizavimo kriterijus yra darbuotojo profesinis pasirėngimas (Žaptorius, 2005).

Siekiant kuo labiau motyvuoti darbuotojus, daugelyje Vakarų Europos šalių, JAV, Japonijoje, darbuotojai skatinami dividendais. Taip darbuotojai įtraukiami į įmonės valdymą ir skatinami

našiau dirbti, nes nuo jų darbo rezultatų priklauso ne tik įmonės pelnas, bet ir darbuotojų darbo užmokestis. Darbuotojams išmokami dividendai, kurių dydis priklauso nuo įmonės pelno (Martinkus ir kiti, 2006). Dividendai padeda suderinti įmonės ir darbuotojų interesus, siekti aukštesnių rezultatų, produktyviau dirbti, ieškoti racionalių sprendimų tikslui pasiekti. Darbuotojo įtraukimas į įmonės valdymą svarbus ir dėl darbuotojo lojalumo.

*Apibendrinant darbo užmokesčio modelius ir formas galima teigti, kad siekiant užtikrinti objektyvų atlyginimą, darbuotojų motyvavimą, kuriamos įvairios darbo apmokėjimo formos (vienetinė, laikinė) ir modeliai (amerikietiškas, japoniškas, Vakarų Europos šalių). Siekiant motyvuoti darbuotojus, daugelyje šalių darbuotojams išmokami dividendais. Taip darbuotojai įtraukiami į įmonės valdymą ir skatinami našiau dirbti.*

### 1.3 Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

Valstybė įstatymais nustato bendras darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimo sąlygas ir nurodo, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykio darbo rinkoje. Didesnis darbo užmokestis turi būti mokamas aukštesnės kvalifikacijos bei dirbantiems sudėtingesnius darbus darbuotojams (Žiogelytė, 2011). Siekiant objektyvaus darbo užmokesčio nustatymo įmonės viduje, turi būti suformuota aiški darbo užmokesčio apskaičiavimo sistema. Sistemoje taip pat turi būti pateiktos aiškios darbo užmokesčio diferenciacijos sąlygos. (Tamašauskienė et al., 2008). Darbo užmokesčio diferenciacija priklauso nuo įvairių ekonominių, politinių, darbo rinkos bei socialinių sąlygų, todėl susidaro įvairios darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys (žr. 1.1 lentelėje).

1.1 lentelė

#### Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

Rūšis	Analizavę autoriai
Regioninė	G. Fontes, et al. (2010), D. Rudytė ir kiti (2008), Šileika et al. (2010), Z. Tamašauskienė et al. (2008), W.,C. Wheaton, M.,J. Lewis (2002).
Šakinė	J. Lazauskaitė-Zabielskė (2010), P. Trpeski (2009), G. Zizi et al. (2008), J. Žaptorius (2005).
Profesija	S. E. Arvanitis et al. (2009), J. Masso, K. Krillo (2011), Z. Tamašauskienė et al. (2008).
Demografinė	R. Balvočiūtė, S. Skunčikienė (2008), V. Kanopienė (2006), V. Vandenberghe (2011), L. Žiogelytė (2012).

**Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija** suvokiama tarptautiniu ir vietiniu lygmeniu. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija susidaro dėl ekonomikos išsivystymo, valstybės vykdomos politikos, darbo rinkos reguliavimo, minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo (Tamašauskienė et al., 2008). Vyriausybė ne tik nustato minimalius darbo užmokesčio dydžius, bet reguliuoja ir mokesčius, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbo jėga bei darbo rinka. Šių mokesčių tarifų pokyčiai daro įtaką darbo užmokesčio dydžiui valstybėje. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas galimas pagal regionus, ūkio šakas, profesijas bei amžių siekiant skatinti gyventojų minimalių pajamų augimą ir užimtumą, padidinti valstybės biudžeto pajamas ir sumažinti šešėlinę ekonomiką (Žiogelytė, 2011). Tačiau darbo užmokesčio diferenciacija tarp regionų ar šakų iškraipo konkurenciją. Mažesnio minimalaus darbo užmokesčio regiono įmonės tiesiog tampa pranašesnės prieš kitų regionų įmones. Įmonės siekdamos sumažinti gamybos kaštus tiesiog gali persikelti į regioną, kuriame nustatytas mažesnis minimalus darbo užmokestis. Valstybė gali nesulaukti tikėto rezultato dėl mokesčių pajamų išaugimo bei šešėlinės ekonomikos mažėjimo (Rudytė ir kiti, 2008).

Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją tarptautiniu aspektu, A. Šileika ir kiti (2010), nustatė, kad 2004–2008 m., Lietuvos darbo užmokestis buvo 4,4 karo mažesnis nei senosiose ES (15) šalyse, nors darbo našumas mažesnis tik du kartus. Siekiant darbo užmokesčio augimo įmonių vadovavimo priemonės turėtų būti orientuotos į veiksnius, kurie didina darbo našumą bei tarptautinį konkurencingumą (Bojnec, 2004).

Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija taip pat gali būti analizuojama miestas – kaimas aspektu. Miestuose mokamas aukštesnis darbo užmokestis dėl brangesnių kitų gamybos veiksnių bei daugiau pragyvenimui reikalingų finansinių lėšų (Fontes, et al., 2010). Taip pat dėl aukštesnio darbuotojų produktyvumo bei žmogiškojo kapitalo miestuose. Įmonė turi būti aukšto darbo našumo, kad galėtų veikti miestuose, kuriuose tenka daugiau mokėti už išteklius. Miestai įmones vilioja dėl tiekėjų, pirkėjų bei darbuotojų lokalizacijos. Nustatyta, kad Jungtinės Amerikos Valstijų didmiesčiuose tos pačios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojai uždirba daugiau nei dirbantys mažesniuose miesteliuose (Wheaton, Lewis, 2002).

Baltijos šalyse 2005-2009 m. laikotarpiu nustatyta, kad didžiausias darbo užmokesčio lygis susiformavo regionuose, kuriuose yra įsikūrusios valstybių sostinės (Žiogelytė, 2011). Sostinėse mokamas didžiausias darbo užmokestis, nes būna gausiai įsikūrusių verslo įmonių bei sulaukiama daugiausiai verslo užsienio investicijų, todėl vienas iš valstybės politikos prioritetų yra valstybės regionų ekonominės atskirties mažinimas siekiant tolygios valstybės plėtros (Rudytė ir kiti, 2008). Tolygi regionų plėtra gali būti pasiekta mažinant regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją ne tik nacionaliniu tiek ir tarptautiniu lygiu (pvz.: Europos Sąjunga). Regioninė darbo užmokesčio

diferenciacija reiškia, kad vienodą išsilavinimą, kvalifikaciją turintys darbuotojai gauna įvairiuose regionuose skirtingą darbo užmokestį. Esant ženkliais darbo užmokesčio skirtumams tarp regionų didėja gyventojų migracija į aukštesnio darbo užmokesčio regionus. Darbo užmokesčio skirtumai skatina tiek vidinę, tiek išorinę migraciją (Žiogelytė, 2011). Nustatyta, kad Brazilijoje 1990–2000 m. laikotarpiu dėl regionų ekonominių ir darbo rinkos sąlygų susidarė ženkliai darbo užmokesčio diferenciacija tarp regionų, nors darbuotojai buvo panašios profesijos ir kvalifikacijos (Fontes, et al., 2010).

**Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija** atsiranda dėl skirtingos įmonių, pramonės ar šakos našumo ir pelningumo. P. Trpeski (2009) vertino darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšį Makedonijoje, 1995–2007 m. ir konstatavo, kad kiti veiksniai lemia labiau darbo užmokestį. Nei viename ekonomikos sektoriuje nenustatyta stipri tarpusavio priklausomybė tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo, o darbo našumas paaiškina tik 32 proc. realaus darbo užmokesčio variacijos. Stipriausias ryšys tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio nustatytas statybos, žemės ūkio, miškininkystės, pramoninės, kasybos bei vandens ūkio sektoriuose, kuriuose vyrauja žemo lygio darbo užmokestis. Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija tarp skirtingų šalių dažniausiai būna gana vienoda (Žaptorius, 2005). Atlikto tyrimo metu, nustatyta, kad Rumunijoje, 2000–2005 m., darbo užmokesčio ir darbo našumo pasiskirstymas tarp skirtingų sektorių buvo daug didesnis nei tarp regionų (Zizi et al., 2008).

Šakiniai darbo užmokesčio diferenciacijai galima priskirti ir darbo užmokesčio skirtumus tarp įmonių dėl įmonės finansinės padėties (Tamašauskienė et al., 2008). Tai pačiai ekonominei veiklai priklausančių įmonių mokami darbo užmokesčiai gali ženkliai skirtis dėl skirtingos finansinės situacijos ir požiūrio į darbuotoją. Egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija valstybiniame ir privačiame sektoriuje. Valstybiniame sektoriuje darbo užmokestis nustatomas pagal pareigybių vertinimo sistemą, o privačiame – pagal darbuotojo ir darbdavio susitarimą. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis priklauso nuo kvalifikacijos ir tos pačios kategorijos darbuotojų darbo užmokesčio yra vienodas. Privatus sektorius yra orientuotas į pelną, todėl darbo užmokestis nustatomas pagal darbuotojo įnašą į įmonės veiklą (Lazauskaitė-Zabielskė, 2010).

**Profesinę darbo užmokesčio diferenciaciją** lemia profesijos pasirinkimas, kvalifikacija, konkrečios profesijos paklausos ir pasiūlos lygis bei žmogiškojo kapitalo grąža (Tamašauskienė et al., 2008). Tačiau žmogiškojo kapitalo grąža Lietuvoje nėra pakankamai išplėtotas, nes didžioji dalis verslo įmonių yra orientuotos į veiklos palaikymą ir pelno siekimą, ypač ekonomikos nuosmukio metu (Žiogelytė, 2011). Baltijos šalių darbo rinkos tyrime nustatyta, kad 2008–2009 m., t.y. ekonomikos nuosmukio metu, Baltijos valstybėse padidėjo darbo užmokesčio skirtumas tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių ir jo neturinčių darbuotojų (nuo 51 proc. iki 67 proc.) (Masso, Krillo, 2011).

Profesinę darbo užmokesčio diferenciaciją skatina kintamoji darbo užmokesčio dalis, kuri mokama ne tik už papildomai atliktą darbą ar veiklos rezultatus, bet ir už kenksmingas darbo sąlygas. Priedai, premijos ir priemokos taip pat didina darbo užmokesčio diferenciaciją (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

1995 m. ir 2002 m. Graikijos laivybos įmonėse nustatyta, kad, nepriklausomai nuo išsilavinimo, darbo užmokesčio dydį lėmė darbo patirtis bei darbo stažas. Šie veiksniai labiau lėmė moterų nei vyrų darbo užmokestį. Tai paaiškina žmogiškojo kapitalo teorija, kad darbo užmokesčio skirtumas atsiranda dėl nusistovėjusių socialinių normų egzistuoja darbų skirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ bei žmogiškojo grąža šias profesijas įgijus (Arvanitis et al., 2009).

**Demografinė darbo užmokesčio diferenciacija.** Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 straipsnyje (2002) reglamentuojama, kad draudžiama darbuotojų diskriminacija dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės, socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų, priklausomybės politinėms partijoms ar visuomeninėms organizacijoms. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio diskriminaciją galima suvokti, kaip vienodo produktyvumo darbuotojams mokamas skirtingas darbo užmokestis dėl lyties aspekto. Atlikto tyrimo metu, Belgijoje 1998–2006 m. laikotarpiu, nustatyta, kad lyčių darbo užmokesčio atotrūkio įmonių viduje nėra, tačiau egzistuoja ženkli diferenciacija išorėje. Todėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo tikslas lieka vienas iš pagrindinių vyriausybės politikos uždavinių Europos Sąjungoje (Vandenbergh, 2011).

Visuomenėje dėl egzistuojančių socialinių normų vyrauja profesijų ir darbų skirstymas į „moteriškus“ (pvz.: mokytoja, slaugytoja) bei „vyriškus“ (pvz.: inžinierius). „Moteriški“ darbai visuomenėje dažnai būna nuvertinami, todėl moterys gali būti finansiškai palankesnėje situacijoje, jei įgis „vyrišką“ profesiją (Kanopienė, 2006). Atlikus Baltijos šalių darbo rinkos tyrimą, nustatyta, kad Latvijoje ir Lietuvoje iki ekonomikos nuosmukio (2005–2007 m.) darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų siekė 25 proc., o Estijoje – 15 proc. (Masso, Krillo, 2011).

Tiesioginė darbo užmokesčio diskriminacija pagal amžių yra netoleruojama kuomet vienodos profesijos ir kvalifikacijos darbuotojams mokamas skirtingas darbo užmokestis atsižvelgiant į darbuotojo amžių. Darbo užmokesčio diferenciacija įprastai susiformuoja amžiaus aspektu dėl patirties ir kvalifikacijos lygio. Jauni asmenys neturintys didelės patirties tam tikrose pareigose ar profesijoje gauna mažesnę darbo užmokestį nei daugiau patirties turintys darbuotojai. Taip pat Lietuvoje įstatymai nenumato darbo užmokesčio diferenciacijos pagal išdirbtą laiką organizacijoje, išskyrus valstybės tarnautojus, kuriems mokami priedai už tarnybos stažą. Įprastai darbuotojui prireikia tam tikro laiko pasiekti aukštesnes pareigas, ar norint kelti atestaciją, kvalifikaciją, todėl ilgesnę darbinę patirtį ir vyresnio amžiaus darbuotojai dažniausiai gauna didesnę darbo užmokestį nei ką tik pradėję dirbti asmenys. Nustatyta, kad Lietuvoje 2006–2007 m. laikotarpiu, dirbančiųjų

paslaugų sektoriuje darbo užmokesčio ir darbo stažas buvo tarpusavyje susijęs (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008). Europos sąjungos šalyse (Prancūzija, Airija, Malta ir t.t.) minimalus darbo užmokestis diferencijuojamas pagal amžių siekiant skatinti jaunų, neturinčių darbinės patirties gyventojų įdarbinimą (Žiogelytė, 2011). Įprastai jiems numatomas mažesnis minimalaus darbo užmokesčio dydis nei darbinę patirtį turintiems darbuotojams.

*Darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingoms profesijoms, pareigoms ir darbams negali būti nustatomas vienodas darbo užmokestis. Darbo rinkoje darbo užmokesčio diferenciacija susidaro kelių rūšių: regioninė, šakinė, profesinė bei demografinė. Regioniniai, šakiniai ir demografiniai darbo užmokesčio skirtumai sukelia problemų ne tik darbuotojams, bet ir visai valstybei, stabdo ekonomikos augimą, jos tolygią plėtrą.*

#### **1.4. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai**

Darbuotojai darbo rinkoje susiduria su įvairia darbo pasiūla. Už atliktą darbą mokamas darbo užmokestis priklauso nuo ekonominių, politinių, teisinių ir socialinių sąlygų bei asmens individualių savybių. Visi darbo užmokesčio veiksniai lemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją regioniniu, šakiniu, profesiniu ir diskriminaciniu aspektu. Išanalizavus įvairių autorių (J. Masso, K. Krislo, (2011), D. Blanchlower, A. Bryson (2010), P. Dolton et al. (2010), M. Katsimi, (2008), W. Pollan, (2008), D. Rudytė ir kiti (2008), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008), ir t.t.) mokslinius šaltinius galima išskirti svarbiausius išorinius ir vidinius veiksnius, kurie lemia darbo užmokesčio diferenciaciją.

##### **1.4.1. Vidiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai**

Vidiniai diferenciacijos veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo darbdavio ir nuo darbuotojo (žr. 1.2 lentelėje).

### Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys vidiniai veiksniai

Veiksniai	Analizavę autoriai
<i>Nuo darbdavio priklausantys veiksniai</i>	
<b>Finansinės galimybės</b>	O. Azfar, S. Danninger (2001), B. Gorzig et al. (2008), N. Lundin, L. Yun (2009), H. Sidhu (2010), A. Muravyev (2009).
<b>Darbo sąlygos</b>	T. Glomb and J. Kammeyer – Mueller (2004), D. Hübler, O. Hübler (2009), O. Landmann (2009).
<b>Konkretoaus darbo vertė</b>	V. Gerikienė (2002), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008), P. Vanagas (2009).
<b>Darbo našumas</b>	B. Gupta (2011), G. Mankiw (2003), A. Šileika ir kiti (2010), M. Upendar, M. Sujan (2008), G. Zizi et al. (2008).
<i>Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai</i>	
<b>Asmeninis darbuotojo indėlis</b>	R. Balvočiūtė, S. Skunčikienė, (2008), M. Katsimi (2008), P. Vanagas (2009), P. Trpeski (2009).
<b>Profesinė kompetencija</b>	R. Balvočiūtė, S. Skunčikienė, (2008), H. Beladi et al. (2009), D. Dumčiuvienė et al. (2006), M. Fafchamps (2008), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008).

#### Nuo darbdavio priklausantys veiksniai

**Finansinės galimybės.** Valstybinėse įstaigose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos, įstatymų ir norminių aktų, o privačiame sektoriuje - nuo gaunamo pelno, darbuotojų produktyvumo bei darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimo (Vanagas, 2009). Įmonės finansinės galimybės mokėti didesnę darbo užmokesčių priklauso nuo įmonės užimamos pozicijos rinkoje, nuo jos gaminamos produkcijos, šalies ekonominės situacijos (Gorzig et al., 2008). Pavyzdžiui, atlikus darbo užmokesčio ir įmonės konkurencijos ryšio tyrimą Švedijoje 1996–2000 m., nustatyta, kad jei įmonė gamina produkciją, kuri taip pat importuojama iš mažas pajamas gaunančių šalių, mažėja įmonės pelnas ir šios įmonės darbuotojų darbo užmokestis (Lundin, Yun, 2009). Didesnės įmonės moka didesnę darbo užmokesčių, nes intensyviau naudoja kapitalą ir technologijas (Muravyev, 2009). Nustatyta, kad Indijos pramonėje 1981–2006 m. didžiausias darbo užmokestis buvo mokamas didelėse bendrovėse. Didelėse įmonėse (dažniausiai akcinėse bendrovėse) darbo užmokestis buvo 40 proc. didesnis už vidutinį darbo užmokesčių (Sidhu, 2010). Įmonėse, kuriose darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į įmonės pelną, pastebėtas spartesnis darbo užmokesčio bei darbo našumo augimas. Be to, dėl lankstesnio darbo užmokesčio, sumažėjus įmonės pelnui, mažiau atleidžiama darbuotojų (Azfar, Danninger, 2001).

**Darbo sąlygos** apibūdina darbo proceso metu patiriamą protinį ir fizinį krūvį, nervinę įtampą. Pavyzdžiui, kuo didesnė rizika, kad darbo metu gali būti patirti sužalojimai, tuo darbo užmokestis turėtų būti didesnis. Darbo sauga ir darbo užmokestis yra glaudžiai susiję, nes kuo rizikingesnės darbo sąlygos tuo intensyviau darbuotojai derasi dėl didesnio darbo užmokesčio (Landmann, 2009). Darbdaviai negali pasiūlyti darbuotojui nepateisinamai aukšto darbo užmokesčio, nes negalėtų

konkuruoti su kitomis įmonėmis, tačiau jei darbo užmokestis bus mažas lyginant su kitomis įmonėmis, negalės prisivilioti kvalifikuotų darbuotojų (Česnienė, 1996).

Jei darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius, darbdavys privalo imtis visų įmanomų priemonių šiems dydžiams sumažinti arba turi kompensuoti darbuotojo patiriamą riziką. Priemokos už konkrečias darbo sąlygas turėtų būti numatytos kolektyvinėse arba darbo sutartyse, kad būtų galima efektyviau kompensuoti patiriamą riziką (Griekienė, 2002). Nustatyta, kad Vokietijoje ir Didžiojoje Britanijoje 1992–2003 m. darbo saugumas turėjo teigiamą poveikį darbo užmokesčio didėjimui. Kuo didesnė darbo rizika, tuo didesnis mokamas darbo užmokestis (Hübler, Hübler, 2010). Vis dėlto daugelio profesijų (klientų aptarnavimo, konsultacijų, mokymo) darbuotojų nuolat patiriama emocinė įtampa darbo metu retai būna kompensuojama didesniu darbo užmokesčiu (Glomb, Kammeyer-Mueller, 2004).

**Konkreiti darbo vertė** dažnai nurodoma kolektyvinėse sutartyse. Įmonės, kurios turi nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio organizavimą, darbo vertinimo metodu nustato konkretaus darbo vertę. Ši sistema palengvina darbo užmokesčio kontrolę (Vanagas, 2009). Kai įmonė pasirenka vertinimo sistemą, darbo užmokesčio dydis priklauso nuo konkretaus darbo vertinimo kriterijų, pagal kuriuos darbuotojų darbo užmokestis yra diferencijuojamas įmonės viduje (Tamašauskienė et al., 2008).

Darbuotojui nustatomas darbo užmokestis turi būti objektyvus įmonės viduje t.y. lyginant su kitais tos pačios organizacijos darbuotojais. Todėl įmonė turi įvertinti darbus ir nustatyti kiekvieno darbo ar pareigybės santykinę vertę, kuri nustatoma atsižvelgiant į darbo turinį, sudėtingumą, atsakomybės lygį arba kitus tai įmonei būdingus veiksnius. Nustačius kiekvieno darbo santykinę vertę įmonėje panašūs darbai turėtų būti sugrupuojami į apmokėjimo kategorijas bei numatomi uždarbio lygiai ar koeficientai (Gerikienė, 2002).

**Darbo našumas** parodo darbo jėgos panaudojimo rezultatyvumą, nes augant darbo našumui, didėja per tą patį laiką pagaminamos produkcijos apimtis. Išaugusi gamyba dėl darbo našumo sukuria didesnę pelną, nes nedidėja sąnaudos, todėl įmonės nedidindamos kainų ir nemažindamos pelno gali padidinti darbo užmokestį. Įmonės dėl uždirbamo pelno plečia savo veiklą, didina darbo vietų skaičių, o didėjant darbo jėgos paklausai didėja kartu ir darbo užmokestis. Jei darbo užmokestis auga sparčiau nei darbo našumas, šalyje gali paspartėti infliaciniai procesai (Upender, Sujan, 2008). Darbo našumo didėjimas lemia ir darbuotojo kompetencijos didėjimą. Naudojant pažangias technologijas, tenka įdarbinti kvalifikuotesnius darbuotojus arba kelti jau esamų darbuotojų kvalifikaciją. Kuo didesnės kvalifikacijos darbuotojas, tuo jis gali gauti didesnę darbo užmokestį konkurencinėje darbo rinkoje, todėl siekiant išlaikyti darbuotojus, tenka kelti darbo užmokestį (Azfar, Danninger, 2001).



Įmonė spręsdama, ar verta samdyti papildomai darbuotojų, atsižvelgia į darbuotojų poveikį įmonės pelnui, nes darbo užmokesčio sąnaudos sudaro vieną iš didžiausių įmonės sąnaudos dalių (Mankiw 2003). Šis sprendimas nustato ryšį tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo: verslo sektoriuje įprastai pasiekiamas didesnis darbo našumas, todėl ir mokamas didesnis darbo užmokestis. Darbo našumo didėjimas tam tikrame ekonomikos sektoriuje sustiprina darbo jėgos paklausą, todėl didėja darbo užmokestis šiame sektoriuje (Zizi et al., 2008).

M. Upernder ir M. Sujan (2008) vertino darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšį Indijoje 1980–2004 m. ir nustatė, kad egzistuoja labai stiprus tarpusavio ryšys ( $r = 0,983$ ). Realiam darbo užmokesčio augimui atsiliekant nuo darbo našumo augimo, darbuotojams tenka vis mažesnė sukurto bendro vidaus produkto dalis. Tai reiškia, kad didesnė ekonominės naudos dalis tenka pelnui, t.y. įmonėms. Bendro vidaus produkto dalies tenkančios darbuotojams mažėjimą lemia profesinių sąjungų veiklos silpnėjimas, techninė pažanga ir globalizacija (Šileika et al., 2010). Darbo našumo skirtumai tarp įvairių pasaulio šalių, skiriasi ne tik dėl skirtingo technologijų lygio naudojimo, tačiau ir dėl kultūrinių veiksnių. Kultūriniai veiksniai lemia darbuotojo požiūrį į darbą bei motyvaciją (Gupta. 2011).

#### **Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai**

**Asmeninis darbuotojo indėlis.** Siekiant išlaikyti darbuotojo motyvaciją naudinga darbo užmokestį individualizuoti naudojant įvairias skatinimo priemones. Mokant didesnę darbo užmokestį darbuotojams ne tik padidinama jų motyvacija našiau dirbti, bet ir gerėja darbo jėgos kokybė, mažėja darbuotojų kaita įmonėje (Trpeski, 2009). Dažniausiai darbo užmokestis individualizuojamas pagal atliekamo darbo turinį. Darbuotojo požiūris į darbą priklauso nuo to, kaip jis vertina savo pareigas, savo dalyvavimą tobulinant darbą, kiek atsakomybės prisiima už darbo rezultatus (Vanagas, 2009). Asmeninis darbuotojo indėlis privačiose įmonėse nustatomas pagal pinigines įplaukas, todėl darbuotojo vertė vis dažniau siejama ne tik su sugebėjimu atlikti tam tikras funkcijas, bet ir su kūrybiškumu, lankstumu (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008). Darbdaviai skatina darbuotojus mokytis, siunčia į įvairius kvalifikacijos kėlimo kursus, apmokymus, nes kvalifikuotesni darbuotojai dėl našesnio darbo kuria didesnę pelną įmonėje (Katsimi, 2008).

**Profesinė kompetencija.** Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojų asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties. Todėl egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai tarp kvalifikuoto ir nekvalifikuoto darbo, nes aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai būna sunkiau pakeičiami kitais darbuotojais. Siekiant išlaikyti šiuos darbuotojus darbovietėje, mokamas didesnis darbo užmokestis (Beladi et al., 2009). Tačiau nei darbuotojo našesnis darbas, nei aukštesnė kvalifikacija neužtikrina didesnio darbo užmokesčio, jei darbdavys nėra suinteresuotas jo didinti (Fafchamps, 2008). Išsilavinimas dar negarantuoja aukštesnio darbo užmokesčio, nes siekiant realizuoti naujas žinias reikia patirties, išteklių, tačiau

valstybėse, kuriose nėra žiniomis paremtos ekonomikos (mažesni žinių ekonomikos ir žinių indeksai) susidaro mažesni darbo užmokesčiai (Dumčiuvienė, et al., 2006). Nustatyta, kad Lietuvoje 2006 m. specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys darbuotojai uždirbo tik 54 Lt daugiau nei baigusieji bendrojo lavinimo mokyklas (Balvočiūtė, Skunčikienė 2008). Tuo tarpu 2002–2007 m. laikotarpyje tarp darbo užmokesčio ir aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų tebuvo vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys (Rudytė ir kiti, 2008).

*Apibendrinus vidinius veiksnius, galima teigti, kad vidiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo darbdavio ir nuo darbuotojo. Nuo darbdavio priklausantys veiksniai: finansinės galimybės, darbo sąlygos, konkretaus darbo vertė bei darbo našumas. Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai: asmeninis darbuotojo indėlis ir profesinė kompetencija.*

#### 1.4.2. Išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai

Išorinius diferenciacijos veiksnius sudaro ekonominiai – socialiniai ir teisiniai – politiniai veiksniai (žr. 1.3 lentelėje).

1.3 lentelė

#### Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys išoriniai veiksniai

Veiksniai	Analizavę autoriai
<i>Nuo ekonomikos priklausantys veiksniai</i>	
<b>Darbo rinkos sąlygos</b>	H. Boushey (2002), R. DeBeaumont, C. Nsiah (2009), J. Masso, K. Krillo (2011), P. Mishra (2007), D. Rudytė ir kiti (2008), J. Šeputienė, L. Končiūtė (2011).
<b>Darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione</b>	S. Alhakimi, J. Peoples (2009), M. J. Conyon et al. (2002), L. Hoi, R. Pomfret (2010), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008).
<b>Gyvenimo lygis</b>	H. S. Atesoglu, J. Smithin (2006), A. Hoxna (2010), A. Warner (2006), M. Wooden et al. (2007).
<i>Nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausantys veiksniai</i>	
<b>Vyriausybės politika</b>	P. Dolton et al. (2010), S. Jean, G. Nicoletti (2002), S. Lall (1969), J. Masso, K. Krillo (2011), D. Rudytė ir kiti (2008).
<b>Profesinės sąjungos</b>	D. Blanchlower, A. Bryson (2010), S. Ishiguro, L. Zhao (2009), W. Pollan (2008), M. Todate (2010).

#### Nuo ekonomikos priklausantys veiksniai

**Darbo rinkos sąlygos** parodo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Darbuotojas, darbo proceso metu, eikvoja savo fizinę ir protinę energiją, kuri turi būti atlyginama darbo užmokesčiu. Darbo rinkoje susiformuoja darbo jėgos kaina (darbo užmokestis) esant tam tikram darbo jėgos

pasiūlos ir paklausos santykiui bei kinta dėl darbuotojų paklausos ir pasiūlos pokyčių. Darbo jėgos pasiūlai viršijus darbo paklausą, susidaro sąlygos darbo užmokesčio mažėjimui, darbuotojai pradeda tarpusavyje konkuruoti dėl darbo vietų (Martinkus ir kiti, 2006). Darbdaviai gali mokėti mažesnę darbo užmokesčių, nes asmenys šioje situacijoje linkę dirbti už mažesnę darbo užmokesčių nei esant pusiausvyros sąlygomis. Pavyzdžiui, ekonomikos nuosmukio metu, esant aukštam nedarbo lygiui, dirbantieji sutinka dirbti už mažesnę darbo užmokesčių nei ekonomikos pakilimo metu, esant žemam nedarbo lygiui (Boushey, 2002). Baltijos šalių darbo rinkos tyrime, nustatyta, kad 2008–2009 m., t.y. ekonomikos nuosmukio metu, nedarbas Baltijos šalyse ženkliai padidėjo, o darbo užmokesčio sumažėjimas priklausė nuo verslo sektoriaus rūšies (Masso, Krillo, 2011). Todėl vyriausybė, siekdama užtikrinti minimalų pragyvenimo lygį, nustato minimalų darbo užmokesčių. Jei darbo jėgos paklausa viršija darbo pasiūlą, darbo užmokesčiai kyla, o darbdaviai, tarpusavyje konkuruodami dėl darbo jėgos, siūlo didesnę darbo užmokesčių. Darbo rinkos sąlygos taip pat lemia ir darbo užmokesčio priemonių dydį (DeBeaumont, Nsiah, 2009).

Dėl laisvo darbo jėgos judėjimo, asmenys gali ieškoti didesnio darbo užmokesčio tiek gimtojoje teritorijoje, tiek ir užsienyje. Todėl dėl darbingo amžiaus gyventojų migracijos mažėja nedarbas tam tikroje teritorijoje (Žiogelytė, 2010). Nustatyta, kad 1970–2000 m. Meksikoje, emigracija turėjo teigiamą stiprų poveikį darbo užmokesčiui (Mishra, 2007).

Vis dėlto kartais darbo rinkoje susidaro situacija, kai šie dėsningumai darbo rinkoje neegzistuoja ar susilpnėja dėl profesinės sąjungos veiklos, siekiant apginti darbuotojų interesus bei kai tam tikroje ūkio šakoje veikia kelios stambios įmonės. Esant intensyviai profesinių sąjungų veiklai, darbo užmokesčiai gali išlikti nepakitę net esant ekonomikos nuosmukiui bei aukštam nedarbo lygiui (Žapatorius, 2005). Derybos su profesinėmis sąjungomis, sutarčių peržiūrėjimas dažnai ilgai užtrunka ir kainuoja, todėl tai skatina nekeisti darbo užmokesčio (Vetlov, Virbickas, 2006). Darbo užmokesčio lankstumą mažina ir minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. Esant nelanksčiam darbo užmokesčiui, įvykus staigiam ekonomikos sąlygų pasikeitimui, išauga nedarbas, nes jei darbo užmokesčiai negali mažėti, didėja nedarbo lygis (Calistri, Galbraith, 2001). Nustatyta, kad Lietuvoje 2002–2007 m. priklausomybė tarp darbo užmokesčio ir nedarbo lygio buvo atvirkštinė ir silpna, t.y. mažas nedarbo lygis neužtikrina didelio darbo užmokesčio (Rudytė ir kiti, 2008). Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu nedarbo lygiui didėjant, darbo užmokesčiai pradeda mažėti tik po tam tikto laiko, todėl nedarbo lygio ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybę nustatoma vertinant darbo užmokesčio pokyčius. Nustatyta, kad 1998–2010 m. nedarbo lygis paaiškino didelę darbo užmokesčio sklaidą, tačiau nedarbo lygis geriau paaiškina darbo užmokesčio pokyčius nedarbo didėjimo nei mažėjimo laikotarpiu. Galima teigti, kad nedarbo mažėjimo laikotarpiu darbo užmokesčio didėjimą lemia ir kiti veiksniai, pavyzdžiui darbo našumo augimas, infliacija, minimalaus darbo užmokesčio augimas (Šeputienė, Končiūtė, 2011).

**Darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione.** Darbdaviai atsižvelgdami į tam tikrų specialybių ir kvalifikacijų darbo užmokestį tam tikrame rajone, moka panašų darbo užmokestį ir kitiems tos pačios specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams, kurie dirba tame pačiame rajone. Taip pat nustatant darbuotojų darbo užmokestį privačiame sektoriuje, atsižvelgiama į analogiškų specialistų darbo užmokesčio lygį tiek tame pačiame privačiame sektoriuje, tiek ir biudžetiniame (Rudytė ir kiti, 2008). Nustatyta, kad 2008 m., Šiaulių mieste, 89,87 proc. privataus verslo įmonių darbuotojų darbo užmokestis buvo nustatomas tarpusavio susitarimu atsižvelgiant į analogiškų įmonių, atitinkamos pareigybės darbo užmokestį (Tamašauskienė ir kiti, 2008).

Vietname 2000–2005 m. nustatyta, kad tiesioginių užsienio investicijų ir užsienio kompanijų buvimas tam tikroje šakoje kelia tos šakos darbo užmokestį. Užsienio kompanijos dažnai moka didesnius darbo užmokesčius nei vietinės bendrovės, todėl darbdaviai, nenorėdami prarasti kvalifikuotų darbuotojų, taip pat turi didinti darbo užmokestį (Hoi, Pomfret, 2010). Užsienio bendrovės dažniau linkusios kelti darbuotojų kvalifikaciją, nes esant naujoms technologijoms reikia aukštos kvalifikacijos darbuotojų. Kvalifikuotas darbuotojas gali gauti didesnį darbo užmokestį ir kitose vietinėse įmonėse (Alhakimi, Peoples, 2009). Tad užsienio įmonės ne tik didina darbo užmokestį, bet ir skatina konkurenciją tiek tarp pačių darbuotojų darbo rinkoje, tiek tarp vietinių bendrovių. Jungtinėje Karalystėje 1989–1994 m. užsienio įmonėse mokamas darbo užmokestis buvo 3,4 proc. didesnis nei vietinėse įmonėse (Conyon et al., 2002).

**Gyvenimo lygį** galima apibūdinti kaip asmeninių poreikių išvystymo ir jų patenkinimo laipsnį, tad dažniausiai kuo darbuotojas gauna didesnį darbo užmokestį, tuo jis labiau gali patenkinti savo ir šeimos poreikius. Bendras vidaus produktas vienam gyventojui yra viena iš gyvenimo lygiui įvertinti naudojamų ekonominių rodiklių (Šileika et al., 2009). Atlikto tyrimo metu buvo tirtas 183 šalių 1970–1994 m. BVP bei darbo užmokesčio ryšys ir nustatyta, kad tarp BVP vienam darbuotojui ir darbo užmokesčio buvo tiesioginis ir glaudus ryšys (Warner, 2006). Taip pat atliktas tyrimas G7 šalyse 1960–2002 m. tarp BVP ir darbo užmokesčio ir nustatytas tiesioginis tarpusavio ryšys (Atesoglu, Smithin, 2006).

