

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

Finansai ir bankininkystė

Magistranto Daniel Doveiko
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Socialinių ir ekonominių veiksnių įtaka darbo užmokesčiui Baltijos šalyse	Influence of social and economic factors on wages in the Baltic countries
--	--

Darbo vadovas Doc. Dr. Egidijus Bikas___
(mokslinis darbo vadovo laipsnis,
pedagoginis mokslo vardas, vardas, pavardė)

Vilnius, 2025

TURINYS

IVADAS	5
1. DARBO UŽMOKESČIO MOKESČIAI IR JĮ LEMIANTYS VEIKSNIAI.....	8
1.1. Darbo užmokesčio dedamosios ir funkcijos.....	8
1.2. Minimalus darbo užmokestis Baltijos šalyse	15
1.3. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai	20
1.4. Darbo užmokesčio mokesčių klasifikacija.....	25
1.5. Gyventojų pajamų mokestis.....	28
1.6. Valstybinis socialinis bei sveikatos draudimas ir socialinės įmokos	33
2. DARBO UŽMOKESČIO SĄSĄJA SU EKONOMINIAIS IR SOCIALINIAIS RODIKLIAIS TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA.....	41
3. DARBO UŽMOKESČIO SĄSĄJA SU EKONOMINIAIS IR SOCIALINIAIS RODIKLIAIS	45
3.1. Ekonominiai bei socialiniai rodikliai, lemiantys darbo užmokestį	45
3.2. Vidutinio, minimalaus darbo užmokesčio palyginimas Baltijos šalyse	45
3.3. Vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio sąsajos su ekonominiais rodikliais	48
3.4. Vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio sąsajos su socialiniais rodikliais.....	53
3.5. Darbo vietos kainos bei darbo užmokesčio mokesčių palyginimas Baltijos šalyse	58
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
SANTRAUKA	71
SUMMARY	73
PRIEDAI.....	75
1 priedas Infliacija Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje 2015–2023 metais Lietuvos koreliacinė matrica	75
2 priedas Lietuvos koreliacinė matrica	76
3 priedas Estijos koreliacinė matrica	77
4 priedas Latvijos koreliacinė matrica	78
5 priedas Lietuvos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę.....	79
6 priedas Estijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę.....	79
7 priedas Latvijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę	80
8 priedas Lietuvos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę	80
9 priedas Latvijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę	81
10 priedas Estijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę	81
DISKUSIJA	82

LENTELĖS

1 lentelė Darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimas pagal skirtingus autorius	9
2 lentelė Darbo užmokesčio dedamosios Latvijoje ir Estijoje	10
3 lentelė Tradiciniai darbo užmokesčio elementai	11
4 lentelė Netradiciniai darbo užmokesčio elementai	12
5 lentelė Darbo užmokesčio klasifikacija	13
6 lentelė Į bruto darbo užmokestį įskaitomi ir neįskaitomi elementai Lietuvoje, Latvijoje bei Estijoje	13
7 lentelė Didėjančio MDU teigiami ir neigiami aspektai	16
8 lentelė MDU dydį lemiantys veiksniai	18
9 lentelė Minimalus darbo užmokestis Baltijos šalyse 2023 metais (eur.)	19
10 lentelė Minimalaus darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse (2015 – 2023 metais, eur.)	19
11 lentelė Darbo užmokestį lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai	21
12 lentelė Darbo užmokestį lemiantys veiksniai pagal skirtingus autorius	22
13 lentelė Mokesčių teorijos	26
14 lentelė Pajamų apibrėžimas	29
15 lentelė Pajamų klasifikavimas	30
16 lentelė Gyventojų pajamų mokesčio lyginamoji analizė Baltijos šalyse	32
17 lentelė Valstybinio socialinio draudimo sąvokų apibrėžimas	34
18 lentelė Baltijos šalių valstybinio socialinio draudimo palyginimas	35
19 lentelė Nedarbo išmokos sudedamosios dalys	38
20 lentelė Tyrimo eiga	41
21 lentelė Modelio tinkamumo vertinimas	43
22 lentelė Darbe nagrinėjami ekonominiai ir socialiniai rodikliai	45
23 lentelė Minimalaus darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse	46
24 lentelė Vidutinio bruto darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse	47
25 lentelė BVP bei BVP dydis, tenkantis vienam gyventojui Baltijos šalyse (USD, mlrd.)	49
26 lentelė Tiesioginės užsienio investicijos (USD., mlrd.)	49
27 lentelė Nedarbo lygis bei dirbančiųjų skaičius Baltijos šalyse	50
28 lentelė Darbo našumas (natūriniais vienetais)	50
29 lentelė Infliacija, vartotojų kainos (metinis proc.)	51
30 lentelė Ekonominių veiksnių ir vidutinio darbo užmokesčio regresinė analizė	52
31 lentelė Koreliacijos ir determinacijos koeficiento dydžiai tarp darbo užmokesčio ir ekonominių rodiklių Baltijos šalyse	53
32 lentelė Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis 25 – 64 metų amžiaus grupėje (proc.)	54
33 lentelė Grynoji migracija, tikėtina gyvenimo trukmė bei skurstančiųjų darbuotojų skaičius Baltijos šalyse.	55
34 lentelė Socialinių veiksnių ir vidutinio darbo užmokesčio regresinė analizė	56
35 lentelė Koreliacijos ir determinacijos koeficiento dydžiai tarp darbo užmokesčio ir socialinių rodiklių	57
36 lentelė Darbo vietos kainos palyginimas Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje (2023 metų VDU, eur.)	58
37 lentelė Darbo užmokesčio mokesčių kaita Baltijos šalyse (2015 – 2023 metais)	59

PAVEIKSLAI

1 paveikslas Su darbo santykiais susijusių mokesčių klasifikavimas	28
--	----

IVADAS

Darbo temos aktualumas. Darbo santykiai yra viena pagrindinių ekonominių formų jungiančių visuomenę į bendrą ekonominį organizmą. Tai santykiai, kurie dažnai tampa dviejų ūkinių subjektų konflikto sritimi: darbdavio, kuris už atliktą darbą įsipareigoja sumokėti tam tikrą atlygį, ir darbuotojo, kuris pagal sutartį įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą. Darbdavio sumokamas darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojo kompetencijų, atliekamo darbo pobūdžio, darbdavio turimų resursų, o taip pat nuo įvairių socialinių, ekonominių bei teisinių veiksnių. Skirtingi autoriai įvardija įvairius darbo užmokesčių lemiančius veiksnius, tačiau visus juos galima suskirstyti į darbuotojo, darbdavio ir valstybės. Darbuotojo veiksniams galima priskirti turimas žinias, kompetencijas, įgūdžius. Darbdavio veiksniai yra turimi resursai ir gebėjimas mokėti atlyginimą už tam tikrą atliktą darbą, darbo sąlygos, o valstybės veiksniams priskiriami vyriausybės vykdomi sprendimai, susiję su darbo užmokesčiu. Svarbu pabrėžti ir tai, jog nuosekliai didėjantis darbo užmokestis šalyje gerina pragyvenimo lygį, visuomenės gyvenimo kokybę. Būtina atsižvelgti į tai, jog ne visose valstybėse darbo užmokestis yra vienodas ir tai lemia daugybę veiksnių. Norit atlikti išsamią analizę tam tikrose šalyse svarbu yra įvardyti darbo užmokesčių įtakojančius socialinius bei ekonominius rodiklius ir nustatyti, kurie ekonominiai ir socialiniai veiksniai daro didžiausią įtaką vidutiniam Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo užmokesčiui.

Analizuojamos darbo temos ištyrimo lygis. Skirtingi autoriai savo tyrimuose analizuoja labai daug veiksnių bandydami nustatyti jų koreliaciją su darbo užmokesčiu. Pagrindinis veiksnys darantis įtaką darbo užmokesčiui yra darbo našumas, kuris koreliuoja su darbo užmokesčiu šiose srityse, kur darbo užmokestis yra didžiausias, o tai rodo, jog ten našumas irgi yra didžiausias (Beržinskienė ir Raziulytė, 2012). S. Raziulytė atlikdama darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių detalią analizę istoriniu Lietuvos pavyzdžiu pastebėjo, jog tarpusavio ryšys tarp darbo užmokesčio ir užimtumo su aukštuoju išsilavinimu, darbo našumo, BVP, valstybės išlaidų, nedarbo ir infliacijos yra stiprus (Raziulytė, 2011). Kiti autoriai įvardija, jog darbo užmokesčiui įtakos turi valstybės regioninė politika, BVP augimas, užsienio investicijos bei nedarbo lygis tam tikroje šalyje (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008). Dar kiti iš sukurtos pateiktos respondentams anketos nustatė ir įsitiko, jog pasak Lietuvos gyventojų didžiausią įtaką darbo užmokesčiui turi vidiniai veiksniai (kompetencijos, įgūdžiai ir t.t.), o iš išorinių veiksnių: valstybės vykdoma politika, padėtis darbo rinkoje, darbo užmokesčio lygis regione (Subačienė ir Bruzdeilynaitė, 2022). Tuo tarpu užsienio autoriai taikydami bangelių, koreliacinę bei regresinę, istorinių duomenų analizę bandė nustatyti, kaip BVP (Lupu, Carausu ir Mihaela, 2023), įmonės našumas (Lochner, Schulz, 2024), dirbančių asmenų skaičius su aukštuoju išsilavinimu (Mou,

2023) lemia darbo užmokesčio dydį. D. Gaidelis ir R. Kavaliauskas-Stropus nagrinėjo minimalų darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksnius bei nustatė, jog minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymui turi įtakos šalies mokesčių politika, nedarbo lygis, infliacija bei darbo valandų skaičius (Gaidelis ir kt., 2021). Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog autorių įvardijami veiksniai bei taikomi tyrimo metodai yra skirtingi, autoriai neprieina vieningos nuomonės.

Darbo naujumas. Kadangi aukščiau įvardyti autoriai neprieina vieningos nuomonės dėl darbo užmokesčio veiksnių ir visi įvardija skirtingus, savo tyrimuose analizuoja įvairius laikotarpius bei nenagrinėja jų trijose Baltijos šalyse: Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, kas ir lemia pasirinktos temos aktualumą ir išskirtinumą. Visose trijose Baltijos šalyse vidutinis darbo užmokesčio dydis bei darbo jėgos apmokestinimas yra skirtingas, o tai lemia darbuotojo grynojo darbo užmokesčio ir darbo vietos kainos skirtumą. Bandant nustatyti, kokie yra vidutinio darbo užmokesčio skirtumai istoriniu laikotarpiu Baltijos šalyse, buvo pasitelkti duomenys apie kiekvienų metų darbo užmokestį, socialinių ir ekonominių rodiklių kitimą laike. Iš gautų rezultatų buvo bandoma išsiaiškinti, kurioje Baltijos šalyje darbo užmokestis didžiausias, mokesčiai mažiausi ir kokie yra to lemiantys veiksniai.

Darbo problema: kurie ekonominiai ir socialiniai veiksniai daro didžiausią įtaką vidutiniam Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo užmokesčiui?

Darbo tikslas: išanalizavus darbo užmokesčio reikšmę, su juo susijusius mokesčius istoriniu aspektu, nustatyti socialinių ir ekonominių veiksnių įtaką vidutiniam bei minimaliam darbo užmokesčiui.

Darbo uždaviniai:

1. Atlikus detalią literatūros analizę įvardyti darbo užmokesčio dedamąsias, funkcijas bei jį lemiančius veiksnius;
2. Išanalizavus literatūros šaltinius aptarti pagrindinius darbo užmokesčio mokesčius Baltijos šalyse;
3. Atlikus detalią darbo užmokesčio literatūros analizę nustatyti tyrimo eigą, numatyti analizuojamus rodiklius bei laikotarpį.
4. Atlikti lyginamąją minimalaus darbo užmokesčio kitimo analizę tarp Baltijos šalių bei įvardyti jo dydį lemiančius ekonominius ir socialinius veiksnius;
5. Apskaičiuoti darbo vietos kainą, darbdavio ir darbuotojo mokesčius Baltijos šalyse bei nustatyti, kurioje šalyje darbo vietos kainą yra didžiausia;
6. Atlikus regresinę ir koreliacinę analizę pateikti išvadas ir rekomendacijas, kurie veiksniai ir kurioje šalyje daro didžiausią įtaką vidutiniam ir minimaliam darbo užmokesčiui.

Darbo metodai: mokslinės literatūros, statistinių duomenų bei teisės aktų analizė, informacijos grupavimas, lyginimas, koreliacinė ir regresinė analizė, statistinių duomenų atvaizdavimas lentelėse.

Lietuvos, Latvijos, Estijos statistikos departamentų duomenys. Taip pat naudojami oficialios Europos Sąjungos statistikos duomenų bazių Eurostat, Tradingeconomics, Worldbank, Countryeconomy duomenys.

Darbo struktūra: pirmame skyriuje aptariami ir lyginami skirtingi darbo užmokesčio apibrėžimai, analizuojamos jo dedamosios, funkcijos ir jį lemiantys pagrindiniai veiksniai (1.1 ir 1.3 poskyris), kas yra atsakymas į pirmą iškeltą darbo uždavinį. Darbo užmokesčio mokesčiai trijose Baltijos šalyse analizuojami 1.4 – 1.6 poskyriuose, kas yra atsakymas į antrą iškeltą darbo uždavinį. Tyrimo eiga, analizuojami socialiniai ir ekonominiai rodikliai bei laikotarpis aprašomi antrame skyriuje ir 3.1 poskyryje, kas yra atsakymas į iškeltą trečią darbo uždavinį. Siekiant atsakyti į ketvirtą uždavinį, 1.2, 3.2 ir 3.5 poskyriuose buvo parengta minimalaus darbo užmokesčio kitimo analizė tarp Baltijos šalių bei įvardyti jo dydį lemiantys veiksniai. Darbo vietos kainos nustatymas, darbdavio ir darbuotojo mokesčių analizė Baltijos šalyse (3.5 poskyris) yra tiesioginis atsakymas į iškeltą penktą uždavinį. Trečiame skyriuje atlikus tyrimą apie socialinių ir ekonominių veiksnių sąsają su vidutiniu ir minimaliu darbo uždaviniu buvo pateiktos rekomendacijos ir išvados, kas yra atsakymas į šeštą darbo uždavinį.

1. DARBO UŽMOKESČIO MOKESČIAI IR JŲ LEMIAMANTYS VEIKSNIAI

1.1. Darbo užmokesčio dedamosios ir funkcijos

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Kiekvienam dirbančiajam darbo užmokestis yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, išlikimo ir savo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Būtent darbo užmokestis dažniausiai lemia žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą. Apie samdomuosius darbuotojus pradėta kalbėti dar faraonų Egipte bei antikinėje Graikijoje. Istoriniu požiūriu darbo rinka pradėjo kurtis tuomet, kai tarp žmonių atsirado mainų poreikis, kuris tapo prekiniu bei piniginiu santykiu, nusakančiu darbuotojų, siekiančių gauti darbą, ir darbdavio interesų sąveiką. Visa tai atspindi pirmuosius primityvius besiformuojančios darbo rinkos požymius. Svarbu pabrėžti ir tai, jog šiuo laikotarpiu didelė reikšmė teko ir darbo užmokesčiui kuriant piniginius santykius įmonėje. Su laiku plečiantis darbo rinkai atsirado poreikis apibrėžti ją teisiškai, kad būtų užtikrintos abiejų pusių teisės ir pareigos.

Glaudūs santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo vartojant šiuos ekonominius terminus pradėjo kurtis tik XVIII amžiaus pabaigoje – XIX amžiaus pradžioje pramonės revoliucijos laikotarpiu, kuomet visuomenę smarkiai paveikė anų metų politinės bei ekonominės doktrinos. Būtent tuomet atsirado pagrindinės sąvokos, nusakančios darbo santykių reguliavimą: darbo sutartis, pareigybių aprašai, darbo ir poilsio laikas. Visa tai apibrėžus teisės aktuose ir rašytinėje sutartyje buvo galima tikėtis, jog abi pusės laikysis duoto susitarimo, o vienai iš jų pažeidus susitarimą grėstų tam tikros nuobaudos. Visas teisinis reguliavimas ypatingai yra svarbus darbuotojams, nes apsaugo jų interesus nuo galimos ekonominės grėsmės, darbdaviui atsiveriančių galimybių vis labiau piktnaudžiauti nesistengiant vykdyti savo pareigų darbuotojams ir iš to gauti nepagrįsto pelno (Dambrauskienė, 2008).

Darbo užmokesčio politika yra viena iš įmonės valdymo sričių, kadangi kiekvienai įmonei svarbu išlikti konkurencijai darbo užmokesčio atžvilgiu, kad darbuotojai liktų joje dirbti. Žemi įmonės veiklos rezultatai, prasti finansiniai rodikliai yra viena iš priežasčių, dėl ko darbuotojai palieka darbdavį arba vengia dirbti tokioje įmonėje, kadangi susiduria su rizika netekti darbo artimoje ateityje (Choi ir kiti, 2023). Šiuolaikinėje visuomenėje asmenys į darbus įtraukiami per samdas pasirašant sutartis, o santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra pagrįsti darbo jėgos pirkimu. Savininkas, nusipirkęs darbo jėgą tam tikram laikotarpiui, moka samdiniui iš anksto nustatytą pinigų sumą, vadinamą darbo užmokesčiu. Skirtingi autoriai darbo užmokesčio sąvoką apibrėžia įvairiai. Praktiškai visi apibrėžime mini, jog darbo užmokestis sietinas su pinigais matuojamu atlygiu už tam tikrą įvykdytą darbą (žr. 1 lent.).

1 lentelė

Darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimas pagal skirtingus autorius

S. Raziulytė, 2011	Darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina.
B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė, 2006	Darbo užmokestis – samdomiesiems darbuotojams priskaičiuojama pinigine suma per ataskaitinį laikotarpį.
Visuotinė Lietuvių Enciklopedija	Darbo užmokestis – už darbuotojo pagal darbo sutartį atliktą darbą mokamas atlyginimas.
Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 139 str.	Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.
L. Žiogelytė, 2011	Darbo užmokestis – pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudoto darbo kiekį bei kokybę materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti, arba kitaip – atlygis darbuotojams už jų darbą.
J. Bessen, C. Meng, E. Denk, 2020	Darbo užmokestis – tam tikra pinigų suma darbdavio mokama darbuotojui per nustatytą laikotarpį.
R. Y. Chen, N. C. Teulings, 2022	Darbo užmokestis – fiksuotas reguliarus užmokestis už darbą ar paslaugas, paprastai mokamas kasdien arba kas savaitę.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Pirmoje lentelėje matyti skirtingų autorių darbo užmokesčio apibrėžimai. Nepaisant to, jog bėgant laikui darbo užmokesčio apibrėžimas kito ir tapo žymiai konkretesnis nei prieš 10 metų, visi autoriai sutinka ir darbo užmokestį sieja su darbdavio atlygiu darbuotojui už tam tikrą atliktą darbą. L. Žiogelytė (2011) bei užsienio autoriai J. Bessen, C. Meng, E. Denk (2020) darbo užmokestį susieja su pinigine forma, kas reiškia, jog gali būti mokamas tik pinigais.

Lietuvos mastu darbo užmokesčio sąvoką apibrėžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 str.: darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekama pagal darbo sutartį, jį sudaro:

- 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga);
- 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 3) priedai už įgytą kvalifikaciją;
- 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
- 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog darbo užmokestis gali būti mokamas tik pinigais ir ne rečiau kaip kartą į mėnesį (dirbantiems pagal darbo sutartį). Tokia tvarka galioja Baltijos šalyse.

Tuo tarpu Estijoje ir Latvijoje darbo užmokestis ir dedamosios kiek skiriasi nuo Lietuvoje vyraujančio darbo užmokesčio apibrėžimo (žr. 2 lent.).

2 lentelė

Darbo užmokesčio dedamosios Latvijoje ir Estijoje

Latvijoje	Estijoje
Darbo užmokestis – darbuotojui už darbą nuolat mokamas atlygis, į kurį įeina: • norminiuose aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis; • priedai; • bet kokios su darbu susijusios priemonės.	Darbuotojo darbo užmokestis susideda iš: • bazinio darbo užmokesčio; • įstatymų nustatytų priedų, įskaitant viršvalandžius, darbą švenčių dienomis, naktinį darbą, nesančių darbuotojo pareigų atlikimą.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Estijos statistikų atlyginimo vadovu, 2019 bei Latvijos darbo kodeksu, 2022.

Latvijoje darbo užmokesčio sąvoką nustato Latvijos darbo kodekso 72 straipsnis. Darbdavys privalo tiksliai surašyti kiekvieno darbuotojo bendras dirbtas valandas, taip pat viršvalandžius, apskaityti darbą naktį ir švenčių dienomis. Apibrėžime akcentuojama, jog darbo užmokestį pagrindė sudaro fiksuotas atlyginimas bei skirtingi priedai ir premijos. Estijos statistikų atlyginimo vadove pažymima, jog darbo užmokestį sudaro pastovioji dalis bei kintanti, į kurią įeina darbas naktį, švenčių dienomis ir t.t. Taigi, lyginant visus tris apibrėžimus galima teigti, jog visose Baltijos šalyse pagrindinė darbo užmokesčio dedamoji yra fiksuotas atlyginimas, kuris būna aiškiai apibrėžtas kolektyvinėje sutartyje ir yra mokamas reguliariai. Plačiausiai darbo užmokestį nusako Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įtraukdamas į darbo užmokestį daugiausia dedamųjų, o Latvijos ir Estijos teisės aktai pagrindė akcentuoja tik fiksuotą darbo užmokestį bei priedus ir premijas.

Nepaisant to, jog darbo kodeksai darbo užmokesčio dedamąsias skirsto į pagrindinę ir papildomą dalį, tačiau mokslinėje literatūroje autoriai įvardija, jog darbo užmokestis susideda iš pastovios (kitai dar vadinamos bazinės, pagrindinės, tarifinės, tiesioginės) ir kintamos dalies (kitai dar vadinamos papildomosios) (Mačernytė – Panomariovienė, 2008). Toks darbo užmokesčio skirstymas į kintamąsias ir pastovias leidžia įvertinti objektyvius ir subjektyvius veiksnius, todėl laikantis tokio skirstymo kiekvienam darbdaviui galima tikėtis, jog darbo užmokestis kiekvienai darbo vietai bus apskaičiuotas teisingai. Su tuo sutinka ir F. Klupšas (2009), kuris teigia, jog kiekvieno darbuotojo pastovioji ir kintamoji darbo užmokesčio dalis turi būti susieta su jo kuriama darbo verte tam tikroje įmonėje.

Pastovioji darbo užmokesčio dalis yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, kuri pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą privalo būti mokama reguliariai ir ne rečiau nei kartą į

mėnesį (dirbantiems pagal darbo sutartį). Iš to galima daryti išvadą, jog ji nepriklauso nuo darbo rezultatų kadangi yra mokama reguliariai ir yra nustatoma atsižvelgiant į atliekamo darbo pobūdžiui keliamus reikalavimus, sudėtingumą ir reikšmę įmonei.

Kintamoji darbo užmokesčio dalis yra papildoma darbo užmokesčio dalis, kuri įprastai išmokama darbuotojui už pasiektus rezultatus. Į ją įeina priedai, priemokos, jai taip pat priskiriamos išmokos už viršvalandžius, kenksmingas darbo sąlygas, priverstines pertraukas darbo metu. Ši darbo užmokesčio dalis glaudžiai siejama su motyvacine sistema, kuomet darbdaviai siekdami atsilyginti už puikiai atliktą darbą išmoka priedus ir premijas savo pavaldiniams. Kintamosios darbo užmokesčio dalies teisinis reguliavimas nėra toks griežtas kaip pastoviosios darbo užmokesčio dalies, nėra įtvirtinami jokie minimalūs dydžiai ir jos gali ir nebūti (Granickas, 2012). Kai kurie autoriai pastebi, jog įmonė gali sumažinti lanksčias darbo užmokesčio sudedamąsias dalis (kintamąsias), kai susiduria su neigiamais sukrėtimais neatleisdamos darbuotojų. Šis argumentas reiškia, kad ekonomika, turinti lankstesnę darbo užmokesčio struktūrą, galėtų išlaikyti didesnę užimtumą nuosmukio metu (Reizer, 2022).

Tačiau visą darbo užmokestį skaidyti į kintamą ir pastovų yra per siaura. Užsienio mokslinių šaltinių autoriai taiko kiek platesnį darbo užmokesčio elementų skaidymą. Darbo užmokestį sudaro tradiciniai, netradiciniai elementai bei vidinės vertės (motyvavimo) darbo užmokesčio elementai (Fisher ir kt., 2006; Jensen ir kt., 2008).

Svarbu pabrėžti tai, jog tam, kad darbuotojai tinkamai ir motyvuotai dirbtų vien tik tradicinių darbo užmokesčio priemonių naudojimo nepakanka (žr. 3 lent.), todėl iškilo būtinybė apgalvoti papildomas priemones tam, kad išsaugoti žmogiškąjį kapitalą darbo vietoje.

3 lentelė

Tradicioniai darbo užmokesčio elementai

Tradicioniai darbo užmokesčio elementai			
Pastovioji darbo užmokesčio dalis	Kintamoji darbo užmokesčio dalis		
Tarifinė užmokesčio dalis, apskaičiuota pagal tam tikrą laikinės, vienetinės ar mišrios darbo apmokėjimo formos modelį.	Būsimos pajamos (ilgalaikis skatinimo premijos) Pelno dalijimasis Atidėtosios akcijos	Trumpalaikio skatinimo premijos Metinės premijos Ketvirčio premijos Pusmečio premijos Kitos vienkartinės premijos Pardavimų komisiniai	Priemokos dėl darbo sąlygų Viršvalandinis darbas Kenksmingos sąlygos Priverstinės pertraukos
	Gali būti individualios bei komandinės		

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Fisher ir kt., 2006; Jensen ir kt., 2008.

Netradicinių (žr. 4 lent.) bei vidinės vertės darbo užmokesčio elementų naudojimas leidžia pritraukti iš išlaikyti žmogiškuosius išteklius darbo vietoje. Netradicinės darbo užmokesčio priemonės apima išmokas už nedirbtą laiką (papildomas atostogas ir t.t.), socialinės apsaugos programas (papildomi draudimai ir t.t.), papildomas paslaugas (automobilį, kurą, darbo priemones ir t.t.). Vidinės vertės darbo užmokesčio elementus sudaro darbo kultūra, klimatas, karjeros galimybės, saviraiška bei pripažinimas. D. Lipinskienė pastebi, jog vidinės vertės darbo užmokesčio elementai dar kitaip yra vadinami nepiniginėmis išmokomis arba nematerialiomis atlyginimo formomis, kadangi nedidina darbuotojo finansinės gerovės, t.y. darbuotojas neuždirba daugiau, bet dėl nepiniginių atlygių jo atliekamas darbas tampa patrauklesnis (Lipinskienė, 2012). Netradiciniai darbo užmokesčio elementai atlieka svarbų motyvacinį vaidmenį skatinant darbuotojus siekti geresnių rezultatų. Tačiau svarbu pabrėžti ir tai, jog netradiciniai darbo užmokesčio elementai yra labiau vertinami aukštesnės pareigos ir išsilavinimą turinčių darbuotojų (Lakronová ir kt., 2022).

4 lentelė

Netradiciniai darbo užmokesčio elementai

Netradiciniai darbo užmokesčio elementai		
Užmokestis už nedirbtą laiką: Kasmetinės atostogos Nedarbo dienos Nedarbingumas dėl ligos Papildomos atostogos	Socialinės apsaugos programa: Sveikatos draudimas Gyvybės draudimas Nelaimingų atsitikimų darbe draudimas Socialinis draudimas Pensijos Bedarbio pašalpa ir kita parama Pajamų draudimas	Papildomos paslaugos ir privilegijos: Automobilis, kuras Narystė sporto klubuose Poilsio ir švenčių organizavimas Telefonas, jo sąskaita Mokymai Darbo priemonės ir kt.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Fisher ir kt., 2006; Jensen ir kt., 2008.

Detaliai išanalizavus darbo užmokesčio sąvokas ir jo dedamąsias būtina pažymėti ir tai, jog yra išskiriamos ir darbo užmokesčio rūšys: nominalusis ir realusis darbo užmokestis. Nominalusis darbo užmokestis skaidomas į bruto ir neto darbo užmokestį, todėl toliau būtų tikslinga aptarti šių sąvokų reikšmę kiek plačiau (žr. 5 lent.).

5 lentelė

Darbo užmokesčio klasifikacija

Realusis darbo užmokestis	Nominalusis darbo užmokestis	
	Bruto	Neto
Prekių ir paslaugų kiekis, kurį įvertinus infliaciją ir atskaičius mokesčius bei kitus atskaitymus, galima įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį (pinigų sumą, kurią dirbantysis gauna už atliktą darbą).	Ikimokestinis darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių (gyventojų pajamų, privalomojo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo), tenkantis vienam samdomajam darbuotojui.	Darbo užmokestis atskaičius visus su atliktu darbu susijusius mokesčius, tenkantis vienam samdomajam darbuotojui.

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Lietuvos statistikos departamentas pažymi, jog realusis darbo užmokestis rodo perkamąją galią, iš kurio išskaičiuota infliacija. Kai infliacija viršija nominalaus darbo užmokesčio didėjimo tempus, realusis darbo užmokestis mažėja. Nominalusis darbo užmokestis yra suprantamas kaip tam tikra pinigų suma, kurią dirbantysis gauna už darbo valandą, savaitę, mėnesį ar kitą laikotarpį. Nominalusis kaip ir realusis darbo užmokestis yra piniginės išraiškos, tačiau priešingai nei pastarasis jis neatspindi kintančios pinigų perkamosios galios laike, infliacijos ar mokesčių normos įtakos. Jei kainos didėja sparčiau už nominalųjį darbo, tai prekių ir paslaugų įsigyjama mažiau. Jei kainos didėja lėčiau už nominalųjį darbo užmokestį, prekių ir paslaugų už jį galima įsigyti daugiau.

Nominalusis darbo užmokestis skiriamas į bruto (atlyginamas neatskaičius mokesčių) ir neto (dar vadinamą disponuojamomis pajamomis, kurias darbuotojas naudoja savo reikmėms) darbo užmokestį. Į bruto darbo užmokestį įeina darbo užmokesčio pastovioji ir kintamoji dalis, kurios išreikštos pinigine forma (žr. 6 lent.).

6 lentelė

Į bruto darbo užmokestį įskaitomi ir neįskaitomi elementai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje

Įskaitoma	Neįskaitoma
darbo užmokestis už atliktą darbą priemokos priedai tantjemos darbo užmokestis už nedirbtą laiką (atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės ir kitas nedirbtas dienas įstatymų ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka).	Išėtinės išmokos ir kompensacijos delspinigiai dividendai materialinė parama dotacijos darbuotojų maitinimui kompensacinio pobūdžio išmokos (už butų nuomą, komunalines paslaugas, mėnesinius transporto bilietus ir pan.) negrąžintinos paskolos gyvenamųjų namų ir butų statybai

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 2016 bei Latvijos ir Estijos mokesčių inspekcijos duomenimis.

Nepaisant to, jog darbo užmokestis susideda iš daugybės dedamųjų, jis taip pat atlieka svarbias funkcijas. Mokslininkai ir ekonomistai, nagrinėję darbo užmokestį, išskiria nemažai darbo užmokesčio funkcijų. L. Žiogelytė išskiria atstatomąją (reprodukcinę), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas.