Augant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainoms, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtraukta sąlyga, jog didinat darbo užmokestį būtų atsižvelgta į kainų indeksą šalyje. Įmonės patirdamos didesnes darbo jėgos sąnaudas siekia jas kompensuoti pakeldami prekių ir paslaugų kainas ir galiausiai dėl vėl brangstančių prekių ir paslaugų darbuotojai reikalauja didesnio darbo užmokesčio. Taip „įsisuka“ darbo užmokesčio – kainų spiralė (Martinkus, Žilinskas, 2008). Dažniausiai vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį bei minimalų darbo užmokestį, nes privačiame verslo sektoriuje darbo užmokestis yra derybų objektas tarp darbuotojo ir darbdavio (Rudytė ir kiti, 2008).

Dažnai minimalaus darbo užmokesčio didinimas yra nepakankamai efektyvus siekiant išlaikyti ar padidinti šalies gyvenimo lygį, nes išaugęs darbo užmokestis nekompensuoja išaugusių kainų (Wooden et al., 2007). Nustatyta, kad dvylikoje Europos Sąjungos šalių 1996–2007 m. tarp infliacijos ir darbo užmokesčio buvo stiprus tiesioginis ryšys (Hoxna, 2010). Vis dėlto diskutuojama ar infliacija lemia darbo užmokesčio dydį, ar darbo užmokestis lemia infliacijos didėjimą.

### **Nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausantys veiksniai**

**Vyriausybės politika.** Esant visiškai konkurencingai darbo rinkai, darbo užmokestis turėtų priklausyti tik nuo darbuotojo, darbo sąlygų ir įmonės pelno. Valstybė, siekdama apginti darbuotojų interesus, dažnai šią pusiausvyrą koreguoja (Jean, Nicoletti, 2002). Vyriausybė teisiniais aktais nustato darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką, minimalaus darbo užmokesčio bei bazinės mėnesinės algos dydį, viršvalandžių, premijų, priemokų apmokėjimo tvarką (Vanagas, 2009). Įprastai minimalus darbo užmokestis būna mažesnis už vidutinį šalies darbo užmokestį. Minimalus darbo užmokesčio dydžio egzistavimas mažina darbo užmokesčio diferenciaciją tarp mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų. Nustatyta, kad Didžiojoje Britanijoje 1999–2007 m. minimalaus darbo užmokesčio pagalba sumažinta darbo užmokesčio diferenciacija, ypač tarp nedidelį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų. (Dolton et al., 2010). Tačiau priėmus sprendimą diferencijuoti minimalų darbo užmokestį, reikėtų vengti esamo minimalaus darbo užmokesčio lygio mažinimo, nes tai reikštų kai kurių darbuotojų gyvenimo lygio smukimą (Gerikienė, Blažienė, 2003).

Pagrindinis įstatymas reglamentuojantis darbo užmokestį Lietuvoje yra LR Darbo kodeksas bei kiti LR Vyriausybės įstatymai ir nutarimai. Valstybės sektoriaus darbo užmokestį reglamentuoja LR valstybės tarnybos įstatymas, LR valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas, LR Vyriausybės nutarimas „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulino“ ir t.t. (Gerikienė, 2002). Privataus sektoriaus darbuotojų darbas apmokamas pagal privačioje įmonėse parengtas pareiginių algų schemas, kurios rengiamos vadovaujantis LR Vyriausybės įstatymais (Vanagas, 2009). Vyriausybė leidžiamais įstatymais ir nutarimais reguliuoja darbo rinką. Atliktus tyrimą Baltijos šalyse nustatyta, kad 2008–2009 m. ekonominis nuosmukis paskatino kurti lankstesnes darbo sąlygas įmonės lygiu (Masso, Krillo, 2011).

Kaip ir didėjant bendram vidaus produktui auga darbo užmokestis, taip pat ir didėjanti valstybės išlaidų suma skatina darbo užmokesčio augimą, nes valstybės biudžeto išlaidos tampa ne tik privataus verslo pajamomis, bet ir valstybė moka darbo užmokestį iš valstybės biudžeto finansuojamiems darbuotojams (Lall, 1969). Nustatyta, kad Lietuvos apskrityse 2004–2006 m. buvo tiesioginis ryšys tarp valstybės išlaidų ir darbo užmokesčio (Rudytė ir kiti, 2008).

**Profesinės sąjungos.** Darbuotojams palanku sudaryti kolektyvines sutartis, nes darbdaviams tenka tartis su profesinėmis sąjungomis dėl darbo užmokesčio dydžio. Kolektyvinėse sutartyse nustatomi konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesio darbo užmokestis ir kitos darbo apmokėjimo sąlygos. Tad profesinės sąjungos kuriamos siekiant įgyti persvarą prieš darbdavius derantis dėl darbo sąlygų, ypač dėl darbo užmokesčio (Pollan, 2008).

Didesnė tikimybė, kad profesinės sąjungos veiks didelėse, ilgą laikotarpį veikiančiose įmonėse, kurios dėl stabilaus valdymo ir masto ekonomikos gali uždirbti didesnę pelną ir didinti darbo užmokestį. Profesinių sąjungų įtaka darbo užmokesčiui taip pat priklauso nuo ekonominio laikotarpio, nes nuosmukio metu profesinės sąjungos priešinasi darbo užmokesčio mažinimui (Todate, 2010). Įmonės, kuriose nėra profesinių sąjungų, gali sumažinti darbo užmokestį tiesiog pakeisdamos darbo taisykles. Tačiau įmonės, kuriose veikia profesinės sąjungos, turi ratifikuoti pasikeitusias kolektyvines sutartis, kuriomis siekiama sumažinti darbo užmokestį (Blanchlower, Bryson, 2010). Kartais dėl aktyvios profesinių sąjungų veiklos susidaro kliūtys tiek vidaus tiek užsienio bendrovių veiklos plėtimuisi (Ishiguro, Zhao, 2009). Profesinės sąjungos taip pat didina darbuotojų informuotumą apie darbo sąlygas, saugą, darbo normas, darbo užmokestį, atleidimo iš darbo sąlygas (Blanchlower, Bryson, 2010). Tad profesinės sąjungos atlieka ne tik tarpininko vaidmenį tarp darbdavio ir darbuotojo, bet ir informacijos sklaidėjos funkcijas.

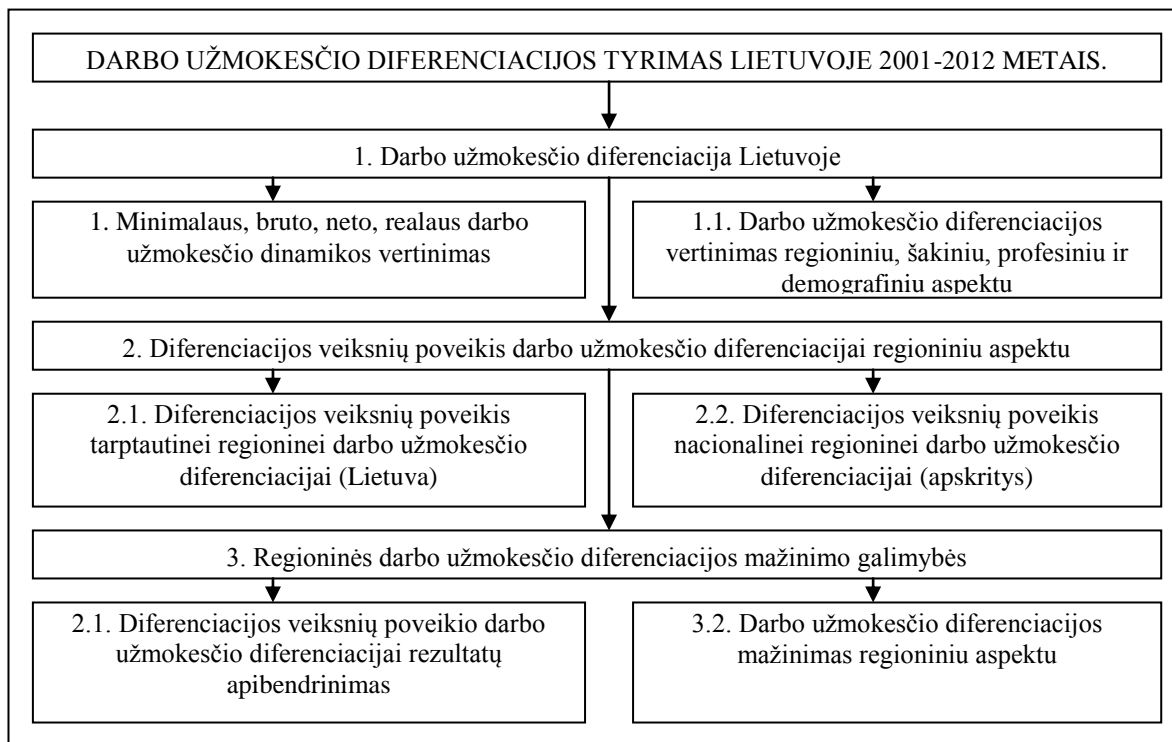
*Apibendrinus išorinius veiksnius, galima teigti, kad išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo ekonomikos bei nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų. Nuo ekonomikos priklausančys veiksniai: darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione, gyvenimo lygis. Nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausančys veiksniai: vyriausybės politika, profesinės sąjungos.*

### **1.5. Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo metodologija**

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas Lietuvos darbo užmokestis ir jo diferenciacija regioniniu, šakiniu, profesiniu ir demografiniu aspektu bei šalies ekonominiai, socialiniai, demografiniai ir darbo rinkos rodikliai retrospektyviniu požiūriu. Tyrimui atlikti buvo naudojami Lietuvos statistikos departamento bei Eurostat rodiklių duomenų bazėje pateikti statistiniai duomenys. Analizės laikotarpis pasirinktas 2001–2012 m. Analizuojant darbo užmokesčio ir įvairius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių rodiklius, kai kurių metų iš nagrinėjamo laikotarpio, nebuvo Statistikos departamente ar Eurostat duomenų bazėje, todėl darbo našumo, BVP ir TUI pasiskirstymas tiriamas pagal Lietuvos apskritis – 2001–2011 m.; Europos Sąjungos MDU – 2002–2012 m.; Europos Sąjungos vidutinis DU – 2001–2010 m.; DU pasiskirstymas pagal

profesijas, amžių tiriamas tik 2010 m., DU pasiskirstymas pagal įmonėje dirbusių darbuotojų skaičių – 2008–2011 m. Duomenys darbe apdoroti taikant Microsoft Office Excel ir SPSS programas.

Siekiant atlikti Lietuvos darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimą nustatyti bendri tyrimo etapai, kurie pavaizduoti 1.3 paveiksle.



**1.3 pav.** Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimo etapai

Atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimą Lietuvoje, pirmiausia atliekamas statistinių duomenų rinkimas ir apdorojimas. Pirmu etapu atliekamas darbo užmokesčio dinamikos ir diferenciacijos vertinimas naudojant įvairius dinamikos rodiklius bei apskaičiuojant darbo užmokesčio vidurkį ir variacijos koeficientą. Vėliau įvertinama darbo užmokesčio diferenciacija naudojant Pirsono asimetrijos koeficientą. Taip pat taikoma klasterinė analizė siekiant nustatyti nacionalinių ir tarptautinių regionų panašumus ir skirtumus darbo užmokesčio aspektu. Antrame empirinio tyrimo etape pirmiausia atliekama **tarptautinė regioninė (Lietuva kaip ES regionas)**, o vėliau **nacionalinė regioninė (Lietuvos apskritys kaip vietiniai regionai)** darbo užmokesčio diferenciacijos ir ją lemiančių veiksnių regresinė – koreliacinė analizė. Lyginamas diferenciacijos veiksnių dinaminis kitimas su darbo užmokesčio kitimu tarptautiniu ir nacionaliniu regioniniu aspektu. Trečiame empirinio tyrimo dalyje pateikiami apibendrinti diferenciacijos veiksnių poveikio rezultatai darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu bei numatomos darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės regioniniu aspektu.

Siekiant išsiaiškinti, analizuojamu laikotarpiu, darbo užmokesčio vidutinę reikšmę, skaičiuojamas **vidurkis** (Kasnauskienė, 2010):

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (1)$$

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

Siekiant išsiaiškinti vidutinę darbo užmokesčio sklaidą apie vidurkį skaičiuojamas **variacijos koeficientas**. Kuo variacijos laipsnis mažesnis, tuo mažesni skirtumai tarp duomenų. (Bartosevičienė, 2006). Variacijos koeficientui esant iki 10 proc. duomenų variacija yra maža, nuo 10 iki 20 proc. – vidutinė variacija, nuo 20 iki 30 proc. – didelė variacija, o esant virš 30 proc. – itin didelė duomenų sklaida. Variacijos koeficientas apskaičiuojamas (Valkauskas, 2005):

$$V_x = \frac{S_x}{\bar{X}} * 100 \quad (2)$$

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

Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją skaičiuojamas **Pirsono asimetrijos koeficientas**. Kuo didesnė koeficiento reikšmė, tuo didesnė darbo užmokesčio diferenciacija. Esant teigiamam koeficientui, darbo užmokestis pasižymi dešiniašone asimetrija (vyrauja mažesnis darbo užmokestis už vidurkį), o neigiamam – kairiašone asimetrija (vyrauja didesnis darbo užmokestis už vidurkį). Pirsono asimetrijos koeficientas apskaičiuojamas (Kasnauskienė, 2010):

$$A_s = \frac{3(\bar{X} - Me)}{s}$$

kur:  $A_s$  – Pirsono asimetrijos koeficientas;  $Me$  – mediana;  $\bar{x}$  – vidurkis;  $s$  – standartinis nuokrypis.

Atliekant darbo užmokesčio analizę retrospektyviniu požiūriu naudojamos **dinamikos eilutės**, kurios apibūdina darbo užmokesčio rodiklių kitimą laiko atžvilgiu. Absoliutinis darbo užmokesčio pokytis apskaičiuojamas siekiant parodyti reikšmės pokytį absoliutine reikšmė (Lt, vnt.). Darbo užmokesčio padidėjimo (sumažėjimo) tempas – reikšmės pokytį procentine išraiška per analizuojamą laikotarpį. Absoliutinis pokytis ir padidėjimo tempas skaičiuojamas baziniu ir grandiniu būdu: baziniu – tam tikro laikotarpio darbo užmokesčio reikšmė lyginama su pirmo laikotarpio reikšme; grandininiu – tam tikro laikotarpio darbo užmokesčio reikšmė lyginama su prieš tai buvusia reikšme. **Absoliutinis grandininis ir bazinis pokytis** apskaičiuojamas (Kasnauskienė, 2010):

$$\Delta y_b = y_n - y_1 \quad (3)$$

$$\Delta y_g = y_n - y_{n-1} \quad (4)$$



kur:  $\Delta y_b$  – absoliutinis bazinis pokytis;  $\Delta y_g$  – absoliutinis grandininis pokytis;  $y_n$  – paskutinio laikotarpio reikšmė;  $y_1$  – pirmojo laikotarpio reikšmė;  $n$  – dinaminų eilučių reikšmių skaičius.

**Grandininis ir bazinis padidėjimo (sumažėjimo) tempas** apskaičiuojamas (Bartosevičienė, 2006):

$$Tp_b = \left( \frac{y_n}{y_1} \right) * 100 - 100 \quad (5)$$

$$Tp_g = \left( \frac{y_n}{y_{n-1}} \right) * 100 - 100 \quad (6)$$

kur:  $Tp_b$  – bazinis padidėjimo tempas;  $Tp_g$  – grandininis padidėjimo tempas;  $y_n$  – paskutinio laikotarpio reikšmė;  $y_1$  – pirmojo laikotarpio reikšmė;  $n$  – dinaminų eilučių reikšmių skaičius.

Vidutinis metinis pokytis skaičiuojamas siekiant nustatyti kiek vidutiniškai kiekvienais metais kito darbo užmokestis ir naudojamas viso laikotarpio dinamikai apibendrinti. **Vidutinis metinis pokytis** apskaičiuojamas (Valkauskas, 2005):

$$\bar{Td} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} * 100 \quad (7)$$

kur:  $\bar{Td}$  – vidutinis metinis pokytis;  $y_n$  – paskutinio laikotarpio reikšmė;  $y_1$  – pirmojo laikotarpio reikšmė;  $n$  – dinaminų eilučių reikšmių skaičius.

Taikant **klasterinę analizę** nustatomas regionų panašumas, pagal darbo užmokestį, juos suskirstant į klasterius siekiant, kad skirtumai klasterių viduje būtų kuo mažesni, o tarp klasterių – kuo didesni. Darbe taikomas hierarchinis klasterizacijos metodas, naudojant ryšio tarp grupių jungimo metodą ir Euklido atstumo kvadrato matą. Išskirtimi buvo laikomi darbo užmokesčio duomenys, kurie nuo imties vidurkio nutolę per du standartinius nuokrypius (Čėkanavičius, Murauskas, 2004).

Siekiant nustatyti darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių priklausomybę, atliekama koreliacinė – regresinė analizė. **Tiesinės regresijos lygtis:**  $\hat{Y} = b_0 + b_1x$ . **Koreliacijos koeficientas (r) bei regresijos lygties koeficientai ( $b_0$ ,  $b_1$ )** apskaičiuojami taikant nurodytas formules (Kasnauskienė, 2010):

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad (8)$$

$$b_1 = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}} \quad (9)$$

$$b_0 = \bar{Y} - b_1 \bar{X} \quad (10)$$

kur:  $r$  – koreliacijos koeficientas;  $n$  – reikšmių skaičius;  $X$  – nepriklausomas kintamas (darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai);  $Y$  – priklausomas kintamas (darbo užmokestis);  $\bar{Y}$ ;  $\bar{X}$  - priklausomo ir nepriklausomo kintamojo vidurkis;  $b_0$  – priklausomo kintamojo reikšmė, kai nepriklausomas kintamasis lygus 0;  $b_1$  – parodo, vidutinį priklausomojo kintamojo pokytį, jei nepriklausomojo kintamojo reikšmė padidėtų vienu vienetu;

Darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių koreliacijos koeficientas parodo ryšio stiprumą tarp kintamųjų. Naudojamas Pirsono koreliacijos koeficientas, nes duomenims būdingas normalusis skirstinys (Rudzkienė, 2005). Koeficiento reikšmė gali kisti nuo  $-1$  iki  $+1$ . Kuo reikšmė artimesnė vienetui, tuo ryšys tarp nagrinėjamų reikšmių stipresnis. Jei rodiklis teigiamas – ryšys tiesioginis, jei neigiamas – atvirkštinis (Williams, Monge, 2006). Koreliacijos koeficiento stiprumo įvertinimas nurodytas 1.4 lentelėje.

1.4 lentelė

### Koreliacijos koeficiento interpretacija

Koreliacijos koeficientas	$r < 2$	$0,2 \leq r < 0,4$	$0,4 \leq r < 0,7$	$0,7 \leq r < 0,9$	$r \geq 0,9$
Koreliacijos laipsnis	labai silpnas	silpnas	vidutinis	stiprus	labai stiprus

Šaltinis: sudaryta autorės pagal F. Williams ir P. Monge (2006) pateiktą koreliacijos koeficiento interpretaciją.

**Determinacijos koeficientas** parodo darbo užmokesčio variacijos dalį, kurią lemia nepriklausomas kintamasis. Regresijos modelis tinkamas, jei determinacijos koeficientas viršija 25 proc. Determinacijos koeficientas skaičiuojamas pagal šią formulę (Martišius, Kėdaitis, 2011):

$$R = \sqrt{R^2} = \sqrt{\frac{\sum (\tilde{y}_i - \bar{y})^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}} \quad (11)$$

kur:  $R$  – determinacijos koeficientas;  $\tilde{y}$  – aplygintos priklausomojo kintamojo reikšmės;  $\bar{y}$  – priklausomojo kintamojo vidurkis.

Siekiant nustatyti regresijos modelio statistinį reikšmingumą ir tinkamumą, kiekvienam modeliui nustatomos **išskirtys** pagal Kuko matą, kuris atsižvelgia į standartizuotų liekanų ir

stebėjimo įtakos indeksą. Stebėjimas laikomas išskirtimi, jei  $D_j > F_{0,5} (2; n-2)$ . Kuko matas apskaičiuojamas (Čekanavičius, Murauskas, 2004):

$$D_i = \frac{(SR_i)^2 h_i}{2(1 - h_i)} \quad (12)$$

kur:  $D_i$  – kuko matas;  $h_i$  – stebėjimo įtakos indeksas,  $i = 1, \dots, n$ ;  $SR_i$  – standartizuota liekana.

Taip pat tikrinamos **regresijos modelių prielaidos**: autokoreliacija, heteroskedastiškumas, paklaidų normalumas bei atsižvelgta į stebėjimo reikšmingumo lygmenį. Jei regresijos modelis neviršija 0,05 reikšmingumo lygmens, tuomet modelis laikomas tinkamu (Kasnauskienė, 2010). Paklaidų normalumas tikrinamas Kolmogorovo – Smirnovu testu siekiant nustatyti ar realusis skirstinys atitinka normalųjį skirstinį. Jei gauta  $p$  – reikšmė didesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį (0,05), analizuotas skirstinys atitinka normalųjį skirstinį ir taikomi parametriniai regresijos analizės metodai (Kasiulevičius, Denapienė, 2008). Duomenų heteroskedastiškumas tikrinamas White testu (Bogulauskas, 2007). Durbinio – Watsono kriterijus taikomas nustatant ar pasirinktame regresijos modelyje yra autoregresijos modelis. Durbinio-Watsonio statistika  $d$  kinta nuo 0 iki 4. Tad kuo  $d$  reikšmė arčiau 2, tuo mažesnė tikimybė, kad regresijos modelyje yra autokoreliacija. Šis kriterijus apskaičiuojamas (Čekanavičius, Murauskas 2004):

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (\hat{e}_i - \hat{e}_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n \hat{e}_i^2} \quad (13)$$

kur:  $d$  – Durbinio – Watsono kriterijus;  $\hat{e}_i$  –  $i$ -ojo stebėjimo liekamoji paklaida.

Darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių koreliacinei – regresinei analizei pasirinkti veiksniai pateikiami 1.5 lentelėje.

### Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai

	Veiksniai		Rodikliai	Analizavę autoriai
Vidiniai veiksniai	Darbdavio lygmuo	Finansinės galimybės	Įmonių pelnas 1 gyv.	O. Azfar, S. Danninger (2001), H. Sidhu (2010).
		Darbo našumas	Darbo našumas	M. J. Conyon et al. (2002), H. Sidhu (2010), M. Upernder, M. Sujan (2008).
	Darbuotojo lygmuo	Profesinė kompetencija	Užimti asmenys su aukščiau ir aukštesniu išsilavinimu	M. Fafchamps (2008), J. Masso, K. Krillo (2011).
Išoriniai veiksniai	Ekonominiai veiksniai	Darbo rinkos sąlygos	Nedarbo lygis	H. Boushey (2002), R. DeBeaumont, C. Nsiah (2009), J. Šeputienė, L. Končiūtė (2011).
		DU lygis bendrovėje, šakoje, regione	TUI 1 gyv. regionuose	S. Alhakimi, J. Peoples (2009), M. J. Conyon et al. (2002), L. Hoi, R. Pomfret (2010).
		Gyvenimo lygis	Infliacija	A. Hoxna (2010).
			BVP 1 gyv.	H. S. Atesoglu, J. Smithin (2006), A. Warner (2006).
	Vyriausybės politikos ir teisinių aktų veiksniai	Vyriausybės politika	Valstybės išlaidos 1 gyv.	S. Lall (1979), D. Rudytė ir kiti (2008).

Išanalizavus ir apibendrinus įvairią mokslinę literatūrą, išskirti pagrindiniai vidiniai ir išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai. Vidiniams darbo užmokesčio veiksniams priskirtas įmonių pelnas vienam gyventojui, aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčių asmenų skaičius ir darbo našumas. Išoriniams veiksniams priskirtas nedarbo lygis, tiesioginės užsienio investicijos vienam gyventojui, infliacija, bendras vidaus produktas vienam gyventojui ir valstybės išlaidos vienam gyventojui.

Regresinė – koreliacinė analizė atliekama dviem etapais. Pirmiausia Lietuvos lygmeniu (tarptautinė regioninė diferenciacija) tiriami trys regresijos modeliai: diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčiui, diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio procentiniam pokyčiui ir diferenciacijos veiksnių procentinio pokyčio poveikis darbo užmokesčio procentiniam pokyčiui. Antru etapu įvertinamas ir parenkamas tinkamas regresijos modelis pagal determinacijos koeficientą, nes didesnis determinacijos koeficientas geriau paaikškina darbo užmokesčio kitimą (Bogulauskas, 2007). Parinkus regresijos modelį atliekama koreliacinė – regresinė analizė nacionaliniu regioniniu aspektu (Lietuvos apskritys).

*Apibendrinant darbo užmokesčio metodologiją, galima teigti, kad norint įvertinti darbo užmokesčio dinamiką ir diferenciaciją retrospektyviniu požiūriu apskaičiuojami vidurkio, variacijos*

koeficiento, Pirsono asimetrijos koeficiento ir dinamikos eilučių rodikliai. Siekiant nustatyti darbo užmokesčio ir tam tikrų diferenciacijos veiksnių priklausomybę, atliekama koreliacinė – regresinė analizė. Taip pat įvertinamas regresijos modelių statistinis reikšmingumas ir tinkamumas. Taikant klasterinę analizę nustatomas regionų panašumas pagal darbo užmokesčio dydį.

Apibendrinant pirmąjį darbo skyrių galima akcentuoti, kad darbo užmokesčio sąvoka mokslinėje literatūroje neturi vienodos traktuotės, tačiau išanalizavus įvairius mokslinius šaltinius galima teigti, kad darbo užmokestis – tai darbuotojo parduotos protinės ir fizinės darbo jėgos bei laiko kaina, kuri turi atkurti gebėjimą dirbti, skatinti darbuotojo našumą ir motyvaciją bei užtikrinti kvalifikuoto darbo sąnaudas.

Atlikus darbo užmokesčio diferenciacijos empirinių tyrimų analizę, išskirtos darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys: regioninė, šakinė, profesinė ir demografinė. Taip pat atskleisti darbo užmokesčio ir jo diferenciacijos vidiniai ir išoriniai veiksniai. Vidiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai skirstomi į darbdavio ir darbuotojo priklausančius veiksnius, o išoriniai – į ekonomikos bei vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausančius veiksnius. Ekonomikos veiksnių grupei priklauso darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione ir gyvenimo lygis. Nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklauso vyriausybės politikos ir profesinės sąjungos veiksniai. Daugelis užsienio autorių (D. Blanchlower, A. Bryson (2010), S. Ishiguro, L. Zhao (2009), W. Pollan (2008), M. Todate (2010) ir kiti autoriai), kaip vieną iš pagrindinių darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių išskyrė profesinių sąjungų veiklą. Tačiau Lietuvoje, profesinių sąjungų veikla tėra minimali.

Vieningos, išsamios, metodikos, tiksliai galinčios įvertinti įvairių diferenciacijos veiksnių įtaką darbo užmokesčiui nėra, nes tyrimų rezultatai skiriasi dėl šalies geografinės padėties, imties dydžio, ekonominės, teisinės ir socialinės situacijos. Darbe vertinant darbo užmokestį ir jo diferenciaciją naudojami įvairūs statistiniai rodikliai (vidurkis, variacijos koeficientas, Pirsono asimetrijos koeficientas, dinamikos eilutės) ir metodai (klasterinė ir regresinė – koreliacinė analizė).

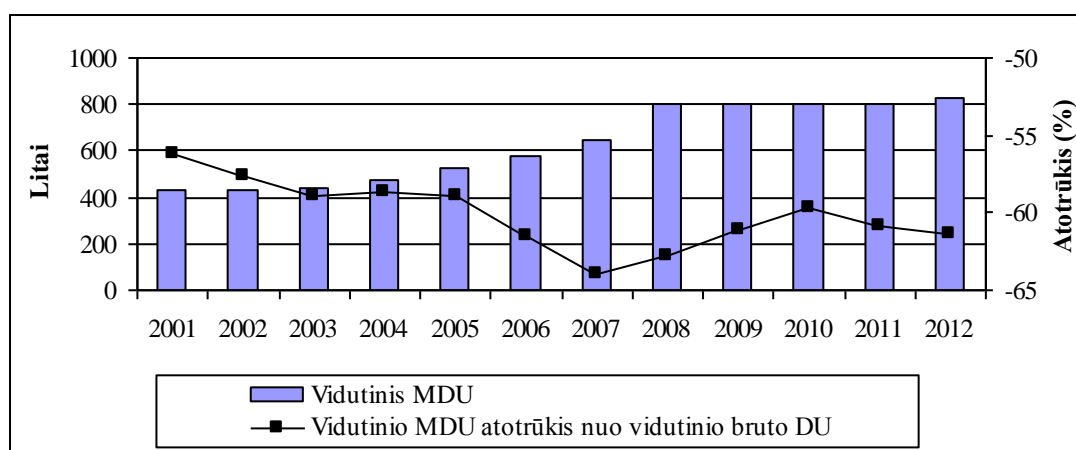
## 2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS EMPIRINIS TYRIMAS LIETUVOJE 2001–2012 M.

Siekiant tinkamai įvertinti Lietuvos darbuotojų gaunamą darbo užmokestį, būtina atsižvelgti į darbo pajamų dinamiką retrospektyviniu požiūriu, palyginti su Europos Sąjungos šalių darbo užmokesčiu ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Šalies ekonomikai augant didėja ir darbuotojų darbo užmokestis, tik darbo pajamų augimas gali būti netolygus, t.y. darbo užmokesčio augimas gali skirtis šalies regionuose, sektoriuose, ekonominėse veiklose, tarp skirtingų darbuotojų profesijų ir t.t.

Darbo užmokesčio dinaminė ir diferenciacijos analizė atliekama 2001–2012 m. laikotarpiu. Pirmiausia atskleidžiama minimalaus, vidutinio bruto ir neto bei realaus darbo užmokesčio dinamika, vėliau vertinama darbo užmokesčio diferenciacija.

### 2.1. Minimalus, bruto, neto ir realus darbo užmokestis

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



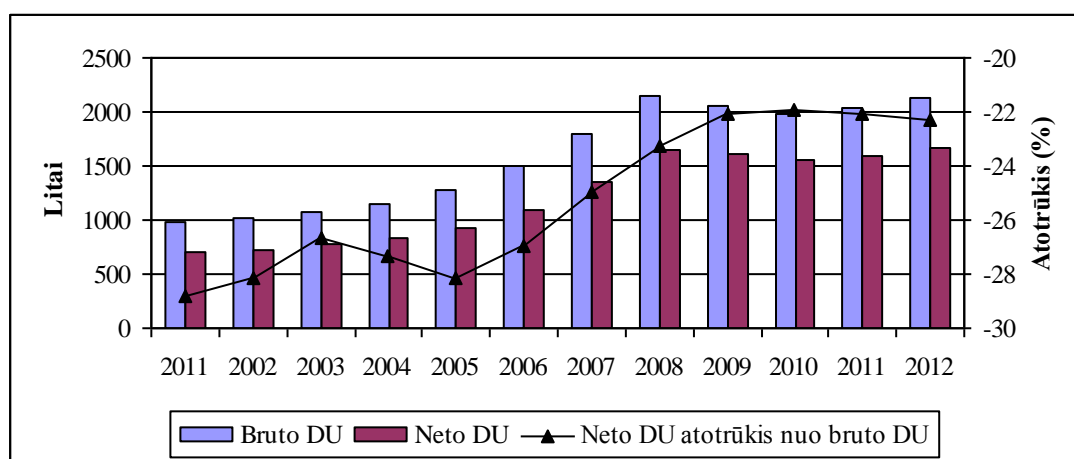
**2.1 pav.** Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Analizuojamu laikotarpiu vidutinio mėnesinio minimalaus darbo užmokesčio vidurkis siekė 643,00 Lt. Per 2001–2012 m. minimalus darbo užmokestis buvo didinamas septynis kartus ir išaugo 97,67 proc. arba 420 Lt (nuo 430 Lt iki 850 Lt). Minimalaus darbo užmokesčio didėjimą

lėmė iki ekonomikos nuosmukio augusi šalies ekonomika (BVP vienam gyventojui per 2001–2008 m. išaugo daugiau nei du kartus), mažėjantis nedarbas (per 2001–2007 m. sumažėjo nuo 17,4 proc. iki 4,3 proc.), didėjanti infliacija (per 2001–2008 m. infliacija išaugo nuo 1,6 proc. iki 11,1 proc.). Minimalus darbo užmokestis 2012 m., po ilgos pertraukos, padidintas 3,13 proc. (50 Lt) dėl atsigaunančios Lietuvos ekonomikos bei siekiant pagerinti mažas pajamas gaunančių darbuotojų gyvenimo sąlygas. Vertinant LR Statistikos departamento pateikiamus skurdo rizikos ribos ir lygio duomenis, galima teigti, kad 2005–2011 m. laikotarpiu vidutinė skurdo rizikos riba vienam gyvenančiam asmeniui siekė 611 Lt. ir aukščiausia susidarė 2009 m. (831 Lt), kuomet viršijo minimalų darbo užmokestį dar neatskaičiavus mokesčių. Vertinant skurdo rizikos lygio duomenis 2005–2011 m. laikotarpiu nustatyta, kad net 10 proc. dirbančiųjų bei 19,06 proc. užimtųjų disponuojamosios pajamos buvo mažesnės už skurdo rizikos ribą.

Pagal 2.1 paveikslo duomenis, galima teigti, kad 2001–2012 m. vidutinio minimalus darbo užmokesčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio skirtumas vidutiniškai siekė 60,15 proc. 2001–2007 m. atotrūkis augo (nuo 56,23 proc. iki 63,94 proc.), o per 2008–2010 m. sumažėjo iki 59,76 proc. Tačiau 2011–2012 m. atotrūkis vėl pradėjo didėti ir pasiekė 61,39 proc. Atotrūkio didėjimą lėmė spartesnis vidutinio bruto darbo užmokesčio didėjimas nei vidutinio minimalaus darbo užmokesčio, o ekonomikos nuosmukio metu atotrūkis mažėjo, nes vidutinio bruto darbo užmokesčio sumažėjo, o minimalus darbo užmokestis išliko stabilus.

Vidutinis mėnesinis neto ir bruto darbo užmokestis (sudarytas iš pagrindinės ir papildomos darbo užmokesčio dalies) pavaizduotas 2.2 paveiksle.



**2.2 pav.** Vidutinis mėnesinis neto ir bruto darbo užmokestis 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

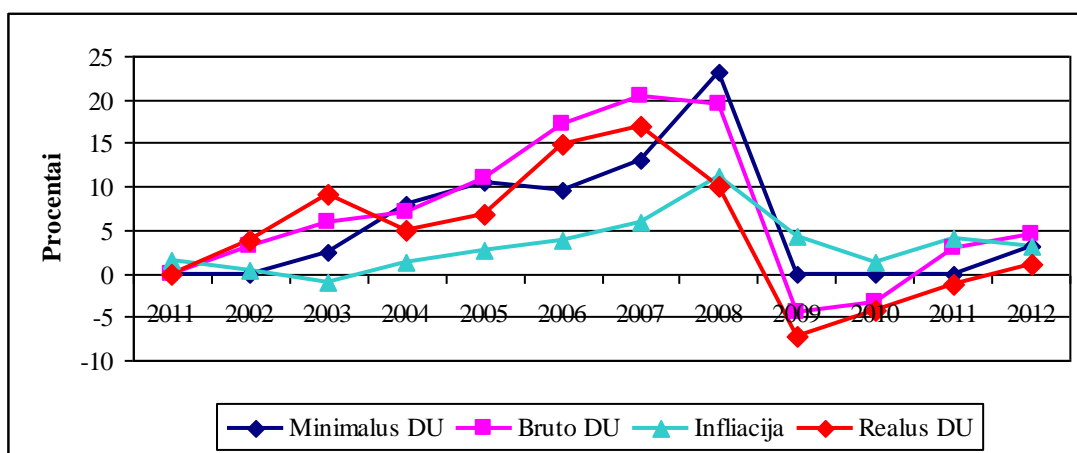
Analizuojamu laikotarpiu vidutinis šalies mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 1597,59 Lt, o neto – 1206,02 Lt. Per 2001–2012 m. tarp neto ir bruto darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo nuo 28,80 proc. iki 22,27 proc. dėl kintančių mokesčių tarifų, kuriuos moka darbuotojas. Gyventojų

pajamų mokesčio tarifas, susijęs su darbo santykiais, sumažėjo nuo 33 proc. iki 15 proc. Socialinio draudimo mokestis išaugo nuo 3 proc. iki 9 proc. Neapmokestinamasis pajamų dydis išaugo nuo 290 Lt iki 470 Lt per mėnesį, kuris yra individualus mokesčio tarifas, nes gaunant didesnį darbo užmokestį, mažėja neapmokestinamasis pajamų dydis (Mokesčių pasikeitimai..., 2009).