Atstatomoji (reprodukcinė) darbo užmokesčio funkcija reiškia, jog darbuotojas gaudamas atlyginimą gali padengti būtinąsias išlaidas: išlaidos drabužiams, namų ūkio reikmėms, būstui, medicininiam aptarnavimui ir kitiems socialiniams poreikiams tenkinti.

Skatinamoji darbo užmokesčio funkcija, kuri nusako, jog kiekvienas darbuotojas privalo tobulėti ir siekti didesnio darbo užmokesčio.

Socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia: bendras išsimokslinimas, įgūdžiai bei įgimtos asmeninės dalykinės savybės. Pasak autorės visi šie pagrindiniai veiksniai turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį tam tikroje organizacijoje (Žiogelytė, 2010). Baltijos šalių darbo rinkos tyrimu (2008–2009 m.) nustatyta, kad ekonomikos nuosmukio metu Baltijos valstybėse padidėjo darbo užmokesčio skirtumas tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių ir kitų darbuotojų (nuo 51 proc. iki 67 proc.) (Masso ir Krillo, 2011).

Be paminėtų pagrindinių darbo užmokesčio funkcijų jis taip pat atlieka ir kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 2001).

Kompensacinė darbo užmokesčio funkcija nusako, jog darbuotojui dirbant prastesnėse darbo sąlygose turi būti mokama kompensacija.

Kaupiamoji darbo užmokesčio funkcija pasireiškia tuo, jog kiekvienas darbuotojas privalo skirti dalį gaunamų pajamų taupymui, kad atsiradus nenumatytoms gyvenimo sąlygoms ar sulaukus pensinio amžiaus galėtų užtikrinti tinkamas pragyvenimo sąlygas.

Apart aukščiau paminėtų penkių pagrindinių darbo užmokesčio funkcijų lietuvių autorė I. Bakanauskienė (2008) atlygio už darbą veiklą sieja su *darbuotojų sauga*. Autorė išskiria tris pagrindines darbuotojų saugos formas, kurias atlieka atlygis už darbą:

- *Fizinė sauga* – tikslas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, rūpintis darbuotojų sveikata;
- *Finansinė sauga* – tikslas užtikrinti atitinkamas išmokas darbuotojams tada, kai jie nedirba ne dėl savo kaltės, pvz., bedarbystės, nelaimės, ligos, pensijos atvejais;
- *Emocinė sauga* – tikslas sudaryti darbuotojams tokias sąlygas organizacijoje, kad kiekvienas jaustųsi emociškai saugus.

Tačiau būtina paminėti ir tai, jog kiekvienas individas gaudamas darbo užmokestį tenkina savo poreikius pradėdamas nuo būtiniausių. Pagal A. H. Maslow piramidę iš pradžių pradedama tenkinti pačius pagrindinius (fiziologinius) poreikius, kuriems priskiriama reproduktivinio

funkcija, o judant vis aukščiau galima priskirti vis kitą darbo užmokesčio funkciją, pavyzdžiui aukščiausiam lygiui – socialinių garantijų funkciją. Kadangi poreikių piramidės apačioje yra fiziologiniai poreikiai, tai reiškia, kad jie ir turi būti patenkinti pirmiausiai (Trivedi ir Mehta, 2019).

Taigi, nepaisant skirtingų darbo užmokesčio apibrėžimų autoriai yra vienos nuomonės, jog darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Būtina pabrėžti ir tai, jog įstatymai reglamentuoja, jog gali būti mokamas tik pinigais ir šalių darbo kodeksai skiria darbo užmokesčio pastovią bei kintamą dalį. Lyginant visų trijų Baltijos šalių darbo užmokesčio apibrėžimus galima teigti, jog visose Baltijos šalyse pagrindinė darbo užmokesčio dedamoji yra fiksuotas atlyginimas, kuris būna aiškiai apibrėžtas kolektyvinėje sutartyje ir yra mokamas reguliariai, o prie kintamosios darbo užmokesčio dalies priskiriami priedai, darbas švenčių, poilsio dienomis, priemokos už įgytą kvalifikaciją ir t.t.. Skirtingi autoriai papildomai įvardina darbo užmokesčio tradicinius, netradicinius ir vidinės vertės elementus. Tradiciniai darbo užmokesčio elementai yra fiksuotas atlyginimas, premijos, apmokami viršvalandžiai bei kitos piniginės paskatos. Netradicinės darbo užmokesčio priemonės apima išmokas už nedirbtą laiką (papildomas atostogas ir t.t.), socialinės apsaugos programas (papildomi draudimai ir t.t.), papildomas paslaugas (automobilį, kurą, darbo priemones ir t.t.). Vidinės vertės darbo užmokesčio elementus sudaro darbo kultūra, klimatas, karjeros galimybės. Darbo užmokestis atlieka daug funkcijų, bet pagrindinis jo tikslas yra – kurti gebėjimą dirbti, pirmiausia kompensuojant būtinas paprasto nekvalifikuoto darbo sąnaudas, sudarant normalaus funkcionavimo sąlygas dirbančiam asmeniui. Darbo užmokestis atlieka atstatomąją (reprodukcinę), skatinamąją, socialinių garantijų, kompensacinę, kaupiamąją ir darbuotojų saugos funkciją.

1.2 Minimalus darbo užmokestis Baltijos šalyse

Naujoji Zelandija yra pirmoji valstybė, kuri įteisino minimalų darbo užmokestį dar 1894 metais. Tarptautinė darbo organizacija (International Labour Organization) minimalus darbo užmokesčio sąvoką apibūdina kaip mažiausią kainą, kurią įmonių vadovai, darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams bei prilygina tai kainai, už kurią darbuotojai gali parduoti savo darbo jėgą. Valstybei atliekant derybas su darbdavių ir darbuotojų profesinėmis sąjungomis nustatomas minimalaus darbo užmokesčio dydis, kuris neabejotinai yra vienas iš probleminių darbo teisės aspektų, sukeliančių aštrias diskusijas visuomenėje. Minimalaus darbo užmokesčio dydis atlieka ypač svarbias visuomenei vertybines funkcijas bei jo tikslas – užtikrinti socialinę darną (Granickas, 2015). Tai vienas esminių rodiklių, dominančių darbuotojus, kadangi kiekvienam svarbu turėti atlyginimą, užtikrinantį orų pragyvenimo lygį. Minimalus darbo užmokestis visose

trijose Baltijos šalyse skaičiuojamas atsižvelgiant į tai, jog darbo laikas savaitėje siekia 40 valandų ir galioja 5 darbo dienų savaitė.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog minimalus darbo užmokestis yra linkęs nuolatos didėti. Visgi, svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog didėjantis minimalus darbo užmokestis turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų (žr. 7 lent.).

7 lentelė

Didėjančio MDU teigiami bei neigiami aspektai

	Didėjančio MDU teigiami aspektai	Didėjančio MDU neigiami aspektai
V. Granickas, 2015	Padidinus MDU, mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuo valstybės socialinių išmokų.	Darbo užmokesčio dydžio reguliavimas verslininkų kartais yra vertinamas kaip valstybės kišimasis į verslą. Padidinus MDU padidėja ekonominės sąnaudos darbdaviams.
B. Fabo ir S. Belli, 2017	Žmonės uždirbdami daugiau, tuo pačiu ir daugiau išleidžia, o tai reiškia, jog taip yra surenkama daugiau mokesčių. Kuo aukštesnis minimalus darbo užmokestis, tuo labiau yra pastebima finansinė lygybė tarp žmonių ir jie gali jaustis lygiaverčiais. Svarbu didinti MDU, kadangi tai kelia žmonių motyvaciją dirbti.	Sumažina verslo konkurencingumą tarptautinėje aplinkoje.
J. P. Leigh, A. W. Leigh, J. Du, 2019	Minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas 1 USD yra susijęs su 1,4 proc. rūkymo paplitimo sumažėjimu. Nėra nuoseklių įrodymų, kad minimalus atlyginimas kenkia sveikatai.	
D. Cengiz, A. Dube, A. Lindner, B. Zipperer, 2019		Minimalaus atlyginimo didinimas gali padidinti nedarbą, nes ne visi darbdaviai išgalės mokėti didesnę MDU.
M. Borgschulte ir H. Cho, 2020	Žmonės uždirbantys daugiau nei minimalų darbo užmokestį nusprendžia anksčiau išeiti į pensiją.	Sumažina įmonių konkurencingumą tarptautinėje rinkoje. Per smarkiai padidinus MDU padidėja nedarbas bei bankrotų skaičius.
C. Carbonnier, C. Malgouyres ir kt., 2022	Didėjantis minimalus atlyginimas didina žemos kvalifikacijos darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje rodiklį.	

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

V. Granickas pažymi, jog dėl to, kad minimalus darbo užmokesčio dydžio reguliavimas daro tiesioginę įtaką užimtumui, sutaria ir verslo atstovai, ir mokslininkai. Verslininkų valstybinio darbo užmokesčio dydžio reguliavimas kartais yra vertinamas kaip kišimasis į verslą, sudarantis sąlygas pelno mažėjimui ir kartu kenkiantis investicijoms, turintis įtakos užimtumo darbo rinkoje

mažėjimui. Kita vertus, minimaliojo darbo užmokesčio dydžio reguliavimas kaip centralizuotas ir valstybinis, gali būti vertinamas kaip viena iš efektyviausių priemonių derinant ekonominius ir socialinius visuomenės siekius su verslo aplinka. V. Granickas pastebi, jog padidinus minimalų darbo užmokestį, mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuo valstybės socialinių išmokų, todėl mažėja biudžeto išlaidos socialinėms reikmėms bei padidėja mažai uždirbančių asmenų perkamoji galia, kas didina vartojimą. Kita vertus, padidėja ekonominės sąnaudos darbdaviams, privalantiems mokėti ne tik minimalų darbo užmokestį (Granickas, 2015).

Apie tai, jog minimalaus darbo užmokesčio didėjimas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų rašė ir kiti autoriai. Šalyse, turinčiose aukštesnį minimalų darbo užmokestį, yra pastebima tendencija, kad žmonės uždirbdami daugiau, tuo pačiu ir daugiau išleidžia, o tai reiškia, jog taip yra surenkama daugiau mokesčių. B. Fabo ir S. Belli teigia, kad kuo aukštesnis minimalus darbo užmokestis, tuo labiau yra pastebima finansinė lygybė tarp žmonių ir jie gali jaustis lygiaverčiais (Fabo ir Belli, 2017). Bet kaip ir buvo minėta, aukštas minimalus darbo užmokestis turi ir neigiamų pusių, per daug padidintas minimalus darbo užmokestis sumažina verslo konkurencingumą tarptautinėje aplinkoje, dėl ko mažėja darbo vietų bei gyventojams tampa sudėtingiau susirasti darbą. Aukščiau išvardytiems autoriams antrina D. Cengiz, A. Dube, A. Lindner bei B. Zipperer (2019) teigdami, jog minimalaus atlyginimo didinimas gali padidinti nedarbą, nes ne visi darbdaviai išgalės mokėti didesnę atlyginimą. Mažas minimalus darbo užmokestis turi įtakos žmonių motyvacijai, jie neturi noro dirbti, kadangi savo laiką vertina brangiau nei jį vertina darbdavys mokamu darbo užmokesčiu. Taip pat tai atsispindi ir darbuotojų produktyvume, žmonės gaudami mažesnę darbo užmokestį į darbą įdeda mažiau pastangų. Taip pat autoriai įžvelgia ir kitas neigiamas puses kaip didinamas minimalus darbo užmokestis mažina šalies konkurenciją tarptautiniu lygmeniu, o per smarkiai padidintas gali padidinti ir įmonių bankrotų skaičių. Visgi, Baltijos šalių vyriausybės linkusios didinti minimalų darbo užmokestį, kadangi didėjantys atlyginimai skatina vartojimą ir geriną žmonių gyvenimo lygį, o minimalaus darbo užmokesčio neretai užtenka tik baziniams poreikiams patenkinti. J. P. Leigh, A. W. Leigh bei J. Du (2019) atlikę tyrimą pastebėjo, jog nėra nuoseklių įrodymų, kad asmenys gaudami minimalų atlyginimą mažiau investuoja į sveikatą, autoriai išskiria minimalaus atlyginimo augimo privalumą: minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas 1 USD yra susijęs su 1,4 procentinio punkto (4 proc. vertinant vidutiniu) sumažėjusiu rūkymo paplitimu. Taip pat svarbu paminėti ir tai, jog didėjantis minimalus atlyginimas didina žemos kvalifikacijos darbuotojų dalyvavimo darbo rinkoje rodiklį (Carbonnier, Malgouyres ir kt., 2022).

D. Gaidelis, R. Kavaliauskas-Stropus atlikę minimalaus darbo užmokesčio vertinimą Baltijos šalyse pastebėjo, jog aukštesnis minimalus darbo užmokestis padeda žmonėms gyventi visavertį gyvenimą bei jaustis lygesniems kitų žmonių atžvilgiu. Ilgos darbo valandos įtakoja

didesnį darbo užmokestį, tačiau tai dažnai nepadedą gyventi visaverčio gyvenimo, o priverčia žmones susidurti su įvairiomis sveikatos problemomis. Ilgos darbo valandos bei didelis nedarbo lygis dažnai priveda žmones prie susilpnėjusios psichologinės būklės, kas turi įtakos didesniame savižudybių skaičiui. Didžioji dalis apklaustųjų respondentų sutinka su tokiais teiginiais kaip: „darbo užmokesčio dydis turi įtakos gyvenimo kokybei“, „darbo užmokesčio dydis turi įtakos mano emocinei būsenai“ ir panašiai. Todėl galima teigti, kad žmonės gaunantys minimalų darbo užmokestį mano, jog šio rodiklio augimas suteiktų jiems galimybę gyventi visavertį gyvenimą, patiriant mažiau streso dėl pinigų trūkumo. (Gaidelis ir kt., 2021).

Minimalus darbo užmokestis yra nustatomas remiantis skirtingais rodikliais (žr. 8 lent.). Remiantis TDO konvencija Nr. 131 (1970) nustatant minimalų darbo užmokestį svarbu atsižvelgti į šalies ekonominę išsivystymą, produktyvumo lygį ir užimtumo lygį. Tuo tarpu tarptautinė darbo organizacija išskiria keturis veiksnius, lemiančius minimalaus darbo užmokesčio nustatymą (International Labour Organization):

1. *Darbuotojų ir jų šeimų poreikiai* – darbuotojų poreikiai, pragyvenimo išlaidos, gyvenimo lygio gerėjimas;
2. *Galimybė mokėti* – darbuotojų produktyvumas bei darbdavių gebėjimas mokėti nustatytą minimalų darbo užmokestį;
3. *Palyginamas atlyginimas ir pajamos* – vyraujantys darbo užmokesčio lygiai;
4. *Ekonominės ir socialinės raidos reikalavimai* – teisingas pajamų ir turto paskirstymas;

8 lentelė

MDU dydį lemiantys veiksniai

TDO konvencija Nr. 131	Šalies ekonominis išsivystymas Produktyvumo lygis Užimtumo lygis
International Labour Organization	Darbuotojų ir jų šeimų poreikiai Galimybė mokėti Palyginamas atlyginimas ir pajamos Ekonominės ir socialinės raidos reikalavimai
D. Gaidelis, R. Kavaliauskas-Stropus ir kiti, 2021	Infliacija Nedarbo lygis Darbo valandų skaičius Įvairių mokesčių dydžiai Valdžios vykdoma mokesčių mokėjimo sistema

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

8 lentelėje matyti, jog minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kriterijai gali būti skirtingi. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog analizuojamose trijose Baltijos šalyse minimalus darbo užmokestis gana ženkliai skiriasi (žr. 9 lent.).

9 lentelė

Minimalus darbo užmokestis Baltijos šalyse 2023 metais (eur.)