Pagal 2.2 paveikslo duomenis, galime teigti, kad per 2001–2012 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis išaugo 2,17 karto, o neto – 2,37 karto. Bruto ir neto darbo užmokestis sparčiausiai išaugo 2007 m., neto darbo užmokestis išaugo 23,70 proc., o bruto – 20,51 proc. dėl gerėjančios ekonominės šalies situacijos, sumažėjusio nedarbo lygio. Nereguliarios premijos, priedai ir priemokos 2008–2012 m. laikotarpiu sudarė 5,43 proc. vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Apskaičiavus variacijos koeficientą, galima teigti, kad tiek neto (33,06 proc.), tiek ir bruto (29,92 proc.) darbo užmokesčiui būdinga labai didelė duomenų sklaida. Tačiau neto darbo užmokesčio duomenys labiau pasklidę, tad atskaičiavus mokesčius, padidėja darbo užmokesčio diferenciacija. Tai lemia individualūs mokesčių tarifai, pavyzdžiui neapmokestinamas pajamų dydis priklauso nuo darbuotojo darbingumo lygio, turimų vaikų skaičiaus iki 18 metų ir t.t. (Neapmokestinamasis pajamų..., 2009).

Nors per 2001–2012 m. minimalus, bruto ir neto darbo užmokestis išaugo, tačiau tik realusis darbo užmokestis parodo tikrąjį darbo užmokesčio augimą, t.y. parodo kiek darbuotojas už savo darbo užmokestį gali įsigyti prekių ir paslaugų. Realus, minimalus ir bruto darbo užmokesčio metiniai pokyčiai bei infliacijos lygis pavaizduotas 2.3 paveiksle.



**2.3 pav.** Realus, minimalus ir bruto DU metiniai pokyčiai ir infliacija 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Analizuojamais metais minimalus darbo užmokestis buvo didinamas sparčiau nei infliacija augo, tad gyventojų minimalios pragyvenimui reikalingos lėšos nesumažėjo, išskyrus 2001–2002 m. ir 2009–2011 m. kuomet nebuvo didinamas minimalus darbo užmokestis. Siekiant užtikrinti



pragyvenimui reikalingas minimalias pajamas, svarbu minimalų darbo užmokestį didinti atsižvelgiant ir į infliacijos lygį šalyje.

Pagal 2.3 paveikslo duomenis, galima teigti, kad bruto darbo užmokestis per 2001–2012 m. augo sparčiau nei infliacija, išskyrus 2009–2011 m., kai dėl ekonomikos nuosmukio, aukšto nedarbo lygio darbo užmokestis mažėjo, o infliacija išliko, tačiau žymiai mažesnė nei 2008 m. (11,1 proc.). Vidutinis infliacijos lygis 2009–2011 m. siekė 3,1 proc., o darbo užmokestis mažėjimas siekė 1,61 proc., todėl realiosios darbo užmokesčio pajamos ne tik sumažėjo, bet darbuotojų algą mažino ir mažėjanti pinigų perkamoji galia.

Realus darbo užmokestis analizuojamu laikotarpiu išaugo 66,3 proc., nors bruto ir neto darbo užmokestis išaugo daugiau nei du kartus. Tam įtakos turėjo didėjanti infliacija, ypač 2001–2008 m., kai infliacija išaugo nuo 1,6 proc. iki 11,1 proc. Realus darbo užmokestis sparčiausiai išaugo 2007 m. net 17 proc., tačiau 2009–2011 m. sumažėjo 12,70 proc., t.y. vidutiniškai kasmet po 4,23 proc. dėl mažėjančio bruto ir neto darbo užmokesčio bei infliacijos. Įvertinus infliacijos poveikį darbo užmokesčiui, galima teigti, kad nors analizuojamu laikotarpiu bruto ir neto darbo užmokestis išaugo daugiau nei du kartus, realus darbo užmokesčio augimas buvo ženkliai mažesnis dėl pinigų perkamosios galios mažėjimo.

*Vidutinis mėnesinis minimalus darbo užmokestis per 2001–2012 m. išaugo 97,67 proc., bruto – 2,17 karto, o neto – 2,37 karto dėl iki ekonomikos nuosmukio gerėjančios šalies ekonominės situacijos, mažėjančio nedarbo lygio, didėjančios infliacijos ir t.t. Nors bruto ir neto darbo užmokestis išaugo daugiau nei du kartus, tačiau realus darbo užmokestis padidėjo tik 66,30 proc. dėl esančios infliacijos.*

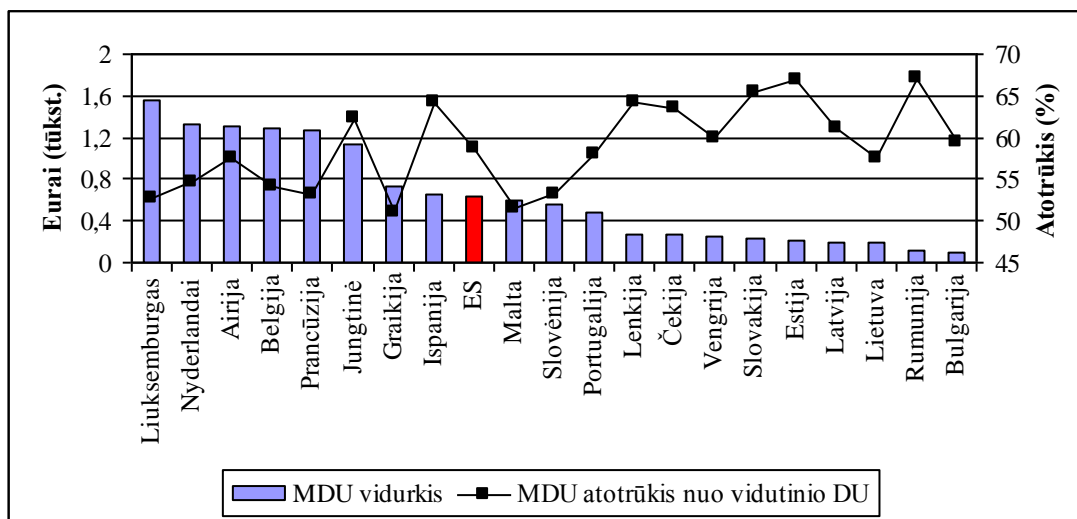
## **2.2. Darbo užmokesčio diferenciacija**

Darbo užmokesčio diferenciacija atliekama 4 aspektais: regioniniu (tarptautiniu ir nacionaliniu), šakiniu (ekonominės veiklos, sektoriai, įmonės dydis pagal darbuotojų skaičių), profesiniu (profesija – išsilavinimas, darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo užmokesčio dydį) ir demografiniu (lytis ir amžius – darbo stažas).

### **2.2.1. Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija**

Minimalaus darbo užmokesčio didinimas suteikia didesnes minimalias, pragyvenimui reikalingas lėšas ir didina socialinio draudimo įmokas, nuo kurių dydžio priklauso socialinio

draudimo išmokų bei pensijos dydis ateityje. Minimalaus darbo užmokesčio duomenys (sausio mėnesio 1 dienos) Europos Sąjungos pateikti 2.4 pav.



**2.4 pav.** Minimalus mėnesinis darbo užmokestis ES 2002–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Eurostat duomenis

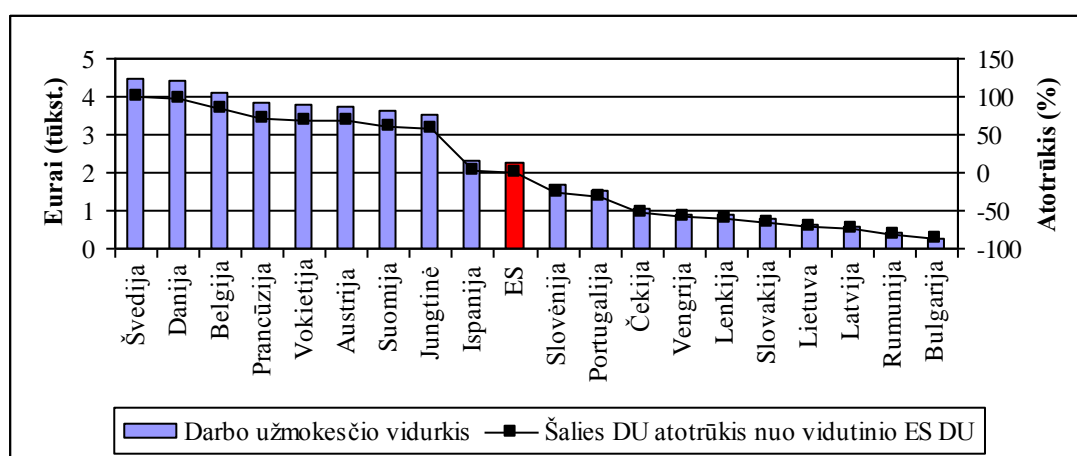
Pagal 2.4 paveikslą duomenis, galima teigti, kad Europos Sąjungos vidutinis minimalus darbo užmokestis siekė 634,93 eurus ir per analizuojamą laikotarpį išaugo 40,20 proc. dėl ekonomikos ir vidutinio darbo užmokesčio augimo. Iš 27 ES šalių minimalų darbo užmokesčių turi tik 20 valstybių. Minimalus darbo užmokestis nacionaliniais įstatymais nėra reglamentuojamas: Danijoje, Vokietijoje, Italijoje, Kipre, Austrijoje, Suomijoje ir Švedijoje. Šiose šalyse minimalaus darbo užmokestis nustatomas kolektyvinėmis darbo sutartimis (Minimalaus darbo..., 2005). Sparčiu minimalaus darbo užmokesčio augimu pasižymėjo naujosios Europos Sąjungos šalys: Rumunija, Latvija, Estija. Jose minimalus darbo užmokestis išaugo daugiau nei du kartus dėl spartaus ekonomikos augimo, šių šalių BVP 1 gyv. per 2005–2008 m. išaugo daugiau nei 20 proc., kuomet ES 27 augimo vidurkis siekė tik 5 proc. Apskaičiavus Pirsono asimetrijos koeficientą nustatyta, kad vyrauja valstybės su mažesniu minimaliu darbo užmokesčiu nei vidutinis minimalus ES darbo užmokestis. Vidutinis Pirsono asimetrijos koeficientas siekė 0,74 ribą ir per analizuojamą laikotarpį sumažėjo nuo 0,71 iki 0,64 ribos, nors per ekonomikos pakilimo laikotarpį (2002–2008 m.) darbo užmokesčio diferenciacija išaugo nuo 0,71 iki 0,92 ribos, o per 2008–2012 m. sumažėjo nuo 0,92 iki 0,64 ribos. Vertinant duomenų sklaidą pagal variacijos koeficientą, taip pat nustatyta itin didelė duomenų skaida (77,65 proc.) tarp ES šalių.

Europos Sąjungos lygmeniu minimalus darbo užmokestis nuo vidutinio bruto darbo užmokesčio atitrūkęs 58,60 proc. ir analizuojamu laikotarpiu atotrūkis sumažėjo 7,40 proc., dėl ekonomikos nuosmukio metu mažėjusio vidutinio darbo užmokesčio. Mažiausias minimalaus darbo

užmokesčio atotrūkis nuo vidutinio darbo užmokesčio susidarė Graikijoje (51,07 proc.), Liuksemburge (52,69 proc.).

Analizuojamu laikotarpiu Lietuvos minimalus darbo užmokestis tesudarė 28,83 proc. vidutinio ES minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Lietuvoje minimalaus darbo užmokesčio atotrūkis nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio panašus į ES vidurkį. ES vidurkis siekia 58,60 proc., o Lietuvoje – 57,43 proc., tačiau Lietuvos minimalus darbo užmokestis ir vidutinis bruto darbo užmokestis yra vienas iš mažiausių Europos sąjungoje. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje 3,44 karto mažesnis už ES vidutinį minimalų darbo užmokestį ir vienas mažiausių ne tik visoje Europos Sąjungoje, bet ir tarp naujųjų ES šalių.

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija pagal ES šalis pateikta 2.5 pav.



**2.5 pav.** Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ES 2001–2010 m.

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Eurostat duomenis

Remiantis 2001–2010 m. vidutinio bruto darbo užmokesčio duomenimis, galima teigti, kad mažesnis vidutinis darbo užmokestis nei Lietuvos buvo tik Latvijoje, Rumunijoje ir Bulgarijoje. Lietuvos vidutinis darbo užmokestis 3,5 karto mažesnis už vidutinį ES darbo užmokestį, t.y. atotrūkis siekia 71,22 proc. Didžiausiu bruto darbo užmokesčio augimu pasižymėjo naujosios ES šalys (Rumunijoje darbo užmokestis išaugo 2,67 karto, Bulgarijoje – 2,29 karto), todėl analizuojamu laikotarpiu nustatytas darbo užmokesčio diferenciacijos mažėjimas. Apskaičiavus Pirsono asimetrijos koeficientą nustatyta, kad ES šalių vidutinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija sumažėjo nuo 1,16 iki 0,98 ribos ir analizuojamu laikotarpiu siekė vidutiniškai 0,94 ribą, todėl tarp ES šalių egzistuoja didelė vidutinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija. Vertinant duomenų sklaidą pagal variacijos koeficientą, taip pat nustatyta itin didelė duomenų skaida (70,72 proc.).

Europos Sąjungos vidutinis darbo užmokestis siekė 2239 eurus, o per analizuojamą laikotarpį išaugo 32,45 proc. Visų senųjų ES šalių darbo užmokestis didesnis už ES vidurkį, išskyrus,

Portugalijos, kurios darbo užmokestis atitrūkęs 31,44 proc. nuo vidutinio ES darbo užmokesčio dėl prastesnės šalies ekonominės situacijos. Analizuojamu laikotarpiu didžiausias vidutinis darbo užmokestis nustatytas Švedijoje ir Danijoje, viršijantis 98 proc. vidutinį ES darbo užmokestį dėl šalyje pasiekto aukšto darbo našumo ir BVP vienam gyventojui. Rumunijoje ir Bulgarijoje darbo užmokestis net nesiekė 20 proc. vidutinio ES darbo užmokesčio ir buvo mažiausias Europos Sąjungoje. Lietuvos bruto darbo užmokestis tesiekė 28,77 proc. vidutinio ES bruto darbo užmokesčio.

Siekiant nustatyti tarptautinių regionų (Europos Sąjungos valstybės) tarpusavio panašumus ir skirtumus minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio dydžio aspektu atlikta klasterinė analizė, kurios rezultatai pateikti 2.1 lentelėje, o dendogramos 1 priede.

2.1 lentelė

**Tarptautinių regionų klasteriai vertinant pagal minimalų (2002–2012 m.) ir bruto darbo užmokestį (2001–2010 m.)**

Klasteris	MDU vidurkis 2002–2012 m.	Bruto DU vidurkis 2001–2010 m.
<b>I klasteris</b>	Bulgarija, Rumunija, Lietuva, Latvija, Estija, Slovakija, Vengrija. Čekija, Lenkija.	Bulgarija, Rumunija, Latvija, Lietuva, Slovakija, Lenkija, Vengrija, Čekija.
	<i>nuo 94,38 iki 263,94 eurų</i>	<i>Nuo 279,23 iki 1031,95 eurų</i>
<b>II klasteris</b>	Portugalija, Slovėnija, Malta, Ispanija, Graikija.	Portugalija, Slovėnija, Ispanija.
	<i>nuo 483,04 iki 739,16 eurų</i>	<i>nuo 1535,26 iki 2321,61 eurų</i>
<b>III klasteris</b>	Jungtinė Karalystė, Prancūzija, Belgija, Airija, Nyderlandai, Liuksemburgas,	Jungtinė Karalystė, Suomija, Austrija, Vokietija, Prancūzija, Belgija, Danija, Švedija,
	<i>nuo 1140,15 iki 1550,56 eurų</i>	<i>Nuo 3510,59 iki 4451,20 eurų</i>

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat duomenis

Vertinant 2.1 lentelėje pateiktus klasterinės analizės duomenis, galima teigti, kad ES šalis pagal minimalų ir vidutinį bruto darbo užmokestį galima suskirstyti į tris grupes: mažiausio, vidutinio ir aukščiausio darbo užmokesčio. Nenustatyti valstybių pokyčiai tarp klasterių lyginant 2002 m. su 2012 m. minimalaus darbo užmokesčio aspektu bei lyginant 2001 m. su 2010 m. vidutinio bruto darbo užmokesčio aspektu.

Atlikus klasterinę analizę nustatyta tendencija (dėl duomenų trūkumo ar minimalaus darbo užmokesčio nebuvimo kai kuriuose valstybėse, šalių išsidėstymas klasterio viduje skiriasi), kad ES šalys priklauso tiek pagal minimalų tiek pagal vidutinį bruto darbo užmokestį tai pačiai klasterio

kategorijai, t.y. Portugalija, Slovėnija ir Ispanija tiek pagal minimalų tiek pagal bruto darbo ūmokestį priklauso vidutinio darbo ūmokesčio dydžio klasteriui. Mažiausio darbo ūmokesčio klasteriui tiek pagal minimalų (nuo 94,38 iki 263,94 eurų) tiek bruto (279,23 iki 1031,95 eurų) darbo ūmokestį priklauso naujosios ES šalys, tarp kurių yra ir Lietuva. Analizuojamu laikotarpiu minimalus ir vidutinis darbo ūmokestis augo sparčiausiai naujose ES šalyse, tačiau naujosios ES narės per visą laikotarpį netapo aukštesnio darbo ūmokesčio klasterio narėmis. Tik Malta ir Slovėnija priklauso vidutinio darbo ūmokesčio grupei (2 klasteris) dėl palankesnės valstybės ekonominės situacijos.

Lietuvos Respublikos teritorija suskirstyta į 10 apskričių. Didžiausia apskritis yra Vilniaus, kurioje, pagal LR Statistikos Departamento duomenimis 2012 m. gyveno 806 935 gyventojai (darbo jėga 437,5 tūkst. gyventojų), o mažiausia – Tauragės, kurioje gyveno tik 108 320 gyventojai (darbo jėga 51,5 tūkst. gyventojų). Darbo ūmokestis pagal administracinę teritoriją pavaizduotas 2.2. lentelėje.

2.2. lentelė

### Darbo ūmokestis Lietuvos apskrityse 2001–2012 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu šalies DU				
	2001	2012	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2001	2012	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
<b>Bendras</b>	<b>982,3</b>	<b>2137,0</b>	<b>1597,6</b>	<b>117,6</b>	<b>7,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Alytaus</b>	861,8	1886,2	1370,8	118,9	7,4	87,7	88,3	85,8	0,53	0,1
<b>Kauno</b>	908,9	2085,1	1517,3	129,4	7,8	92,5	97,6	94,5	5,04	0,5
<b>Klaipėdos</b>	966,0	2163,6	1581,6	124,0	7,6	98,3	101,2	98,8	2,90	0,3
<b>Marijampolės</b>	780,3	1826,5	1289,5	134,1	8,0	79,4	85,5	80,4	6,03	0,7
<b>Panevėžio</b>	878,5	1885,0	1379,7	114,6	7,2	89,4	88,2	86,6	-1,22	-0,1
<b>Šiaulių</b>	801,1	1836,9	1332,9	129,3	7,8	81,6	86,0	83,1	4,40	0,5
<b>Tauragės</b>	754,2	1737,9	1227,1	130,4	7,9	76,8	81,3	76,4	4,55	0,5
<b>Telšių</b>	940,2	1965,9	1502,5	109,1	6,9	95,7	92,0	94,9	-3,72	-0,4
<b>Utenos</b>	1036,8	1881,5	1485,2	81,5	5,6	105,5	88,0	94,8	-17,51	-1,6
<b>Vilniaus</b>	1144,7	2436,1	1836,0	112,8	7,1	116,5	114,0	115,2	-2,54	-0,2

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Nors Lietuvos teritorija gana nedidelė, tačiau tarp įvairių Lietuvos apskričių yra nemaži darbo ūmokesčio skirtumai. Pagal 2.2. lentelės duomenis, galima teigti, kad analizuojamu laikotarpiu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo ūmokestį gavo Vilniaus apskrities gyventojai (1836 Lt). Darbo ūmokestis analizuojamu laikotarpiu išaugo daugiau nei du kartus, vidutiniškai kasmet po 7,10 proc. Tik Vilniaus apskrities vidutinis bruto darbo ūmokestis viršijo šalies vidutinį bruto darbo ūmokestį (vidutiniškai apie 15,20 proc.). Tam įtakos turėjo didelis dirbančiųjų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičius, įmonių tarpusavio konkurencija kvalifikuotų specialistų samdos

procesu bei didelė užsienio investicijų koncentracija Vilniaus mieste (Rudytė ir kiti, 2008). Klaipėdos ir Telšių apskrityse mokamas darbo užmokestis mažiausiai atsilieka nuo bendro šalies darbo užmokesčio. Klaipėdos apskrities darbo užmokestis siekia 98,80 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio, o Telšių – 94,90 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio.

Mažiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo Tauragės (1227,10 Lt) apskrities gyventojai ir vidutinis darbo užmokestis tesiekė tik 76,40 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio. Šioje apskrityje yra aukštas užimtumo lygis žemės ūkyje, tačiau ši šaka sukuria tik nedidelę BVP dalį. Žema vidaus paklausa, mažas kapitalo kaupimo lygis, bei žemas gyventojų verslumas lemia Tauragės mažiausią darbo užmokestį tarp visų apskričių (Tauragės rajono..., 2011).

Vertinant Pirsono asimetrijos koeficientą nustatyta, kad tarp Lietuvos apskričių didėja darbo užmokesčio diferenciacija, nes koeficientas per 2001–2012 m. išaugo nuo 0,33 iki 1,23 ribos ir analizuojamu laikotarpiu siekė vidutiniškai 0,55 ribą. Vyrauja apskritys su mažesniu darbo užmokesčiu nei vidutinis Lietuvos darbo užmokestis. Vertinant duomenų sklaidą pagal variacijos koeficientą, taip pat nustatyta itin didelė duomenų skaida (12,03 proc.).

Apibendrinant darbo užmokesčio skirtumus tarp apskričių galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciaciją lemia geografinė padėtis, verslo objektų skaičius, produktyvumas, darbo jėgos konkurencingumas. Vilniaus, Klaipėdos, Utenos ir Telšių apskrityse mokamas didžiausias darbo užmokestis, nes juose susikoncentravę aukštos kvalifikacijos darbuotojai, taip pat dėl specifinio verslo ir gamybos objektų: buvusi atominė elektrinė (Utenos apskritis), naftos perdirbimo gamykla (Telšių apskritis), jūrų uostas (Klaipėdos apskritis) („Swedbank“: darbo..., 2011). Mažiausias pajamas gauna tų apskričių darbuotojai (Marijampolės, Tauragės), kuriose veikia nedaug didelių įmonių, o darbo jėga yra mažai konkurencinga, neaukštos kvalifikacijos.

Siekiant nustatyti nacionalinių regionų tarpusavio panašumus ir skirtumus vidutinio bruto darbo užmokesčio dydžio aspektu atlikta klasterinė analizė. Atliekant klasterinę analizę Vilniaus apskritis nustatyta kaip išskirtis dėl didžiausio darbo užmokesčio tarp visų Lietuvos apskričių, todėl pašalinta iš tolimesnės klasterinės analizės. Klasterinės analizės rezultatai pateikti 2.3 paveiksle, o dendogramos 1 priede.

**Nacionalinių regionų klasteriai vertinant pagal bruto darbo užmokestį (2001–2012 m.)**

Klasteris	Vidutinis bruto darbo užmokestis		
	2001	2012	2001–2012 m. vidurkis
<b>I klasteris</b>	Tauragė, Marijampolė, Šiauliai	Tauragė	Tauragė, Marijampolė
	<i>nuo 754,20 iki 801,10 Lt</i>	<i>1737,90 Lt</i>	<i>nuo 1227,06 iki 1289,55 Lt</i>
<b>II klasteris</b>	Alytus, Panevėžys, Kaunas, Telšiai, Klaipėda	Marijampolė, Šiauliai, Panevėžys, Alytus, Utena, Telšiai	Šiauliai, Alytus, Panevėžys
	<i>nuo 861,80 iki 966,00 Lt</i>	<i>nuo 1826,48 iki 1965,90</i>	<i>nuo 1332,87 iki 1379,68 Lt</i>
<b>III klasteris</b>	Utena	Kaunas, Klaipėda	Utena, Telšiai, Kaunas, Klaipėda
	<i>1036,80 Lt</i>	<i>Nuo 2085,08 iki 2163,58 Lt</i>	<i>nuo 1485,16 iki 1581,63 Lt</i>

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Pagal 2.3 lentelėje pateiktus klasterinės analizės duomenis, galima teigti, kad nacionalinius regionus (Lietuvos apskritis) pagal vidutinį bruto darbo užmokesčio dydį taip pat galima suskirstyti į tris grupes: mažiausio, vidutinio ir didžiausio darbo užmokesčio. Vertinant pagal vidutinę 2001–2012 m. darbo užmokesčio reikšmę mažiausio darbo užmokesčio grupei priskiri Tauragės ir Marijampolės regionai, vidutinio – Šiaulių, Alytaus ir Panevėžio, didžiausio – Utenos, Telšių, Kauno ir Klaipėdos.

Vertinant nacionalinių regionų klasterių pokyčius dinaminio požiūriu nustatyti esminiai klasterių pokyčiai lyginant 2001 m. su 2012 m. pagal bruto darbo užmokestį. Tik Tauragės apskrities darbo užmokestis 2001 m. ir 2012 m. priklausė mažiausio darbo užmokesčio grupei, o Alytaus ir Panevėžio – vidutinio darbo užmokesčio grupei. Marijampolės ir Panevėžio apskrities darbo užmokestis analizuojamu laikotarpiu augo sparčiai ir iš mažiausio darbo užmokesčio klasterio nariu tapo vidutinio darbo užmokesčio grupės nariu. Kauno ir Klaipėdos apskrities darbo užmokestis tapo didžiausio darbo užmokesčio klasterio nariu dėl sparčios regionų ekonominės plėtros, didelio verslo subjektų skaičiaus. Utenos apskrities darbo užmokestis iš didžiausio darbo užmokesčio klasterio (2001 m.) tapo vidutinio darbo užmokesčio klasterio nariu (2012 m.) dėl prastėjančios apskrities ekonominės, socialinės padėties.

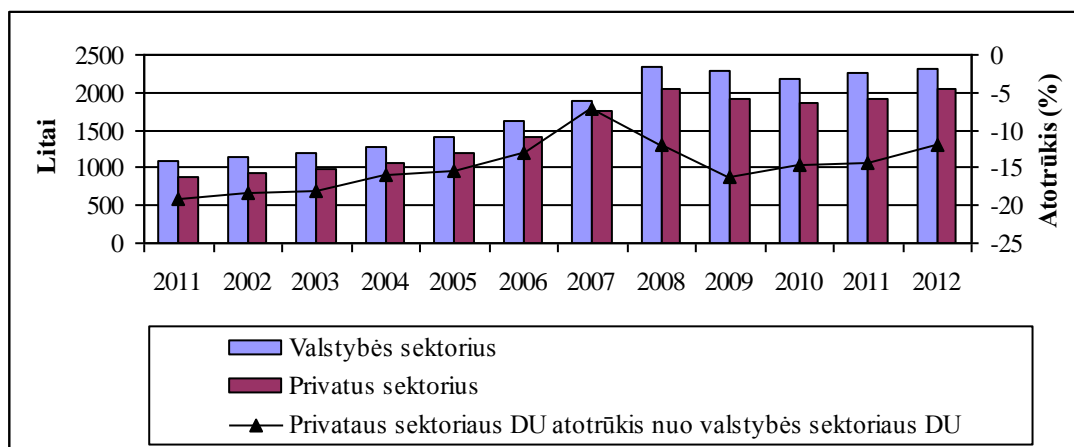
Tik iš dalies pasitvirtino darbo hipotezė, kad nors darbo užmokestis Europos Sąjungoje kinta netolygiai, tačiau regionų padėtis, darbo užmokesčio aspektu, tarp atitinkamų klasterių išlieka stabili tiek tarptautiniu (ES šalys), tiek nacionaliniu (Lietuvos apskritis) lygmeniu. Europos

Sąjungoje valstybių pokytis tarp klasterių nenustatytas minimalaus ir darbo užmokesčio aspektu, tačiau vertinant Lietuvos apskričių klasterizavimo duomenis, nustatyti ženklūs apskričių pokyčiai tarp klasterių dėl nestabilios nacionalinių regionų ekonominės, socialinės ir politinės situacijos.

*Lietuvoje minimalus ir vidutinis bruto darbo užmokestis nustatytas, kaip vienas mažiausių Europos sąjungoje. Minimalaus ir vidutinio šalies darbo užmokesčio santykis panašus į daugelio ES šalių, ES vidurkis siekia 41,40 proc., o Lietuvos – 42,57 proc. Vertinant Lietuvos regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją nustatyta, kad tik Vilniaus apskrities bruto darbo užmokestis viršijo šalies vidutinį darbo užmokestį (15,20 proc.). Analizuojamu laikotarpiu nacionalinė regioninė diferenciacija (Lietuvos apskritys) pastoviai didėjo, o tarptautinė regioninė (ES šalys) minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio diferenciacija – mažėjo.*

### 2.2.2. Šakinė darbo užmokesčio diferenciacija

Vertinant darbuotojo gaunamą darbo užmokestį tikslinga nustatyti kokiame sektoriuje ar ekonominėje veikloje darbuotojas dirba. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius pavaizduotas 2.6 paveiksle.



**2.6 pav.** Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius 2011–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Pagal 2.6 paveikslo duomenis, galima teigti, kad 2011–2012 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje siekė 1750,90 Lt, o privačiame sektoriuje – 1503,23 Lt. Analizuojamu laikotarpiu privataus ir valstybės sektoriaus darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo nuo 19,10 proc. iki 12,05 proc., o 2011–2012 m. laikotarpiu atotrūkis buvo sumažėjęs net iki 7,19 proc., tačiau dėl ekonomikos nuosmukio atotrūkis vėl pradėjo didėti ir 2012 m. net siekė 16,19 proc. Privataus ir valstybinio sektoriaus darbo užmokesčio skirtumą galima paaiškinti, iš dalies, šešėline



ekonomine veikla, nes privačiame sektoriuje lengviau nuslėpti realias pajamas (Lietuvos šešėlinė..., 2012).

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje išaugo 1217,20 Lt (2,1 karto). Labiausiai padidėjo per 2008 m., net 23,42 proc., tai, iš dalies, lėmė pakelti pedagoginių darbuotojų tarnybinių atlyginimų koeficientai, didesnės nereguliarios išmokos (Vidutinis darbo..., 2009). Tačiau dėl ekonomikos nuosmukio ir biudžeto taupymo programos 2010 m. lyginat su 2008 m. darbo užmokestis valstybės sektoriuje sumažėjo 7,14 proc. 2009 m. buvo sumažinta bazinis dydis, taikomas valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginėms algoms nustatyti, taip pat sumažinti pareiginių algų koeficientai, bazinė mėnesinė alga (nuo 128 Lt iki 122 Lt), priedai ir priemokos biudžetinių įstaigų darbuotojams (Kelpšaitė, 2010).

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis privačiame sektoriuje su individualiomis įmonėmis išaugo 1147,90 Lt (2,29 kartus). Tačiau 2010 m. lyginant su 2008 m. darbo užmokestis privačiame sektoriuje sumažėjo 8,75 proc., tai lėmė pablogėjusi šalies ekonominė situacija ir mažesnis darbo dienų skaičius, darbų apimtys mažėjimas (Vidutinis darbo..., 2009). Lietuvos ekonomikai atsigauvant, darbuotojų darbo užmokestis 2011–2012 m. laikotarpiu pradėjo didėti, tačiau 2008 m. darbo užmokesčio lygio tiek privačiame tiek valstybiniame sektoriuje dar nėra pasiekta.

Remiantis apskaičiuotu variacijos koeficientu, galima teigti, kad privataus ir valstybinio sektoriaus darbo užmokesčio duomenys yra didelės sklaidos. Didžiausia darbo užmokesčio duomenų sklaida buvo privačiame sektoriuje (31,13 proc.), nes privatus sektorius jautriau reaguoja į besikeičiančias ekonomikos ir darbo rinkos sąlygas nei valstybės sektorius (variacijos koeficientas siekia 29,17 proc.).

Duomenys apie vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymą pagal ekonomines veiklas pateikti 2.4 lentelėje.

## Mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomines veiklos sritis 2001–2012 m.

	2001	2012	Vidurkis	Absoliutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
<b>Bendra</b>	<b>982</b>	<b>2137</b>	<b>1597,59</b>	<b>117,55</b>	<b>7,32</b>
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	716	1801	1282,43	151,59	8,75
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1435	2680	2085,79	86,73	5,84
Apdirbamoji gamyba	963	2169	1563,37	125,23	7,66
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	1438	3031	2289,02	110,79	7,01
Statyba	918	1873	1583,18	104,03	6,70
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių remontas	764	1976	1449,08	158,65	9,02
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	526	1253	1008,84	138,28	8,21
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	1080	2087	1623,68	93,21	6,17
Finansinė ir draudimo veikla	2222	4117	3286,87	85,29	5,77
Nekilnojamojo turto operacijos	1136	1983	1682,74	74,54	5,19
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	1107	2781	1963,47	151,18	8,73
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	1513	2742	2288,88	81,25	5,56
Švietimas	929	2053	1504,03	120,95	7,47
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	844	2228	1564,73	163,99	9,23
Kita aptarnavimo veikla	864	1586	1289,72	83,56	5,68
Meninė, pramoginė veikla	906	1622	1330,46	79,06	5,44

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Analizuojamu laikotarpiu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gavo finansinės ir draudimo veiklos darbuotojai (3286,87 Lt). Šios ekonominės veiklos darbo užmokestis labiausiai viršijo šalies vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį (didesnis daugiau nei du kartus). Taip pat vieną iš didžiausių darbo užmokesčių gavo elektros, dujų ir vandens tiekimo veiklos darbuotojai (2289,02 Lt), viešojo valdymo ir gynybos, privalomo sveikatos draudimo veiklos darbuotojai (2288,88 Lt). Šiuose sektoriuose didžiausias darbo užmokestis susidarė dėl sparčios veiklos plėtros, aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikio bei aukšto darbo našumo. Veikiančių ūkio subjektų skaičius elektros, dujų ir vandens tiekimo veikloje per 2006–2012 m. išaugo 86 proc., finansinėje ir draudimo veikloje ūkio subjektų skaičius išaugo 35 proc. Šių veiklų darbo našumas yra vienas didžiausių šalyje (išskyrus viešojo valdymo ir gynybos veikla), todėl mokami pagrįstai didžiausi darbo užmokesčiai.

Darbo užmokestis analizuojamu laikotarpiu sparčiausiai didėjo žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės veikloje (išaugo daugiau nei du kartus, vidutiniškai kasmet po 8,75 proc.), nors šios veiklos darbuotojams teko vienas iš mažiausių darbo užmokesčių (1282,43 Lt). Šios veiklos darbo užmokestis tesiekė 79 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio lygio. Mažo darbo užmokesčio susidarymą, galima iš dalies paaiškinti, žemos kvalifikacijos darbuotojų poreikiu žemės ūkyje bei vyraujančiu sezoniniu darbu. Sezono metu asmenys įdarbinami laikinai, nėra poreikio kelti darbo

užmokesčio siekiant juos išlaikyti. Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė sukuria mažą darbo našumą. Žemas darbo užmokestis nustatytas taip pat apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje (1008,84 Lt) ir tesiekia 61 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio lygio. Mažą darbo užmokestį šiame sektoriuje galėjo lemti dirbanti jauno amžiaus darbo jėga bei darbas nereikalaujantis aukštos kvalifikacijos. Tačiau šioje veikloje nustatytas spartus darbo užmokesčio augimas (daugiau nei du kartus), kurį lėmė didėjantis bendras šalies darbo užmokestis, minimalaus darbo užmokesčio augimas. Statybos veiklos (99 proc.) darbo užmokestis taip pat neviršijo bendro šalies darbo užmokesčio lygio dėl itin jautraus reagavimo į neigiamus ekonomikos padarinius 2009–2012 m.