	Lietuva	Latvija	Estija
Brutto (eur.)	840	620	725
Netto (eur.)	633	544	689

Šaltinis: Eurostato duomenų bazė, 2024.

Lyginant minimalaus darbo užmokesčio dydį brutto ir netto matyti, jog mažiausi mokesčiai nuo darbo užmokesčio yra Estijoje. Taip yra todėl, jog socialiniai mokesčiai yra mokami ne nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio, o juos sumoka darbdavys (žr. 18 lent.). 2023 metais didžiausias brutto minimalus darbo užmokestis yra Lietuvoje, o netto Estijoje. Analizuojant minimalaus darbo užmokesčio kaitą Baltijos šalyse istoriniu laikotarpiu (2015 – 2023 metais) pastebimas faktas, kad analizuojamu laikotarpiu 2015 metais mažiausias minimalus darbo užmokestis buvo Lietuvoje, tuo tarpu 2019 metais tapo didžiausiu iš visų trijų Baltijos šalių. Tai reiškia, jog minimalus darbo užmokestis Lietuvoje nuo 2015 iki 2023 metų išaugo beveik 2,5 karto (žr. 10 lent.).

10 lentelė

Minimalaus darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse (2015 – 2023 metais, eur.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Estija	390	430	470	500	540	584	584	654	725
Latvija	360	370	380	430	430	430	500	500	620
Lietuva	325	380	380	400	555	607	642	730	840

Šaltinis: Countryeconomy.com duomenų bazė, 2024.

D. Gaidelis, R. Kavaliauskas-Stropus bei kiti pastebi, jog minimalaus darbo užmokesčio dydį veikia įvairūs su juo susiję veiksniai, tokie kaip darbo valandų skaičius, infliacija, šalies mokestinė politika. Lygiai taip pat kaip ir minimalus darbo užmokestis, šie veiksniai kiekvienoje šalyje yra skirtingi. Ir nors darbo valandų skaičius, už kurį skaičiuojamas minimalus darbo užmokestis, trijose Baltijos šalyse yra vienodas ir siekia 40 valandų per savaitę, tačiau infliacija yra skirtinga (žr. 1 priedas). Kadangi energetinės krizės laikotarpiu (2021 – 2023 metais) infliacija buvo didžiausia Lietuvoje, tai su tuo galima sieti tai, jog minimalus darbo užmokestis Lietuvoje augo sparčiausiai. Šalių vyriausybės norėjo pagelbėti šalies gyventojams amortizuoti padidėjusias prekių ir paslaugų kainas didindami šalies gyventojų disponuojamas pajamas, todėl 2022 – 2023 metais fiksuojamas ženklus minimalaus darbo užmokesčio didėjimas visose trijuose Baltijos šalyse. 2019 – 2020 metais minimalus darbo užmokestis kilo arba nesikeitė (Latvijoje), kadangi dėl COVID-19 pandemijos suvaržymų buvo siekiama kuo mažiau apkrauti mokestine našta verslą, o 2015 – 2018 metais matyti neženklių ir lėtą minimalaus darbo užmokesčio augimo tempą (pakilo

iki 110 eurų) bei Baltijos šalyse infliacija buvo fiksuojama nedidelė (vos keli procentai), todėl buvo laikomasi nuosaikaus darbo užmokesčio kilimo tempo.

Taigi, minimalus darbo užmokestis (MDU) – tai mažiausia kaina, kurią įmonių vadovai, darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams, tai yra minimali kaina, už kurią darbuotojai gali parduoti savo darbo jėgą. Minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų. Nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį atsižvelgiama į daugybę veiksnių, tokių kaip šalies ekonominis išsivystymo lygis, infliacija, nedarbo lygis, darbo valandų skaičius bei kiti. Svarbu pabrėžti ir tai, jog didžiausias minimalus darbo užmokestis iš trijų Baltijos šalių fiksuojamas Lietuvoje bei jo augimo tempas yra sparčiausias (nuo 2015 metų išaugo apie 2,5 karto). Kadangi energetinės krizės laikotarpiu (2021 – 2023 metais) infliacija buvo didžiausia Lietuvoje, tai su tuo galima sieti tai, jog minimalus darbo užmokestis Lietuvoje augo sparčiausiai, kadangi vyriausybė norėjo padėti gyventojams išlaikyti perkamąją galią. 2019 – 2020 metais minimalus darbo užmokestis kilo arba nesikeitė (Latvijoje), kadangi dėl COVID-19 pandemijos suvaržymų buvo siekiama kuo mažiau apkrauti mokestine našta verslą, o 2015 – 2018 metais fiksuojamas neženklus ir lėtas minimalaus darbo užmokesčio augimo tempas (pakilo iki 110 eurų) bei Baltijos šalyse infliacija buvo fiksuojama nedidelė (vos keli procentai), todėl buvo laikomasi nuosaikaus darbo užmokesčio kilimo tempo.

1.3. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai

Darbo apmokėjimo organizavimas su laiku kinta ir jo pradmenys siekia ankstyvuosius samdos laikus, kuomet apmokėjimas už darbą priklausė nuo atlikto darbo rezultato. Tačiau su laiku darbo užmokestį ėmė lemti vis daugiau veiksnių, atsirado ekonominiai, socialiniai bei techniniai veiksniai. Ekonominiams bei socialiniams veiksniams priskiriamas darbo užmokesčio lygis bendrovėje, gyvenimo lygis ir t.t., o techniniams veiksniams priskiriami darbuotojų gebėjimai atlikti tam tikrą darbą (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008). Šių dienų pasaulyje darbo užmokestį lemia ne tik kiekybiniai ir kokybiniai darbo rezultatai, bet ir darbuotojo asmeninės savybės – kvalifikacija, potencialas, kompetencijos, o taip pat darbo rinkos sąlygos, vyriausybės ir profsąjungų veikla, todėl iškilo būtinybė darbo užmokestį lemiančius veiksnius skaidyti į vidinius ir išorinius. Tačiau XXI amžiuje didelę reikšmę atlieka ir tvarumas, kuris taip pat turi įtakos darbo užmokesčiui. Daugelis darbuotojų sutinka dirbti tvariose, socialiai atsakingose įmonėse už mažesnę atlyginimą (iki 10 proc.) tame sektoriuje, kadangi tokiu būdu teigia prisidedantys prie socialiai atsakingos, tvaresnės aplinkos kūrimo, įmonės politika atitinka jų vidinius įsitikinimus ir vertybes (Krueger, Metzger ir Wu, 2023).

Darbo apmokėjimo dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai tapatinami su darbo užmokesčio dydį reguliuojančiais veiksniais. Pagrindiniai darbo užmokesčio

diferencijavimo veiksniai nustatyti pagal Tarptautinės darbo organizacijos apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus (pavadintus Ženevos schema), yra veikiami vidinių ir išorinių veiksnių. Prie išorinių veiksnių priskiriama: darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis šalyje, šakoje ir to paties pobūdžio veiklos įmonėse, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis, vyriausybės politika, profesinių sąjungų veikla, o prie vidinių: konkretaus darbo vertė (atliekamo darbo kuriama nauda įmonei) ir įmonėje naudojama darbo (pareigybių) vertinimo sistema, reliatyvi darbuotojo vertė, darbdavio išgalės mokėti, įmonės finansinė būklė (įmonės turimi ištekliai nustatant darbo užmokesčio dydį), ekonominės sąlygos (Žiogelytė, 2010).

Tačiau nagrinėjant lietuvių autorės S. Raziulytė darbo užmokestį lemiančių veiksnių skaidymą galima pastebėti, jog ji papildomai skaido vidinius veiksnius į priklausančius nuo darbuotojo bei darbdavio, o išorinius į ekonominius ir socialinius bei teisinius ir politinius veiksnius (žr. 11 lent.).

11 lentelė

Darbo užmokestį lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai

Darbo užmokestis			
Vidiniai veiksniai		Išoriniai veiksniai	
Nuo darbdavio priklausančys	Nuo darbuotojo priklausančys	Ekonominiai ir socialiniai	Teisiniai bei politiniai
- Įmonės finansinės galimybės - Darbo sąlygos - Konkretaus darbo vertė	- Asmeninis darbuotojo indėlis - Profesinė kompetencija	- Darbo rinkos sąlygos - DU lygis bendrovėje, šakoje, regione - Gyvenimo lygis	- Vyriausybės politika - Profesinių sąjungų veikla

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Raziulytė, 2011.

Kiti lietuvių autoriai taiko dar kitokį veiksnių, darančių įtaką darbo užmokesčiui, klasifikaciją. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai neretai įvardijami kaip *subjektyvūs socialiniai veiksniai*, tokie kaip darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, iniciatyvos, ir *objektyvūs socialiniai veiksniai*: darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka (Žiogelytė, 2010).

Lietuvos Respublikos darbo kodekse 186 str. yra minima, jog darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Baltijos šalių teisės aktuose pažymima, jog atlygis už darbą negali būti siejamas su lyties aspektu: vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Visgi, darbo rinkoje susiduriama su moterų diskriminacija, kuomet moterims būna sunkiau susirasti darbą, mokamas mažesnis atlyginimas, užima žemesnes pareigas.

Visgi Eurostat duomenimis moterų padėtis visuomenėje gerėja: nuo 2000 iki 2020 metų moterų užimtumo lygis padidėjo nuo 55,9 proc. iki 66,5 proc., o atotrūkis tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio sumažėjo nuo 19,3 proc. iki 11,5 proc.. Darbo užmokestis gali būti mokamas tik pinigais ir teisės aktai draudžia už darbą atlyginti bet kokia kita forma. tačiau

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog darbo užmokestį lemia ne tik išoriniai, vidiniai ar subjektyvūs bei objektyvūs socialiniai veiksniai, bet ir šalių ekonominiai ir socialiniai rodikliai, kurie neretai koreliuoja su darbo užmokesčiu. Analizuojant darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksnius svarbu išskirti pagrindinius autorius, kurie savo tyrimu bandė atskleisti tam tikrų veiksmų daromą įtaką darbo užmokesčiui (žr. 12 lent.). Svarbu pabrėžti ir tai, jog autoriai išskiria skirtingus darbo užmokestį lemiančius ekonominius bei socialinius veiksnius bei atlikdami tyrimus taiko skirtingus metodus.

12 lentelė

Darbo užmokestį lemiantys veiksniai pagal skirtingus autorius

Autoriai	Darbo užmokestį lemiantys veiksniai	Taikomi metodai
D. Rudytė, D. Beržinskienė, F. Prichotskytė, 2008	BVP vienam gyventojui; tiesioginės užsienio investicijos; aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų skaičius; nedarbo lygis apskrityse; veikiančių ūkio subjektų skaičius; valstybės išlaidos, tenkančios vienam apskrities gyventojui.	mokslinės literatūros analizė; statistikos metodai; klasterinė analizė.
S. Raziulytė, 2011	užimti asmenys su aukštuoju išsilavinimu; darbo našumas; BVP vienam gyventojui; tiesioginės užsienio investicijos; nedarbo lygis; infliacija; veikiančių ūkio subjektų skaičius.	lyginimas; grupavimas; apibendrinimas; kiekybiniai metodai; koreliacinė ir regresinė analizė.
D. Beržinskienė, S. Raziulytė, 2012	darbo našumas	analizė; lyginimas; grupavimas ir apibendrinimas; koreliacinė ir regresinė analizė.
V. Šilingienė, D. Stukaitė, G. Radvila, 2015	valstybės išlaidos; minimalus mėnesinis darbo užmokestis; bedarbių skaičius; tiesioginės užsienio investicijos; BVP	mokslinių straipsnių analizė; informacijos grupavimo, sisteminimo, apibendrinimo metodai; koreliacinė analizė.
R. Subačienė, G. Bruzdeilynaitė, 2022	vidiniai veiksniai (kompetencijos, įgūdžiai ir t.t.); išoriniai veiksniai (valstybės vykdoma politika, padėtis darbo rinkoje, darbo užmokesčio lygis regione ir t.t.);	mokslinės literatūros analizė; informacijos grupavimo, sisteminimo, apibendrinimo metodai.
D. Lupu, D. N. Carausu ir I. Mihaela, 2023	BVP	bangelių analizė
W. Mou, 2023	užimti asmenys su aukštuoju išsilavinimu	koreliacinė ir regresinė analizė
B. Lochner, B. Schulz, 2024	įmonių našumas	mokslinių straipsnių analizė; koreliacinė ir regresinė analizė.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Bandant nagrinėti aukščiau išvardytų veiksnių įtaką darbo užmokesčiui išskirti sekantys rodikliai: *BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, nedarbo lygis, infliacija, veikiančių ūkio subjektų skaičius, užimtų asmenų skaičius, turinčių aukštąjį išsilavinimą, darbo našumas*.

Pasak S. Raziulytės darbo užmokesčio skirtumą paaiškina užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius, darbo našumas, BVP, tiesioginės užsienio investicijos, valstybės išlaidos, veikiančių ūkio subjektų skaičius, tačiau pagrindiniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai yra darbo našumas, BVP bei valstybės išlaidos, nes paaiškina darbo užmokesčio bei jo kitimo tempo pokyčius. Dalis valstybės biudžeto išlaidų skiriama finansuoti darbuotojų darbo užmokesčiui. Augant darbo našumui didėja gamybos produkcijos apimtis bei mažėja sąnaudos, o tai reiškia, jog darbo užmokestis gali didėti nemažinant įmonės pelno. Augantis BVP mažina nedarbo lygį bei sudaro sąlygas didėti darbo užmokesčiui (Raziulytė, 2011). D. Beržinskienė, S. Raziulytė taip pat pažymi, jog darbo našumas yra vienas pagrindinių rodiklių, dėl ko darbo užmokestis gali didėti (Beržinskienė ir Raziulytė, 2012).

Vertinant *infliacijos* poveikį darbo užmokesčiui svarbu pabrėžti „darbo užmokesčio – kainų spiralės reiškinį“, kuris pasižymi tuo, jog augant infliacijai darbo užmokestis taip pat didėja siekiant kuo labiau išlaikyti tą pačią vartotojų perkamą galią (Raziulytė, 2011). „Darbo užmokesčio – kainų spiralės“ reiškinio priežastis yra didėjantis kainų lygis, kuris skatina darbuotojus reikalauti didinti darbo užmokestį, ko pasekoje darbdaviai dalį kaštų permeta ant vartotojų pečių per kainų didinimą, kas didina infliaciją.

Bendrasis vidaus produktas (BVP) – rodiklis, išreikštas pinigais ir parodantis, kiek buvo pagaminta prekių ir suteikta paslaugų šalies teritorijoje per tam tikrą laiką. Vertinant koreliacinio BVP vienam gyventojui ir vidutinio darbo užmokesčio ryšio stiprumą nustatytas labai stiprus šių rodiklių tarpusavio ryšys. Stipriausias BVP vienam gyventojui ir vidutinio darbo užmokesčio kitimo ryšys pastebėtas Vilniaus apskrityje (koreliacijos koeficientas 0,998), mažiausias – Panevėžio apskrityje (0,9655) (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008). Svarbu atkreipti dėmesį, jog COVID-19 metu daugelyje pasaulio šalių taikytos karantino priemonės turėjo didelį neigiamą poveikį BVP, kas lėmė šalių ekonomikos susitraukimą (Palomino, Rodríguez ir Sebastian, 2020). Svarbu pabrėžti ir tai, jog užsienio autoriai tirdami BVP augimą Rytų Europos šalyse nuo 1995 iki 2020 metų pastebėjo teigiamą koreliaciją tarp BVP ir darbo užmokesčio augimo. Autoriai papildomai nurodė, jog valstybių vykdomas skatinamosios darbo užmokesčio augimo politikos poveikis yra silpnas ir trumpalaikis (Lupu, Carausu ir Mihaela, 2023).

D. Rudytė, D. Beržinskienė, F. Prichotskytė pastebi, jog *tiesioginės užsienio investicijos* sietinos su naujų technologijų diegimu, naujų darbo vietų kūrimu, investicijomis į žmogiškąjį kapitalą, gaminamų produktų ar teikiamų paslaugų konkurencingumu rinkoje. Tiesioginės

užsienio investicijos vienam gyventojui darbo užmokesčio kitimą veikia tiesiogiai bei didžiausią įtaką darbo užmokesčiui turi didmiesčiuose: Klaipėdos, Kauno, Vilniaus, kur investicijų srautas yra didžiausias (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008).

Nedarbo lygio priklausomybė nuo vidutinio darbo užmokesčio yra atvirkštinė – mažėjant nedarbo lygiui, vidutinis darbo užmokestis didėja. Analizuojant šį reiškinį Lietuvos istoriniu 2002 – 2007 metų pavyzdžiu pastebėta, jog kiekvienoje apskrityje mažėjant nedarbo lygiui didėjo vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (atvirkštinė priklausomybė), tačiau bendras Lietuvos rodiklis rodo, kad priklausomybė tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio yra silpna (mažas nedarbo lygis neužtikrina didesnio darbo užmokesčio), kas reiškia, jog jei nedarbas sumažės kažkurioje apskrityje, tai tos apskrities darbo užmokestis nepasieks Lietuvos didmiesčių darbo užmokesčio (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008)

Siekiant išsiaiškinti, ar didėjant ūkio *subjektų skaičiui* didėja darbuotojų vidutinis darbo užmokestis, buvo tiriami ryšiai tarp veikiančių ūkio subjektų ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio. Pastebėta, kad vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėja didėjant ūkio subjektų skaičiui apskrityje. Ryšys tarp šių kintamųjų yra vidutinio stiprumo. Pastebėta, jog sparčiai didėjant įmonių skaičiui, imta trūkti kvalifikuotų darbuotojų. Įmonės būna priverstos didinti darbo užmokestį, kad galėtų pritraukti specialistus iš kitų įmonių. Stipriausias ryšys tarp ūkio subjektų skaičiaus ir vidutinio darbo užmokesčio yra Vilniuje bei Kaune (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008). Tačiau užsienio autoriai taip pat pastebi, jog yra stiprus neigiamas ryšys tarp įmonės amžiaus ir darbo užmokesčio. Atlyginimas naujose įstaigose yra 9 procentais didesnis nei įstaigose, kurios veikia daugiau nei 20 metų, bet šį skirtumą lemia ne dirbamų valandų skaičius ar kiti mokami priedai, o spartesni naujų įstaigų augimo tempai (Schmieder, 2023).

Tiriant ryšį tarp *valstybės išlaidų* vienam gyventojui ir darbo užmokesčio pastebėta, kad didėjant valstybės išlaidoms vienam gyventojui Lietuvos apskrityse, didėja ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, kas reiškia, jog valstybės išlaidų augimas skatina ir darbo užmokesčio kitimą. Tam, kad sumažėtų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacija skirtingose apskrityse, rekomenduojama sparčiau didinti valstybės išlaidas tose apskrityse, kuriose darbo užmokestis mažiausias (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008).

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog darbuotojai, turintys *aukštesnį išsilavinimą*, savo darbu yra labiau patenkinti, nes dirba įdomesnius darbus, gauna didesnę atlyginimą, be to, aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalaujantys darbai leidžia žmogui pajusti didesnę savo vertę. Atlikus koreliacinę analizę nustatyta tiesioginė vidutinio stiprumo priklausomybė tarp darbo užmokesčio ir aukštojo išsilavinimo turinčių darbuotojų. Galima teigti, kad kuo aukštesnį išsilavinimą įgyja gyventojas, tuo jo atlyginimas yra didesnis. Didėjant aukštąjį išsilavinimą

įgijusių gyventojų procentui didėja ir vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (Rudytė, Beržinskienė ir Prichotskytė, 2008). Lietuvių autoriams antrina ir užsienio autoriai, atlikę pajamų santykio tarp akademinės kvalifikacijos ir darbo užmokesčio tyrimą Kinijoje. Rezultatai parodė, jog skirtingas studentų išsilavinimas turi įtakos jų darbo užmokesčiui ir teigiamai koreliuoja su jų pajamomis (Mou, 2023). Svarbu pabrėžti ir tai, jog vis labiau pastebimas darbo užmokesčio dydžio atotrūkis tarp gyventojų, turinčių žemą išsilavinimą, visiškai neturinčių ir turinčių aukštąjį išsilavinimą. Ir tam, kad nuolat išlikti konkurencingiems darbo rinkoje svarbu investuoti į žinias bei mokslą, kadangi reikalingi įgūdžiai įvairiose profesijose laikui bėgant kinta (Böhm ir Gaudecker, 2024).

B. Lochner ir B. Schulz tyrė ryšį tarp *įmonės našumo* ir mokamo atlyginimo. Remdamiesi Vokietijos duomenimis pastebėjo, kad produktyviausios įmonės nemoka didžiausių atlyginimų. Kai kurios neproduktyvios įmonės moka palyginti didelius atlyginimus, galbūt tam, kad augintų ar išlaikytų darbuotojus. Įmonės, esančios produktyvumo reitingo viršuje turi santykinai mažus darbo užmokesčio fondus, itin aukštą darbo našumą, ir jos nėra didelės, todėl įmonės veiklos rezultatai nėra tiesiogiai susiję su aukštu darbuotojų atlyginimu (Lochner ir Schulz, 2024).

Taigi, veiksniai, turintys įtakos darbuotojų darbo užmokesčiui, ekonominėje literatūroje klasifikuojami skirtingai. Tačiau apibendrintai juos galima būtų suskirstyti į subjektyvius veiksnius (darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, iniciatyvos) bei objektyvius veiksnius (darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka) arba į vidinius bei išorinius. Vidiniai veiksniai yra sąlygojami paties darbuotojo bei priklauso nuo darbdavio, o išoriniai nuo ekonominių, socialinių, teisinių bei politinių veiksnių. Svarbu pabrėžti ir tai, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse 186 str. yra minima, jog darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Baltijos šalių teisės aktai numato, jog atlygis už darbą neturi būti siejamas su lyties aspektu: vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

Išanalizavus autorių atliktus tyrimus įžvelgiama ekonominių ir socialinių rodiklių priklausomybė nuo darbo užmokesčio. Straipsnių autoriai pabrėžia, jog rezultatai priklauso nuo tiriamos šalies, laikotarpio bei šalies išsivystymo lygio. Bandant įvertinti, kaip autorių analizuojami rodikliai veikia darbo užmokestį trijose Baltijos šalyse nuspręsta atlikti tyrimą, kuriuo būtų galima išsiaiškinti ir nustatyti darbo užmokesčio ir ekonominių bei socialinių rodiklių abipusę priklausomybę bei koreliacijos stiprumą.

1.4. Darbo užmokesčio mokesčių klasifikacija

Išnagrinėjus darbo užmokesčio sąvoką, reikšmę, funkcijas bei jo dydžiui įtaką turinčius veiksnius būtina aptarti ir su darbo santykiais susijusius mokesčius, kadangi nuo mokesčių dydžio priklauso valstybės biudžeto pajamos, darbo vietos kaina darbdaviui bei pajamų dydis, kurį darbuotojas gauna po mokesčių.

Mokesčiai – pagrindinis valstybės pajamų formavimo būdas. Toks bendrasis mokesčių požymis yra įtvirtintas pačioje Konstitucijoje, kurios 127 straipsnyje teigiama: „Valstybės biudžeto pajamos formuojamos iš mokesčių, privalomų mokėjimų, rinkliavų, pajamų iš valstybinio turto ir kitų įplaukų“. Svarbu pabrėžti ir tai, jog mokesčiai yra pagrindas valstybės funkcijoms atlikti, yra išskiriamos kelios jų funkcijos (Puzinskaitė ir Klišauskas, 2012):

- Pagrindinė (fiskalinė)
- Papildoma (reguliacinė)

Pagrindinė mokesčių funkcija yra suvokiama kaip tikslas surinkti pajamų į valstybės biudžetą, kad būtų užtikrintos pagrindinės valstybės funkcijos. Tuo tarpu reguliacine funkcija (papildoma) siekiama reguliuoti valstybėje vykstančius ekonominius, socialinius procesus, skatinti naudingas ūkines sritis, remti ūkinės plėtros prioritetus, pritraukti kapitalą, investicijas ar, priešingai – sustabdyti nepageidautinas socialinės bei ekonominės raidos tendencijas (Puzinskaitė ir Klišauskas, 2012).

Mokesčiai kaip socialinio teisingumo priemonė skirtingų autorių vertinami įvairiai (žr. 13 lent.).

13 lentelė

Mokesčių teorijos

Dž. Keinsas	<i>Turtingieji turėtų būti apmokestinami progresyviai, o vargingiausi visuomenės sluoksniai turėtų būti atleisti nuo mokesčių.</i>
A. Smitas ir D. Rikardas	<i>Valstybės įtaka ekonomikai turėtų būti ribota, kadangi rinka pati nuspręs, kurios ekonominės veiklos reikalingos, o kurios ne. Valstybės turėtų stengtis mokesčiais skatinti ekonomikos augimą.</i>
Ž. Furasjė, S. Kuznecas, R. Tiboldas ir kiti ekonomistai.	<i>Mokesčiais galima sumažinti turtingų nelygybę, progresyviai apmokestinant turtinguosius, o surinktus pinigus paskirstant skurdžiausiems. Teorijos šalininkai pasisako ir už mažesnę verslo apmokestinimą, manydami, kad taip bus galima padidinti gamybą šalies viduje.</i>
Radikalių pažiūrų teorija	<i>Turtingiesiems mokesčiai negali būti nuolatos didinami, kadangi didžiausia mokestine našta neturėtų būti apkrauti asmenys, atliekantys svarbias funkcijas visuomenėje. Mokestinės naštos sumažinimas skatina ekonomikos augimą.</i>

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Slavinskaitė, Kreizaitė ir Stonytė, 2015.

Ekonomisto Dž. Keinsas teorijos šalininkai pasisako už socialiai teisingą apmokestinimą: siūlo atleisti nuo mokesčių varginguosius sluoksnius, kadangi jų pajamos yra minimalios, bet pasisako už turtingųjų apmokestinimą progresyviuoju būdu. Ši teorija yra aktuali ir šių dienų

pasaulyje, kuomet valstybės taiko neapmokestinamųjų pajamų dydžius mažiausias pajamas gaunantiems asmenims. Tuo tarpu A. Smitas ir D. Rikardas, neokeinsistinės ir neoklasikinės teorijos šalininkai, teigė, kad mokesčiai reikalingi išlaikyti vyriausybę, kuri vykdo valstybės ekonominę, socialinę ir politinę veiklą, o ekonomikos nereikėtų reguliuoti, kadangi rinka pati nuspręs, kurios ekonominės veiklos reikalingos, o kurios ne. Valstybės įtaka ekonomikai turėtų būti ribota. Ž. Furasjė, S. Kuznecas, R. Tiboldas ir kiti ekonomistai įsitikinę, jog mokesčiais galima sumažinti turčinę nelygybę, paimant daugiau mokesčių iš turtingųjų ir atiduodant juos skurdžiams, pasisako ir už mažesnę verslo apmokestinimą, manydami, kad taip galima skatinti gamybą šalies viduje (Slavinskaitė N., Kreizaitė O., Stonytė M., 2015, 246 p.).

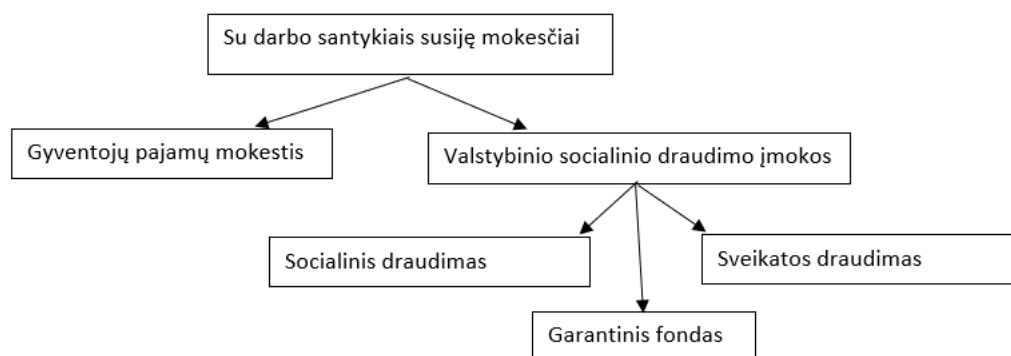
Apžvelgus įvairias mokesčių teorijas matyti, jog jos yra skirtingos, o kai kurios net prieštarauja viena kitai, tačiau visos jos turi bendrą požiūrį į mokesčių dalyką: mokesčiai yra stiprios valstybės pagrindas, nes tik turinti pakankamai lėšų valstybė bus ekonomiškai stipri ir galės rūpintis savo gyventojais (Slavinskaitė, Kreizaitė ir Stonytė, 2015).

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog kiekvienas mokesčių mokėtojas privalo suvokti, jog valstybė renka mokesčius siekdama įgyvendinti tam tikrus tikslus, susijusius su visuomenės poreikių tenkinimu. Nuo seniausių laikų valdžios atstovai kurdami mokesčių įstatymus atsižvelgdavo į jų pobūdį, rinkimo būdą ir principus. A. Smithas pateikė keturis bendruosius mokesčių sistemos formavimo teiginius pabrėždamas, jog mokesčių sistema privalo būti visuotinė, apibrėžta, patogi, o kiekvienas mokestis turi būti sumanytas taip, kad tai, ką jis išima iš žmonių kišenių arba neleidžia jiems įsidėti į kišenę, kuo mažiau viršytų tai, ką jie įdeda į valstybės biudžetą (Smith, 2013), tačiau laikui bėgant apmokestinimo principai buvo plečiami ir labiau gryninami. Šiuo metu AICPA (Amerikos sertifikuotų buhalterių institutas) pateikia aštuonis apmokestinimo principus: teisingumo ir sąžiningumo, aiškumo, patogumo, ekonomiškumo, paprastumo, neutralumo, ekonomikos augimo ir efektyvumo, skaidrumo ir matomumo, mažiausio skirtumo tarp mokesčių, atitikties vyriausybės pajamoms.

Aptarus mokesčių principus svarbu pabrėžti ir tai, jog mokesčiai kaip ir bet koks kitas sistemos elementas, gali būti klasifikuojami pagal skirtingus požymius. Toks mokesčių klasifikavimo būdas gali būti pritaikytas ir su darbo santykiais susijusiems mokesčiams. Pasirinkus darbo santykius kaip objektą yra skiriami gyventojų pajamų, sveikatos bei socialinio draudimo mokesčiai (žr. 1 pav.).

1 paveikslas

Su darbo santykiais susijusių mokesčių klasifikavimas



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenimis

Kiekviena šalis, priklausomai nuo mokesčių politikos, politinės bei ekonominės padėties nustato skirtingus mokėjimo tarifus aukščiau išvardytiems mokesčiams. Svarbu pabrėžti ir tai, jog gyventojų pajamų bei valstybinio socialinio draudimo mokesčiai yra pagrindiniai, kurie daro didžiausią įtaką gaunamoms gyventojų pajamoms. Būtent šių mokesčių dydžiai lemia galimybę samdyti papildomą darbo jėgą, apsprendžia darbuotojų norą dirbti tam tikrą darbą. Svarbu aptarti šių mokesčių daromą įtaką valstybės ekonomikai, darbo rinkai. Dažnai kyla diskusijos, dėl progresyvaus pajamų apmokestinimo ieškant atsakymo į klausimą: ar turėtų turtingų asmenų pajamos būti apmokestinti didesniu mokesčių tarifu? Tai priklauso nuo to, ar turtingiems mokesčio tarifo padidinimas duoda papildomų pajamų valstybei, neskatina mokesčių mokėtojų reikšmingos elgsenos pasikeitimą ir ar atitinka pagrindinius mokesčių principus, nes priešingu atveju mokestinių pajamų padidėjimo ekonominiai kaštai gali būti pakankamai dideli ir viršyti gautų mokestinių pajamų naudą (Bikas, Subačienė ir kt., 2015).