Vertinant Pirsono asimetrijos koeficientą nustatyta, kad darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonomines veiklas siekė 0,91 ribą, o per 2001–2012 m. sumažėjo nuo 1,02 iki 0,77 ribos. Duomenys pasižymėjo dešiniašone asimetrija, todėl vyravo ekonominės veiklos su mažesniu darbo užmokesčiu už vidutinį šalies darbo užmokestį. Vertinant duomenų sklaidą pagal variacijos koeficientą, taip pat nustatyta didelė duomenų skaida (31,60 proc.).

2.5 lentelėje pavaizduotas 2008–2011 m. įmonių dydžio grupės pasiskirstymas pagal vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydį. Įmonės dydis vertinamas pagal darbuotojų skaičių.

2.5 lentelė

### Įmonių dydžio pasiskirstymas pagal DU dydį 2008–2011 m.

	Vidutinis DU					Palyginimas su vidutiniu DU				
	2008	2011	Vidurkis	Absolutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)	2001	2012	Vidurkis	Absolutus pokytis (%)	Vidutinis metinis pokytis (%)
<b>Bendras</b>	<b>2247</b>	<b>2112</b>	<b>2141,3</b>	<b>-6,0</b>	<b>-2,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1–9 darbuotojai</b>	1676	1520	1565,3	-9,3	-3,2	74,6	72,0	73,1	-3,5	-1,2
<b>10–49 darbuotojai</b>	1954	1819	1866,5	-6,9	-2,4	87,0	86,1	87,2	-1,0	-0,3
<b>50–249 darbuotojai</b>	2256	2151	2170,0	-4,7	-1,6	100,4	101,8	101,4	1,4	0,5
<b>250–499 darbuotojai</b>	2582	2413	2417,0	-6,5	-2,2	114,9	114,3	112,8	-0,6	-0,2
<b>500–999 darbuotojai</b>	2688	2487	2532,5	-7,5	-2,6	119,6	117,8	118,2	-1,6	-0,5
<b>1 000 ir daugiau darbuotojų</b>	2633	2520	2529,0	-4,3	-1,5	117,2	119,3	118,1	1,8	0,6

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Vertinant 2.5 lentelės duomenis, galima teigti, kad didžiausias darbo užmokestis buvo mokamas įmonėse, kuriose dirba nuo 500 iki 999 darbuotojai (2532,50 Lt) bei 1000 ir daugiau darbuotojų (2529,00 Lt). Bendrą darbo užmokesčio lygį viršijo apie 18 proc. Mažiausias darbo užmokestis buvo mokamas nuo 1 iki 9 darbuotojų (1565,30 Lt) bei nuo 10 iki 49 darbuotojų (1866,50 Lt) įmonėse. Įmonė turinti nuo 500 iki 999 darbuotojų mokėjo 61,79 proc. didesnį darbo

užmokestį nei įmonė, kurioje dirba nuo 1 iki 9 darbuotojų. Didesnės įmonės dėl masto ekonomikos, investicijų ir aukštųjų technologijų naudojimo gali mokėti didesnį darbo užmokestį nei mažesnės įmonės (Muravyev, 2009).

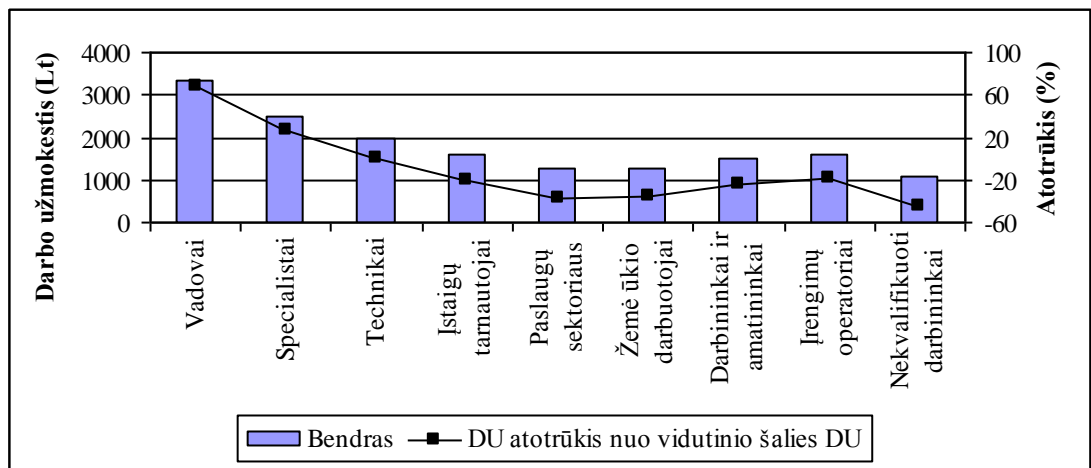
Laikotarpis analizuojamas 2008–2011 m., todėl vertinant absoliutų ir vidutinį metinį pokytį stebimas darbo užmokesčio mažėjimas dėl ekonomikos nuosmukio. Didžiausias darbo užmokesčio mažėjimas buvo įmonėse, kuriose dirba nuo 1 iki 9 darbuotojų (9,3 proc.), mažiausias – 1000 ir daugiau darbuotojų įmonėse. Didelėse įmonėse dažniausiai veikia profesinės sąjungos, kurios aktyviai priešinasi darbo užmokesčio mažėjimui, todėl stebimas mažesnis darbo užmokesčio mažėjimas (Blanchlower, Bryson, 2010). Šalies ekonominei situacijai gerėjant, 2010–2011 m. laikotarpiu nustatytas darbo užmokesčio augimas. Sparčiausiai darbo užmokestis didėjo įmonėse, kuriose dirba nuo 250 iki 499 darbuotojų (4,41 proc.) bei 1000 ir daugiau darbuotojų (3,70 proc.). Po ekonomikos nuosmukio darbo užmokestis sparčiausiai didėja didesnėse įmonėse dėl intensyvios veiklos.

Darbo užmokesčio diferenciacija (Pirsono asimetrijos koeficientas) pagal įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių siekė -0,85 ribą, o per 2008–2011 m. išaugo nuo -0,87 iki -0,96 ribos. Vyravo įmonės pagal darbuotojų skaičių, kuriuose mokamas didesnis darbo užmokestis nei vidutinis šalies darbo užmokestis.

*Valstybės sektoriuje mokamas vidutiniškai 16,47 proc. didesnis darbo užmokestis nei privačiame sektoriuje. Finansinės ir draudimo veiklos darbuotojai (3286,87 Lt) gavo didžiausią šalyje darbo užmokestį, kuris 2,05 kartus viršijo šalies bendrą darbo užmokestį dėl sparčios veiklos plėtros, aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikio bei aukšto darbo našumo. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonomines veiklas siekė 0,44 ribą (Pirsono asimetrijos koeficientas), o pagal įmonėje dirbančiųjų skaičių – -0,85 ribą. Įmonė turinti nuo 500 iki 999 darbuotojų mokėjo 61,79 proc. didesnį darbo užmokestį nei įmonė, kurioje dirba nuo 1 iki 9 darbuotojų dėl masto ekonomikos, investicijų ir aukštųjų technologijų naudojimo.*

### **2.2.3. Profesinė darbo užmokesčio diferenciacija**

LR Statistikos departamentas ir Eurostatas yra paskelbęs 2010 m. periodiškai atliekamo tyrimo duomenis vertinant darbo užmokesčio pasiskirstymą pagal išsilavinimą ir profesijas. Vertinant visos Europos sąjungos lygmeniu didžiausią darbo užmokestį gauna vadovai ir specialistai, mažiausiai – nekvalifikuoti darbininkai. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasiskirstymas Lietuvoje pagal profesiją pavaizduotas 2.7 paveiksle.



**2.7 pav.** Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal profesiją 2010 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Analizuojamu laikotarpiu didžiausią darbo užmokestį gavo vadovai (3352 Lt), kurių darbo užmokestis viršijo bendrą šalies vidurkį 68,61 proc. Taip pat bendrą šalies darbo užmokestį viršijo specialistai (2499 Lt) 25,70 proc. bei technikai ir jiems priskiriami jaunesnieji specialistai (2000 Lt) 0,60 proc. Vadovų, technikų ir specialistų profesijos pasižymi aukštos kvalifikacijos poreikiu, todėl didžiausią darbo užmokestį gauna asmenys su aukštuoju išsilavinimu, pavyzdžiui vadovas su aukštuoju išsilavinimu uždirba 96,54 proc. daugiau nei vadovas su specialiu viduriniu įskaitant vidurį išsilavinimą su profesine kvalifikacija, 68,28 proc. daugiau nei su aukštesnioju išsilavinimu. Profesijos darbo užmokestį lemia ir ekonominė veikla, kurioje dirbama. Viešbučių, maitinimo, mažmeninės prekybos vadovai uždirba mažiausiai iš visų vadovų (66,25 proc. vidutinio vadovo darbo užmokesčio), nes ši veikla pasižymi vienu iš mažiausių darbo našumu tarp visų ekonominių veiklų.

Likusių profesijų atstovai gavo mažesnę nei vidutinį šalies darbo užmokestį, tarp jų mažiausią darbo užmokestį uždirbdavo nekvalifikuoti darbininkai (1084 Lt), paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai (1248 Lt), kurių veiklose susidaro vienas mažiausias šalies darbo našumas. Tai pat tarp mažiausio darbo užmokesčio profesijų vyrauja tendencija, kad kuo aukštesnė darbuotojo kvalifikacija, tuo asmuo uždirba didesnę darbo užmokestį. Paslaugų sektoriaus darbuotojas su aukštuoju išsilavinimu uždirba 26,87 proc. daugiau nei su specialiuoju viduriniu ar 17,66 proc. daugiau nei su aukštesnioju išsilavinimu.

Bendru profesijų lygmeniu darbuotojai su aukštuoju išsilavinimu uždirba 85,77 proc. daugiau nei su specialiuoju viduriniu ir 57,89 proc. daugiau nei su aukštesnioju, nes aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas užima aukštesnes pareigas bei yra sunkiau pakeičiami kitu darbuotoju. Nustatyta tendencija, kad kuo aukštesnio išsilavinimo darbuotojas, tuo jam mokamas didesnis darbo užmokestis. Darbo užmokesčio atotrūkis tarp aukštojo ir specialiojo vidurinio ar aukštesnio

išsilavinimo paaiškina besimokančių pirmenybės teikimą aukštajam išsilavinimui nei specialiajam viduriniam ar aukštesniajam bei didelį studentų skaičių Lietuvos universitetuose (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008). Apskaičiavus Pirsono asimetrijos koeficientą, nustatyta, kad 2010 m. darbo užmokesčio diferenciacija pagal profesiją siekė -0,86 ribą, vyravo profesijos su didesniu darbo užmokesčiu nei vidutinis šalies darbo užmokestis.

Darbuotojai atsižvelgdami į savo individualius poreikius gali nuspręsti dirbti visą ar ne visą darbo dieną. Darbas ne visą dieną ypač patrauklus studentams, pensininkams, asmenims auginantiems vaikus (Žičkienė, Kovierienė, 2008). Darbuotojų (dirbusius visą ir ne visą darbo laiką) pasiskirstymas pagal uždirbamą bruto darbo užmokesčio dydį pavaizduotas 2.6 lentelėje.

2.6 lentelė

### Darbuotojų pasiskirstymas pagal DU dydį 2001–2012 m.

	2001	2012	Vidurkis	Absolūtus pokytis (%)
<i>Iš viso darbuotojų</i>	100	100	100	0
<b>Minimalus DU ir mažiau</b>	17,30	18,50	17,51	1,24
<b>801–1 000 Lt</b>	12,20	8,20	10,62	-4,03
<b>1 001–1 200 Lt</b>	9,80	10,60	9,48	0,80
<b>1 201–1 500 Lt</b>	11,20	10,80	11,10	-0,40
<b>1 501–2 000 Lt</b>	9,20	14,50	13,17	5,33
<b>2 001–3 500 Lt</b>	6,20	26,10	17,84	19,87
<b>3 501–5 500 Lt</b>	1,50	8,10	5,05	6,62
<b>5501 Lt ir daugiau</b>	0,60	3,20	2,010	2,56
<i>Valstybės sektorius darbuotojai</i>				
<b>Minimalus DU ir mažiau</b>	9,90	11,20	11,00	1,28
<i>Privataus sektoriaus darbuotojai</i>				
<b>Minimalus DU ir mažiau</b>	24,70	22,30	22,09	-2,40

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

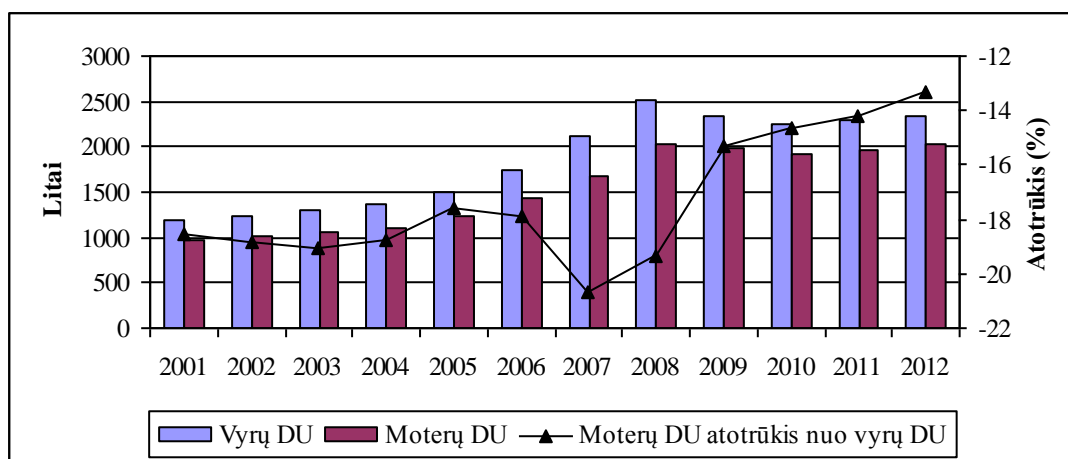
Per 2001–2012 m. didelė dirbusių darbuotojų gavo minimalų mėnesinį darbo užmokestį ir mažiau, vidutiniškai apie 17,51 proc. Toks didelis darbuotojų skaičius gauna minimalų darbo užmokestį, nes net 76,43 proc. dirbančių ne visą darbo laiką gauna minimalų ir mažesnę darbo užmokestį, o tik 9,36 proc. dirbančių visą laiką gauna minimalų darbo užmokestį. Todėl galima teigti, kad asmenys, kurie siekia dirbti ne visą darbo laiką, dažniau sutinka su minimaliu ar mažesniu darbo užmokesčiu, t.y. pirmenybę skiria darbo laikui nei darbo užmokesčio dydžiui. Įvertinus darbuotojų pasiskirstymą pagal sektorius, valstybiniame sektoriuje minimalų ir mažesnę darbo užmokestį gavo tik apie 11 proc. darbuotojų, o privačiame apie 22,09 proc. Valstybiniame sektoriuje darbuotojų skaičius, kurie gauna minimalų darbo užmokestį, išaugo 1,28 proc., o privačiame sumažėjo 2,40 proc. Privačiame sektoriuje daugiausiai darbuotojų gavo minimalų darbo užmokestį, nes šis sektorius pasižymi šešeline ekonomika bei dideliu asmenų skaičiumi, kurie

siekia dirbti ne visą darbo dieną. Didžiausia darbuotojų dalis (17,84 proc.) gauna darbo užmokestį, kuris patenka į 2001–3500 Lt intervalą, t.y. vidutinis šalies darbo užmokesčio lygis. Sumažėjo (4,03 proc.) darbuotojų, kurie gauna 801–1000 Lt darbo užmokestį, bei 1201–1500 Lt (0,40 proc.) dėl kylančio darbo užmokesčio lygio.

*Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal profesijas, nustatyta, kad vadovų (68,61 proc.) ir specialistų (25,70 proc.) darbo užmokestis labiausiai viršijo bendrą šalies darbo užmokestį. Bendru profesijų lygmeniu darbuotojai su aukštesniu išsilavinimu uždirba 85,77 proc. daugiau nei su specialiuoju viduriniu ir 57,89 proc. daugiau nei su aukštesniuoju. Daugiausiai dirbusių darbuotojų gavo 2001–3500 Lt darbo užmokestį ir mažiau (17,84 proc.).*

#### 2.2.4. Demografinė darbo užmokesčio diferenciacija

Žmogiškieji ištekliai yra ne tik pagrindinis sėkmingos įmonės veiklos veiksnys, tačiau ir darbuotojo sugebėjimų, kvalifikacijos, asmeninių savybių visuma, kuri turi būti objektyviai įvertinama. Gaunamas darbo užmokestis turi atspindėti darbuotojo darbo rezultatus ir neturi būti diferencijuojamas pagal amžių ar lytį. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal darbuotojų lytį Lietuvoje pavaizduotas 2.8 paveiksle.



**2.8 pav.** Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Vyrai gauna didesnę vidutinę mėnesinę bruto darbo užmokestį nei moterys tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje. Privačiame sektoriuje vidutinis vyrų darbo užmokestis 21,91 proc. didesnis nei moterų, o valstybiniame sektoriuje vidutinis vyrų darbo užmokestis 25 proc. didesnis

nei moterų. Pagal 2.8 paveikslo duomenis, galima teigti, kad per 2001–2012 m. vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 97,61 proc., o moterų – 2,10 kartų.

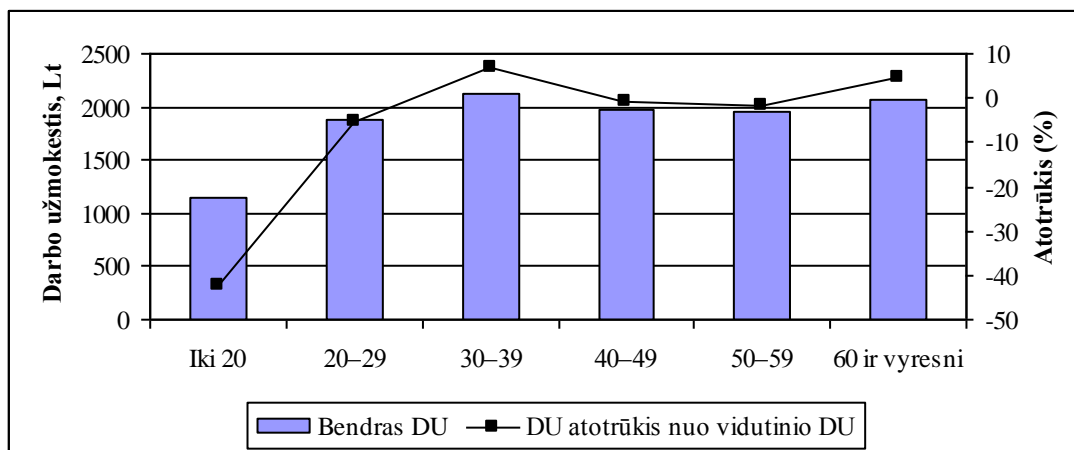
Vidutinis atotrūkis analizuojamu laikotarpiu siekė 17,35 proc. Lyginant 2012 m. su 2001 m. moterų darbo užmokesčio atotrūkis nuo vyrų darbo užmokesčio sumažėjo 5,20 proc. (nuo 18,54 proc. iki 13,35 proc.). Atotrūkis mažėjo tarp lyčių, nes ekonomikos nuosmukio metu vyrų darbo užmokestis mažėjo sparčiau nei moterų. Lyginant 2010 m. su 2008 m. vyrų darbo užmokestis sumažėjo 10,90 proc., o moterų – 6,00 proc. Per 2011–2012 m. atotrūkis mažėjo toliau dėl spartesnio moterų darbo užmokesčio (5,39 proc.) augimo nei vyrų (3,85 proc.). Moterys įprastai dirba mažesnio produktyvumo ekonominėse veiklose, todėl ir gauna mažesnę darbo užmokesčių. Tai lemia stereotipinis darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus ir tai tampa kliūtimi moterims siekti karjeros ir įsidarbinti (Grybaitė, 2006). Didžiausias darbo užmokesčio atotrūkis 2007–2001 m. nustatytas finansinėje ir draudimo veikloje (41,65 proc.), kasyboje ir apdirbamojoje gamyboje (28,02 proc.), informacijos ir ryšių veikloje (24,43 proc.). Šių veiklų darbo vietose vyrauja darbuotojai vyrai: apdirbamojoje gamyboje dirba 20 proc. daugiau vyrų nei moterų, informacijos ir ryšių veikloje – 27 proc. daugiau vyrų darbuotojų, išskyrus finansinėje ir draudimo veikloje. Šioje veikloje vyrauja moterys darbuotojos, kurių yra du kartus daugiau nei vyrų, tačiau kaip tik finansinėje ir draudimo veikloje nustatytas didžiausias atotrūkis. Darbo užmokesčio atotrūkis nustatytas didžiausias geriausiai apmokomose ekonominėse veiklose, kur vyrai darbuotojai yra susitelkę vadovaujančiose pareigose, aukščiausios kvalifikacijos reikalaujančiose veiklose, tačiau darbo užmokesčio diferenciacija pareigų aspektu galima paaiškinti tik iš dalies (Kanopienė, 2006). Vertinant 2010 m. Statistikos Departamento tyrimo duomenis nustatyta, kad moterys visose profesijų kategorijose uždirba mažiau (16,17 proc.).

Bendras Europos Sąjungos lyčių atotrūkis siekia 16,78 proc. ir per analizuojamą laikotarpį sumažėjo 1,50 proc. Sparčiausiai atotrūkis mažėjo valstybėse, kuriose nustatytas vienas iš didžiausių darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių. Nyderlanduose atotrūkis siekė 19,24 proc., Kipre – 19,54 proc. Didelis darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių būna valstybėse (Kipras, Estija, Slovakija, Suomija), kurioms būdingas darbo rinkos segregacija. Taip pat ženklus atotrūkis valstybėse (Vokietija, Jungtinė Karalystė, Nyderlandai, Austrija), kuriose moterys dirba ne visu etatu (Situacija Europos..., 2012). Net Švedijoje nustatytas gana ženklus atotrūkis (16,38 proc.) nepaisant ilgametės lygaus lyčių dalyvavimo darbo rinkoje (Kanopienė, 2006). Mažesnis moterų darbo užmokestis lemia ir mažesnes socialines išmokas ir didesnę skurdo riziką. Atotrūkį lemia profesijos pasirinkimas, investavimas į žmogiškąjį kapitalą. Taip pat darbo užmokesčio atotrūkis didėja ypač jei moteris turi vaikų ir dirbą ne visą darbo dieną (Darbo užmokestis..., 2011).

LR Statistikos departamentas ir Eurostatas yra paskelbęs 2010 m. darbo užmokesčio pasiskirstymą pagal darbuotojų amžių. Vertinant visos Europos sąjungos lygmeniu didžiausią darbo



užmokestį gauna 60 ir vyresni darbuotojai (2740 eurai) dėl ilgametės darbo patirties. Vyrauja tendencija, kad kuo vyresnio amžiaus darbuotojas, tuo mokamas didesnis darbo užmokestis, t.y. mažiausią darbo užmokestį gauna darbuotojai iki 30 m. (1654 eurai) dėl menkos darbo patirties ir kvalifikacijos stokos. Darbo užmokesčio pasiskirstymas Lietuvoje pagal amžių pavaizduotas 2.9 paveiksle.



**2.9 pav.** Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal amžių 2010 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Sparčiausiai darbo užmokestis padidėja darbuotojams pereinant iš iki 20 m. amžiaus grupės į 20–29 m. (64,24 proc.). Darbuotojai iki 20 metų dar nėra įgiję išsilavinimo bei neturi darbo patirties, todėl atsižvelgiant į jų sugebėjimų bei patirties stoką mokamas mažesnis darbo užmokestis nei 20–29 m. darbuotojams ir nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio atitrūkęs 42,45 proc. Vertinant Statistikos departamento tyrimo rezultatus, galima teigti, kad jei darbuotojo stažas siekia nuo 1–5 m., tuomet jis uždirba 25 proc. daugiau nei turintys iki 1 metų darbo stažą. Šią tendenciją sukuria darbuotojų atestavimo ir kvalifikacijos kėlimo taisyklės, kurios įprastai nurodo sąlygas darbuotojo karjeros ir darbo užmokesčio augimui tik praėjus tam tikram laikotarpiui nuo įsidarbinimo pradžios (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008). Nuo 30 iki 39 metų amžiaus darbuotojai gauna didžiausią darbo užmokestį (2122 Lt), kuris vidutinį šalies 2010 m. darbo užmokestį viršija 6,70 proc. Darbo užmokesčio mažėjimas nustatytas darbuotojui pereinant iš 30–39 m. į 40–49 m. (7,3 proc.) bei iš 40–49 m. į 50–59 m. (1 proc.) amžiaus grupę. Tai gali būti, iš dalies susiję, kad lėtėja darbuotojo „kilimas“ pareigomis. Darbo užmokestis mažėja ir dėl darbdavių teikiamos pirmenybės 30–39 m. darbuotojams nei 40–49 m. ir 50–59 m. Darbuotojui pereinant iš 50–59 į 60 metų ir vyresnių darbuotojų grupę darbo užmokestis išauga 6,4 proc. dėl kvalifikacijos, patirties didėjimo. Vertinant visos ES lygiu darbo užmokesčio mažėjimo, pereinant darbuotojams į vyresnio amžiaus grupę, nenustatyta. Apskaičiavus Pirsono asimetrijos koeficientą, nustatyta, kad 2010 m. darbo

užmokesčio diferenciacija pagal amžių siekė -0,84 ribą, t.y. vyravo darbuotojai pagal amžių, kurie uždirba didesnę nei vidutinę šalies darbo užmokesčių.

Darbo užmokesčio augimą vertinant pagal darbuotojo amžių labiausiai pasireiškė tarp teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės tarnautojų bei įmonių ar organizacijų vadovų (56,31 proc.), sveikatos specialistų (39,93 proc.), mokymo specialistų (37,23 proc.), kurių veiklos rezultatai ypač priklauso nuo patirties ir kvalifikacijos kėlimo. Tačiau nustatytos profesijų grupės, kuriose vyresni darbuotojai uždirba vis mažesnę darbo užmokesčių. Didžiausias darbo užmokesčio sumažėjimas nustatytas tarp 20–29 m. ir 60 m. bei vyresnių darbuotojų: pardavėjų (28,98 proc.), apsaugos darbuotojų (24,58 proc.), maisto gamintojų, medienos meistrų bei siuvėjų (20,72 proc.).

*Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal demografiją, nustatyta, kad moterų darbo užmokesčiai 17,35 proc. mažesni nei vyrų dėl stereotipinio darbų skirstymo į „vyriškus“ ir „moteriškus“ bei didesnio moterų užimtumo mažesnio darbo našumo veiklose. Sparčiausiai darbo užmokesčiai padidėja darbuotojams pereinant iš iki 20 m. amžiaus grupės į 20–29 m. (64,24 proc.), nes darbuotojai iki 20 metų įprastai dar nėra įgiję išsilavinimo bei neturi darbo patirties, t.y. darbuotojas, turintis 1–5 m. darbo stažą, uždirba 25 proc. daugiau, nei turintis tik 1 metų stažą.*

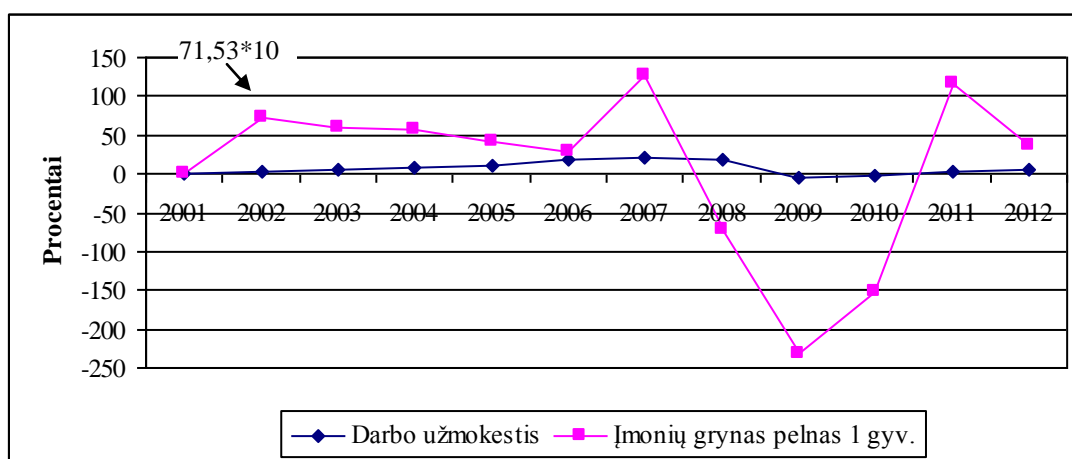
### **2.3. Diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu**

Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnių analizė atliekama skaičiuojant porinę regresiją, siekiant išsiaiškinti kiekvieno veiksnio poveikį darbo užmokesčiui, atsiribojus nuo kitų veiksnių. Tarptautiniu regioniniu (Lietuva kaip ES regionas) aspektu regresinė – koreliacinė analizė atlikta tarp darbo užmokesčio ir vidinių veiksnių (darbo našumo, įmonių gryno pelno, užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičiumi) bei tarp darbo užmokesčio ir išorinių veiksnių (bendro vidaus produkto, tiesioginių užsienio investicijų, valstybės išlaidų, nedarbo lygio, infliacijos).

Siekiant išsiaiškinti, ar nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) veiksnių skirtumais galima paaiškinti egzistuojančią darbo užmokesčio diferenciaciją tai pat atlikta koreliacinė – regresinė analizė. Nacionaliniuose regionuose dėl duomenų trūkumo vertinamas tik darbo našumo, bendro visaus produkto, tiesioginių užsienio investicijų ir nedarbo lygio poveikis darbo užmokesčiui. Tarptautinių regionų regresijų modelių statistinio reikšmingumo ir tinkamumo rezultatai pateikti 2 priede, o nacionalinių regionų – 3 priede.

### 2.3.1. Vidinių diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai

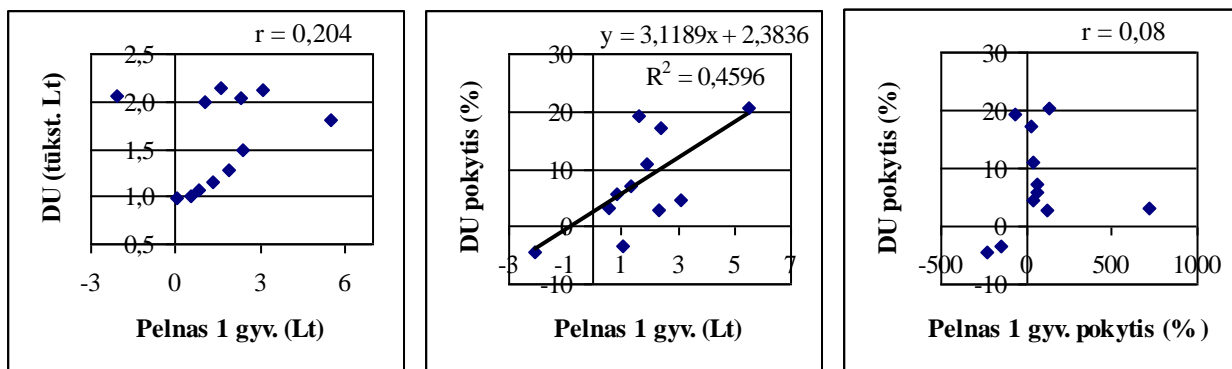
Įmonių finansinė padėtis lemia darbo užmokesčio kitimą, nes kuo įmonės uždirba daugiau pelno, tuo labiau gali didinti darbo užmokestį savo darbuotojams. Įmonė stokojanti finansinių lėšų, negalinti mokėti darbo rinkoje susidariusį darbo užmokestį, gali netekti kvalifikuotų darbuotojų. Darbo užmokesčio ir įmonių gryno pelno vienam gyventojui metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.10 paveiksle.



2.10 pav. Darbo užmokesčio ir įmonių gryno pelno 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Analizuojamu laikotarpiu įmonių gryno pelno dinamika nebuvo tolygi. Per 2001–2007 m. įmonių grynas pelnas išaugo daugiau nei 80 kartų (darbo užmokestis išaugo 2 kartus). Pagal Statistikos departamento informaciją, galima teigti, kad tam įtakos turėjo išaugusios eksporto ir vartojimo apimtys. Ypač įmonių grynas pelnas vienam gyventojui išaugo per 2002 m., net 8,15 karto, o darbo užmokestis tik 3,22 proc., nes įmonių pelnas augo dėl didėjančio investuoto kapitalo kiekio (Žukauskas, 2008). Dėl ekonomikos nuosmukio, sumažėjusių pardavimų, įmonių bankroto, įmonių grynas pelnas vienam gyventojui 2008 m. sumažėjo 70,9 proc., o 2009 m. net tapo neigiamas (-2,091 Lt gryno pelno vienam gyventojui). Vertinant darbo užmokesčio ir įmonių gryno pelno metinį kitimo tempą, galima teigti, kad 2001–2007 m. įmonių grynas pelnas augo sparčiau nei darbo užmokestis, tačiau ekonomikos nuosmukio metu darbo užmokestis mažėjo lėčiau nei įmonių grynas pelnas. 2008 m. darbo užmokestis didėjo, nors įmonių pelnas mažėjo, nes įmonių pelningumo rodikliai jautriau reaguoja į ekonomines sąlygas nei darbo užmokestis (Žukauskas, 2008).

Darbo užmokesčio ir įmonių gryno pelno vienam gyventojui tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) pavaizduotas 2.11 paveiksle.



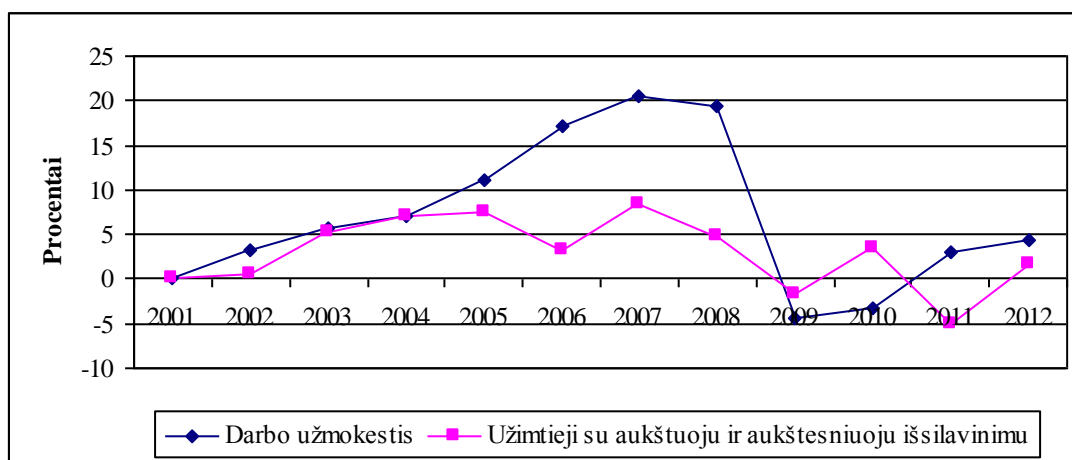
**2.11 pav.** Įmonių gryno pelno 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Nustatyta, kad įmonių grynojo pelno poveikis labiau susijęs ne su pačiu darbo užmokesčiu, bet su jo didėjimo tempu, nes įmonių gryno pelno vienam gyventojui ir darbo užmokesčio kitimo tempo tarpusavio priklausomybė nustatyta tiesioginė ir vidutinio stiprumo ( $r = 0,670$ ). Įvertinus gryno pelno vienam gyventojui ir darbo užmokesčio priklausomybę, galima teigti, kad 45,96 proc. darbo užmokesčio kitimo variacijos paaiškina gryną pelną vienam gyventojui. Tad, didėjant grynajam pelnui vienam gyventojui, didėja darbo užmokesčio kitimo tempas.