Taigi, mokesčiai yra pagrindinis valstybės pajamų formavimo būdas ir skirtingų autorių nagrinėjami per socialinio teisingumo prizmę. Jų pagrindinis tikslas yra surinkti pinigų į valstybės biudžetą, kad valstybė galėtų atlikti pagrindines funkcijas. Šiuo metu AICPA (Amerikos sertifikuotų buhalterių institutas) pateikia aštuonis apmokestinimo principus. Pagrindiniai darbo užmokesčio mokesčiai yra gyventojų pajamų bei socialinio ir sveikatos draudimo mokesčiai.

1.5. Gyventojų pajamų mokestis

Pirmą kartą pajamų mokestis atsirado Anglijoje dar 1799 metais kaip pagrindas finansuoti tuometiniam karui prieš Prancūzijos armiją, vadovaujamą Napoleono. 1816 metais anglams laimėjus Vaterlo mūšį šio mokesčio buvo atsisakyta, bet 1842 metais nuspręsta jį grąžinti kaip nuolatinį tam, kad būtų padengtas didėjantis valstybės išdo deficitas (Buginskis ir Mackevičius, 2007).

Istoriniu aspektu pajamų mokesčio dydžiai kito. Analizuojant Japonijos pavyzdį, kuri viena pirmųjų valstybių pasaulyje įvedė gyventojų pajamų mokestį (GPM), jo tarifas siekė 1 – 3 proc. ir jį mokėjo tik 118 600 gyventojų iš 39 mln. tačiau bėgant laikui tarifai vis didėjo, kai 2002 metais gyventojų pajamų mokesčio dalis surenkamuose mokesčiuose sudarė 32,08 proc. (Wasilewski, 2005).

Nagrinėjant GPM svarbu pabrėžti tai, jog jo apmokestinimo objektu laikomos gaunamos pajamos. Pajamos gali būti gaunamos fizinio ar juridinio asmens. Autoriai pateikia gana skirtingą pajamų termino apibrėžimą (žr. 14 lent.). R. Vainienė pajamų apibrėžimą sieja su darbo užmokesčiu ar kapitalo grąža, tuo tarpu 10-asis VAS nustato, jog pajamos yra ekonominės naudos padidėjimas dėl turto naudojimo, pardavimo, perleidimo, vertės padidėjimo ar įsipareigojimų sumažėjimo per ataskaitinį laikotarpį. United Nations pajamas apibrėžia kaip ekonominės naudos padidėjimą: iš darbo, turto, pagalbinės veiklos ir einamųjų pervedimų.

14 lentelė

Pajamų apibrėžimas

R. Vainienė, 2005	<i>Pajamos</i> – tai įmonės ar asmens gaunamos lėšos kaip atlygis už darbą, pastangas ar kaip investicijų grąža. Pajamos gali būti gaunamos pinigais arba natūra.
United Nations, 2011	<i>Pajamos</i> – susidedančios iš visų įplaukų, tiek piniginių, tiek natūrinių (prekių ir paslaugų), kurios yra gautos namų ūkių ar atskirų narių kartą per metus ar dažniau. Namų ūkių pajamos gali būti apibrėžiamos kaip pajamos, gautos: iš darbo, turto, pagalbinės veiklos ir einamųjų pervedimų.
10-asis VAS, 2020	<i>Pajamos</i> – ekonominės naudos padidėjimas dėl turto naudojimo, pardavimo, perleidimo, vertės padidėjimo ar įsipareigojimų sumažėjimo per ataskaitinį laikotarpį, kai dėl to padidėja nuosavas kapitalas, išskyrus papildomus savininkų įnašus.
D. Vaitkevičius, 2020	<i>Pajamos</i> – yra vienas pagrindinių absoliutinių finansinių rodiklių, parodančių ūkio subjektų sugeneruojamą ekonominę naudą, dėl kurios didėja akcininkų nuosavybė.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Apibendrinant autorių pajamų apibrėžimus galima teigti, kad pajamos – tai pinigų suma, kurią gavo asmuo už tam tikrą laikotarpį. Ir nors tam tikri autoriai ir teigia, jog pajamos gali būti gaunamos tiek pinigais, tiek natūra, tačiau tai galioja ne visoms pajamų rūšims, pavyzdžiui pagal teisės aktus darbo užmokestis gali būti mokamas tik pinigais. D. Zinkevičienė analizavusi pajamų sampratą ekonomikoje ir apskaitoje, išskyrė pajamų rūšis pagal gamybos veiksnį (Zinkevičienė, 2004):

- *renta, arba nuoma* – atlyginimas savininkui už naudojimąsi jo žeme ar kitu turtu;
- *darbo užmokestis* – atlyginimas samdomiems darbuotojams už atliktą darbą;
- *palūkanos* – atlyginimas, gaunamas už paskolintus pinigus ar finansinį turtą;
- *pelnas* – atlyginimas, kurį gauna verslininkas už riziką, naujas idėjas ir pastangas, įdėtas į verslą, atskaičius visas su verslu susijusias išlaidas, t. y. kai pajamos viršija tai veiklai sunaudotas išlaidas.

Tuo tarpu Valstybinė mokesčių inspekcija apart aukščiau išvardytų pajamų rūšių taiko dar smulkesnį pajamų klasifikavimą pabrėždama, jog prie pajamų priskiriamas ne tik darbo užmokestis, pinigai gauti iš nuomos, palūkanų, bet ir turto perleidimo, prizai, laimėjimai ir t.t.. Yra išskiriamos trys stambios pajamų grupės (žr. 15 lent.):

15 lentelė

Pajamų klasifikavimas

PAJAMOS		
<i>Su darbo santykiais susijusios pajamos</i> Su darbo santykiais susijusios pajamos (darbo užmokestis, ligos ir kitos socialinės išmokos, dienpinigiai ir t.t.).	<i>Su darbo santykiais nesusijusios pajamos</i> - Turto perleidimo pajamos; - Prizai, laimėjimai, dovanos; - Iš pensijų ir gyvybės draudimo bendrovių gautos išmokos; - Kitos pajamos (kompensacijos, stipendijos).	<i>Individualios veiklos pajamos</i> - Pagal verslo liudijimą gautos pajamos - Iš individualios žemės ūkio veiklos uždirbtos pajamos; - Individualios atlikėjo veiklos pajamos; - Individualios sporto veiklos pajamos.

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis VMI pajamų rūšių kodų sąrašu.

Gyventojų pajamų mokestis (GPM) mokesčio tikslas yra apmokestinti gaunamas pajamas atsižvelgiant į šaltinio tipą. Gyventojų pajamų mokestis yra vienas iš dažniausiai taikomų mokesčių visame pasaulyje. Bėgant laikui kito jo tarifai bei mokėjimo sudėtingumas. Būtina pripažinti, jog šiuo metu jis atitinka apmokestinimo principus: ekonominį efektyvumą, administracinį mokesčio surinkimo paprastumą, mokestinių įplaukų produktyvumą, elastingumą bei teisingumą (Melnykaitė ir Ramanauskaitė, 2013). Dažnas gyventojų požiūris į šį mokestį yra neigiamas, kadangi yra tapatinamas su pinigų praradimu, todėl kiekvienos valstybės tikslas yra nustatyti tokį šio mokesčio tarifą, kad netaptų mokestine našta gyventojams. Valstybė, siekdama padidinti iš mokesčių gaunamas pajamas, turi siekti optimalaus tarifo kiekvieno mokesčio atveju. Siekiant šalyje įvesti progresinį mokesčio tarifą reikia tinkamai argumentuoti ir skaičiavimais bei empiriniais tyrimais pagrįsti parengtą progresinio tarifo sistemą, nes jis gali turėti tiek teigiamą (trumpuoju laikotarpiu), tiek ir neigiamą (ilguoju laikotarpiu) įtaką šalies ekonomikai (Melnykaitė ir Ramanauskaitė, 2013).

Mokesčio teigiamą ir neigiamą įtaką šalies ekonomikai bei tinkamo dydžio parinkimą nagrinėjo Arthur B. Laffer 1974 metais. Jis pastebėjo, jog taikomi didesni darbo jėgos apmokestinimo mokesčiai gyventojams mažina jų paskatą dirbti lyginant su mažesniais tarifais, kadangi taikant mažesnius mokesčių tarifus gyventojų disponuojamos pajamos yra didesnės. Taikant 0 proc. mokesčio tarifą, mokesčių pajamos būtų lygios nuliui. Didinant mokesčio tarifą

nuo nulio didėja ir vyriausybės pajamos, todėl kyla rizika, jog vis daugiau žmonių gali rinktis gyventi iš socialinių išmokų vietoje gaunamo darbo užmokesčio. Jei šalyje būtų taikomas 100 procentų tarifas, visi šalies gyventojai pasirinktų nedirbti, nes visos jų pajamos atitektų vyriausybei (Sanz-Sanz, 2022).

Skirtingų autorių požiūris į gyventojų pajamų mokesčių skiriasi. R. Stačiokas bei J. Rimas nagrinėdami apmokestinimo daromą įtaką darbo jėgos pasiūlai, teigia, kad gyventojų pajamų mokestis skatina žmones daugiau dirbti, kad atgautų prarastus pinigus dėl šio mokesčio (Stačiokas R., Rimas J., 2004). Tuo tarpu kiti autoriai žvelgia į gyventojų pajamų mokesčių iš ekonominės perspektyvos teigdami, jog darbo pajamų apmokestinimas du kartus didina gamybos sąnaudas ir kartu produkcijos galutinę kainą (Rakauskienė, 2006). M. Melnykaitė bei A. Ramanauskaitė pateikia dar kitokią išvaidą dėl gyventojų pajamų mokesčio teigdami, jog jis turi būti progresinis ir daugiau turi mokėti tie, kurių pajamos didesnės. Autorės pažymi, jog gyventojų pajamų mokesčio sistema privalo būti paprasta, lengvai suprantama bei privalo būti taikomas neapmokestinamasis pajamų dydis mažiausias pajamas gaunantiems asmenims (Melnyskaitė ir Ramanauskaitė, 2013). Svarbu pabrėžti ir tai, jog remiantis Valstybinės mokesčių inspekcijos NPD 20 str. nuostata neapmokestinamasis pajamų dydis (NPD) – gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinama fizinis asmenų pajamų dalis bei yra taikomas tik su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms. Neapmokestinamo pajamų dydžio tikslas yra sumažinti mokestinę naštą mažiausias pajamas gaunantiems asmenims. Tai duoda teigiamą poveikį ilgalaikėje perspektyvoje: mažina skurdą, pastebimai sumažina nedarbo lygį šalyje, dėl ko ekonomika auga, taip pat skatina vartojimą, o tai savo ruožtu taip pat skatina ekonomikos augimą. Visgi, norint didinti NPD ir siekiant tapačių ar didesnių GPM nacionalinio biudžeto surinkimo tikslų, reikia mažinti mokesčio lengvatas ir leisti kisti mokesčio tarifui priklausomai nuo apmokestinamųjų pajamų (Bikas, Subačienė ir kiti, 2015).

Svarbu, jog kiekviena valstybė parinktų tinkamą gyventojų pajamų mokesčio tarifą bei taikytų neapmokestinamą pajamų dydį mažiausias pajamas gaunantiems šalies gyventojams, nes mokesčių politika turi įtakos šalies ekonomikai, kadangi mokesčių mažinimas gali mažinti norą darbuotojams slėpti uždirbamas pajamas, darbdaviams – mokėti pilnai apskaitomus atlyginimus bei pritraukti į šalį naujus investuotojus, kurių dėka kuriamos naujos darbo vietos. Žemiau 16 lentelėje pateikiami GPM palyginimai Baltijos šalyse:

16 lentelė

Gyventojų pajamų mokesčio lyginamoji analizė Baltijos šalyse

	Estija	Latvija	Lietuva
GPM tarifas	20%	20% metinių pajamų tarifas iki 20 004 Eur. 23% tarifas metinėms pajamoms, viršijančioms 20 004 Eur. 31% tarifas metinėms pajamoms, viršijančioms 78 100 Eur.	Metinė pajamų dalis, apmokestinama 20% iki 60 VDU, o viršijanti šią dydžio sumą, apmokestinama 32% pajamų mokesčio tarifu
Neapmokestinamasis pajamų dydis (formulė)	Metinė formulė 2023 metams: $7848 - 7848 \div 10800 \times (\text{pajamos iš DU} - 14\,400)$	-	Metinės formulės 2023 metams: $\text{MNPĐ} = 7\,500 - 0,42 \times (\text{GMP} - 12 \times \text{MMA})$, jei metinis $\text{DU} \leq 23\,112$ eurų $\text{MNPĐ} = 4\,800 - 0,18 \times (\text{GMP} - 12 \times 642)$, jei mėnesinio $\text{DU} > 23\,112$ eurų
Neapmokestinamasis pajamų dydis (ribos)	Jei metinės pajamos siekia iki 14 400 eurų, joms taikomas 7848 eurų NPD	Jei pajamos siekia iki 6000 eurų, jos nėra apmokestinamos GPM.	Jei metinės pajamos siekia iki 23 112 eurų, joms taikomas 7 500 eurų NPD tarifas.
	NPD taikomas iki 25 200 eurų	NPD taikomas iki 21 600 eurų.	NPD taikomas iki 34 371 eurų.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Leinonen, Baltic tax rates from 1 January 2023.

Aukščiau pateiktoje lentelėje matyti, jog visos trys Baltijos šalys taiko kelis GPM tarifus priklausomai nuo gaunamų pajamų. Būtina atkreipti dėmesį ir į tai, jog šalyse galioja neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) lengvata, kurios tikslas mažiausias pajamas gaunantiems gyventojams sumažinti mokestinę naštą. Būtina atkreipti dėmesį į tai, jog pagal 2023 metų galiojančią tvarką didžiausias neapmokestinamųjų pajamų dydis taikomas Lietuvoje, kadangi juo gali naudotis gyventojai, gaunantys iki 34 371 eurų pajamų. Taip pat matyti, jog Lietuvoje galioja dvi NPD formulės tuo tarpu kitose šalyse – viena.

Tinkamo GPM tarifo parinkimas, NPD nustatymas visuomet buvo aktuali tema kiekvienai valstybei. Atlikti tyrimai GPM srityje pabrėžia, jog surenkamų GPM pokyčiai labiausiai susiję su vidutines ir didesnes pajamas gaunančių darbuotojų skaičiaus pokyčiais nei su mažesnes pajamas gaunančių darbuotojų skaičiaus pokyčiais. Surenkamos pajamos iš GPM didėja didėjant darbuotojų skaičiui didesnių ir vidutinių pajamų grupėse, mažėja – didėjant GPM tarifui. Mažiausiai uždirbančių darbuotojų grupių ir surenkamų GPM pajamų sąsajos nebuvimą lemia NPD, kurio kitimas surenkamos mokesčio sumos didelių permmainų nesukelia (Bikas, Subačienė ir kiti, 2015).

Taigi, pajamos – tai pinigų suma, kurią gavo asmuo už tam tikrą laikotarpį. Būtent pajamos yra laikomos gyventojų pajamų mokesčio apmokestinimo objektu. Yra išskiriamos trys pajamų rūšys: su darbo santykiais susijusios pajamos, su darbo santykiais nesusijusios pajamos bei

individualios veiklos pajamos. Mokslinių šaltinių autoriai pabrėžia, jog gyventojų pajamų mokestis privalo atitikti pagrindinius apmokestinimo principus: ekonominį efektyvumą, administracinį mokesčio surinkimo paprastumą, mokestinių įplaukų produktyvumą, elastingumą, teisingumą. Svarbu, jog mokestis būtų progresinis ir daugiau į valstybės biudžetą mokėtų tie, kurių pajamos didesnės, o mažiausias pajamas gaunantiems asmenims turi būti taikomas neapmokestinamas pajamų dydis, kurios tikslas yra sumažinti mokestinę naštą mažiausiai uždirbantiems. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog visos trys Baltijos šalys taiko kelis GPM tarifus priklausomai nuo gaunamų pajamų. Būtina atkreipti dėmesį ir į tai, jog šalyse galioja neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) lengvata, didžiausia Lietuvoje.

1.6. Valstybinis socialinis bei sveikatos draudimas ir socialinės įmokos

Socialinis draudimas pradėjo plėtotis pramonės perversmo laikotarpiu XVIII amžiuje Anglijoje. Pradėjus aktyviai vystyti darbininkų klasei bei plėtoti socialinėms idėjoms, pradėjo kurtis ir socialinės apsaugos sistema siekiant pagerinti darbo sąlygas bei užtikrinti dirbančiųjų socialines garantijas. Su laiku socialinio draudimo idėja persikėlė į Europą. Pradėta kalbėti apie motinystės atostogas, nedarbingumą, nelaimingų atsitikimų draudimą, o XIX amžiuje Vokietijoje socialinis draudimas tapo įteisintas įstatymu.

Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog Baltijos šalyse kasmet mažėja valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėtojų skaičius dėl senstančios visuomenės. Valstybės ieško būdų, kaip užtikinti visų socialinio draudimo išmokų (pensinis aprūpinimas, ligos ir motinystės išmokos, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų išmokos, sveikatos ir nedarbo draudimo išmokos) mokėjimą ir subalansuoti Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą, kuris daugelyje šalių yra deficitinis. Tam, kad valstybės būtų pajėgios mokėti socialines išmokas gyventojams imasi tam tikrų priemonių: vykdo aktyvią kovą su neapskaitytomis pajamomis, ilgėjant tikėtino gyvenimo trukmei, ilginamas pensinis amžius, ilginamas draudimo stažo laikotarpis, svarstoma didesnė mokestinė našta dirbančiajai klasei ir t.t. (Guogis ir Bitinas, 2011).

Valstybiniu socialiniu draudimu privalomai draudžiami dirbantys žmonės. Nuo to, kiek laiko ir kokio dydžio įmokos bus mokamos, priklauso socialinio draudimo įmokų dydis. Valstybinio socialinio draudimo įmokas apskaičiuoja ir sumoka į valstybinio socialinio draudimo sąskaitą darbdaviai. Socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio (Bikas, Subačienė ir kiti, 2015). Socialinis draudimas yra nustatomas valstybės ir apibrėžiamas teisės aktuose, kurie reglamentuoja socialinį draudimą ir jo taikymą. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo apibrėžime pažymima, jog valstybinis socialinis draudimas sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį bei apima kone visus Lietuvos gyventojus. R. Lazutka pažymi, jog pagrinde socialinis draudimas yra nukreiptas į

didžiąją dalį nedarbingų asmenų (tapę laikinai nedarbingi arba nuolatos), vyresnio amžiaus žmonių grupę, mažus vaikus auginančius asmenis bei kitus įstatymo nustatytus atvejus (žr. 17 lent.). Valstybinis socialinis draudimas, kaip ir visa socialinė apsauga, remiasi fundamentaliais universalumo, solidarumo ir kitais principais (Lazutka, 2013).

17 lentelė

Valstybinio socialinio draudimo sąvokų apibrėžimas

R. Lazutka, 2013	Socialinis draudimas – draudimo rūšis, kuri sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį, kurios tikslas užtikrinti pajamas apdraustiesiems ligos, netekto darbingumo ar sukakus pensiniam amžiui bei kitais atvejais.
Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 2 straipsnis	Valstybinis socialinis draudimas (arba socialinis draudimas) – valstybinės socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos įstatymų nustatytiems asmenims ir nustatytais atvejais dėl draudžiamųjų įvykių prarastos ar negautos darbo pajamos arba išmokamos įstatymų nustatyto dydžio išmokos.
European commission ir Your social security rights in Latvia	Latvijos socialinis draudimas – draudimas socialiai apdraustiems asmenims suteikiantis teisę gauti įstatymų nustatytas socialinio draudimo išmokas, įskaitant nedarbo, motinystės, ligos ir tėvystės pašalpas, invalidumo, senatvės ir maitintojo netekimo pensijas ir kompensacija už nelaimingus atsitikimus darbe ir su darbu susijusias ligas bei sveikatos priežiūros paslaugas.
Your social security rights in Estonia	Estijos socialinės apsaugos sistema – socialinė sistema, susidedanti iš trijų elementų: pensijų draudimas, sveikatos draudimas ir nedarbo draudimas. Pensijų draudimas ir sveikatos draudimas finansuojami iš socialinio mokesčio, tuo tarpu nedarbo draudimas finansuojamas iš nedarbo draudimo įmokų. Kitos išmokos – pašalpos šeimai, valstybinės bedarbio pašalpos, nacionalinė pensija, pašalpos mirties atveju ir socialinės pašalpos neįgaliesiems – yra neįmokinės, yra finansuojama iš bendrųjų valstybės pajamų.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Ir visgi nepaisant to, kad aukščiau pateiktoje lentelėje yra nurodyti skirtingi valstybinio socialinio draudimo apibrėžimai, tačiau Baltijos šalių valstybių teisės aktuose pažymima, jog valstybinis socialinis draudimas yra socialinė sistema, suteikianti teisę apdraustiems gyventojams gauti socialines išmokas. Valstybinio socialinio draudimo įmokos Baltijos šalyse yra susietos su darbo užmokesčiu (nustatytas tam tikras procentas), o apskaitymo prievolė tenka darbdaviui (žr. 18 lent.).

18 lentelė

Baltijos šalių valstybinio socialinio draudimo palyginimas

	Lietuva	Latvija	Estija
Valstybinio socialinio draudimo rūšys:	Pensijų socialinis draudimas; ligos socialinis draudimas; motinystės socialinis draudimas; nedarbo socialinis draudimas; nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas; privalomasis sveikatos draudimas.	Ligos draudimas; motinystės ir tėvystės pašalpos; išmokos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų atveju; laidojimo pašalpa; invalidumo pensijos; senatvės pensijos; nedarbo draudimas; pašalpos šeimai	Pensijų draudimas; sveikatos draudimas; nedarbo draudimas; pašalpos šeimai; valstybinės bedarbio pašalpos; pašalpos mirties atveju; socialinės pašalpos neįgaliesiems;
Tarifai (darbuotojo mokesčiai)	Darbuotojo socialinio draudimo įmokos – 19,5 %, darbuotojo dalyvavimas pensijų sistemoje (neprivaloma): – 3 %	10,5%	1,6 % nedarbo draudimo įmoka 2 % pensijų kaupimo įmoka (jeigu asmuo prisijungė prie II pakopos)
Tarifai (darbdavio mokesčiai)	1.77-2.49 %	23.59% Verslo rizikos mokestis nuo kiekvieno darbuotojo 0.36 Eur.	33 % (minimali mėnesinė socialinio mokesčio prievolė skaičiuojama nuo 654 Eur, tai reiškia, kad darbdaviui minimali socialinio mokesčio prievolė – 215,82 Eur per mėnesį) 0,8 % nedarbo draudimo įmoka.
Socialinis solidarumo mokestis		25 % nuo pajamų, viršijančių 78 100 Eur	
Priežiūros įstaiga	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Gerovės ministerija (Labklājības ministrija)	Socialinių reikalų ministerija (Sotsiaalministeerium)

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Leinonen, Baltic tax rates from 1 January 2023.

Aukščiau pateiktoje lentelėje matyti, jog Estijoje socialinių reikalų ministerija (Sotsiaalministeerium) yra atsakinga už socialinę apsaugą ir socialinę gerovę. Socialinės apsaugos sistemą Latvijoje organizuoja Gerovės ministerija (Labklājības ministrija), kurios pagrindinė užduotis socialinės apsaugos srityje plėtoti ir įgyvendinti valstybės politiką socialinio draudimo ir valstybinių socialinių išmokų srityje. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog vienintelėje Lietuvoje priešingai nei Latvijoje ir Estijoje didesni socialinių mokesčių tarifai taikomi darbuotojui nei darbdaviui. Tai viena pagrindinių priežasčių, kodėl Lietuvoje yra didelis neto ir bruto darbo užmokesčio skirtumas. Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministeriją valstybinis socialinis draudimas, kaip ir visa socialinė apsauga daugelyje šalių, remiasi fundamentaliais universalumo, solidarumo ir kitais principais. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog valstybinis socialinis draudimas yra savarankiškas, o tai reiškia, jog jo biudžetas yra atskirtas nuo

valstybės biudžeto, tačiau esant Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto deficitui, galima valstybės finansinė intervencija. Tuo tarpu Estijoje socialinis draudimas nėra visiškai savarankiškas, kadangi pašalpos šeimai, valstybinės bedarbio pašalpos, pensija, pašalpos mirties atveju ir socialinės pašalpos neįgaliesiems yra finansuojamos iš bendrųjų valstybės pajamų. A. Guogis ir A. Bitinas pabrėžia, jog valstybės socialinės apsaugos sistemos finansavimas gali būti vykdomas socialinio draudimo įmokomis, mokesčiais arba mišriai. Vienas pagrindinių socialinės apsaugos sistemų finansavimo šaltinių yra valstybinio socialinio draudimo įmokos, kurias moka patys apdraustieji ir jų darbdaviai (draudėjų ir apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo įmokos sudaro apie 98 proc. visų pajamų). Socialinės apsaugos sistemos biudžetą nustato politinė valdžia arba institucija, administruojanti tą sistemą (Lietuvoje kasmet Socialinio draudimo fondo biudžetą tvirtina Seimas). Vienose šalyse socialinio draudimo įmokos (ir valstybinės subsidijos) nustatomos atskirai kiekvienai socialinės apsaugos schemai, kitose šalyse įmokos nustatomos visai socialinės apsaugos sistemai. Paprastai darbuotojo įmokas darbdavys išskaito iš jo atlyginimo (yra nustatytas tam tikras procentas) ir kartu su savo įmokomis perveda atsakingai institucijai. Taip darbdavys tampa atsakingas ne tik už savo, bet ir už darbuotojų įmokų sumokėjimą. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog jei darbuotojas nedirba pagal darbo sutartį prievolė susimokėti socialinį draudimą tenka jam pačiam (Guogis ir Bitinas, 2011).

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 straipsnis nustato, jog valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Tačiau Latvija ir Estija taip pat nėra išimtis ir dirbantiems gyventojams mokant valstybinį socialinį draudimą užtikrinama teisė gauti senatvės pensiją. Plačiau analizuojant 17 lentelės duomenis matyti, jog visose trijose šalyse socialinio draudimo rūšys yra panašios, kadangi apima pensijų draudimą, ligos ir motinystės draudimą, draudimą nuo nedarbo, sveikatos draudimą ir draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe, tik Estijoje ir Latvijoje socialinio draudimo rūšimi papildomai įvardijama išmoka mirties atveju.

Pensijų socialinis draudimas apima senatvės pensijų draudimą, našlių ir našlaičių pensijas, netekto darbingumo pensijas, ištarnauto laiko pensijas ir kompensacijas už ypatingas darbo sąlygas. Svarbu atkreipti dėmesį, jog senatvės pensinis amžius valstybėse yra skirtingas. Remiantis 2023-ųjų metų duomenimis senatvės pensijos amžius moterims yra 64 metai, vyrams – 64 metai ir 6 mėnesiai, tuo tarpu Estijoje ir Latvijoje siekia 64 metus. Minimalus valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas senatvės pensijai gauti yra 15 metų (2023 metų duomenys) kaip ir daugumoje Europos šalių, o būtinasis siekia 33 metus (2023 metų duomenys).

Ligos socialinis draudimas apima ligos bei reabilitacijos pašalpas. Šio valstybinio socialinio draudimo tikslas užtikrinti pajamas asmenims, tapusiems nedarbingais arba laikinai nedarbingais ligos atveju. Remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo

įstatymo nuostatomis išmoka skiriama apdraustiesiems asmenims, tapusiems laikinai nedarbingiems dėl ligos arba traumos ir dėl to netekusiems darbo pajamų, sergantiems šeimos nariams slaugyti arba sergant vaikui. Lietuvoje ligos pašalpa už pirmąsias dvi ligos dienas darbuotojui moka darbdavys, o ji sudaro 62,06 proc. gavėjo vidutinio darbo užmokesčio. nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas turi ligos socialinio draudimo stažą, o už kitas ligos dienas išmoka skiriama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų. Latvijoje darbdavys privalo mokėti ligos pašalpą nuo antros iki 10 ligos laikotarpio dienos (už pirmą dieną nemokama). Už antrą ir trečią ligos dieną suma privalo būti ne mažesnė kaip 75 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, o už likusį laikotarpį išmokos suma turi sudaryti 80 proc. apdraustojo vidutinio darbo užmokesčio. Estijoje, darbdavys moka išmoką tik nuo 4 iki 8 ligos dienos.

Motinytės (tėvystės) socialinio draudimo pagrindinis tikslas yra suteikti paramą šeimoms, kuriose ką tik gimė vaikas, kadangi vienas iš tėvų dėl vaiko priežiūros kurį laiką negalės dirbti, todėl neteks pajamų. Valstybės socialinio draudimo tikslas yra užtikrinti pragyvenimo šaltinį motinystės ar tėvystės atostogų metu. Remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatomis motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos skiriamos apdraustiesiems asmenims:

- *motinystės* – nėštumo ir gimdymo atostogų metu;
- *tėvystės* – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu;
- *vaiko priežiūros* – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis vieni arba 2 metai.

Remiantis Europos komisijos oficialiomis duomenimis moterims, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitėių, motinystės išmoka mokama už 126 kalendorines dienas, tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje už 140 kalendorinių dienų. Motinystės ar tėvystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 100 procentų išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 100 procentų o iki vaikui sueis 2 metai – 85 procentai išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Latvijoje motinystės ir tėvystės pašalpos skiriamos 80 procentų vidutinio darbo užmokesčio. Tuo tarpu Estijoje pašalpos dydis siekia 100 proc. vidutinio darbo užmokesčio, išmoka mokama iki 140 dienų. Taip pat tėvai turi teisę dalytis 475 kalendorinių dienų išmoką tėvams.

Nelaimingų atsitikimų darbe draudimas yra orientuotas į asmenis, kurie dėl tam tikrų įvykių prarado pajamų šaltinį. Nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas kompensuoja dėl draudžiamųjų įvykių (nelaimingų atsitikimų darbe (tarnyboje), pakeliui į darbą (tarnybą) ar iš darbo (tarnybos) arba profesinių ligų) negautas pajamas šios rūšies draudimu apdraustiesiems asmenims, o jų mirties dėl draudžiamųjų įvykių atvejais – jų šeimos nariams. Šio draudimo paskirtis socialiai apsaugoti asmenį ir suteikti jam pagalbą. Apdraustajam asmeniui tapus laikinai

nedarbingam nustatyta tvarka mokama ligos išmoka, kurios dydis yra 100 procentų kompensuojamojo uždarbio. Išmoka mokama už darbo laiką pagal asmens darbovietės darbo grafiką, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas arba buvo nustatyta profesinė liga (Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo redakcija, 2018). Tuo tarpu remiantis Europos komisijos teikiamomis duomenimis Latvijoje šis dydis siekia 80 proc. kompensuojamojo darbo užmokesčio ir mažėja kuo netekto darbingumo procentas yra mažesnis, o Estijoje kaip ir Lietuvoje siekia 100 proc.