Kiekybiškai įvertinti įmonių gryno pelno poveikį darbo užmokesčiui ir gryno pelno kitimo tempo poveikį darbo užmokesčio kitimui nebuvo galima, nes duomenys netenkino regresinės analizės prielaidų, tačiau galima pastebėti, kad įmonių grynasis pelnas ir darbo užmokeskis tarpusavyje yra susijęs. Ryšys nustatytas silpnas ( $r = 0,204$ ). Analizuojamu laikotarpiu išsiskiria 2007 m. dėl spartaus įmonių grynojo pelno augimo ir 2009 m., kuomet įmonių grynasis pelnas tapo neigiamas. Jei neatsižvelgtume į šiuos išsiskiriančius duomenis, ryšys tarp įmonių grynojo pelno ir darbo užmokesčio būtų vidutinio stiprumo ( $r = 0,666$ ). Įmonių grynojo pelno kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo nustatytas labai silpnas ryšys ( $r = 0,08$ ) dėl 2002 m. itin sparčiai augančio įmonių gryno pelno. Neatsižvelgiant į šiuos išsiskiriančius duomenis, ryšys tarp įmonių gryno pelno kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų taip pat vidutinio stiprumo ( $r = 0,521$ ). Tai galima būtų paaiškinti tuo, kad ekonomikos pakilimo metu darbo užmokesčio augimas lyginant su įmonių pelno augimu atsilieka, o ekonomikos nuosmukio metu darbo užmokeskis lėčiau mažėja nei pelnas (Žukauskas, 2008). Per 2001–2008 m. darbo užmokeskis išaugo 1,19 karto, o įmonių grynasis pelnas net 23 kartus, o lyginant 2009 m. su 2008 m. darbo užmokeskis sumažėjo 4,44 proc., o įmonių grynasis pelnas tapo net neigiamas. Jei neatsižvelgtume į 2009 m. išsiskiriančius duomenis, ryšys tarp įmonių grynojo pelno vienam gyventojui kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų vidutinio stiprumo ( $r = 0,544$ ).

Siekiant gauti didesnę darbo užmokesį svarbu tobulėti, mokytis bei kelti kvalifikaciją. Darbo užmokesčio ir užimtų asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.12 paveiksle.

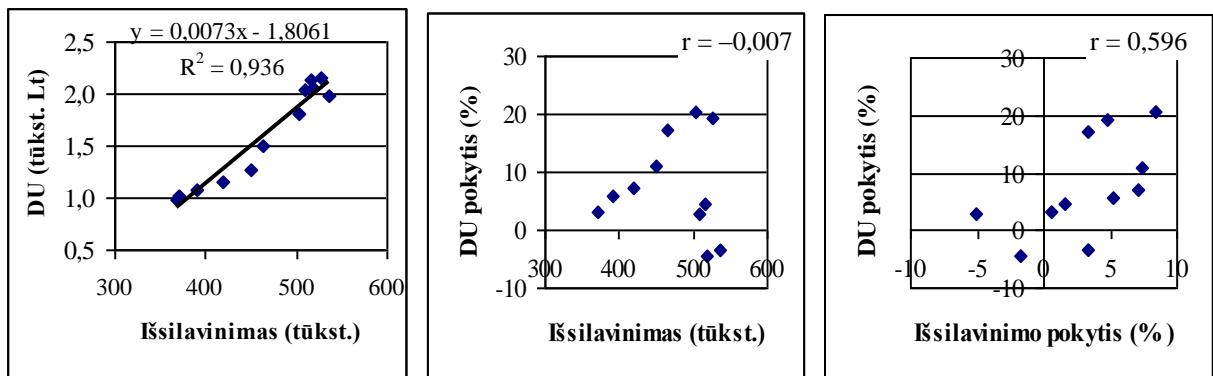


**2.12 pav.** Darbo užmokesčio ir užimtų asmenų su aukštuoju bei aukštesnioju išsilavinimu metinis kitimas 2001–2012 m.

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Darbuotojo kompetencija, sugebėjimai bei darbo užmokestis priklauso nuo įgyto išsilavinimo, todėl asmenys siekia įgyti aukštąjį ir aukštesnį išsilavinimą tikėdamiesi gauti ateityje didesnę darbo užmokesį. Per 2001–2012 m. užimtų asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu išaugo 40,10 proc. Beveik visu analizuojamu laikotarpiu darbo užmokesčio augimas buvo spartesnis nei užimtų asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu, išskyrus 2009–2010 m., kai dėl ekonomikos nuosmukio sumažėjo darbo užmokestis. Aukštasis išsilavinimas darbuotojams suteikia didesnių galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje, bei gauti didesnę darbo užmokesį. Ekonomikos pakilimo metu, aukštąjį ir aukštesnį išsilavinimą turinčių specialistų įsidarbinimo galimybės bei darbo užmokestis augo dėl kvalifikuotos darbo jėgos paklausos (Neverauskienė, Pocius, 2010). Užimtųjų asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu mažėjimas nustatytas 2009 m. (1,8 proc.) ir 2011 m. (5 proc.) dėl išaugusio nedarbo lygio bei emigracijos. Emigrantų virš 18 metų skaičius lyginant 2011 m. su 2008 m. išaugo daugiau nei du kartus, o nedarbo lygis 2009–2012 m. siekė daugiau nei 10 proc.

2.13 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesnioju išsilavinimu ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).

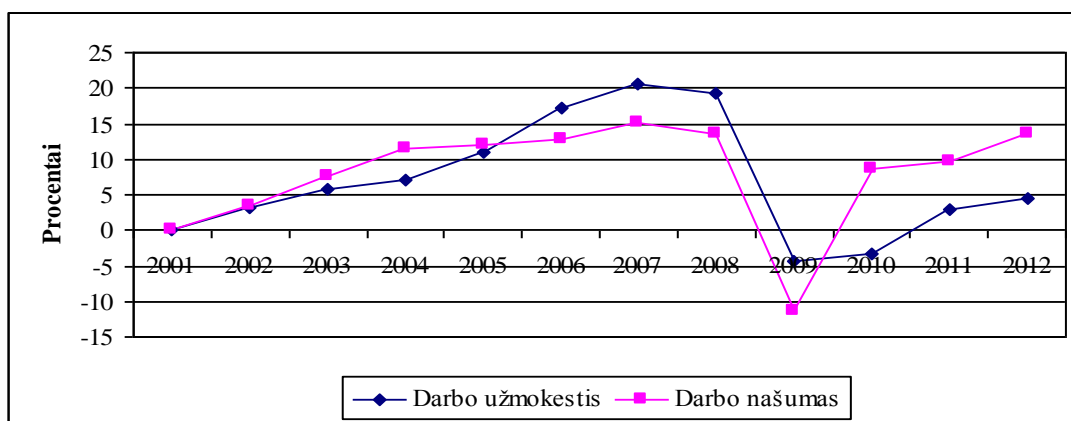


**2.13 pav.** Užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesnioju išsilavinimu ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesnioju išsilavinimu poveikis darbo užmokesčiui paaiškinamas tuo, kad didėjant darbuotojų kvalifikacijai didėja darbo našumas, mažėja gamybos sąnaudos (Butkus, Matuzevičiūtė, 2008). Susidaro sąlygos darbo užmokesčio augimui. Užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesnioju išsilavinimu ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybė nustatyta tiesioginė ir labai stipri ( $r = 0,967$ ). Įvertinus išsilavinimo ir darbo užmokesčio priklausomybę, galima teigti, kad 93,6 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičiaus kitimas.

2001–2012 m. nenustatyta ryšio, kad užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius būtų susijęs su darbo užmokesčio kitimo tempu ( $r = -0,007$ ), tačiau tokie rezultatai gaunami tik dėl 2009–2012 m., kai 2009–2010 m. užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičiui augant, darbo užmokestis mažėjo, o 2011–2012 m. užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičiaus ir darbo užmokestis neproporcingai kito. Ekonominio augimo laikotarpiu ryšys tarp universitetinio išsilavinimo ir darbo užmokesčio kitimo tempo buvo tiesioginis ir labai stiprus ( $r = 0,964$ ). Nustatytas vidutinio stiprumo ( $r = 0,596$ ) ryšys, kad didėjant asmenų su aukštuoju išsilavinimu augimo tempui, didėja ir darbo užmokesčio augimo tempas. Duomenys nebuvo tinkami regresinei analizei, todėl kiekybiškai poveikis neįvertintas.

Įmonės, ekonominės veiklos, apskrities ar šalies pasiekiamas darbo našumas lemia darbo užmokesčio dydį, nes skatina užimtumą, verslo ir šalies plėtrą. Darbo užmokesčio ir darbo našumo metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.14 paveiksle.

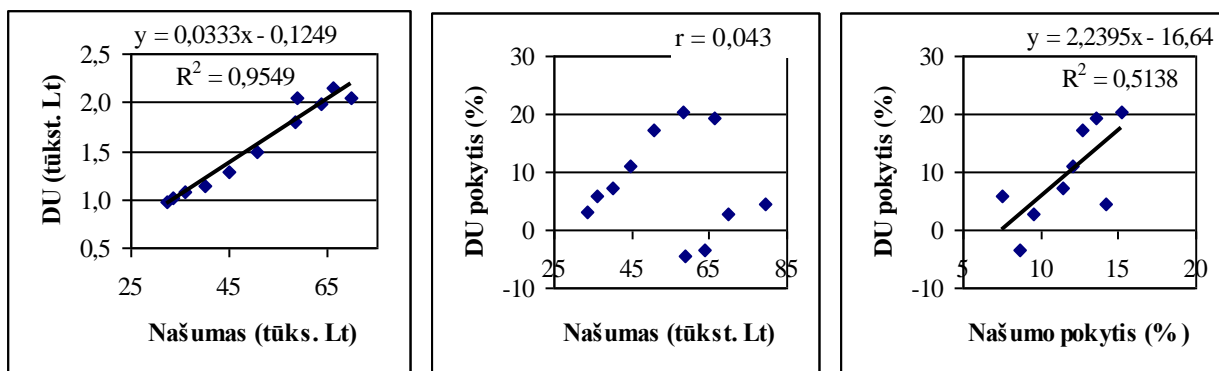


**2.14 pav.** Darbo užmokesčio ir darbo našumo metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Darbo našumas analizuojamu laikotarpiu išaugo 2,5 karto dėl modernių technologijų naudojimo gamyboje, mažėjančių sąnaudų, didėjančių pardavimo kainų bei darbuotojų kvalifikacijos, o darbo užmokestis – 1,17 karto. Ekonomikos nuosmukio metu, 2009 m., darbo našumas sumažėjo 11,3 proc., o darbo užmokestis – 4,45 proc. Sparčiausiai darbo našumas augo 2007 m., net 15,2 proc., o darbo užmokestis net 20,5 proc. 2006–2008 m. darbo užmokestis augo sparčiau nei darbo našumas dėl darbo jėgos trūkumo. Todėl darbo užmokestis buvo didinamas iš įmonės pelno arba didinamos prekių ir paslaugų kainos (Skinulytė, 2006).

Vertinant darbo našumo ir darbo užmokesčio dinamiką (žr. 4 priedą) nacionaliniuose regionuose nustatyta, kad ekonomikos pakilimo laikotarpiu darbo našumui didėjant darbo užmokestis taip pat didėjo, o 2009 m. darbo našumui visose apskrityse sumažėjus, darbo užmokestis taip pat mažėjo. Vyrauja tendencija, kad apskrityse, kuriose pasiekiamas didžiausias darbo našumas, taip pat yra susiformavęs didžiausias darbo užmokesčio lygis (Vilniaus, Klaipėdos ir Kauno apskritys).

Priklausomybė tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva) pavaizduota 2.15 paveiksle.



**2.15 pav.** Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Darbo našumo poveikis darbo užmokesčiui paaiškinamas tuo, kad darbo našumui augant, didėja įmonių konkurencingumas, nes mažėja sąnaudos vienam produkcijos vienetui. Augant šalies ekonomikai, mažėjant nedarbui, siekiant išsaugoti esamus darbuotojus, didėja darbo užmokestis (Vetlov, Virbickas, 2006). Pagal 2.15 paveikslo duomenis, galima teigti, kad darbo našumas ir darbo užmokestis yra tarpusavyje susiję. Nustatytas ryšys labai stiprus ( $r = 0,977$ ). 95,49 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina darbo našumo kitimas. Taip pat tarpusavyje susijęs darbo našumo kitimo tempas ir darbo užmokesčio kitimo tempas. Tarpusavio ryšys nustatytas stiprus ( $r = 0,757$ ). Išskirtimi laikomi 2002 m. duomenys dėl gana vienodo darbo užmokesčio (3,2 proc.) ir darbo našumo augimo (3,4 proc.) bei 2009 m. duomenys dėl darbo našumo ir darbo užmokesčio sumažėjimo. Įvertinus darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų priklausomybę, galima teigti, kad 51,38 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo variacijos paaiškina darbo našumo kitimo tempas.

Kiekybiškai įvertinti darbo našumo poveikį darbo užmokesčio kitimo tempui nebuvo galima, nes duomenys netenkina regresinės analizės prielaidų. Darbo našumo ir darbo užmokesčio kitimo tempo ryšys labai silpnas ( $r = 0,043$ ). Tai lėmė 2009–2010 m. duomenys dėl našumo ir darbo užmokesčio mažėjimo ir 2011–2012 m. – dėl ženkliai spartesnio darbo našumo augimo nei darbo užmokesčio. Jei neatsižvelgtume į šiuos duomenis, ryšys tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų tiesioginis ir labai stiprus ( $r = 0,95$ ).

Bendru Lietuvos atveju 95,49 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina darbo našumo kitimas, todėl šie duomenys pasirinkti analizuojant nacionalinių regionų (Lietuvos apskričių) skirtumus siekiant išsiaiškinti, ar Lietuvos apskrityse susidariusiais darbo našumo skirtumais galima paaiškinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Gauti rezultatai pateikti 2.7 lentelėje.



**Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) 2001–2011<sup>1</sup> m.**

Apskritys	Koreliacijos koeficientas	Regresijos koeficientas	Determinacijos koeficientas
Alytaus	0,97	55,18	0,93
Kauno	0,98	35,33	0,96
Klaipėdos	0,99	34,23	0,98
Marijampolės	0,96	44,87	0,93
Panevėžio	0,94	40,76	0,89
Šiaulių	0,96	41,70	0,92
Tauragės	0,96	38,13	0,92
Telšių	0,97	32,03	0,95
Utenos	0,93	37,22	0,86
Vilniaus	0,98	26,02	0,95

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

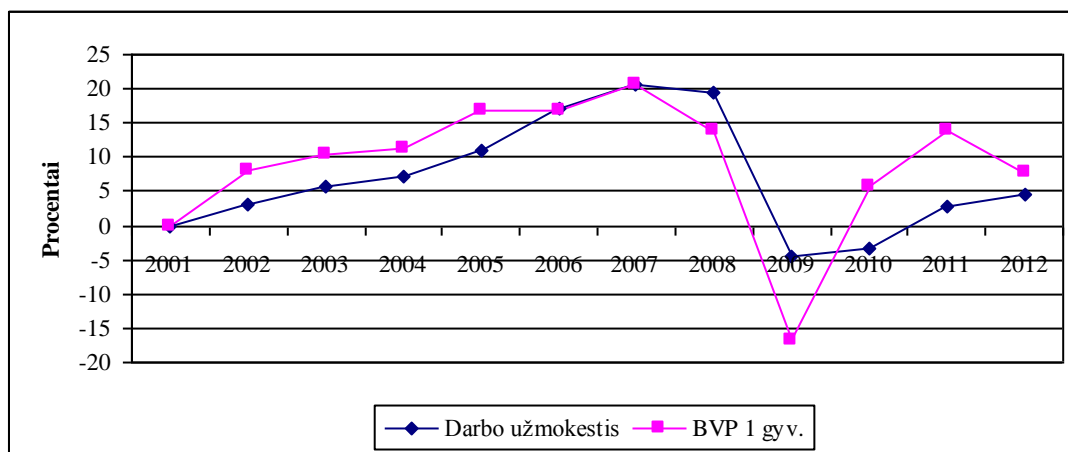
Visose analizuojamose apskrityse nustatytas tiesioginis darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys. Galima teigti, kad Lietuvos apskrityse darbo našumui padidėjus 1000 Lt darbo užmokestis išaugtų nuo 26,02 iki 55,18 Lt. Didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas darbo našumui padidėjus 1000 Lt Alytaus (55,18 Lt) ir Marijampolės apskrityje (44,87 Lt). Didžiausią darbo užmokesčio padidėjimą galima, iš dalies, paaiškinti tuo, kad šiose apskrityse pasiekiamas mažiausias darbo našumas Lietuvoje ir mokamas nedidelis darbo užmokestis, todėl papildomas pasiektas darbo našumo litas sukelia didelį darbo užmokesčio padidėjimą. Vilniaus apskrityje 95,8 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina darbo našumas, tačiau šioje apskrityje nustatytas mažiausias darbo užmokesčio augimas (26,02 Lt) dėl ir taip aukšto darbo našumo ir darbo užmokesčio lyginant su kitomis apskritimis.

*Įvertinus darbo našumo, įmonių gryno pelno ir užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesniuju išsilavinimu skaičiaus poveikį darbo užmokesčiui, galima teigti, kad pagrindinis vidinis veiksnys yra darbo našumas, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio, tiek jo kitimo tempo variaciją. Didžiausias darbo našumo poveikis darbo užmokesčiui nustatytas tuose nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse), kuriuose buvo pasiektas mažiausias darbo našumas. Darbo užmokesčio kitimo tempo variaciją paaiškina įmonių gryno pelno tenkančio vienam gyventojui kitimas, o darbo užmokesčio variaciją paaiškina užimtų asmenų su aukštuoju, aukštesniuju išsilavinimu skaičiaus kitimas.*

<sup>1</sup> Dėl darbo našumo duomenų trūkumo pagal apskritis analizuojamas tik 2001–2011 m. laikotarpis. Skaičiavimuose naudoti darbo našumo duomenys tūkstančiais litais, o darbo užmokesčio duomenys litais.

### 2.3.2. Išorinių diferenciacijos veiksnių poveikis darbo užmokesčio diferenciacijai

Šalyse, kuriose sparčiai vystosi ekonomika nustatomas spartus darbo užmokesčio augimas. Darbo užmokesčio ir bendro vidaus produkto vienam gyventojui metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.16 paveiksle.



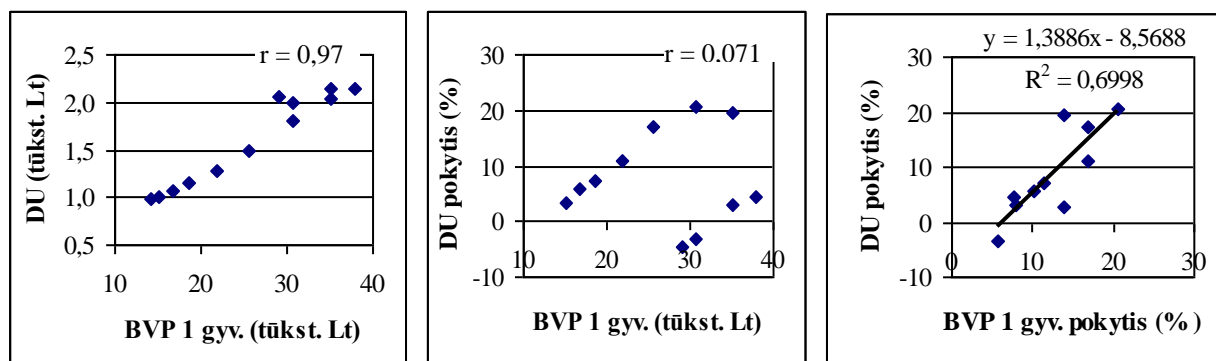
**2.16 pav.** Darbo užmokesčio ir BVP 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Per 2001–2012 m. BVP 1 gyventojui išaugo 2,7 karto dėl gerėjančių ekonomikos sąlygų (išaugusio vartojimo, investavimo, eksporto, tiesioginių užsienio investicijų) (Rinkos dalyviai..., 2006). BVP vienam gyventojui 2001–2005 m. ir 2010–2012 m. didėjo sparčiau nei darbo užmokestis, o 2006 m. ir 2008 m. sparčiau didėjo darbo užmokestis (17,2 proc. ir 19,4 proc.) nei BVP vienam gyventojui (16,9 proc. ir 13,9 proc.). Spartesnę darbo užmokesčio didėjimą lėmė mažėjantis nedarbo lygis, o 2008 m. darbo užmokestis vis dar sparčiai augo (19,4 proc.), nors BVP augimas vienam gyventojui dėl ekonomikos nuosmukio pradėjo mažėti 2008 m. ketvirtą ketvirtį. 2010 m. BVP vienam gyventojui išaugo 5,60 proc., tačiau vidutinis darbo užmokestis sumažėjo 3,3 proc. Ši dinamika rodo, kad darbo užmokesčio kitimas priklauso ne tik nuo šalies ekonominės padėties, bet ir nuo įstatymų, darbdavių sprendimų (Gerikienė, Marčinskas, 2002).

Vertinant darbo užmokesčio ir BVP vienam gyventojui dinamiką (žr. 4 priedą) tarp nacionalinių regionų nustatytas itin panašus rodiklių kitimas lyginant su visos Lietuvos mastu: ekonomikos pakilimo metu augant BVP vienam gyventojui darbo užmokestis didėja, o ekonomikos nuosmukio metu BVP mažėjant darbo užmokestis mažėja. Apskirtyse darbo užmokestis vėliau pradėjo augti (2011 m.) po ekonomikos nuosmukio nei BVP vienam gyventojui (2010 m.) išskyrus Utenos apskirtyje, kurioje 2010 m. BVP vienam gyventojui vis dar mažėjo (3,28 proc.) dėl lėto ekonomikos atsigavimo. Vyrauja tendencija, kad apskrityse, kurios gyventojams tenka didesnė BVP dalis, mokamas taip pat didesnis darbo užmokestis (Vilnius, Kaunas, Klaipėda).

2.17 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp BVP 1 gyventojui ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).



**2.17 pav.** BVP 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Bendro vidaus produkto augimas šalyje rodo, kad šalyje gerėja gyvenimo lygis (Warner, 2006). Augantis bendras vidaus produktas lemia darbo užmokesčio didėjimą. Pagal 2.17 paveikslo duomenis, galima teigti, kad tarpusavyje susijęs BVP vienam gyventojui kitimo tempas ir darbo užmokesčio kitimo tempas, ryšys tarp šių rodiklių stiprus ( $r = 0,835$ ). 69,98 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo variacijos paaiškina BVP vienam gyventojui kitimo tempas. 2009 m. duomenys pašalinti kaip išskirtys dėl BVP ir darbo užmokesčio mažėjimo.

Kiekybiškai įvertinti BVP vienam gyventojui poveikį darbo užmokesčio augimo ir kitimo tempui nebuvo galima, nes duomenys netenkino regresinės analizės prielaidų. Nors BVP vienam gyventojui ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys nustatytas labai stiprus ( $r = 0,972$ ). BVP ir darbo užmokesčio kitimo tempas yra tarpusavyje susijęs, nors 2001–2012 m. ryšys labai silpnas ( $r = 0,071$ ), nors ekonomikos augimo laikotarpiu jis buvo labai stiprus ( $r = 0,964$ ), t. y. didėjant BVP 1 gyventojui, darbo užmokestis augo vis spartesniu tempu.

Bendru Lietuvos atveju 69,98 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo variacijos paaiškina BVP vienam gyventojui kitimo tempas, todėl šie duomenys pasirinkti analizuojant nacionalinių regionų (Lietuvos apskričių) skirtumus siekiant išsiaiškinti, ar Lietuvos apskrityse susidariusiais BVP skirtumais galima paaiškinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Gauti rezultatai pateikti 2.8 lentelėje.

**BVP pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose  
(Lietuvos apskritys) 2001–2011<sup>2</sup> m.**

Apskritys	Koreliacijos koeficientas	Regresijos koeficientas	Determinacijos koeficientas
Alytaus	0,82	1,26	0,68
Kauno	0,73	1,18	0,54
Klaipėdos	0,79	1,20	0,62
Marijampolės	0,92	3,46	0,85
Šiaulių	0,70	1,82	0,50
Utenos	0,85	1,04	0,73

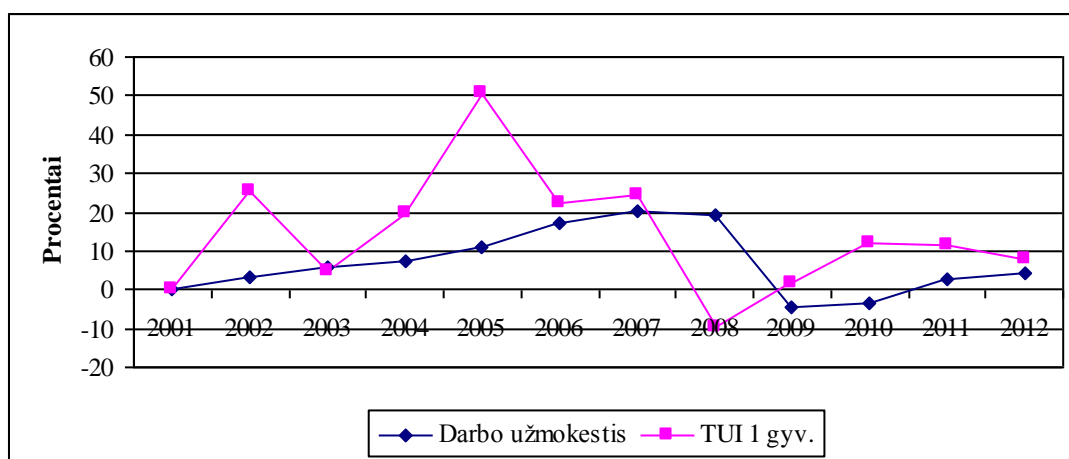
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Kiekybiškai įvertinti BVP kitimo tempo poveikį darbo užmokesčio augimo tempui nebuvo galima Panevėžio, Tauragės, Telšių ir Vilniaus apskrityse, nes duomenys netenkino regresinės analizės prielaidų. Šių apskričių duomenys pašalinti iš analizės

Iš 2.8 lentelės matoma, kad visose analizuojamose nacionaliniuose regionuose nustatytas tiesioginis BVP vienam gyventojui augimo tempo ir darbo užmokesčio augimo tempo tarpusavio ryšys. Galima teigti, kad Lietuvos apskrityse BVP vienam gyventojui padidėjus 1 procentiniu punktu darbo užmokestis išaugtų nuo 1,04 iki 3,45 procentiniais punktais. Didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas BVP vienam gyventojui padidėjus 1 procentiniu punktu Marijampolės (3,46 proc. punkto) ir Šiaulių apskrityje (1,82 proc. punkto). Didžiausią darbo užmokesčio padidėjimą galima iš dalies paaiškinti, tuo, kad šios apskritys sukuria vieną mažiausią BVP dalį Lietuvoje ir mokamas nedidelis darbo užmokestis, todėl papildomas vienas procentinis punktas BVP sukelia didelį padidėjimą. Marijampolės apskrityje net 85 proc. darbo užmokesčio kitimo variacijos paaiškina BVP vienam gyventojui kitimas.

Kiekviena valstybė, siekdama skatinti ekonomikos augimą, stengiasi pritraukti kuo daugiau tiesioginių užsienio investicijų į šalį. Užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų vienam gyventojui metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.18 paveiksle.

<sup>2</sup> Dėl BVP duomenų trūkumo pagal apskritis analizuojamas tik 2001–2011 m. laikotarpis. Skaičiavimuose duomenys naudoti procentais.

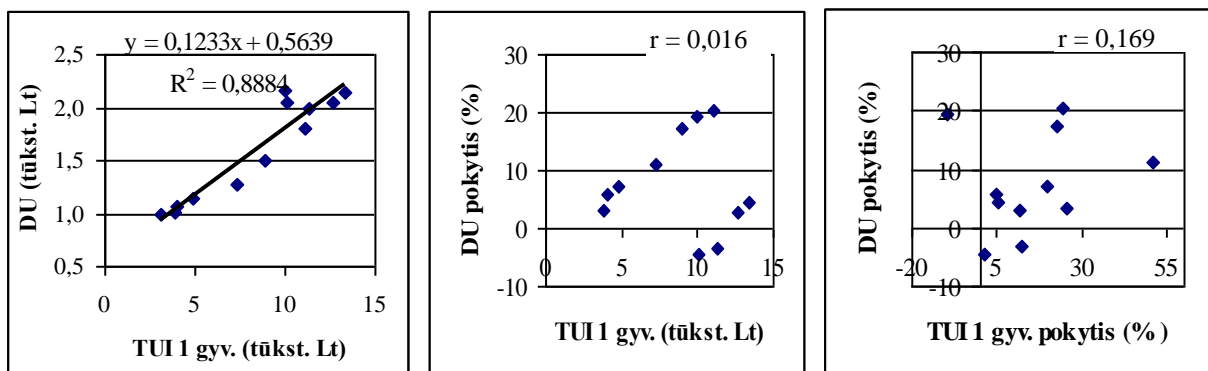


**2.18 pav.** Darbo užmokesčio ir TUI 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Tiesioginės užsienio investicijos laikomos viena iš pagrindinių priemonių modernizuojant technologijas, kurios naudojamos paslaugų ir prekių gamyboje. Užsienio kompanijoms dažniausiai reikia aukštos kvalifikacijos darbuotojų, kurie galėtų dirbti su naujausiomis technologijomis, todėl didėja aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis. Galiausiai išauga kvalifikuotos darbo jėgos darbo užmokestis (Hoi, Pomfret, 2010). Tiesioginės užsienio investicijos 1 gyventojui per 2001–2012 m. išaugo 4,5 kartus. TUI augimą lėmė palyginti mažas Lietuvoje mokamas darbo užmokestis, mažesni užsienio prekybos apribojimai (Ruplienė ir kiti, 2008). TUI sparčiausiai augo 2005 m. (50,70 proc.). Beveik visu analizuojamu laikotarpiu TUI vienam gyventojui augimas buvo spartesnis nei darbo užmokesčio, išskyrus 2003 m. ir 2008 m., dėl investicijų, įmonių akcijų kainų ir reinvesticijų sumažėjimo (Tiesioginės užsienio..., 2009).

Vilniaus ir Telšių apskritys sulaukia daugiausia TUI vienam gyventojui, todėl, iš dalies, šiose apskrityse mokamas didžiausias darbo užmokestis, nors Telšių apskrityje didžioji dalis TUI tenka Mažeikių naftos perdirbimo įmonei ir bendrą darbo užmokesčio lygį šioje apskrityje kelia UAB „Mažeikių nafta“ (Telšių regiono..., 2013). Vienintelė Telšių apskritis analizuojamu laikotarpiu sulaukė pastovių TUI, išskyrus 2007–2008 m. Vertinant apskričių lygmeniu visu analizuojamu laikotarpiu nustatyti ženklūs TUI skirtumai tarp apskričių (žr. 4 priedą). Bendru Lietuvos lygmeniu 2008 m. daro užmokestis ir TUI vienam gyventojui mažėjo, tačiau vertinant apskričių lygiu: Marijampolės, Klaipėdos, Šiaulių, Utenos ir Vilniaus apskrityse TUI apimtys vienam gyventojui didėjo, nes TUI pritraukimas yra ilgalaikis procesas, pasirašant teisinius dokumentus.

2.19 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp TUI 1 gyventojui ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).



**2.19 pav.** TUI 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Tiesioginių investicijų poveikis darbo užmokesčiui paaiškinamas tuo, kad tiesioginės užsienio investicijos lemia technologijų atnaujinimą, naujų darbo vietų kūrimą, investicijas į žmoniškąjį kapitalą, augant darbo našumui susidaro sąlygos didinti darbo užmokestį. TUI vienam gyventojui ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybė yra tiesioginė ir labai stipri ( $r = 0,943$ ). Įvertinus TUI ir darbo užmokesčio priklausomybę, galima teigti, kad 88,84 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina TUI 1 gyventojui kitimas.

Kiekybiškai įvertinti TUI ir TUI kitimo tempo poveikį darbo užmokesčio augimo tempui nebuvo galima, nes duomenys netenkino regresinės analizės prielaidų. Analizuojant 2001–2012 m. laikotarpį nepastebimas ryšys, kad darbo užmokesčio kitimo tempas būtų susijęs su TUI vienam gyventojui apimti ( $r = 0,019$ ), tačiau ryšį panaikina 2009–2012 m. duomenys, nes 2009–2010 m. TUI vienam gyventojui apimčiai augant, darbo užmokestis mažėjo, o 2011–2012 m. darbo užmokestis ir TUI augo neproporcingai. Jei neatsižvelgtume į šiuos duomenis, ryšys tarp TUI viena gyventojui ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų tiesioginis ir labai stiprus ( $r = 0,99$ ). Tarp TUI vienam gyventojui kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo egzistuoja tiesioginis labai silpnas ryšys ( $r = 0,165$ ). Išskirtimi laikomi 2005 m. duomenys dėl itin spartaus TUI vienam gyventojui augimo (50,70 proc.), o 2009 m. duomenys dėl TUI vienam gyventojui sumažėjimo (9,9 proc.). Jei neatsižvelgtumėme į šiuos duomenys, ryšys tarp TUI vienam gyventojui kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų vidutinio stiprumo (0,648), t.y. didėjant TUI vienam gyventojui, darbo užmokestis augo vis spartesniu tempu.

Bendru Lietuvos atveju 88,84 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina TUI vienam gyventojui kitimas, todėl šie duomenys pasirinkti analizuojant nacionalinių regionų (Lietuvos apskričių) skirtumus siekiant išsiaiškinti, ar Lietuvos apskrityse susidariusiais TUI skirtumais galima paaiškinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Gauti rezultatai pateikti 2.9 lentelėje.

**TUI ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys)  
2001–2011<sup>3</sup> m.**

Apskritys	Koreliacijos koeficientas	Regresijos koeficientas	Determinacijos koeficientas
<b>Kauno</b>	0,91	216,30	0,81
<b>Klaipėdos</b>	0,97	172,85	0,94
<b>Šiaulių</b>	0,95	690,06	0,90
<b>Tauragės</b>	0,99	3170,70	0,99
<b>Utenos</b>	0,69	772,38	0,48
<b>Vilniaus</b>	0,97	64,06	0,95

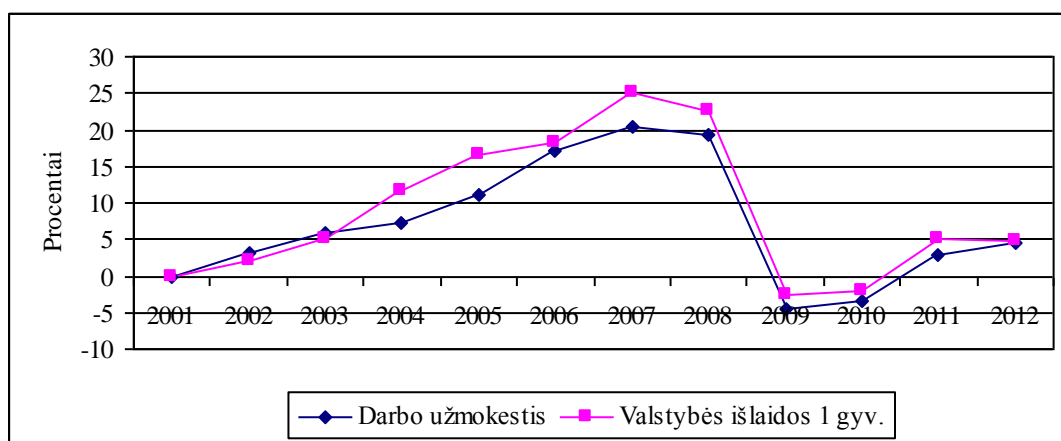
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Alytaus, Marijampolės, Panevėžio ir Telšių apskrities duomenys pasižymi autokoreliacija, todėl šių apskričių duomenys pašalinti iš analizės.

Visose analizuojamose šalyse nustatytas tiesioginis TUI vienam gyventojui ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys. Galima teigti, kad Lietuvos apskrityse TUI vienam gyventojui padidėjus 1000 Lt darbo užmokestis išaugtų nuo 64,06 iki 3170,70 Lt. Mažiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas TUI vienam gyventojui padidėjus 1000 Lt Vilniaus (64,06 Lt) ir Klaipėdos apskrityje (172,85 Lt). Mažą darbo užmokesčio padidėjimą galima iš dalies paaiškinti, tuo, kad šios apskritys pritraukia ir taip daugiausia TUI bei mokamas didžiausias darbo užmokestis tarp visų apskričių, todėl papildomas vienas litas TUI sukelia mažą darbo užmokesčio padidėjimą. Tauragės apskrityje net 99 proc. darbo užmokesčio variacijos paaiškina TUI vienam gyventojui. Šioje apskrityje nustatytas didžiausias darbo užmokesčio didėjimas (3170,70 Lt) dėl itin mažos TUI apimties 2001–2011 m. ir jautraus reagavimo į TUI pokyčius.

Dar vienas išorinis darbo užmokesčio veiksnys yra valstybės išlaidos. Darbo užmokesčio ir valstybės išlaidų vienam gyventojui metinis procentinis pokytis pavaizduotas 2.20 paveiksle.

<sup>3</sup> Dėl TUI duomenų trūkumo pagal apskritis analizuojamas tik 2001–2011 m. laikotarpis. Skaičiavimuose naudoti TUI 1 gyv. duomenys tūkstančiais litais, o darbo užmokesčio duomenys litais.

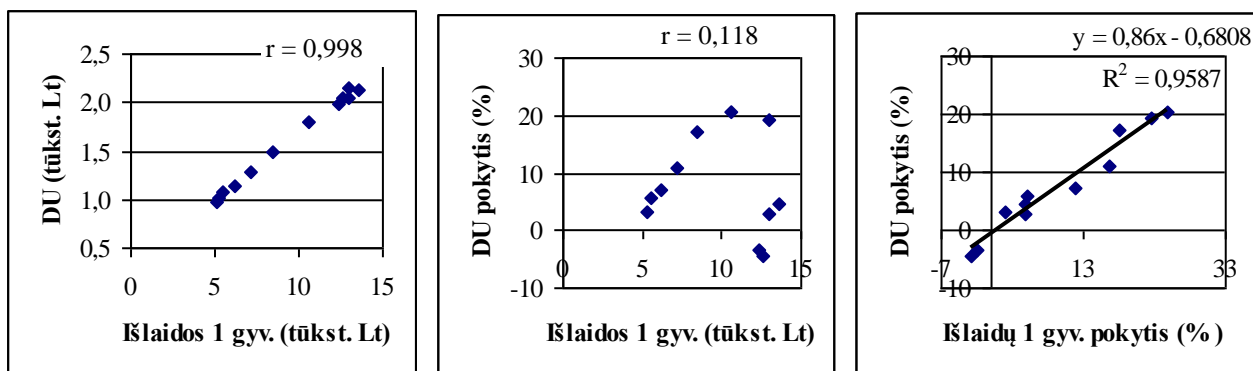


**2.20 pav.** Darbo užmokesčio ir valstybės išlaidų 1 gyv. metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Valstybės išlaidos vienam gyventojui 2001–2012 m. išaugo 2,65 karto, o darbo užmokestis 1,08 karto. Dalis valstybės biudžeto išlaidų tampa ne tik privataus verslo pajamomis, bet ir skiriamos lėšos (apie 30 proc. valstybės išlaidų) iš valstybės biudžeto finansuojamų darbuotojų darbo užmokesčiams. Valstybės sektoriuje analizuojamu laikotarpiu vidutiniškai dirbo apie 409 tūkst. darbuotojų. Tačiau, kad didėjančios valstybės išlaidos nekenktų ekonomikai (nenukreiptų išteklių iš produktyvaus privataus sektoriaus į valstybinį), išlaidos turėtų apsiriboti socialine, privačios nuosavybės apsauga bei infrastruktūros plėtojimu (Analizė: „Valstybės..., 2006). Vystant infrastruktūrą, būtų skatinamos TUI bei sukuriamas didesnis BVP tam tikrose apskrityse, bei augtų darbo užmokestis. Vertinant darbo užmokesčio ir valstybės išlaidų dinamiką, pagal 220 paveikslo duomenis, galima teigti, kad analizuojamu laikotarpiu darbo užmokestis ir valstybės išlaidos vienam gyventojui kito panašiu tempu, tik 2002–2003 m. darbo užmokestis sparčiau didėjo nei valstybės išlaidos vienam gyventojui. 2009–2010 m. dėl ekonomikos nuosmukio darbo užmokestis mažėjo sparčiau nei valstybės išlaidos vienam gyventojui dėl jautresnio reagavimo į kintančias ekonomikos sąlygas.

2.21 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp valstybės išlaidų vienam gyventojui ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).





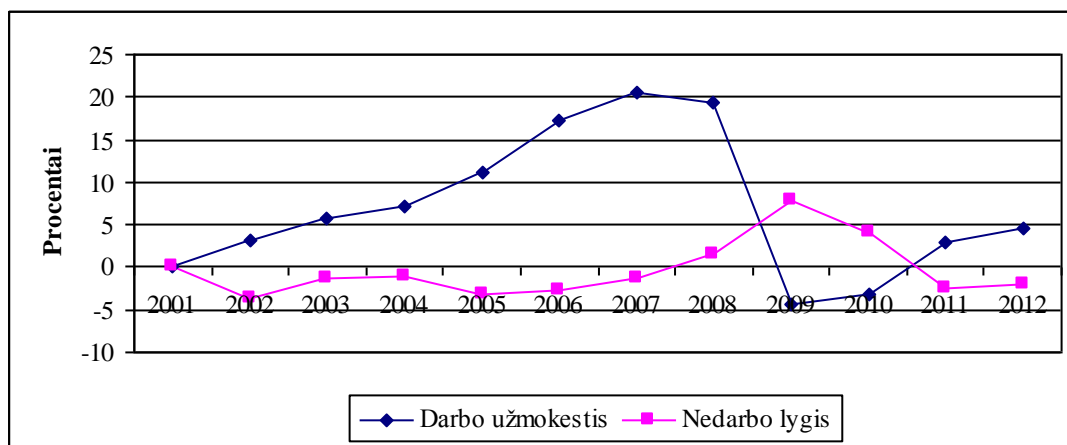
**2.21 pav.** Valstybės išlaidų 1 gyv. ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Pagal 2.21 paveikslo duomenis, galima teigti, kad tik valstybės išlaidų vienam gyventojui kitimo tempas ir darbo užmokesčio kitimo tempas yra tarpusavyje susijęs. Tarpusavio ryšys nustatytas labai stiprus ( $r = 0,979$ ). Įvertinus valstybės išlaidų ir darbo užmokesčio priklausomybę, galima teigti, kad 95,9 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo variacijos paaiškina valstybės išlaidų vienam gyventojui kitimo tempas. Valstybės išlaidas ir darbo užmokesčių sieja tarpusavio priklausomybė, nes ne tik dalis valstybės biudžeto išlaidų tampa privataus verslo pajamomis, bet ir iš valstybės biudžeto mokamas darbo užmokestis valstybės sektoriaus darbuotojams.

Kiekybiškai įvertinti valstybės išlaidų vienam gyventojui poveikį darbo užmokesčiui nebuvo galima, nes duomenys pasižymėjo autokoreliacija, nors tarpusavio ryšys nustatytas labai stiprus ( $r = 0,998$ ). Taip pat nebuvo galima kiekybiškai įvertinti valstybės išlaidų poveikio darbo užmokesčio kitimo tempui, nes duomenys netenkino regresinės analizės prielaidų. Nors tarpusavio ryšys nustatytas labai silpnas ( $r = 0,118$ ), tai lėmė 2008–2010 m. duomenys dėl darbo užmokesčio mažėjimo. Jei neatsižvelgtume į šiuos duomenis, ryšys tarp valstybės išlaidų ir darbo užmokesčio kitimo tempo būtų tiesioginis ir vidutinio stiprumo ( $r = 0,439$ ).

Didėjantis nedarbo lygis sukelia ne tik įvairias ekonomines ir socialines problemas, bet ir mažina darbuotojų darbo užmokesčių (Šeputienė, Končiūtė, 2011). Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio procentinis pokytis pavaizduotas 2.22 paveiksle.

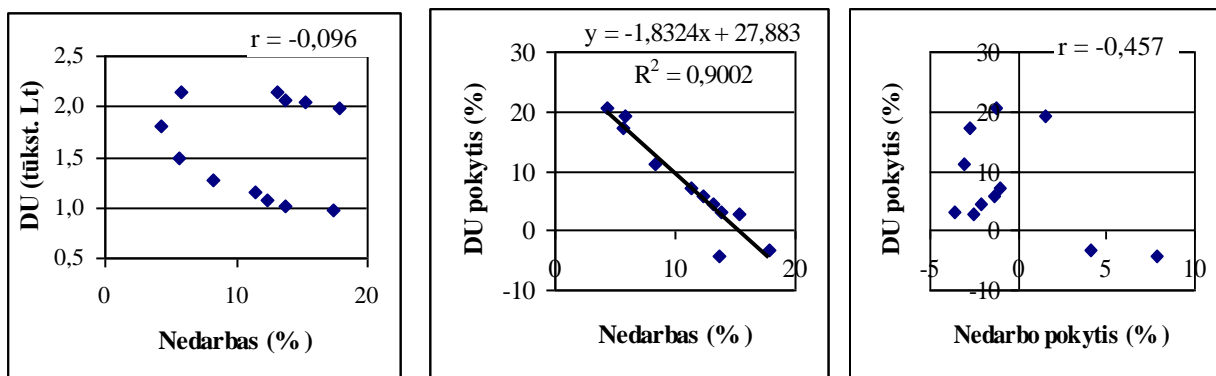


**2.22 pav.** Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Analizuojamu laikotarpiu nedarbo lygis mažėjo 2001–2007 m. laikotarpiu (nuo 17,40 proc. iki 4,30 proc.), o darbo užmokestis išaugo 83,49 proc., tačiau dėl ekonomikos nuosmukio 2010 m. nedarbo lygis siekė 17,80 proc., o darbo užmokestis sumažėjo iki 1988,10 Lt. Pagal 2.22 paveikslo duomenis, galima teigti, kad analizuojamu laikotarpiu tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio buvo atvirkštinis ryšys, nes ekonomikos augimo laikotarpiu nedarbo lygis mažėjo, o darbo užmokestis augo. Nuosmukio laikotarpiu nedarbo lygiui didėjant darbo užmokestis mažėjo, nes darbuotojai tarpusavyje konkuravo dėl darbo vietų ir sutiko dirbti už mažesnę darbo užmokesť. Beveik visu analizuojamu laikotarpiu darbo užmokestis didėjo sparčiau nei nedarbo lygis mažėjo, išskyrus 2009–2010 m., kai dėl ekonomikos nuosmukio sparčiai augant nedarbo lygiui, darbo užmokestis mažėjo lėčiau. Viena iš priežasčių, gali būti, kad valstybės įstatymai, profesinės sąjungos apsaugo darbuotojus nuo per mažo darbo užmokesčio (Vetlov, Virbickas, 2006).

Nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse) darbo užmokesčio ir nedarbo lygio dinamika panaši kaip ir Lietuvos mastu (žr. 4 priede): ekonomikos pakilimo laikotarpiu darbo užmokestis didėjo didesniu tempu nei nedarbas mažėjo, o nuosmukio laikotarpiu – darbo užmokestis mažėjo lėčiau nei nedarbas didėjo. Visose apskrityse 2008 m. nedarbo lygis didėjo (1,50 proc.) dėl ekonomikos nuosmukio, tačiau Panevėžio apskrityje nedarbo lygis dar mažėjo (0,90 proc.) dėl vėlesnio ekonomikos nuosmukio poveikio. Ekonomikai atsigaunant 2011–2012 m. nedarbo lygis apskrityse mažėjo, išskyrus Marijampolės, Tauragės ir Utenos apskrityse dėl lėtesnio ekonomikos atsigavimo ir ženklaus veikiančių ūkio subjektų skaičiaus sumažėjimo, pvz. Utenos apskrityje veikiančių ūkio subjektų per 2011–2012 m. sumažėjo apie 9 proc.

2.23 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).



**2.23 pav.** Nedarbo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis

Nustatyta, kad darbo užmokesčio kitimo tempas susijęs su nedarbo lygiu, nes juos sieja stiprus atvirkštinis ryšys ( $r = -0,949$ ). Nedarbo lygio poveikis darbo užmokesčiui paaiškinamas tuo, kad didėjant konkurencijai dėl darbo vietos, darbuotojai sutinka dirbti už mažesnę darbo užmokesčių ir atvirkščiai, esant žemam nedarbo lygiui, darbdaviai konkuruoja dėl darbuotojų, siūlydami aukštesnę darbo užmokesčių ar patrauklesnes darbo sąlygas (Vetlov, Virbickas, 2006). Įvertinus nedarbo ir darbo užmokesčio augimo tempo priklausomybę, galima teigti, kad 90,02 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo variacijos paaiškina nedarbo lygis.

Galima pastebėti, kad nedarbo lygis ir darbo užmokesčiai yra tarpusavyje susiję atvirkštiniais ryšiais. Ryšys 2001–2012 m. silpnas ( $r = -0,096$ ), nes ekonomikos augimo laikotarpiu (2001–2008 m. ir 2011–2012 m.) darbo užmokesčiai didėjo spartesniais tempais nei mažėjo nedarbo lygis, o ekonomikos nuosmukio metu nedarbo lygis didėjo spartesniu tempu nei mažėjo darbo užmokesčiai. Nedarbo lygio kitimo tempas ir darbo užmokesčio kitimo tempas susijęs vidutiniu atvirkštiniais ryšiais ( $r = -0,457$ ) ir analizuojamu laikotarpiu išsiskiria 2009–2010 m. dėl darbo užmokesčio mažėjimo. Ekonomikos augimo laikotarpiu darbo užmokesčio augimo tempas ir nedarbo lygio pokyčiai tarpusavyje susiję tiesiogiai ( $r = 0,167$ ).

Bendru Lietuvos atveju 90,02 proc. darbo užmokesčio kitimo variacijos paaiškina nedarbo lygis, todėl šie duomenys pasirinkti analizuojant nacionalinių regionų (Lietuvos apskričių) skirtumus siekiant išsiaiškinti, ar Lietuvos apskrityse susidariusiais nedarbo lygio skirtumais galima paaiškinti darbo užmokesčio diferenciaciją. Gauti rezultatai pateikti 2.10 lentelėje.

**Nedarbo lygio ir darbo užmokesčio pokyčio tarpusavio ryšys nacionaliniuose regionuose  
(Lietuvos apskritys) 2001–2012<sup>4</sup> m.**

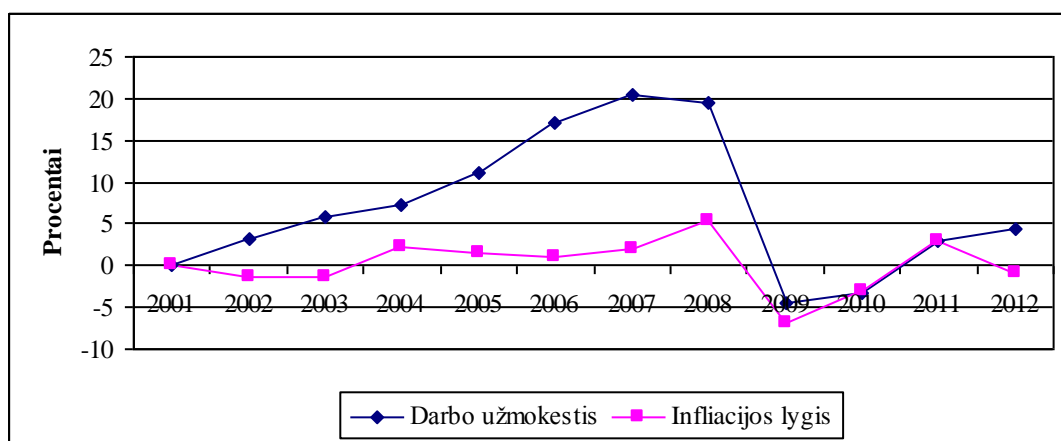
Apskritys	Koreliacijos koeficientas	Regresijos koeficientas	Determinacijos koeficientas
<b>Alytaus</b>	-0,91	-1,58	0,82
<b>Kauno</b>	-0,96	-2,17	0,91
<b>Klaipėdos</b>	-0,92	-1,86	0,84
<b>Marijampolės</b>	-0,73	-1,30	0,54
<b>Panevėžio</b>	-0,82	-1,28	0,68
<b>Šiaulių</b>	-0,88	-1,53	0,77
<b>Tauragės</b>	-0,91	-2,87	0,83
<b>Telšių</b>	-0,89	-1,21	0,80
<b>Utenos</b>	-0,66	-0,75	0,43
<b>Vilniaus</b>	-0,96	-1,91	0,93

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento duomenis.

Iš 2.10 lentelės matoma, kad visose analizuojamose nacionaliniuose regionuose nustatytas atvirkštinis nedarbo lygio ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys. Galima teigti, kad Lietuvos apskrityse nedarbo lygiui sumažėjus 1 procentiniu punktu darbo užmokesčio pokytis augtų nuo 0,75 iki 2,87 procentinio punkto. Mažiausias darbo užmokesčio pokytis nustatytas nedarbo lygiui sumažėjus 1 procentiniu punktu Utenos (0,75 proc. punkto) ir Telšių apskrityje (1,21 proc. punkto). Mažą darbo užmokesčio pokytį galima, iš dalies, paaiškinti prastesne apskrities ekonomine padėtimi, darbo našumo, TUI ir BVP vienam gyventojui aspektu. Vilniaus apskrityje net 93 proc. darbo užmokesčio kitimo tempo paaiškina nedarbo lygis. Šioje apskrityje nustatytas taip pat vienas didžiausių darbo užmokesčio padidėjimų (1,91 proc. punkto) dėl jautraus reagavimo į nedarbo lygio pokyčius.

Esant aukštam infliacijos lygiui ir darbo užmokesčiui augant gali net nepadidėti realios darbo pajamos dėl pinigų nuvertėjimo. Infliacijos ir darbo užmokesčio procentinis pokytis pavaizduotas 2.24 paveiksle.

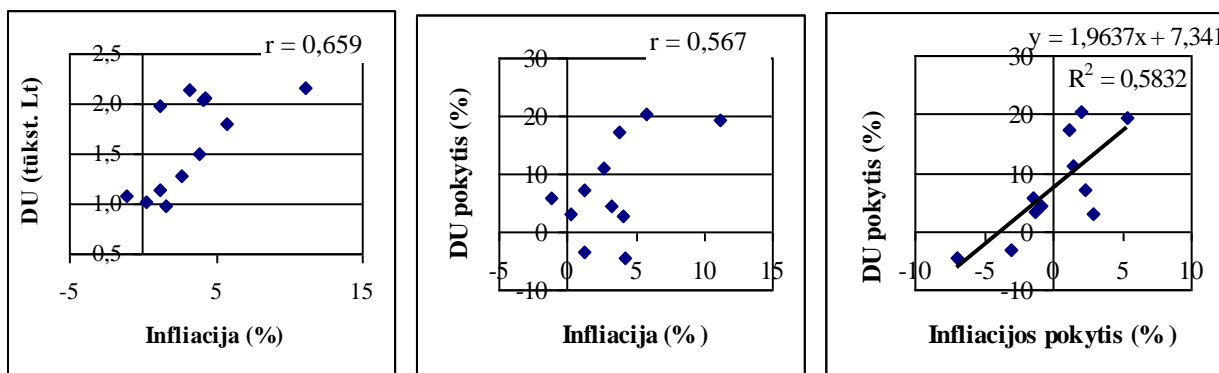
<sup>4</sup> Skaičiavimuose duomenys naudoti procentais.



**2.24 pav.** Darbo užmokesčio ir infliacijos metinis kitimas 2001–2012 m.  
Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento ir Eurostat duomenis.

Didinat darbo užmokestį turėtų būti atsižvelgta į kainų indeksą šalyje, nes kartais darbo užmokesčio didinimas yra nepakankamai efektyvus siekiant išlaikyti ar padidinti gyventojų gyvenimo lygį. Išaugęs darbo užmokestis nekompensuoja išaugusių kainų (Wooden et al., 2007). Per 2001–2008 m. infliacija išaugo nuo 1,6 proc. iki 11,1 proc. Šiuo laikotarpiu taip pat sparčiausiai augo darbo užmokestis (2,2 karto), o per 2009–2010 m. infliacija buvo sumažėjusi iki 1,2 proc., o darbo užmokestis sumažėjo 7,51 proc. Ekonomikai atsigaunant infliacija vėl pradėjo augti ir 2012 m. siekė 3,2 proc., o darbo užmokestis išaugo per 2010–2012 m. 7,48 proc. Beveik visu analizuojamu laikotarpiu darbo užmokestis augo sparčiau nei infliacija, išskyrus 2009–2010 m., nes dėl ekonomikos nuosmukio, aukšto nedarbo lygio, darbo užmokestis mažėjo, o infliacija išliko teigiama. Visu analizuojamu laikotarpiu, išskyrus 2003 m., esant teigiamam infliacijos lygiui, siekiant kompensuoti kylančias prekių ir paslaugų kainas, darbo užmokestis buvo didinamas. 2008 m. priimtas minimalaus darbo užmokesčio indeksavimo įstatymas, kuriame numatyta minimalų valandinį atlygį ir minimalų darbo užmokestį didinti atsižvelgiant į infliacijos lygį šalyje (Teisės aktų..., 2008).

2.25 paveiksle pavaizduota priklausomybė tarp infliacijos ir darbo užmokesčio tarptautiniame regione (Lietuva).



**2.25 pav.** Infiacijos ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšys tarptautiniame regione (Lietuva) 2001–2012 m. (N=12)

Šaltinis: sudarytas autorės, pagal Statistikos departamento ir Eurostat duomenis

Nustatyta, kad darbo užmokesčio kitimo tempas susijęs su infliacijos kitimo tempu. Tarpusavio ryšys nustatytas tiesioginis ir stiprus ( $r = 0,763$ ). Tad kuo didesnis infliacijos pokytis, tuo didesnis darbo užmokesčio kitimo tempas. Įvertinus infliacijos ir darbo užmokesčio priklausomybę, galima teigti, kad 58,32 proc. darbo užmokesčio augimo tempo variacijos paaiškina infliacijos augimo tempas.

Galima pastebėti, kad infliacija ir darbo užmokesčio yra tarpusavyje susiję, nes ryšys tiesioginis ir vidutinio stiprumo ( $r = 0,659$ ) bei infliacijos ir darbo užmokesčio kitimo tempo ryšys nustatytas taip pat vidutinio stiprumo ( $r = 0,567$ ). 2008 m. duomenys laikomi išskirtimi dėl itin aukštos infliacijos lygio. Ekonomikos augimo laikotarpiu darbo užmokesčio augimo tempas ir infliacijos lygis tarpusavyje susiję tiesiogiai ir labai stipriai ( $r = 0,929$ ), o darbo užmokesčio ir infliacijos lygis – stipriai ( $r = 0,833$ ). Todėl galima teigti, kad didėjant infliacijai, didėjo tiek darbo užmokesčio, tiek jo augimo tempas, kuris, savo ruožtu, vėl galėjo didinti infliaciją taip sudarant galimybę pasireikšti vadinamajai „darbo užmokesčio – infliacijos“ spiralei.

*Įvertinus BVP, TUI, valstybės išlaidų, nedarbo lygio ir infliacijos poveikį darbo užmokesčiui, galima teigti, kad nėra pagrindinio išorinio veiksnio paaiškinančio tiek darbo užmokesčio, tiek jo kitimo tempo variaciją. Didžiausias BVP ir TUI poveikis nustatytas apskričių darbo užmokesčiui, kuriuose yra sukuriama mažiausia BVP dalis ar pritraukia mažiausiai TUI Lietuvoje, todėl papildomas vienas procentinis punktas BVP ar TUI litas sukelia didelį darbo užmokesčio padidėjimą. Nedarbo lygio mažėjimo poveikis pasireiškė darbo užmokesčio kitimo tempo augimu šalies ir apskričių mastu.*

Apibendrinant empirinį darbo skyrių, galima teigti, kad analizuojamu laikotarpiu darbo užmokestis Lietuvoje augo: neto ir bruto išaugo daugiau nei du kartus, minimalus – 97,67 proc., o realus – tik 66,30 proc. Darbo užmokesčio didėjimui įtakos turėjo 2001–2007 m. gerėjanti šalies ekonominė situacija, mažėjantis nedarbo lygis, auganti infliacija ir t.t. Analizuojant darbo užmokesčio regioninę diferenciaciją nustatyta, kad Europos Sąjungoje minimalaus darbo užmokesčio diferenciacija (Pirsono asimetrijos koeficientas siekia 0,74) mažesnė nei vidutinio bruto darbo užmokesčio (Pirsono asimetrijos koeficientas siekia 0,94), nes minimalų darbo užmokestį reguliuoja ES valstybės, o vidutinis bruto priklauso nuo valstybių ekonominės padėties. Atskleista, kad nacionalinė darbo užmokesčio diferenciacija (Lietuvos apskritys) mažesnė (Pirsono asimetrijos koeficientas siekia 0,55) nei tarptautinė (ES valstybės), nes valstybės viduje mažesni regionų ekonominiai, socialiniai ir teisiniai skirtumai nei tarp atskirų ES valstybių. Diferenciacija tarp ekonominių veiklų siekė 0,91 ribą pagal Pirsono asimetrijos koeficientą bei didžiausias darbo užmokestis mokamas veiklose (finansinė ir draudimo veikla), kuriose pasiekta sparti veiklos plėtra bei darbo našumas. Valstybės sektoriuje uždirbama 16,47 proc. daugiau nei privačiame, iš dalies, dėl šešėlinės ekonomikos. Vadovai gauna didžiausią darbo užmokestį tarp visų profesijų darbuotojų (68,61 proc. viršija vidutinį Lietuvos darbo užmokestį). Vertinant pagal darbo laiką, tik 9,41 proc. dirbančiųjų visą laiką ir net 75,46 proc. dirbančiųjų ne visą darbo laiką gauna minimalų ir mažesnę darbo užmokestį, nes asmenys, kurie siekia dirbti ne visą darbo laiką, pirmenybę skiria darbo laikui nei darbo užmokesčio dydžiui. Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją demografiniu aspektu, nustatyta, kad moterys Lietuvoje uždirba 17,35 proc. mažiau nei vyrai dėl stereotipinio darbo skirstymo pagal lytį. Darbo užmokesčio diferenciacija amžiaus aspektu siekia -0,84 ribą pagal Pirsono asimetrijos koeficientą, t.y. vyrauja darbuotojai, kurie pagal savo amžių gauna didesnę nei vidutinį šalies darbo užmokestį..

Nustatyta, kad pagrindinis darbo užmokesčio ir jo diferenciacijos veiksnys yra darbo našumas, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio tiek ir darbo užmokesčio kitimo tempo variaciją. Išsilavinimas, TUI veikė tik darbo užmokestį, o įmonių grynas pelnas, BVP, nedarbo lygis, valstybės išlaidos ir infliacija veikė darbo užmokesčio kitimo tempą. Didžiausias darbo našumo, BVP, TUI poveikis nustatytas nacionalinių regionų (Lietuvos apskričių) darbo užmokesčiui, kuriuose šie rodikliai yra žemiausi Lietuvos apskričių mastu. Mažiausias nedarbo lygio sumažėjimo poveikis darbo užmokesčio augimui nustatytas apskrityse (Utenos ir Telšių), kuriuose yra prastesnė ekonominė padėtis, sukuriamas žemas BVP ir darbo našumas ir t.t.

### **3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS MAŽINIMO GALIMYBĖS**

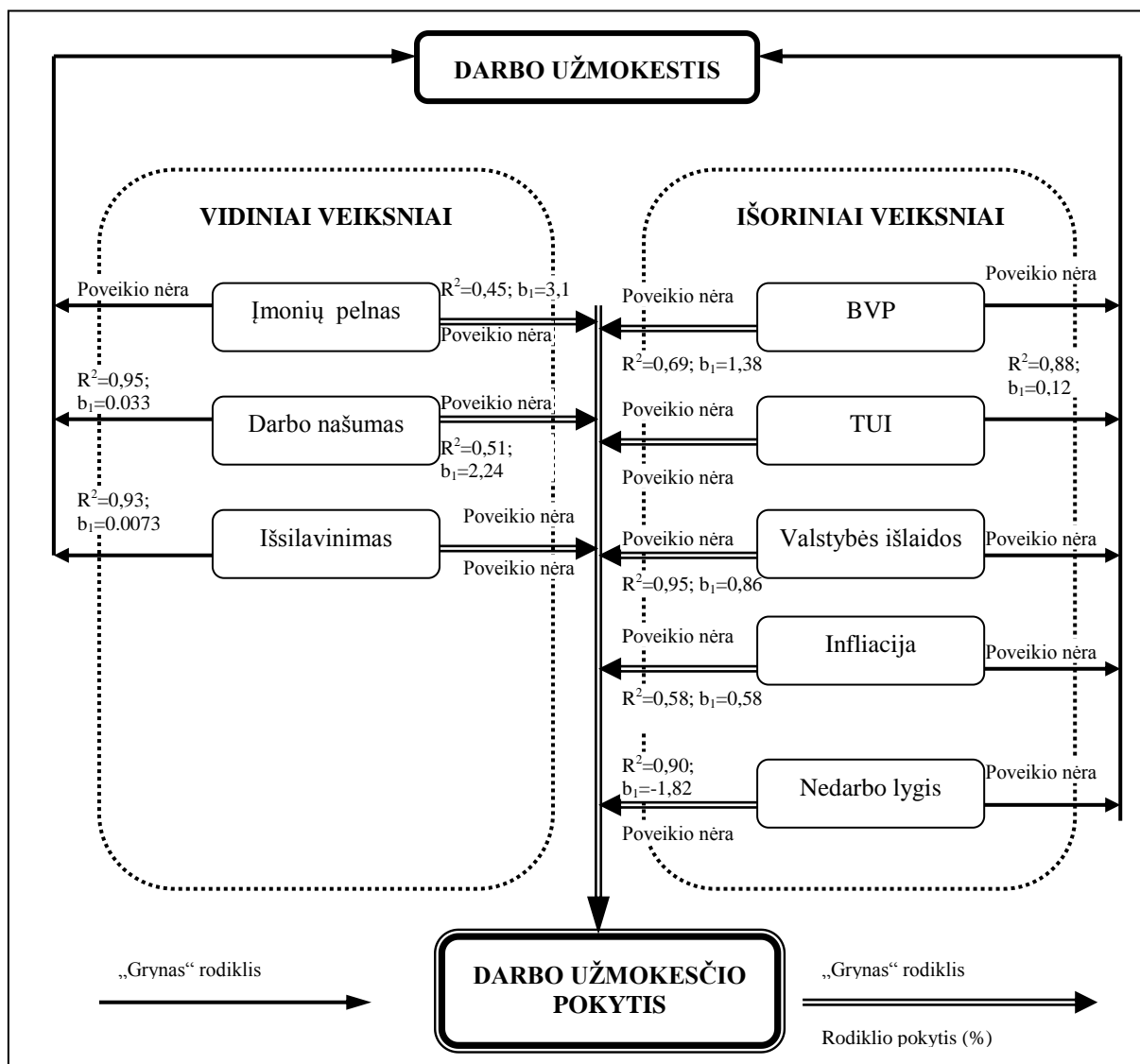
Atlikus darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių regresinę – koreliacinę analizę regioniniu aspektu nustatyti ir išanalizuoti tarpusavio ryšiai. Teorinėje dalyje aprašyti darbo užmokesčio veiksniai Lietuvos pavyzdžiu pasitvirtino visi, tačiau vieni diferenciacijos veiksniai daro poveikį pačiam darbo užmokesčiui, o kiti – darbo užmokesčio kitimo tempui. Apibendrinami darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių vertinimo rezultatai siekiant identifikuoti pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius ir nustatyti darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybes regioniniu aspektu.

#### **3.1. Diferenciacijos veiksnių poveikio darbo užmokesčio regioninei diferenciacijai vertinimo rezultatų apibendrinimas**

Diferenciacijos veiksnių poveikio darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu rezultatai pateikti tarptautiniu regioniniu (Lietuvos) lygmeniu, nes tarpusavio ryšys tarp darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių nacionaliniu regioniniu (apskričių) aspektu buvo atliekamas pasirinkus vieną iš trijų regresijos modelių, kuris geriausiai tenkino regresinės analizės prielaidais tarptautiniu regioniniu aspektu.

Atlikus vidinių bei išorinių veiksnių ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšio tyrimą, nustatyta, kad vieni darbo užmokesčio veiksniai lemia darbo užmokesčio dydį, o kiti – darbo užmokesčio pokytį. Darbo užmokesčio variaciją paaiškina užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius (93,6 proc.), darbo našumas (95,49 proc.), TUI (88,84 proc.). Darbo užmokesčio kitimo tempą paaiškina įmonių grynas pelnas (54,88 proc.), darbo našumas (51,38 proc.), BVP (69,98 proc.), valstybės išlaidos (95,90 proc.), nedarbo lygis (90,02 proc.), infliacijos lygis (58,32 proc.). Tyrimo rezultatai, įvertinus vidinių ir išorinių diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio dydžiui ir darbo užmokesčio pokyčiui, pateikti 3.1 paveiksle.





**3.1 pav.** Vidinių ir išorinių veiksnių poveikis regioninei darbo užmokesčio diferenciacijai

Pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai laikomi darbo našumas, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio, tiek jo kitimo tempo variaciją. Lietuvoje pasitvirtino M. Upernder ir M. Sujan (2008) tyrimo rezultatai, rodantys, kad tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio egzistuoja stiprus tarpusavio ryšys. Augant darbo našumui, didėja produkcijos gamybos ir paslaugų teikimo apimtys, mažėja sąnaudos ir darbuotojų darbo užmokestis gali didėti nemažinant įmonių pelno. Nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse) darbo našumui padidėjus 1000 Lt darbo užmokestis išaugtų nuo 26,02 iki 55,18 Lt. Didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas žemiausio darbo našumo apskrityse (Alytaus, Marijampolės), todėl papildomas darbo našumo litas sukelia didesnę darbo užmokesčio padidėjimą.

Vertinant įmonių gryno pelno poveikį darbo užmokesčio diferenciacijai nustatyta, kad didėjant įmonių pelnui, didėjo tiek darbo užmokestis tiek darbo užmokesčio augimo tempas.

Ekonomikos pakilimo laikotarpiu įmonių pelnas vienam gyventojui augo didesniu tempu (daugiau nei 20 kartų), nei darbo užmokestis (1,2 karto), o nuosmukio laikotarpiu darbo užmokestis (-8,6 proc.) mažėjo lėčiau nei įmonių grynas pelnas (-33 proc., o 2009 m. net neigiamas įmonių grynas pelnas). Šie tyrimo rezultatai rodo, kad ekonominio augimo laikotarpiu darbuotojai reikalauja darbo užmokesčio didinimo, nes nori, kad darbdaviai pasidalintu gaunamu pelnu. Darbo užmokesčio augimo tempas didėjo, nepaisant, kad įmonių pelno augimo tempas lėtėjo. Tačiau įmonei patiriant nuostolius, darbuotojai nebuvo linkę tuo nuostoliu taip pat dalintis su darbdaviu, nes nuosmukio laikotarpiu pelno sumažėjimo tempai nustatyti didesni, nei darbo užmokesčio mažėjimo tempai. Taip pat, galima daryti prielaidas, kad ekonomikos pakilimo laikotarpiu, įmonės taip pat nebuvo linkusios dalintis augančiu pelnu proporcingai su darbuotojais. Įmonių grynas pelnas vienam gyventojui augo didesniu tempu, nei darbo užmokestis ekonomikos pakilimo metu, nors įmonių pelno augimo tempas lėtėjo, o darbo užmokesčio augimo tempas didėjo.

Nustatytas ir patvirtintas D. Rudytės, D. Beržinskienės ir F. Prichotskytės (2008) atlikto tyrimo rezultatas, kad tarp aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčių užimtų asmenų ir darbo užmokesčio egzistuoja tarpusavio ryšys. Šie tyrimo rezultatai, iš dalies, paaiškina gyventojų siekį įsigyti aukštą ir aukštesnį išsilavinimą tikintis aukštesnio darbo užmokesčio ateityje.

Gerėjant šalies ekonominei situacijai, augant BVP, susidaro palankios sąlygos darbo užmokesčio augimui. Šiame tyrime pasitvirtino A. Warner (2006) tyrimo rezultatai, kad tarp BVP ir darbo užmokesčio egzistuoja tiesioginis tarpusavio ryšys. Ryšys nustatytas tarp BVP vienam gyventojui kitimo tempo ir darbo užmokesčio kitimo tempo, nes darbo užmokestis vėliau „sureaguoja“ į BVP apimtį. Nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse) BVP vienam gyventojui padidėjus 1 procentiniu punktu darbo užmokestis išaugtų nuo 1,04 iki 3,45 procentinių punktų. Didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas ekonomiškai silpnose apskrityse (Marijampolės, Šiaulių), todėl papildomas BVP procentinis punktas sukelia didesnę darbo užmokesčio procentinį kitimo tempą.

Šiame tyrime pasitvirtino L. Hio, R. Pomfret (2010) tyrimo rezultatai, kad tarp tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio egzistuoja tarpusavio ryšys, kurios yra ne tik darbo užmokesčio veiksnys, bet ir vienas pagrindinių darbo našumo didinimo veiksnių. Tiesioginių užsienio investicijų poveikis darbo užmokesčiui pasireiškia ir per kitus darbo užmokesčio veiksnius. Nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse) TUI vienam gyventojui padidėjus 1000 Lt darbo užmokestis išaugtų nuo 64,06 iki 3170,70 Lt. Didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas nustatytas mažai TUI pritraukiančiose apskrityse (Tauragės), todėl papildomas TUI litas sukelia didesnę darbo užmokesčio padidėjimą.

Atskleista, kad didėjant valstybės išlaidų kitimo tempui taip pat didėja darbo užmokesčio kitimo tempas, nes valstybės išlaidos tampa ne tik privataus sektoriaus pajamomis, bet ir iš

valstybės biudžeto mokamas darbo užmokestis valstybės sektoriaus darbuotojams, kuris 2001–2012 m. buvo 16,47 proc. didesnis nei privačiame sektoriuje. Pasitvirtino D. Rudytės, D. Beržinskienės ir F. Prichotskytės (2008) atlikto tyrimo rezultatai, kad Lietuvoje tarp valstybės išlaidų ir darbo užmokesčio egzistuoja tiesioginis ryšys.

Dėl valstybės priimtų įstatymų siekiant apginti darbuotojų interesus, minimalaus darbo užmokesčio dydžio, profesinių sąjungų veiklos, ekonomikos nuosmukio metu nedarbo lygis didėjo spartesniu tempu nei mažėjo darbo užmokestis ir ekonomikos augimo laikotarpiu (2001–2008 m. ir 2011–2012 m.) darbo užmokestis didėjo spartesniais tempais nei mažėjo nedarbo lygis. 2001–2012 m. laikotarpiu nustatytas atvirkštinis ryšys tik tarp darbo užmokesčio kitimo tempo ir nedarbo lygio, nes darbo užmokestis vėliau sureaguoja į nedarbo lygio pokyčius. Lietuvos apskrityse nedarbo lygiui sumažėjus 1 procentiniu punktu darbo užmokesčio pokytis augtų nuo 0,75 iki 2,87 procentinio punkto. Mažiausias darbo užmokesčio pokytis nustatytas Utenos (0,75 proc. punkto) ir Telšių apskrityje (1,21 proc. punkto) dėl mažesnės apskričių BVP, TUI ir darbo našumo apimtis ir t.t. Lietuvoje pasitvirtino A. Calistri, J. Galbraith, J. (2001) tyrimo rezultatai, rodantys, kad ekonomikos nuosmukio metu, esant mažai lanksčiam darbo užmokesčiui, išauga nedarbas.

Lietuvoje pasitvirtino A. Hoxna (2010) tyrimo rezultatai, kad tarp infliacijos ir darbo užmokesčio egzistuoja tarpusavio ryšys. Vertinant Lietuvoje infliacijos poveikį darbo užmokesčiui, pasireiškė darbo užmokesčio - kainų spiralė, nes didėjant infliacijai kartu didėjo darbo užmokestis ir darbo užmokesčio augimo tempas dėl kurio vėl galėjo didėti infliacija. Susidarė galimybės pasireikšti infliacijos spiralei.

Išanalizavus ir apibendrinus diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio diferenciacijai ir nustačius, kad darbo našumas yra pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys, sekančiame skyriuje pateikiami darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės regioniniu aspektu.

*Darbe atliekant regresinę – koreliacinę analizę patvirtini įvairių mokslinių empirinių tyrimų rezultatai, kad darbo našumas, įmonių pelnas, išsilavinimas, BVP, TUI, valstybės išlaidos, nedarbas ir infliacija lemia darbo užmokesčio dydį ir jo diferenciaciją tarptautiniu ir nacionaliniu regioniniu aspektu.*

### **3.2. Regioninės darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimas darbo našumo aspektu**

Darbo užmokesčio diferenciacija regioniniu aspektu yra svarbi šių dienų problema visos Europos Sąjungos tiek ir atskirtos valstybės lygmeniu. Egzistuojantys regioniniai darbo užmokesčio skirtumai neigiamai veikia viso regiono ar šalies ekonominį augimą bei didina ekonominę, socialinę

ir politinę įtampą. Susidarę skirtumai taip pat lemia neefektyvų išteklių pasiskirstymą ir panaudojimą tarp regionų (Butkus, Matuzevičiūtė, 2011). Europos Sąjungos ir kiekvienos valstybės vienas iš pagrindinių politikos tikslų ir yra šalies regionų ekonominės atskirties mažinimas. Regioninė politika vykdoma mažinant skirtumus tiek tarptautiniu aspektu (tarp ES šalių) tiek nacionaliniu aspektu (šalies vidaus regionai). Išskiriama Europos Sąjungos ir kiekvienos valstybės individuali regioninė politika, kuria siekiama mažinti gyventojų gerovės lygio skirtumus (Samprata, tikslas..., 2013). Darbo užmokestis taip pat yra vienas iš gerovės lygio matų, todėl būtina siekti ir darbo pajamų skirtumų mažėjimo tarp nacionalinių ir tarptautinių regionų, kad vienodo išsilavinimo, kvalifikacijos ir patirties asmenys gautų darbo užmokestį, nepriklausantį nuo regiono kuriame darbuotojas dirba.

Vienas iš Lietuvos nacionalinės regioninės politikos strateginių tikslų buvo iki 2013 m. pasiekti, kad nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskritys) vidutinis gyvenimo standartas, išmatuotas pagal vidutines gyventojų darbo pajamas, nebūtų žemesnis nei 75 proc. šalies vidurkio (Samprata, tikslas..., 2013). Šiame tyrime nustatyta, kad 2001–2012 m. mažiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis susidarė Tauragės apskrityje. Šioje apskrityje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis tesiekė 76,4 proc. bendro šalies darbo užmokesčio, tačiau visose apskrityse darbo užmokestis viršijo 75 proc. ribą, išskyrus Tauragės apskrities darbo užmokestis 2004–2007 m. laikotarpiu siekė 73,97 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio. Per 2001–2012 m. tarp mažiausios (Tauragės) ir didžiausios (Vilnius) darbo užmokesčio apskrities santykis sumažėjo nuo 1,52 karto iki 1,40 karto. Taip pat nustatyta, kad mažiausio darbo užmokesčio regionuose (Marijampolė, Tauragė ir t.t.) pagrįstai mokamas mažiausias darbo užmokestis, nes darbo užmokesčio veiksniai lyginti visos Lietuvos mastu taip pat yra žemo lygio. Pavyzdžiui, tiesioginių užsienio investicijų tenka taip pat mažiausiai Marijampolės (tesudaro 11,43 proc. vidutinių šalies TUI) ir Tauragės (3,83 proc. vidutinių šalies TUI) apskričių gyventojams. Darbo našumo mažiausios apimtys nustatytos taip pat Tauragės (54,52 proc. vidutinio šalies lygio) ir Marijampolės (6,85 proc.) apskrityse.

Europos Sąjungos mastu regionų (šalių) skirtumų mažinimas vyksta pagal Lisabonos strategiją. Kiekvienos ES valstybės tikslas priartėti prie ES ekonominių ir socialinių rodiklių vidurkio. Lietuvos vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 3,5 karto mažesnis nei ES šalių vidurkis, t.y. tesudaro 28,00 proc. vidutinio ES darbo užmokesčio dydžio. Atsižvelgiant į darbo užmokesčio diferenciacijos rodiklius, galima teigti, kad darbo užmokesčio veiksniai taip pat ženkliai atsilieka nuo ES vidurkio. Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių rodikliai pateikti 3.1 lentelėje.

## Lietuvos ir ES darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių rodiklių palyginimas

Rodiklis	Metai	Lietuva	ES vidurkis	Palyginimas su vidutiniu ES rodikliu (=100 proc.)
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (EUR)	2001-2010	622,44	2225,42	28,77
<i>Darbo užmokesčio veiksniai</i>				
Nedarbo lygis (%)	2003-2012	10,60	8,90	119,10
BVP 1 gyv. (EUR)	2005-2011	7228,00	23214,00	31,14
Infliacija (%)	2001-2012	3,17	2,29	138,43
Darbo našumas (EUR)	2001-2010	13908,00	43359,00	32,08
Valstybės išlaidos palyginti su BVP (%)	2002-2011	31,60	47,70	66,25
Tiesioginės užsienio investicijos (kapitalo sąskaita) palyginti su BVP (%)	2001-2011	0,60	2,75	21,82
Užimtumas asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu (%)	2002-2011	86,00	82,80	103,86

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat duomenis

Lietuvoje BVP 1 gyventojui 3,2 karto mažesnis už ES vidutinis BVP (tesudaro 31,14 proc.). Darbo našumas Lietuvoje siekia tik 32,08 proc. vidutinio ES darbo našumo, TUI lyginti su BVP tesudaro 21,82 proc. vidutinio ES šalių rodiklio lygio. Lietuvoje nustatytas aukštesnis užimtumas asmenų su aukštuoju ir aukštesnioju išsilavinimu (3,86 proc.) nei vidutinis ES šalių užimtumas. Įvertinus šiuos duomenis, galima teigti, kad Lietuvoje aukštas užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius negarantuoja didelio darbo užmokesčio šalyje, nes darbo našumas, BVP vienam gyventojui, TUI lyginti su BVP ženkliai atsilieka nuo ES vidurkio. Todėl pagrįstai susidaro taip pat žemas darbo užmokesčio lygis Lietuvoje.

Darbo tyrime nustatyta, kad pagrindinis darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys yra darbo našumas. Todėl siekiant nacionalinių regionų (apskričių) darbo užmokestį priartinti prie Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio vidurkio, o tarptautinio regiono (Lietuvos) vidutinį darbo užmokestį – prie Europos Sąjungos šalių vidutinio darbo užmokesčio lygio, t.y. mažinti regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją būtina skatinti darbo našumo augimą. Darbo našumas yra vienas pagrindinių ilgalaikio ekonomikos augimo veiksnių. Darbo našumo didinimo priemonės galima suskirstyti į tris grupes: priklausančias nuo įmonės, žmogiškojo kapitalo bei rinkos veiksnių. **Žmogiškųjų darbo našumo veiksnių grupei** priskiriamas darbuotojų ne tik išsimokslinimas, kvalifikacija, patirtis, bet ir kūrybingumas, motyvacija, sugebėjimas pastoviai tobulėti. Siekiant nacionaliniame ir tarptautiniame regione didinti darbo našumą būtinas žmogiškasis kapitalas, kuris reikalingas ne tik dirbant su naujomis technologijomis, bet kuriant ir įgyvendinant verslo, gamybos ir paslaugų teikimo naujoves (Martinkus ir kiti, 2006). Darbo našumas didėja, jei darbdaviai

investuoja ne tik į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją, bet ir į darbuotojų sveikatą, darbo sąlygų gerinimą, kolektyvo tarpusavio santykius. Investicijos į žmoniškąjį kapitalą grąža įmonėje įprastai pasireiškia keliomis formomis: grąža darbuotojui (didesniu darbo užmokesčiu) ir grąža įmonei dėl našesnio darbuotojo darbo (Tamašauskienė ir kiti, 2008).

**Darbo našumo didinimo rinkos veiksniams** galima priskirti ES struktūrinių fondų lėšas, kurios regioninėje politikoje numatytos, kaip pagrindinė priemonė siekiant regionų diferenciacijos mažinimo. Pasitelkus ES paramą plėtojama infrastruktūra, didinamas gyvenamosios aplinkos patrauklumas, remiami verslo projektai siekiant skatinti naujų darbo vietų kūrimą, finansuojami mokslo tyrimai ir technologijų plėtra (Kas yra..., 2008). ES struktūrinių fondų lėšos skatina regiono gyventojų verslumą ir konkurencingumą, darbo našumo ir ekonomikos augimą bei galiausiai darbo užmokesčio didėjimą (Žalevičienė, 2012). Vyriausybė turėtų dar intensyviau skirti valstybės lėšas siekiant didinti gyventojų ir verslo subjektų informavimą, švietimą, konsultavimą, siekiant intensyviau ir efektyviau naudotis ES parama.

Dar viena rinkos priemonė darbo našumo didinimui yra TUI, kurios yra vienos iš pagrindinių ekonomikos vystymosi veiksnių ir jų poveikis darbo užmokesčiui pasireiškia įprastai per kitus veiksnius, t.y. darbo našumą. Užsienio įmonėse pasiekiamas didesnis produktyvumas dėl įmonės dydžio, kapitalo intensyvumo, masto ekonomijos, darbuotojų kvalifikacijos lygio. Anot L. Hoi ir R. Pomfret (2010), tiesioginės užsienio investicijos skatina technologijų diegimą gamyboje ir paslaugų teikime, todėl tenka apmokyti ir kelti darbuotojų kvalifikaciją, t.y. tobulina žmogiškuosius išteklius. Kvalifikuotesni darbuotojai ne tik našiau dirba, bet ir tampa pranašesni konkurencinėje darbo rinkoje ir gali tikėtis didesnio darbo užmokesčio. Taip pat užsienio investuotojai įprastai investuoja į pažangesnes įmones, todėl daugiausia užsienio kapitalo sutelkta santykinai aukšto produktyvumo ekonominėse veiklose (Laskienė, Pekarskienė, 2011). Anot D. Rudytės, D. Beržinskienės, F. Prichotskytės (2008), valstybės išlaidos gali būti nukreiptos siekiant skatinti tiesioginių užsienio investicijų pritraukimą į regioną, pvz.: valstybės išlaidos infrastruktūros gerinimui. Mokestinių lengvatų nustatymas, laisvų ekonominių zonų steigimas, pastovi ir efektyvi institucijų veikla taip pat svarbūs veiksniai siekiant pritraukti TUI, nes institucijų veikla tampa vis svarbesnė siekiant pritraukti TUI (Ruplinė, Montvilaitė, 2008).

**Įmonės veiksniai skatinantys darbo našumo** augimą būna techniniai ir organizaciniai. Organizaciniams veiksniams priskiriamas darbo organizavimas, vadyba, o techniniams – darbo priemonės. Darbo priemonės tai įmonėje naudojamos technologijos, įrengimai, jų panaudojimo intensyvumas, kuris didina ne tik darbo našumą, bet ir darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus (Europos ekonomikos..., 2001). Tinkamas valdymas, sėkmingai organizuojamas darbuotojų darbas padeda pasiekti didesnę darbo našumą, per tą patį laiką pagaminant ar suteikiant daugiau paslaugų. Darbo valdymą sudaro darbo laiko panaudojimas ir darbo imlumo mažinimas (Martinkus ir kiti,

2006). Darbo imlumą mažina aukštųjų technologijų naudojimas gamyboje ar paslaugų teikime, o jų naudojimą skatina tiesiogines užsienio investicijas.

Siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją regioniniu aspektu 3.2 lentelėje nurodyta reikalinga darbo našumo apimtis siekiant priartinti nacionalinių regionų (apskričių) darbo užmokestį prie vidutinio šalies darbo užmokesčio ir tarptautinio regiono (Lietuvos) darbo užmokestį prie vidutinio ES darbo užmokesčio. Prognozavimas atliktas įvertinus tik darbo našumo poveikį darbo užmokesčiui, atsiribojus nuo kitų veiksnių. Prognozavimas atliktas pagal 2.3 skyriuje sudarytu darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio ryšio regresijos modeliu.

3.2 lentelė

### Darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimas regioniniu aspektu (Lt)

Tarptautinis regionas				
	Regresijos modelis	Siekiamas vidutinis 2001-2010 m. DU ES	Reikalinga darbo našumo apimtis	Darbo našumo augimas kartais lyginti su 2001-2010 m. vidurkiu
Lietuva	$y=0,0333*x-124,93$	7676	243 432	5,07
Nacionalinis regionas				
	Regresijos modelis	Siekiamas vidutinis 2001-2012 m. DU Lietuvoje	Reikalinga darbo našumo apimtis	Darbo našumo augimas (%) lyginti su 2001-2011 m. vidurkiu
Alytaus apskritis	$y=0,0552*x-692,1$	1597	51 250	11,15
Kauno apskritis	$y=0,0353*x-205,2$		66 350	5,22
Klaipėdos apskritis	$y=0,0342*x-263,6$		70 200	1,85
Marijampolės apskritis	$y=0,0449*x-212,6$		52 320	20,89
Panevėžio apskritis	$y=0,0408*x-296,0$		59 640	13,00
Šiaulių apskritis	$y=0,0418*x-256,8$		57 260	16,00
Tauragės apskritis	$y=0,0381*x+119,7$		52 960	39,40
Telšių apskritis	$y=0,032*x+55,9$		65 020	5,50
Utenos apskritis	$y=0,0372*x-105,9$		60 300	5,99

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Statistikos departamento ir Eurostat duomenis

Europos Sąjungos darbo užmokesčio vidurkis 2001–2010 m. siekė 2225 eurus arba 7676 Lt (1 euras – 3,45 Lt), o Lietuvoje buvo mokamas vienas iš mažiausių darbo užmokesčių Europos Sąjungoje – 622 eurai arba 2147 Lt. Pagal 3.2 lentelės duomenis, galima teigti, kad siekiant Lietuvos darbo užmokestį priartinti prie Europos Sąjungos darbo užmokesčio vidurkio reikėtų, kad darbo našumas padidėtų nuo 48 tūkst. Lt. (2001–2010 m. našumo vidurkis) iki 243 tūkst. Lt. 2001–2010 m. vidutinis ES darbo našumas siekė 149 tūkst. Lt. Darbo užmokestis turėtų padidėti net 5 kartus siekiant Lietuvoje mokamą darbo užmokestį priartinti prie 2001–2010 m. vidutinio Europos Sąjungos darbo užmokesčio.

Vidutinis Lietuvos darbo užmokestis 2001–2012 m. siekė 1597,6 Lt ir tik Vilniaus apskrities vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis viršijo vidutinį šalies darbo užmokestį 15,2 proc., todėl

šiai apskričiai neatliekama darbo užmokesčio prognozė. Nustatyta tendencija, kad kuo apskrities (Tauragė, Marijampolės) darbo užmokestis daugiau atsilikęs nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio, tuo didesnę darbo našumo augimą turi apskritis pasiekti lyginant su 2001–2011 m. laikotarpiu. Didžiausias darbo našumo padidėjimas reikalingas Tauragės (39,40 proc.), Marijampolės (20,89 proc.) ir Šiaulių (16,00 proc.) apskričiai. Apskritys (Klaipėda, Kaunas), kurių darbo užmokestis mažiausiai atsilieka nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio, turi mažiausiai procentų padidinti darbo našumą, tačiau dėl ir taip aukšto darbo našumo šiose apskrityse susidaro didžiausia darbo našumo apimtis. Didžiausios darbo našumo apimties prireiktų, norint pasiekti vidutinį šalies darbo užmokestį, Klaipėdos apskričiai (70 tūkst. Lt), darbo našumą tektų padidinti 1,85 proc. Didelės (66 tūkst. Lt) darbo našumo apimties reikia Kauno apskričiai siekiant pasiekti šalies vidutinį darbo užmokestį, t.y. padidinti 5,22 proc.

*Egzistuojantys tarptautiniai ir nacionaliniai regioniniai darbo užmokesčio skirtumai neigiamai veikia viso regiono ekonominį augimą, todėl siekiant šiuos skirtumus sumažinti reikia skatinti darbo našumo augimą. Nustatyta tendencija, kad nacionaliniuose regionuose (Klaipėda, Kaunas), kuriuose pasiektas didžiausias darbo našumas, darbo užmokestis mažiausiai atsilieka nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio ir mažiausiai reikia procentų padidinti darbo našumą norint sumažinti darbo užmokesčio diferenciaciją.*

*Įvertinus diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio diferenciacijai regioniniu aspektu, nustatyta, kad pagrindinis veiksnys yra darbo našumas, todėl siekiant mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją regioniniu aspektu reikalingas darbo našumo augimas. Darbo našumo didinimo priemonės galima suskirstyti į įmonės, žmogiškojo kapitalo bei rinkos veiksnių grupes. Norint priartinti nacionalinių regionų (apskričių) darbo užmokestį prie vidutinio šalies darbo užmokesčio, darbo našumą apskrityse reiktų padidinti nuo 1,85 proc. iki 39,40 proc. Siekiant priartinti tarptautinio regiono (Lietuvos) darbo užmokestį prie vidutinio ES darbo užmokesčio darbo našumą reiktų padidinti 5 kartus.*



## IŠVADOS

Darbo užmokestis yra atlygis už darbą, kurio metu naudojama darbuotojo protinė ir fizinė darbo jėga bei laikas. Darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingoms profesijoms, pareigoms ir darbams negali būti nustatomas vienodas atlygis, todėl išanalizavus Lietuvos ir užsienio autorių darbus, identifikuotos keturios darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys: regioninė (tarptautinė ir nacionalinė), šakinė (ekonominės veiklos, sektoriai, įmonėje dirbančių darbuotojų skaičius), profesinė (profesija, išsilavinimas) ir demografinė (lytis, amžius). Išanalizavus empirinius tyrimus, atskleisti vidiniai ir išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai. Vidiniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo darbdavio (finansinės galimybės, darbo sąlygos, konkretaus darbo vertė, darbo našumas) ir nuo darbuotojo (asmeninis darbuotojo indėlis, profesinė kompetencija). Išoriniai darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai apima veiksnius, kurie priklauso nuo ekonomikos (darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis (bendrovėje, šakoje, regione), gyvenimo lygis), bei nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų (vyriausybės politika, profesinės sąjungos). Daugelis užsienio autorių, kaip vieną iš pagrindinių darbo užmokesčio dydžio veiksnių, išskyrė profesinių sąjungų veiklą, tačiau Lietuvoje, profesinių sąjungų veikla tėra minimali.

Šalies vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2001–2012 m. padidėjo 2,17 karto dėl augančios šalies ekonomikos, iki 850 litų padidinto minimalaus darbo užmokesčio (97,67 proc. arba 1,97 karto), išryškėjusio pajamų legalizavimo efekto. Tačiau įvertinus infliaciją, realus darbo užmokestis padidėjo tik 66,30 proc. Vertinant tarptautinę regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją, nustatyta, kad Lietuvos minimalus ir vidutinis bruto darbo užmokestis yra vienas iš mažiausių Europos Sąjungoje ir tiek minimalus tiek bruto darbo užmokestis tesudaro 28 proc. vidutinio ES minimalaus ar bruto darbo užmokesčio dydžio. Bruto darbo užmokestis ES didėjo (32,45 proc.), o ypač sparčiai naujose ES valstybėse, tačiau nei viena ES valstybė netapo aukštesnio darbo užmokesčio klasterio nare, nors tarp nacionalinių regionų (Lietuvos apskritys) nustatyti ženklūs pokyčiai tarp klasterių. Vertinant nacionalinę regioninę diferenciaciją nustatyta, kad didžiausias darbo užmokestis susiformavo Vilniaus apskrityje (15,20 proc. viršijo vidutinį šalies darbo užmokestį) dėl aukšto darbo našumo ir BVP, didelės tiesioginių užsienio investicijų apimties ir veikiančių ūkio subjektų skaičiaus. Atskleista kad nacionalinė darbo užmokesčio diferenciacija (Lietuvos apskritys; Pirsono asimetrijos koeficientas siekia 0,55) mažesnė nei tarptautinė (ES valstybės; Pirsono asimetrijos koeficientas siekia 0,94), nes valstybės viduje mažesni regionų ekonominiai, socialiniai ir teisiniai skirtumai. Tiriant darbo užmokesčio diferenciaciją šakiniai

aspektu, nustatyta, kad valstybės sektoriuje uždirbama 16,47 proc. daugiau nei privačiame, iš dalies, dėl šešėlinės ekonomikos. Didžiausias darbo užmokestis mokamas ekonominėse veiklose (finansinė ir draudimo veikla; elektros, dujų ir vandens tiekimo veikla), kuriuose pasiekta sparti veiklos plėtra bei aukštas darbo našumas. Nustatyta tendencija, kad kuo įmonėje dirba daugiau darbuotojų, tuo įmonė moka didesnę darbo užmokestį, iš dalies, dėl masto ekonomikos, investicijų ir intensyvaus aukštųjų technologijų naudojimo. Profesinė darbo užmokesčio diferenciacija priklauso nuo darbuotojo išsilavinimo ir ekonominės veiklos, kurioje dirbama. Nors vadovai gauna didžiausią darbo užmokestį tarp visų profesijų darbuotojų (68,61 proc. viršijo vidutinį Lietuvos darbo užmokestį), tačiau viešbučių, maitinimo, mažmeninės prekybos vadovai uždirba mažiausiai iš visų vadovų dėl šios ekonominės veiklos pasiekto mažo darbo našumo. Taip pat atskleista, kad darbuotojai su aukščiau išsilavinimu uždirba 85,77 proc. daugiau nei su specialiuoju viduriniu ir 57,89 proc. daugiau nei su aukštesniuoju, nes aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas užima aukštesnes pareigas bei yra sunkiau pakeičiami kitais darbuotojais. Didelė darbuotojų dalis gavo minimalų mėnesinį darbo užmokestį ir mažiau (17,51 proc.), tačiau vertinant pagal darbo laiką, tik 9,36 proc. dirbančiųjų visą laiką ir net 76,43 proc. dirbančiųjų ne visą darbo laiką gavo minimalų ir mažesnę darbo užmokestį. Galima teigti, kad asmenys, kurie siekia dirbti ne visą darbo laiką, pirmenybę skiria darbo laikui nei darbo užmokesčio dydžiui. Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal demografiją, nustatyta, kad moterų gaunamas darbo užmokestis 17,35 proc. mažesnis nei vyrų. Moterys gauna mažesnę darbo užmokestį privačiame ir valstybiniame sektoriuje bei visose ekonominėse veiklose. Lyčių darbo užmokesčio skirtumai susidaro dėl stereotipinio darbų skirstymo į „vyriškus“ ir „moteriškus“ bei nevienodo lyčių užimtumo pareigose ir ekonominėse veiklose. Nuo 30 iki 39 metų amžiaus darbuotojai gauna didžiausią darbo užmokestį, kuris vidutinį darbo užmokestį viršijo 6,70 proc. Sparčiausiai darbo užmokestis padidėjo darbuotojams pereinant iš iki 20 m. amžiaus grupės į 20–29 m. (64,24 proc.), nes darbuotojai iki 20 metų įprastai dar nėra įgiję išsilavinimo bei neturi darbo patirties, t.y. darbuotojas, turintis 1–5 m. darbo stažą, uždirba 25 proc. daugiau, nei turintis tik 1 metų stažą.

Analizuojant su darbo užmokesčio diferenciacijos pokyčiais siejamų veiksnių dinamiką nustatyta, kad diferenciacijos veiksniams augant, ekonomikos pakilimo laikotarpiu, darbo užmokestis taip pat didėjo. Lyginant 2008 m. su 2001 m. BVP, TUI, valstybės išlaidos, infliacija ir įmonių grynasis pelnas augo didesniu tempu nei darbo užmokestis (2,19 karto). Darbo našumas ir užimtų asmenų su aukščiau ir aukštesniuoju išsilavinimu skaičius augo mažesniu tempu nei darbo užmokestis. Ekonomikos nuosmukio metu darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniams mažėjant, darbo užmokestis taip pat mažėjo. Lyginant 2010 m. su 2008 m. BVP, infliacija ir įmonių grynasis pelnas mažėjo didesniu tempu nei darbo užmokestis (7,60 proc.). Valstybės išlaidos ir darbo našumas mažėjo mažesniu tempu nei darbo užmokestis. Tačiau TUI ir užimtų asmenų su aukščiau

išsilavinimu skaičius ekonomikos nuosmukio metu išaugo. Ekonomikos atsigavimo metu, lyginant 2012 m. su 2010 m. BVP, darbo našumas, įmonių grynas pelnas, TUI augo sparčiau nei darbo užmokestis (7,48 proc.). Infliacija, valstybės išlaidos ir užimtų asmenų su aukštesniu išsilavinimu skaičius augo lėčiau nei darbo užmokestis. Vertinant nedarbo ir darbo užmokesčio dinamiką ekonomikos pakilimo metu, nedarbas mažėjo lėtesniu tempu nei darbo užmokestis augo, o nuosmukio metu – nedarbas augo sparčiau nei darbo užmokestis mažėjo. BVP, TUI, darbo našumo, nedarbo lygio ir darbo užmokesčio dinamika nacionaliniuose regionuose (Lietuvos apskrityse) itin panaši į tarptautinio regiono (Lietuvos) mastu analizuojamų rodiklių kitimą. Vyrauja tendencija, kad apskrityse, kuriose pasiekiamas didžiausias darbo našumas, BVP, sulaukiama daugiausiai TUI mokamas didžiausias darbo užmokestis (Vilniaus, Klaipėdos ir Kauno apskritys).

Atlikus koreliacinę – regresinę analizę ir kiekybiškai įvertinus diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio regioninei diferenciacijai tarptautiniu (Lietuvos mastu) ir nacionaliniu (Lietuvos apskritys) aspektu, galima teigti, kad pagrindinis veiksnys yra darbo našumas, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio variaciją, tiek ir darbo užmokesčio kitimo tempo variaciją. Darbo našumui didėjant mažėja įmonių sąnaudos, todėl įmonės, nedidinančios išlaidų, gali kelti darbo užmokestį. Užimtų asmenų su aukštesniu ir aukštesniu išsilavinimu skaičius ir TUI veikė tik darbo užmokestį, o įmonių grynas pelnas, BVP, nedarbo lygis, valstybės išlaidos ir infliacija veikė darbo užmokesčio kitimo tempą. Nors kiekybiškai įvertinti TUI ir išsilavinimo poveikį darbo užmokesčio kitimo tempui nebuvo galima, tačiau ryšys pasireiškė tik ekonomikos augimo laikotarpiu. Vertinant diferenciacijos veiksnių poveikį darbo užmokesčio skirtumams tarp nacionalinių regionų, galima teigti, kad didžiausias darbo našumo, BVP ir TUI poveikis nustatytas regionų darbo užmokesčiui, kuriuose šie rodikliai yra žemiausi nacionalinių regionų mastu. Nedarbo lygio mažėjimo poveikis pasireiškė darbo užmokesčio kitimo tempo augimu. Mažiausias nedarbo lygio sumažėjimo poveikis nustatytas Utenos ir Telšių apskrityje dėl mažo darbo našumo, TUI ir BVP apimties.

Kiekybiškai įvertinus darbo užmokesčio ir jo diferenciaciją lemiančių veiksnių tarpusavio priklausomybės rezultatus, nustatyta, kad pagrindinis veiksnys siekiant regioninės darbo užmokesčio diferenciacijos mažėjimo yra darbo našumas. Darbo našumo didėjimą galima pasiekti, skatinant tiesiogines užsienio investicijas, investuojant į žmoniškąjį kapitalą, tobulinant darbo organizavimą. Valstybei ir Europos Sąjungai reikėtų skatinti tiesiogines užsienio investicijas ypač tuose regionuose, kuriuose mokamas mažas darbo užmokestis bei pasiekiamas žemas darbo našumas. Tiesioginės užsienio investicijos skatintų naujų darbo vietų kūrimą, darbuotojų kvalifikacijos augimą, aukštųjų technologijų naudojimą, verslo plėtrą ir galiausiai darbo našumo ir darbo užmokesčio augimą. Europos Sąjungos skiriama parama taip skatina darbo našumo augimą, todėl kiekvieno regiono valdžios atstovų tikslas, didinti gyventojų ir verslo subjektų informavimą, švietimą, konsultavimą ES paramos įsisavinimo aspektu. Darbdaviams siekiant didinti darbuotojų

našumą ir investuojant į žmogiškąjį kapitalą vertėtų kreipti dėmesį ne tik į darbuoto kvalifikacijos kėlimą, bet ir į darbo sąlygų gerinimą, darbuotojo sveikatos ir kolektyvo tarpusavio santykių gerinimą. Nustatyta, kad norint priartinti nacionalinių regionų (apskričių) darbo užmokestį prie vidutinio šalies darbo užmokesčio, darbo našumą apskrityse reikėtų padidinti nuo 1,85 proc. iki 39,40 proc. Siekiant priartinti tarptautinio regiono (Lietuvos) darbo užmokestį prie vidutinio ES darbo užmokesčio darbo našumą reikėtų padidinti net 5 kartus.

## LITERATŪRA

1. Alhakimi, S., Peoples, J. (2009). Foreign direct investment and domestic wages in the USA. *Manchester school*, 77 (1), 47–64.
2. Analizė „Valstybės išlaidos – pasaulio patirtis ir Lietuvos praktika. (2006). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-04]. Prieiga per internetą <[http://www.lrinka.lt/n/index.php/analitiniai\\_darbai/analize\\_valstybes\\_islaidos\\_pasaulio\\_patirtis\\_ir\\_lietuvos\\_praktika/4056](http://www.lrinka.lt/n/index.php/analitiniai_darbai/analize_valstybes_islaidos_pasaulio_patirtis_ir_lietuvos_praktika/4056)>.
3. Arvanitis, S., E., Stamatopoulos, T., V., Thalassinou, E.I. (2009). Gender wage gap. *Bulletin of the Transilvania university of Brasov*, 2 (51), 197–206.
4. Atesoglu, H. S., Smithin, J. (2006). Real wages, productivity and economic growth in the G7. *Political economy*, 18 (2), 223–233.
5. Azfar, O., Danninger, S. (2001). Profit-sharing, employment stability, and wage growth. *Industrial and labor relations review*, 54 (3), 619–630.
6. Balvočiūtė, R. Skunčikienė, S. (2008). Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 25–29.
7. Bartosevičienė, V. (2006). *Ekonominė statistika*. Kaunas: Technologija.
8. Beladi, H., Chakrabarti, A., Marjit, S. (2009). Skilled – unskilled wage inequality and urban unemployment. *Economic inquiry*, 48 (4), 997–1007.
9. Blanchflower, D., Bryson, A. (2010). The wage of trade unions in the UK public and private sectors. *Economica*, 77 (305), 92–109.
10. Bogulauskas, V. (2007). *Ekonometrija*. Kaunas: Technologija.
11. Bojnec, Š. (2004). Labor market flows, labor productivity, and wages in Slovenia. *Eastern European economics*, 43 (2), 23–43.
12. Boushey, H. (2002). Reworking the Wage Curve. *Political economy*, 14 (3), 293–311.
13. Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2011). Ekonomikos teritorinių (regionų) skirtumų vertinimas Europos Sąjungos šalyse. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (23), p. 66–79.
14. Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2008). Lietuvos aukštojo mokslo įstaigų įtaka netolygiai regionų plėtrai. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 67–74.
15. Calistri, A., Galbraith, J. (2001). *Wage flexibility and unemployment*. The University of Texas at Austin.
16. Conyon, M. J., Girman, S., Thompson, S., Wright, P. (2002). The productivity and wage effects of foreign acquisition in the United Kingdom. *Journal of industrial economics*, 50 (1), 85–102.

17. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius: TEV.
18. Česnienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
19. Darbo užmokestis ir darbo sąnaudos. (2011). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-20]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs/lt#Vyr.C5.B3\\_ir\\_moter.C5.B3\\_darbo\\_u.C5.BEmokes.C4.8Dio\\_skirtumas](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs/lt#Vyr.C5.B3_ir_moter.C5.B3_darbo_u.C5.BEmokes.C4.8Dio_skirtumas)>.
20. DeBeaumont, R., Nsiah, C. (2009). Unemployment and compensating wages: an analysis of shift work. *Journal of economics and finance*, 34 (2), 142–149.
21. Dolton, P., Bondibene, C., Wadsworth, J. (2010). The UK National minimum wage in retrospect. *Fiscal studies*, 31 (4), 509–534.
22. Dumčiuvienė, D., Startinė, G., Morkvėnas, R. (2006). Level of labour force and average wage. *Engineering economics*, 2 (47), 70–76.
23. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl novatoriškų darbo vietų kaip našumo ir kokybiško užimtumo šaltinio. (2011). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-25]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:132:0022:0025:LT:PDF>>.
24. Eurostat. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-25]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.
25. Fafchamps, M. (2008). Human Capital, Exports, and Earnings. *Economic development and cultural change*, 1 (58), 111–141.
26. Fontes, G., G., Simoes, R., F., Oliveira, A., M. (2010). Urban attributes and wage disparities in Brazil. *Regional studies*, 44 (5), 595–607.
27. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymo taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25 (17), 37–41.
28. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2003). Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas. *Jurisprudencija*, 40 (32), 56–64.
29. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2004). Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas. *Jurisprudencija*, 56 (48), 39–51.
30. Gerikienė, V., Marčinskas, A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*, 60, 37–46.
31. Glomb, T., Kammeyer – Mueller, J. (2004). Emotional labor demands and compensating wage differentials. *Journal of applied psychology*, 89 (4), 700–714.
32. Gorzig, B., Gornig, M., Werwatz, A. (2008). Firm wage differentiation in Eastern Germany. *Economics of Transition*, 16 (2), 273–292.

33. Granickas, V. (2010). Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 3 (7), 311–328.
34. Grybaitė, V. (2006). Lyčių lygybė rinkoje. *Verslas: teorija ir praktika*, 7 (3), 168–173.
35. Gupta, B. (2011). Wages, unions, and labour productivity. *Economic history review*, 64, p. 76–98.
36. Hoi, L., Pomfret, R. (2010). Foreign direct investment and wage spillovers in Vietnam. *Asean economic bulletin*, 27 (2), 159–172.
37. Hoxna, A. (2010). Causality between prices and wages. *Theoretical and applied economics*, 5 (546), 27–48.
38. Hübler, D., Hübler, O. (2010). The link between job security and wages. *Schmalenbach business review*, 62, 45–67.
39. Ishiguro S., Zhao, L. (2009). Raising wages to deter entry into unionized markets. *The Japanese economic review*, 60 (4), 435–445.
40. Jean, S., Nicoletti, G. (2002). Product market regulation and wage premia in Europe and North America. *OECD economics department working paper*, 318.
41. Kanopienė, V. (2006). Lyčių ekonominiai vaidmenys. *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2, 38–44.
42. Kas yra struktūrinė parama? (2008). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.esparama.lt/kas-yra-strukturine-parama>>.
43. Kasiulevičius, V., Denapienė, G. (2008). Statistikos taikymas mokslinių tyrimų analizėje. *Gerontologija*, 9 (3), 176–180.
44. Kasnauskienė, G. (2010). *Statistika verslo sprendimams*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
45. Katsimi, M. (2008). Training, job security and incentive wages. *Scottish journal of political economy*, 55, 67–78.
46. Kelpšaitė, Ž. (2010). Pranešimas spaudai. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://vilniustsv.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=1863&PHPSESSID=ba5d55665a692561b6aaa2c6f97adff3>>.
47. Lall, S. (1969). A note on government expenditures in developing countries. *The economic Journal*, 79 (314), 413–417.
48. Landmann, O. (2009). Discussion of the link between job security and wages. *Schmalenbach business review*, 62, 68–72.
49. Laskienė, D., Pekarskienė, I. (2011). Tiesioginių užsienio investicijų poveikis investicijas priimančios šalies darbo produktyvumui. *Ekonomika ir vadyba*, 16, p. 207–213.
50. Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2010). Suvokto atlygio už darbą teisingumo prielaidos viešajame ir privačiame sektoriuje. *Organizacijų vadyba*, 55, 103–117.
51. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas* // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

52. Lietuvos statistikos departamentas. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-25]. Prieiga per internetą:<<<http://web.stat.gov.lt/lt/>>>.
53. Lietuvos šešėlinė ekonomika. (2012). Lietuvos laisvosios rinkos institutas. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-19]. Prieiga per internetą:<[http://files.lrinka.lt/Seseline\\_ekonomika/LLRI\\_spauda\\_A4\\_perziurai.pdf](http://files.lrinka.lt/Seseline_ekonomika/LLRI_spauda_A4_perziurai.pdf)>.
54. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
55. Lundin, N., Yun, L. (2009). International trade and inter-industry wage structure in Swedish manufacturing. *Review of international economics*, 17 (1), 87–102.
56. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
57. Mankiw G. (2003), *Macroeconomics, Fifth edition*, Worth Publishers.
58. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
59. Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
60. Martišius, S., A., Kėdaitis, V. (2011). *Statistika*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
61. Masso, J., Krillo, K. (2010). *The part time / full-time wage gap in central and eastern Europe*. University of Tartu.
62. Masso, J., Krillo, K. (2011). *Labour markets in the Baltic states during the crisis 2008–2009*. University of Tartu.
63. Minimalus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiąjam ir vidutiniam verslui analizė. (2005). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-19]. Prieiga per internetą:<<http://www.ukmin.lt/uploads/documents/imported/lt/svv/doc/4.doc>>.
64. Mishra, P. (2007). Emigration and wages in source countries. *Journal of development economics*, 82 (1), 180–199.
65. Mokesčių pakeitimai 2009 metais. (2009). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-12]. Prieiga per internetą:<<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1083652>>.
66. Muravyev, A. (2009). Employer size, wage and unobserved skills. *The Manchester School*, 77 (6), 651–674.
67. Neapmokestinamasis pajamų dydis (NPD) ir metinis NPD (MNPD). (2009). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-19]. Prieiga per internetą:<<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1014223>>.
68. Neverauskienė, L. O., Pocius, A. (2010). Aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų poreikio vertinimas. *Verslas*, 11 (1), 20–29.
69. Pollan, W. (2008). How large are wage differentials in Austria? *Empirica*, 36 (4), 398–406.



70. Rinkos dalyviai. (2006). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-03]. Prieiga per internetą:<  
[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/18\\_asis\\_lietuvos\\_ekonomikos\\_tyrimas\\_20062007\\_1/3824](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/18_asis_lietuvos_ekonomikos_tyrimas_20062007_1/3824)>.
71. Rudytė, D., Beržinskienė, D., Prichotskytė F. (2008). Darbo užmokesčio diferenciacija. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 251–261.
72. Rudzkienė, V. (2005). *Socialinė statistika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
73. Ruplinė, D., Montvilaitė, K. (2008). Tiesiogines užsienio investicijas lemiantys veiksniai. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 271–280.
74. Samprata, tikslas, prioritetinės kryptys, įgyvendinimo teritorijos. (2013). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-19]. Prieiga per internetą:< <http://www.vrm.lt/nrp/index.php?id=162>>.
75. Sidhu, H. (2010). Productivity led wage disparity in the Indian industry. *The Indian journal of industrial relations*, 45 (3), 350–366.
76. Situacija Europos Sąjungoje. (2012). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-19]. Prieiga per internetą:<[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_lt.htm)>.
77. Skinulytė, J. (2006). Atlyginimų statistiką gerina vokeliai [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-05]. Prieiga per internetą:<[http://www.mediabv.lt/res\\_zinpr\\_det.php?id=6543](http://www.mediabv.lt/res_zinpr_det.php?id=6543)>.
78. Stankevičienė, A., Liučvaitienė, A., Šimelytė, A. (2010). The possibilities personnel turnover stabilization in Lithuanian construction sector. *Verslas*, 11 (2), 151–158.
79. „Swedbank“: darbo užmokestis šalies savivaldybėse svyruoja iki 700 litų. (2011). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-03]. Prieiga per internetą:<  
[http://www.alfa.lt/straipsnis/10437468/Swedbank.darbo.uzmokestis.salies.savivaldybese.svyruoja.iki.700.litu=2011-01-19\\_16-52/](http://www.alfa.lt/straipsnis/10437468/Swedbank.darbo.uzmokestis.salies.savivaldybese.svyruoja.iki.700.litu=2011-01-19_16-52/)>.
80. Šeputienė, J., Končiūtė, L. (2011). Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšio Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba*, 1 (21), 16–23.
81. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Bartelienė (2010). Comparative analysis of wages and labor productivity in Lithuania and other EU-15 countries. *Socialiniai tyrimai*, 3 (20), p. 132–143
82. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Zaleckis, E. (2009). Living standart and its comparative analysis in Lithuania and other countries of the european unijon. *Socialiniai tyrimai*, 3 (17), 84–95.
83. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). Theoretical and practical aspects of wages differentiation. *Socialiniai tyrimai*, 3 (13), 165–178.
84. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačėnienė, L. (2008). Investicijos į žmoniškąjį kapitalą ir jų gražos tyrimas UAB „Arkada“. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 346–357.

85. Tauragės rajono strateginis plėtros planas 2008–2013 m. (2011). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-07]. Prieiga per internetą:<[http://www.taurage.lt/taurage/m/m\\_files/wfiles/file1376.pdf](http://www.taurage.lt/taurage/m/m_files/wfiles/file1376.pdf)>.
86. Teculescu, S., A. (2008). Wage flexibility in contemporary society. *Annals of computational economics*, 1, 141–148.
87. Teisės aktų naujienos. (2008). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-04-07]. Prieiga per internetą:<<http://www.teisidas.lt/index.php?newsid=557>>.
88. Telšių regiono plėtros plano 2014–2020 metams projektas. (2013). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-17]. Prieiga per internetą:<<http://www.vrm.lt/nrp/assets/files/Telsiai/Regiono%20pletros%20planas/Tel%C5%A1i%C5%B3%20RPPprojektas%202014-2020.pdf>>.
89. Tiesioginės užsienio investicijos. (2009). [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-09]. Prieiga per internetą:<<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6667>>.
90. Todate, M. (2010). Economic effect of labor unions. *The Japanese economy*, 37 (1), 111–129.
91. Trpeski, P. (2009). Labor productivity and wages in the republic macedonia. *The young economists journal*, 1 (13), p. 103–111.
92. Upender, M. Sujan, M. (2008). Cointegration between labor productivity and wage rates. *The IUP journal of industrial economics*, 5 (1), p. 39–50.
93. Valkauskas, R. (2005). *Statistika*. Vilnius: VVAM.
94. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.
95. Vandenberghe, V. (2011). Firm-level evidence on gender wage discrimination in the Belgian private economy. *Labour*, 25 (3), 330–349.
96. Vetlov, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos*, 1, 5–22.
97. Vidutinis darbo užmokestis ketvirtąjį 2008 m. ketvirtį sudarė 2319 litų (2009). [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-03-26]. Prieiga per internetą:<<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6989Opera.HTML%5CShell%5COpen%5CCommand>>.
98. Warner, A. (2006). Wage dynamics and economic development. *Brookings trade forum*, 97–127.
99. Williams, F., Monge, P. (2006) *Statistika*. Vilnius: Žara
100. Wheaton, W., C., Lewis, M., J. (2002). Urban wages and labour market agglomeration. *Journal of urban economics*, 51, 542–562.
101. Wooden, M., Wilkins, R., McGuinness, S. (2007). Minimum wages and the working poor. *Economic papers*, 26 (4), 295–307.

102. Zizi, G., Aniela-Raluca, D., Mihaela, G. (2008). The connection between labour productivity and wage in Romania. *Economic science series*, 17 (2), p. 178–186.
103. Žalevičienė, A. (2012). Regioninė politika ir Europos Sąjungos struktūrinė parama. *Ekonomika ir vadyba*, 2 (26), p. 44–53.
104. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijos barometras. *Filosofija. Sociologija*, 4, p. 53–61.
105. Žičkienė, S., Kovierienė, A. (2008). Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 3 (12), 405–419.
106. Žiogelytė, L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 2 (2), 119–125.
107. Žiogelytė, L. (2011). Darbo apmokėjimui įtaką darančių vidinių ir išorinių veiksnių tyrimas. *Scientific Conference “Contemporary Issues in Business, Management and Education 2011*, 313–325.
108. Žiogelytė, L. (2011). Evaluation of wage differentiation in the Baltic States from the regional perspective. *Taikomoji ekonomika*, 5 (1), 77–100.
109. Žukauskas, V. (2008). Įmonių pelnas ir darbo užmokestis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-04-02]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item\\_id=4932](http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=4932)>.

# **PRIEDAI**

Klasterinēs analizēs dendogramos

2002-2012 m. vidutinis ES minimalus darbo ūžmokestis	C A S E		0	5	10	15	20	25
	Label	Num	+-----+-----+-----+-----+-----+					
	Čekija	3	++					
	Lenkija	15	++					
	Vengrija	12	++					
	Estija	4	++					
	Slovakija	19	++-----+					
	Latvija	9	++					
	Lietuva	10	++					
	Bulgarija	2	++		+-----+			
	Rumunija	17	++					
	Portugalija	16	++					
	Slovēnija	18	++-----+					
	Ispanija	7	++					
	Malta	13	++					
	Graikija	6	++					
	Belgija	1	++					
	Prancūzija	8	++					
	Airija	5	++----+					
	Nyderlandai	14	++		+-----+			
	Jungtinē Karalystē	20	++					
	Liuksemburgas	11	-----+					

**2001-2010 m. vidutinis ES bruto darbo užmokestis**

C A S E	0	5	10	15	20	25
Label	Num	+-----+-----+-----+-----+-----+				
Danija	4	-+				
Švedija	18	---+				
Belgija	1	-+				
Vokietija	5	-+ +-----+				
Prancūzija	7	-+				
Austrija	11	---+				
Suomija	17	-+				
Jungtinė Kar	19	-+				
Bulgarija	2	-+				
Rumunija	14	-+				
Vengrija	10	-+-----+				
Lenkija	12	-+				
Čekija	3	-+				
Latvija	8	-+ +-----+				
Lietuva	9	-+				
Slovakija	16	-+				
Portugalija	13	---+				
Slovėnija	15	-+ +-----+				
Ispanija	6	---+				

**2001 m. vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvos apskrityse**

C A S E	0	5	10	15	20	25
Label	Num	+-----+-----+-----+-----+-----+				
Alytaus	1	---+				
Panevėžio	5	-+ +-----+				
Kauno	2	---+	+-----+			
Klaipėdos	3	-+-----+			+-----+	
Telšių	8	-+				
Utenos	9	-----+				
Marijampolės	4	---+				
Šiaulių	6	-+ +-----+				
Tauragės	7	---+				

<p align="center"><b>2012 m. vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvos apskrityse</b></p>	<pre> C A S E      0      5      10      15      20      25 Label      Num +-----+-----+-----+-----+-----+ Alytaus      1  -+ Panevėžio    5  -+ Utenos       9  -+-----+ Marijampolės 4  -+   +-----+ Šiaulių      6  -+       +-----+-----+ Telšių       8  -----+     Tauragės     7  -----+ Kauno        2  -----+-----+ Klaipėdos    3  -----+ </pre>
<p align="center"><b>2001-2012 m. vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvos apskrityse</b></p>	<pre> C A S E      0      5      10      15      20      25 Label      Num +-----+-----+-----+-----+ Alytaus      1  -+ Panevėžio    5  -+-----+ Šiaulių      6  -+   +-----+-----+ Marijampolės 4  -----+-----+     Tauragės     7  -----+     Kauno        2  -+     Telšių       8  -+-----+     Utenos       9  -+   +-----+-----+ Klaipėdos    3  -----+ </pre>

## Regresijos modelių tikrinimo rezultatai (Lietuva)

	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Įmonių grynas pelnas 1 gyv. ir DU	2007 2009	10	0,666	0,44	0,03<0,05	<b>1,001&gt;0,895&lt;2,999</b>	0,18>0,05	LM (4,04)<5,99	<b>Netenkina</b>
Įmonių grynas pelnas 1 gyv. ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,678	0,459	0,02<0,05	1,010<1,076<2,99	0,2>0,05	LM (1,79)<5,99	<b>Tenkina</b>
Įmonių grynas pelno 1 gyv. pokytis (%) ir DU pokytis (%)	2002	10	0,521	0,272	<b>0,12&gt;0,05</b>	<b>1,001&gt;0,909&lt;2,999</b>	0,2>0,05	LM (2,51)<5,99	<b>Netenkina</b>
Užimtieji su aukštuoju ir aukštesniuoju išsilavinimu ir DU	nėra	12	0,967	0,936	0,00<0,05	1,023<1,126<2,977	0,151>0,05	LM (2,04)<5,99	<b>Tenkina</b>
Užimtieji su aukštuoju ir aukštesniuoju išsilavinimu ir DU pokytis (%)	nėra	11	-0,007	<b>0,00</b>	<b>0,98&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,941&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (4,59)<5,99	<b>Netenkina</b>
Užimtųjų su aukštuoju ir aukštesniuoju išsilavinimu pokytis (%) ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,596	0,355	<b>0,053&gt;0,05</b>	1,010<1,625<2,99	0,2>0,05	LM (2,04)<5,99	<b>Netenkina</b>
Darbo našumas ir DU	2012	11	0,977	0,954	0,00<0,05	1,010<1,184<2,99	0,2>0,05	LM (1,81)<5,99	<b>Tenkina</b>
Darbo našumas ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,043	<b>0,002</b>	<b>0,90&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,963&lt;2,99</b>	0,2>0,05	<b>LM (6,47)&gt;5,99</b>	<b>Netenkina</b>
Darbo našumo pokytis (%) ir DU pokytis (%)	2002 2009	9	0,757	0,51	0,01<0,05	0,998<1,327<3,002	0,2>0,05	LM (1,14)<5,99	<b>Tenkina</b>



2 priedo tęsinys

	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
BVP 1 gyv. ir DU	nėra	12	0,972	0,946	0,00<0,05	<b>1,023&gt;0,977&lt;2,977</b>	0,151>0,05	LM (2,2)<5,99	<b>Netenkina</b>
BVP 1 gyv. ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,071	<b>0,05</b>	<b>0,836&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,897&lt;2,99</b>	0,2>0,05	<b>LM (6,61)&gt;5,99</b>	<b>Netenkina</b>
BVP 1 gyv. (%) ir DU pokytis (%)	2009	10	0,835	0,697	0,003<0,05	1,001<2,255<2,999	0,2>0,05	LM (0,25)<5,99	<b>Tenkina</b>
TUI 1 gyv. ir DU	nėra	12	0,943	0,884	0,00<0,05	1,023<1,189<2,977	0,2>0,05	LM (4,74)<5,99	<b>Tenkina</b>
TUI 1 gyv. ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,019	<b>0,00</b>	<b>0,95&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,944&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (5,85)<5,99	<b>Netenkina</b>
TUI 1 gyv. pokytis (%) ir DU pokytis (%)	2005 2008	9	0,661	0,436	<b>0,053&gt;0,05</b>	0,998<1,833<3,002	0,2>0,05	LM (3,79)<5,99	<b>Netenkina</b>
Valstybės išlaidos 1 gyv. ir DU	nėra	12	0,998	0,995	0,00<0,05	<b>1,023&gt;0,635&lt;2,977</b>	0,151>0,05	LM (4,90)<5,99	<b>Netenkina</b>
Valstybės išlaidos 1 gyv. ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,118	<b>0,014</b>	<b>0,73&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,98&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (4,55)<5,99	<b>Netenkina</b>
Valstybės išlaidos 1 gyv. pokytis (%) ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,979	0,959	0,00<0,05	1,010<1,885<2,99	0,2>0,05	LM (4,44)<5,99	<b>Tenkina</b>

	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnov testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Nedarbas ir DU	nėra	12	-0,096	<b>0,009</b>	<b>0,77&gt;0,05</b>	<b>1,023&gt;0,112&lt;2,977</b>	0,15>0,05	<b>LM (7,48)&gt;5,99</b>	<b>Netenkina</b>
Nedarbas ir DU pokytis (%)	nėra	11	-0,949	0,901	0,00<0,05	1,010<2,462<2,99	0,2>0,05	LM (0,80)<5,99	<b>Tenkina</b>
Nedarbo pokytis (%) ir DU pokytis (%)	nėra	11	-0,457	<b>0,209</b>	<b>0,15&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,692&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (2,37)<5,99	<b>Netenkina</b>
Infliacija ir DU	2008	11	0,653	0,426	<b>0,30&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,642&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (2,35)<5,99	<b>Netenkina</b>
Infliacija ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,567	0,322	<b>0,069&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,724&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (3,03)<5,99	<b>Netenkina</b>
Infliacijos pokytis (%) ir DU pokytis (%)	nėra	11	0,763	0,583	0,006<0,05	1,010<1,099<2,99	0,2>0,05	LM (1,59)<5,99	<b>Tenkina</b>

## Regresijos modelių tikrinimo rezultatai (Lietuvos apskritys)

Nedarbas ir DU pokytis (%)	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Alytaus apskritis	nėra	11	-0,906	0,821	0,00<0,05	1,010<2,005<2,99	0,2>0,05	LM (1,59)<5,99	Tenkina
Kauno apskritis	nėra	11	-0,955	0,911	0,00<0,05	1,010<2,433<2,99	0,2>0,05	LM (1,22)<5,99	Tenkina
Klaipėdos apskritis	nėra	11	-0,918	0,843	0,00<0,05	1,010<2,716<2,99	0,2>0,05	LM (0,38)<5,99	Tenkina
Marijampolės apskritis	nėra	11	-0,733	0,537	0,01<0,05	1,010<1,875<2,99	0,2>0,05	LM (0,42)<5,99	Tenkina
Panevėžio apskritis	nėra	11	-0,824	0,68	0,002<0,05	1,010<1,749<2,99	0,2>0,05	LM (0,83)<5,99	Tenkina
Šiaulių apskritis	nėra	11	-0,876	0,767	0,00<0,05	1,010<1,932<2,99	0,2>0,05	LM (1,83)<5,99	Tenkina
Tauragės apskritis	2012	10	-0,912	0,832	0,00<0,05	1,001<2,062<2,999	0,2>0,05	LM (3,25)<5,99	Tenkina
Telšių apskritis	nėra	11	-0,891	0,795	0,00<0,05	1,010<1,906<2,99	0,2>0,05	LM (0,35)<5,99	Tenkina
Utenos apskritis	nėra	11	-0,659	0,434	0,02<0,05	1,010<1,721<2,99	0,2>0,05	LM (0,07)<5,99	Tenkina
Vilniaus apskritis	nėra	11	-0,962	0,925	0,00<0,05	1,010<2,37<2,99	0,2>0,05	LM (0,92)<5,99	Tenkina

TUI 1 gyv. ir DU	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Alytaus apskritis	nėra	11	0,741	0,549	0,009<0,05	1,010>0,728<2,99	0,2>0,05	LM (5,94)<5,99	Tenkina
Kauno apskritis	nėra	11	0,9101	0,813	0,00<0,05	1,010<1,568<2,99	0,2>0,05	LM (2,65)<5,99	Tenkina
Klaipėdos apskritis	nėra	11	0,974	0,949	0,00<0,05	1,010<1,311<2,99	0,2>0,05	LM (5,17)<5,99	Tenkina
Marijampolės apskritis	nėra	11	0,766	0,586	0,006<0,05	1,010>0,708<2,99	0,2>0,05	LM (2,95)<5,99	Tenkina
Panevėžio apskritis	nėra	11	0,556	0,309	<b>0,76&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,594&lt;2,99</b>	0,2>0,05	LM (4,18)<5,99	Netenkina
Šiaulių apskritis	nėra	11	0,95	0,903	0,00<0,05	1,010<1,073<2,99	0,2>0,05	LM (4,85)<5,99	Tenkina
Tauragės apskritis	2002 2007 2008	8	0,997	0,995	0,00<0,05	1,003<2,783<2,997	0,2>0,05	LM (1,40)<5,99	Tenkina
Telšių apskritis	nėra	11	0,532	0,284	<b>0,09&gt;0,05</b>	<b>1,010&gt;0,652&lt;2,99</b>	0,191>0,05	LM (0,69)<5,99	Netenkina
Utenos apskritis	nėra	11	0,697	0,486	0,01<0,05	1,010<1,240<2,99	0,2>0,05	LM (2,44)<5,99	Tenkina
Vilniaus apskritis	nėra	11	0,976	0,956	0,00<0,05	1,010<1,351<2,99	0,2>0,05	LM (4,10)<5,99	Tenkina

3 priedo tęsinys

BVP 1 gyv. (%) ir DU pokytis (%)	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Alytaus apskritis	2009	9	0,824	0,679	0,006<0,05	0,998<1,1016<3,002	0,2>0,05	LM (1,44)<5,99	Tenkina
Kauno apskritis	2009	9	0,734	0,539	0,02<0,05	0,998<1,474<3,002	0,2>0,05	LM (4,85)<5,99	Tenkina
Klaipėdos apskritis	2009	9	0,788	0,621	0,01<0,05	0,998<1,474<3,002	0,2>0,05	LM (2,92)<5,99	Tenkina
Marijampolės apskritis	2002 2004 2009	7	0,923	0,853	0,003<0,05	1,036<1,088<2,964	0,2>0,05	LM (2,55)<5,99	Tenkina
Panevėžio apskritis	2009	9	0,629	0,396	<b>0,06&gt;0,05</b>	<b>0,998&gt;0,918&lt;3,002</b>	0,2>0,05	LM (1,15)<5,99	Netenkina
Šiaulių apskritis	2009	9	0,704	0,496	0,03<0,05	0,998<1,33<3,002	0,2>0,05	LM (1,00)<5,99	Tenkina
Tauragės apskritis	2009	9	0,701	0,492	0,03<0,05	<b>0,998&gt;0,584&lt;3,002</b>	0,2>0,05	LM (3,55)<5,99	Netenkina
Telšių apskritis	2009	9	0,631	0,398	<b>0,06&gt;0,05</b>	0,998<1,344<3,002	0,2>0,05	LM (0,96)<5,99	Tenkina
Utenos apskritis	2009	9	0,852	0,726	0,004<0,05	0,998<1,806<3,002	0,2>0,05	LM (1,46)<5,99	Tenkina
Vilniaus apskritis	2009	9	0,759	0,575	0,01<0,05	<b>0,998&gt;0,803&lt;3,002</b>	0,2>0,05	LM (1,09)<5,99	Tenkina

Darbo našumas ir DU	Išskirtys	n	r	R <sup>2</sup>	Sig.	Dubin-Watson testas	Kolmogorovo-Smirnovo testas	White testas	Regresijos modelio prielaidos
Alytaus apskritis	2011	10	0,967	0,935	0,00<0,05	1,001<1,757<2,999	0,2>0,05	LM (1,08)<5,99	Tenkina
Kauno apskritis	2011	10	0,98	0,96	0,00<0,05	1,001<1,568<2,999	0,2>0,05	LM (2,09)<5,99	Tenkina
Klaipėdos apskritis	2011	10	0,991	0,982	0,00<0,05	1,001<1,132<2,999	0,2>0,05	LM (0,03)<5,99	Tenkina
Marijampolės apskritis	2011	10	0,963	0,927	0,00<0,05	1,001<1,916<2,999	0,2>0,05	LM (2,10)<5,99	Tenkina
Panevėžio apskritis	2011	10	0,942	0,887	0,00<0,05	1,001<1,302<2,999	0,2>0,05	LM (0,95)<5,99	Tenkina
Šiaulių apskritis	2011	10	0,958	0,918	0,00<0,05	1,001<1,786<2,999	0,2>0,05	LM (2,97)<5,99	Tenkina
Tauragės apskritis	nėra	11	0,961	0,924	0,00<0,05	1,010<1,943<2,99	0,165>0,05	LM (3,91)<5,99	Tenkina
Telšių apskritis	2011	10	0,974	0,949	0,00<0,05	1,001<2,23<2,999	0,2>0,05	LM (2,49)<5,99	Tenkina
Utenos apskritis	2011	10	0,927	0,859	0,00<0,05	1,001<1,633<2,999	0,2>0,05	LM (1,95)<5,99	Tenkina
Vilniaus apskritis	nėra	11	0,979	0,958	0,00<0,05	1,010<1,188<2,99	0,2>0,05	LM (3,24)<5,99	Tenkina

## Darbo užmokesčio ir diferenciaciją lemiančių veiksnių dinamika apskrityse (metinis procentinis pokytis)

<b>DU pokytis (%)</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alytaus apskritis	-	2,53	3,17	6,95	9,99	17,03	22,67	21,74	-6,30	-3,64	2,92	8,30
Kauno apskritis	-	3,84	5,05	7,17	12,22	18,41	21,84	19,85	-4,24	-4,18	3,84	6,15
Klaipėdos apskritis	-	2,39	7,14	6,14	11,65	17,41	19,70	19,76	-2,74	-3,25	1,74	6,93
Marijampolės apskritis	-	5,01	3,34	7,91	9,59	19,36	18,82	22,37	-5,01	-1,70	2,22	10,10
Panevėžio apskritis	-	3,40	3,47	8,04	7,74	14,97	19,76	21,81	-3,46	-4,19	4,06	6,72
Šiaulių apskritis	-	2,02	6,61	9,92	9,53	18,14	20,88	21,52	-5,00	-3,50	2,16	7,74
Tauragės apskritis	-	1,50	5,43	6,46	8,95	17,97	20,66	22,84	-1,33	-2,61	1,94	8,40
Telšių apskritis	-	4,67	7,63	9,68	7,39	14,75	21,24	15,49	-6,76	-4,40	3,18	6,63
Utenos apskritis	-	2,83	4,25	3,03	7,49	12,82	16,71	20,10	-3,99	-6,65	2,07	5,65
Vilniaus apskritis	-	2,87	6,08	6,35	11,95	16,57	19,73	18,06	-4,83	-2,30	2,63	4,18

<b>Nedarbo pokytis (%)</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alytaus apskritis	-	-6,40	-2,60	2,40	-7,80	-3,10	-1,80	0,80	11,50	1,60	-1,00	-1,50
Kauno apskritis	-	-3,80	-1,90	-1,80	-1,40	-3,00	-1,70	1,70	7,20	3,80	-3,60	-2,80
Klaipėdos apskritis	-	-4,70	0,20	0,20	-5,70	-0,20	-2,70	3,10	6,90	4,10	-5,40	-3,80
Marijampolės apskritis	-	-8,00	-3,00	-0,60	-3,90	-0,40	-0,60	0,80	7,10	5,10	-1,50	1,00
Panevėžio apskritis	-	-1,30	-1,90	1,20	-1,80	-2,80	-1,50	-0,90	8,80	8,70	-3,00	-3,60
Šiaulių apskritis	-	-4,70	2,10	-4,30	-2,50	-4,40	-1,30	1,10	8,70	4,70	-1,70	-1,00
Tauragės apskritis	-	-7,80	0,90	-0,60	-2,90	-1,80	-0,80	2,30	5,30	0,30	-0,20	1,40
Telšių apskritis	-	-3,20	-2,90	-2,20	-2,40	-2,30	-1,30	2,30	10,70	5,60	-3,50	-4,60
Utenos apskritis	-	-2,30	1,00	-3,00	-6,30	-0,10	-1,50	1,00	4,60	11,30	1,90	-0,60
Vilniaus apskritis	-	-1,50	-2,80	-0,60	-2,50	-3,60	-0,50	1,80	8,00	1,90	-1,90	-1,50

4 priedo tęsinys

<b>TUI 1 gyv. pokytis (%)</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alytaus apskritis	-	-3,30	36,04	-8,38	138,28	6,93	8,42	-14,88	-6,04	-3,90	2,97
Kauno apskritis	-	21,08	18,94	3,64	39,82	-3,86	61,62	-18,13	10,45	21,50	14,06
Klaipėdos apskritis	-	5,90	14,52	14,02	26,54	1,16	35,26	13,44	-3,86	10,49	8,34
Marijampolės apskritis	-	20,73	7,07	45,75	-7,77	-0,88	-4,25	50,46	132,92	5,75	13,37
Panevėžio apskritis	-	2,29	49,68	9,37	-3,75	-22,27	14,79	-1,28	25,78	-12,94	21,06
Šiaulių apskritis	-	9,07	6,09	5,54	46,92	42,91	14,15	14,81	-3,62	23,91	8,05
Tauragės apskritis	-	-24,49	55,86	-2,31	29,59	22,37	99,63	-8,97	-14,78	-2,65	4,95
Telšių apskritis	-	3164,58	39,95	55,15	236,18	67,90	-5,47	-74,03	85,54	33,00	8,29
Utenos apskritis	-	65,68	-23,63	-11,47	25,36	-8,30	40,36	4,91	-16,73	5,11	-12,20
Vilniaus apskritis	-	21,93	-4,06	22,88	37,78	20,49	28,26	4,42	-6,69	7,58	11,50

<b>BVP 1 gyv. pokytis (%)</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alytaus apskritis	-	3,60	3,48	8,40	13,95	12,93	19,88	17,59	-17,95	5,21	14,36
Kauno apskritis	-	5,15	11,89	11,25	18,54	16,11	21,22	14,14	-17,99	5,76	17,01
Klaipėdos apskritis	-	6,49	7,93	9,04	19,17	16,09	19,10	13,84	-10,22	4,00	13,02
Marijampolės apskritis	-	4,35	14,58	8,18	15,13	16,79	15,63	18,38	-19,63	10,80	12,31
Panevėžio apskritis	-	4,92	6,25	14,71	12,82	7,95	13,68	20,37	-18,46	5,66	16,07
Šiaulių apskritis	-	7,84	11,82	15,45	14,08	15,43	18,72	14,41	-18,50	9,18	15,93
Tauragės apskritis	-	3,70	4,76	7,95	10,53	13,33	18,49	26,24	-13,48	9,09	17,86
Telšių apskritis	-	5,00	11,11	17,86	14,55	12,70	21,60	14,67	-20,88	10,21	14,67
Utenos apskritis	-	6,50	14,50	8,00	14,20	9,73	18,72	18,26	-13,33	-3,24	10,04
Vilniaus apskritis	-	13,20	9,87	11,02	17,65	20,63	22,54	10,36	-17,82	4,66	11,58

4 priedo tęsinys

Darbo našumo pokytis (%)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alytaus apskritis	-	1,64	3,44	7,58	3,68	12,78	16,22	9,78	-15,16	9,05	21,77
Kauno apskritis	-	-1,17	10,18	7,35	20,99	8,57	15,08	16,89	-12,30	9,03	22,47
Klaipėdos apskritis	-	1,95	12,60	8,57	8,70	13,35	15,60	13,47	-5,87	3,08	17,88
Marijampolės apskritis	-	-12,11	10,69	13,58	15,39	13,39	3,17	23,27	-13,98	13,67	23,53
Panevėžio apskritis	-	3,14	6,07	14,20	11,64	9,24	5,68	12,16	-9,32	15,19	21,08
Šiaulių apskritis	-	3,47	4,36	18,27	5,90	12,90	18,93	5,35	-10,63	17,38	24,27
Tauragės apskritis	-	-9,39	1,18	10,92	3,28	16,65	21,26	43,93	-20,50	5,61	18,53
Telšių apskritis	-	-6,75	8,17	19,03	9,36	7,20	14,93	26,29	-14,61	12,26	28,86
Utenos apskritis	-	7,02	18,26	8,76	0,11	3,38	8,42	26,06	-15,31	13,38	25,79
Vilniaus apskritis	-	10,43	4,32	11,09	12,17	15,67	18,88	9,74	-10,57	4,69	13,40