Nedarbo socialinis draudimas skirtas socialiai apsaugoti asmenį suteikiant jam pagalbą netekus darbo bei užtikrinti jam gaunamas pajamas. Teisę į nedarbo draudimo išmoką turi Užimtumo tarnyboje įsiregistravę asmenys, kuriems suteiktas bedarbio statusas, jeigu Užimtumo tarnyba jiems nepasiūlė tinkamo darbo. Bedarbiu laikomas asmuo, norintis ir galintis dirbti darbingo amžiaus asmenys, aktyviai ieškančias darbo, nesimokantis dieninėse mokymo įstaigose bei prisiregistravęs teritorinėse darbo biržose. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog Lietuvoje nedarbo išmokos mokėjimo terminas siekia 9 mėnesius, mokama kartą į mėnesį už praėjusį mėnesį bei ji susideda iš pastovios ir kintamos dalies (žr. 19 lent.).

19 lentelė

Nedarbo išmokos sudedamosios dalys

Pastovi nedarbo draudimo išmokos dalis	Kintama nedarbo draudimo išmokos dalis
Pastovią nedarbo draudimo išmokos dalį sudaro 23,27 procento patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.	<i>pirmą–trečią nedarbo draudimo išmokos mokėjimo mėnesį</i> – 38,79 procentų apdraustojo vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų; <i>ketvirtą–penktą nedarbo draudimo išmokos mokėjimo mėnesį</i> – 31,03 procentų apdraustojo vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų; <i>septintą–devintą nedarbo draudimo išmokos mokėjimo mėnesį</i> – 23,27 procentų apdraustojo vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo redakcija, 2024.

Remiantis užimtumo tarnybos duomenimis Latvijoje nedarbo draudimo išmoka priklauso nuo darbuotojo darbo stažo, t. y. 1 – 9 metų stažas – 50 proc., 10 – 19 metų – 55 proc., 20 – 29 metų – 60 proc., o daugiau nei 30 metų – 65 proc. vidutinių draudžiamųjų pajamų. Pirmus tris mėnesius bedarbiams mokama 100 proc., 4 – 6 mėn. 75 proc., o 7 – 9 mėn. 50 proc. numatytos išmokos, kuri mokama iki 9 mėnesių. Tuo tarpu remiantis Estijos valstybinės duomenų agentūros teikiamomis duomenimis nedarbo išmokos maksimalus mokėjimo terminas siekia 6 mėnesius, kuriame už pirmus tris mėnesius išmoka siekia 60 proc., o likusį laikotarpį 40 proc. apdraustojo vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų.

Taigi, socialinis draudimas – draudimo rūšis, kuri sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį, kurios tikslas užtikrinti pajamas apdraustiesiems tam tikrose socialinėse srityse.

Valstybinis socialinis draudimas susideda iš pensijų draudimo, ligos ir motinystės draudimo, draudimo nuo nedarbo, sveikatos draudimo ir draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Valstybinis socialinis draudimas yra savarankiškas, kas reiškia jo biudžetas yra atskirtas nuo valstybės biudžeto ir yra finansuojamas apdraustųjų įmokomis. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog vienintelėje Lietuvoje priešingai nei Latvijoje ir Estijoje didesni socialinių mokesčių tarifai taikomi darbuotojui nei darbdaviui. Tai viena pagrindinių priežasčių, kodėl Lietuvoje yra didelis neto ir bruto darbo užmokesčio skirtumas. Didžiausi socialiniai mokesčiai taikomi Estijoje ir siekia virš 33 proc. nuo priskaičiuoto atlyginimo.

2. DARBO UŽMOKESČIO SĄSĄJA SU EKONOMINIAIS IR SOCIALINIAIS RODIKLIAIS TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA

Tyrimo metu buvo remtasi objektyvizmo filosofija, kurios pagrindas yra socialinė tikrovė, tai kas realu, pagrįsta mokslu. Pasirinkto tyrimo paradigma – reguliavimo, kai dėmesys sutelktas į tai, kaip valdyti ir reguliuoti žmones. Atlikto tyrimo metu buvo pateikti pasiūlymai, kaip galima patobulinti valstybių mokestinę sistemą ties darbo užmokesčio nagrinėjama tema. Pasirinkta tyrimo filosofija – pragmatizmas, kurios esmė suderinti objektyvizmą ir subjektyvizmą, faktus ir vertybes. Pragmatizmas remiasi požiūriu, jog tyrimo koncepcijos yra aktualios ir naudingos visuomenei tik tada, kai tai padeda vykdyti mokslinį tyrimą, o tikslas yra rasti pragmatinius sprendimus, orientuotus į praktinių atsakymų radimą (Saunders, Lewis ir Thornhill, 2016).

Tyrimo tikslas išnagrinėti socialinių bei ekonominių veiksnių įtaką vidutiniam bei minimaliam darbo užmokesčiui nagrinėjamose Baltijos šalyse (2015 – 2023 laikotarpyje) nustatant, kurioje šalyje darbo jėgos apmokestinimas yra didžiausias, kadangi toks tyrimas dar nebuvo atliktas.

Numatomi **tyrimo uždaviniai**:

- Įvardyti socialinius bei ekonominius veiksnus Baltijos šalyse;
- Nustatyti socialinių – ekonominių veiksnių koreliaciją bei priklausomybę nuo vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio kiekvienoje šalyje;
- Vidutinio, minimalaus darbo užmokesčio bei su juo susijusių mokesčių palyginimas Baltijos šalyse istoriniu aspektu;
- Apskaičiuoti darbo vietos kainą kiekvienoje Baltijos šalyje nustatant, kur darbo jėga yra pigiausia.

Tyrime analizuojamas 2015 – 2023 metų laikotarpis bei nagrinėjamos tik tris Baltijos šalys. Būtent toks laikotarpis pasirinktas bandant atlikti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio lyginamąją analizę bei įvertinti su darbo santykiais susijusių mokesčių dydžius trijose Baltijos šalyse (Lietuvoje, Latvijoje bei Estijoje) bei jų daromą įtaką darbo užmokesčiui bei darbo vietos kainai, o taip pat nustatyti vidutinio darbo užmokesčio sąsają su socialiniais bei ekonominiais rodikliais.

Svarbu pabrėžti ir tai, jog šiame darbe nagrinėti autoriai įvardija skirtingus darbo užmokestį lemiančius socialinius bei ekonominius veiksnus, nagrinėja skirtingus laikotarpius bei taiko įvairius metodus. Autoriai neprieina vieningos nuomonės bei nenagrinėja šių dydžių trijose Baltijos šalyse: Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog analizuojamame laikotarpyje yra stebimi reikšmingi įvykiai ekonominėje srityje. Visose šalyse buvo fiksuojami ekonominiai pakylimai (2015 – 2018

metais) bei nuosmukiai (COVID-19 suvaržymai bei energetinė krizė 2019 – 2023 metais). Taip pat analizuojamu laikotarpiu Baltijos šalyse pasikeitė valiuta į eurą (Latvijoje – 2014 metais, o Lietuvoje – 2015 metais).

Tam, kad tyrimas būtų įgyvendintas sklandžiai nuspręsta išskaidyti visą tyrimo eigą į 5 etapus (žr. 20 lent.).

20 lentelė

Tyrimo eiga

	Etapai	Uždaviniai	Metodai
I Etapas	Ekonominių bei socialinių rodiklių rinkimas Baltijos šalyse.	Nustatyti, kokie socialiniai bei ekonominiai rodikliai vyrauja nagrinėjamose šalyse.	Duomenų rinkimas;
II Etapas	Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginimas 2015 – 2023 metų laikotarpyje.	Surinktus duomenis apie vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio dydžius pateikti lentelės pavidalu. Palyginti darbo užmokesčio kitimo tempus analizuojamame laikotarpyje.	Duomenų rinkimas; Lyginimas; Vaizdavimas grafiškai.
III Etapas	Socialinių–ekonominių veiksnų koreliacija bei priklausomybė nuo vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio.	Surinktus socialinius bei ekonominius rodiklius palyginti tarpusavyje istoriniu aspektu. Nustatyti socialinių–ekonominių veiksnų koreliaciją bei priklausomybę nuo vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio kiekvienoje šalyje. Užrašyti regresijos modelį aprašantį, socialinių ir ekonominių kintamųjų poveikį darbo užmokesčiui.	Duomenų rinkimas; Koreliacinė analizė; Regresinė analizė.
IV Etapas	Darbo jėgos apmokestinimo lyginamoji analizė Baltijos šalyse 2015 – 2023 metų laikotarpyje.	Surinkti medžiagą apie mokesčių dydžius analizuojamuose Baltijos šalyse 2015-2023 metų laikotarpyje. Nustatyti, kurioje šalyje darbo jėgos kaina yra didžiausia bei kurioje šalyje mokesčiai yra mažiausi.	Duomenų rinkimas; Lyginimas; Vaizdavimas grafiškai.
V Etapas	Išvados bei pasiūlymai.	Įvertinti mokesstinę naštą visose trijose Baltijos šalyse. Pateikti išvadas bei pasiūlymus įvertinus gautus rezultatus.	Gautų rezultatų palyginimas.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Taigi, detaliai išanalizavus lentelę matyti, jog kiekvienas etapas numato tam tikrus uždavinius bei naudojamus metodus.

I etapas. Pirmo tyrimo etapo metu atliekamas ekonominių bei socialinių veiksnių rinkimas nagrinėjamosiose Baltijos šalyse (atliekama jų identifikacija) iš skirtingų mokslinių šaltinių (Lietuvos, Latvijos, Estijos statistikos departamentų, Eurostat ir t.t. duomenys).

II etapas. Antras etapas prasideda nuo bendros medžiagos apie minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio paieškos oficialiuose šaltiniuose pagal kiekvieną šalį 2015 – 2023 metų laikotarpyje. Šiame etape vykdoma lyginamoji vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio analizė, apskaičiuojami grandininio ir bazinio augimo tempai siekiant kuo detaliau palyginti tris šalis darbo jėgos apmokestinimo požiūriu. Šiame etape taip pat atliekama lyginamoji granitinio darbo užmokesčio augimo tempo analizė tam, kad įvertinti kasmetinį minimalaus bei vidutinio dydžio darbo užmokesčio augimo tempą lyginant su parėjusiais metais. Taip pat atliekama lyginamoji bazinio darbo užmokesčio augimo tempo analizė, kuri parodo kaip keitėsi darbo užmokesčio dydis lyginat su baziniais metais. Šiame etape naudojamas duomenų atvaizdavimas grafike bei lentelės pavidalu, kad skirtumai būtų akivaizdžiau pastebimi. Tyrime naudojamos žemiau pateiktos formulės (1) ir (2):

Grandininis augimo tempas

$$D_y = \frac{Y_i \times 100\%}{Y_{i-1}}; \quad (1)$$

Y_i – ataskaitinių metų duomenys, Y_{i-1} – prieš tai esančių metų duomenys;

Bazinis augimo tempas

$$D_y = \frac{Y_i \times 100\%}{Y_0}; \quad (2)$$

Y_i – ataskaitinių metų duomenys, Y_0 – pasirinktų bazinių metų duomenys.

III etapas. Pirmojo tyrimo etapo metu parinkti rodikliai analizuojami 2015 – 2023 metų laikotarpyje ir analizuojama socialinių ir ekonominių veiksnių įtaka vidutiniam bei minimaliam darbo užmokesčiui, bandoma nustatyti jų tarpusavio priklausomybę bei koreliaciją, kas leis įvertinti veiksnių priklausomybę nuo darbo užmokesčio. Siekiant pašalinti multikolinearumą sudaryta koreliacinė matrica su nepriklausomais kintamaisiais ir pašalinti multikolinearūs regresoriai (žr. 2, 3 ir 4 priedai). Sudarant regresijos modelius naudojami socialinių ir ekonominių rodiklių metiniai procentiniai pokyčiai, o ne absoliutūs dydžiai autokoreliacijos ir multikolinearumo sumažinimo tikslais. Regresinė analizė atliekama pasitelkus Multiple Linear Regression Calculator regresinių lygčių sudarymui, tarp socialinių rodiklių kitimo ir šalies vidutinio darbo užmokesčio bei atskirai tarp ekonominių rodiklių ir šalies vidutinio darbo užmokesčio priklausomybių nustatymui. Toks skirstymas įvestas dėl didesnio patikimumo,

kadangi kiekvienas modelis turės mažiau nepriklausomų kintamųjų. Į modelį įtraukus daug kintamųjų jo patikimumas mažėja, modeliujamų reikšmių išsibastymas didėja. Gavus daugianarės regresijos modelį pagal žemiau pateiktą formulę analizuojamas jo tinkamumas.

Daugianarės regresijos modelis

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon \quad (3)$$

Y – priklausomas kintamasis, β_0 – y ašies kirtis, $\beta_1, \beta_2, \beta_p$ – kiekvieno nepriklausomo kintamojo nuolydžio koeficientas, ε – modelio atsitiktinės paklaidos (likutinis) narys.

Siekiant išsiaiškinti, ar sudarytos lygtys yra teisingos, suformuluojamos hipotezės dėl šių lygčių prasmingumo:

Hipotezė H0 vidutinio darbo užmokesčio kintamasis regresijos modelyje neturi prasmės santykyje su socialiniais ir ekonominiais rodikliais.

Hipotezė H1 vidutinio darbo užmokesčio kintamasis regresijos modelyje turi prasmę santykyje su socialiniais ir ekonominiais rodikliais.

Siekiant patikrinti hipotezes parinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha=0,05$, jei p-reikšmė $\geq \alpha$ reikšmę, tai nulinė hipotezė (H0) neatmetama. Jei p-reikšmė $< \alpha$ reikšmę, tai H0 atmetama ir priimama alternatyvioji hipotezė (H1).

Modelio tinkamumas ir patikimumas įvertinamas pagal parametrus (Čekanavičius, Murauskas, 2014). Modelis yra tinkamas, jei:

21 lentelė

Modelio tinkamumo vertinimas

Matavimas	Rodikliai	Tinkamos reikšmės
Priklausomų kintamųjų kitimas paaiškinamas nepriklausomu kintamuoju	R^2 ir R^2_{adj} F RSE	$>0,2$ $>2,5$ <130
Multikolinearumas	Dispersijos mažėjimo rodiklis (VIF)	<4
Skirtumų tarp grupių vidurkių statistinis reikšmingumas	ANOVA p	$<0,05$
Modelio išskirčių nustatymas	DFBeta	<1
Autokoreliacijos įvertinimas	-	$0 < \dots < 4$
Y pasiskirstymas	-	grafike taškai arti nubrėžtos tiesės

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Regresijos modelis tinkamas prognozuoti tada, kai visi nepriklausomi kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja, todėl pastebėjus multikolinearumo riziką svarbu atsisakyti multikolinearių kintamųjų, didinti imtį arba taikyti kitus metodus. Tyrimo metu iškilus šiai rizikai bus skaičiuojamas standartizuotas Beta koeficientas, pagal kurį bus galima nustatyti, koks kintamasis X daro didesnę įtaką Y prognozei.

Galiausiai nustačius, kurie modeliai tinkami ir aptikus stiprią regresinę priklausomybę tarp vidutinio darbo užmokesčio ir tam tikrų nagrinėjamų rodiklių nustatoma koreliacija, kuri parodo kaip stipriai kintamieji yra susiję tarpusavyje.

IV etapas. Ketvirto tyrimo etapo tikslas yra atlikti darbo jėgos apmokestinimo lyginamąją analizę Baltijos šalyse 2015 – 2023 metų laikotarpyje. Šiame etape bandoma nustatyti Baltijos šalyse vyraujančius darbo jėgos apmokestinimo mokesčių tarifus, jų dydžius, o taip pat jų kitimo tempą istoriniame 2015 – 2023 metų laikotarpyje. Vidutinio darbo užmokesčio bei taikomų mokesčio tarifų palyginimas leis įvertinti, kurios šalies gyventojai sumoka didžiausius mokesčius, o kurios gauna didžiausias grynąsias pajamas. Tam, kad gauti duomenys būtų patikimi, nuspręsta įvesti prielaidą, jog darbuotojai, gaunantys vidutinį ar minimalų darbo užmokestį nesinaudoja taikomomis socialinėmis mokestinėmis lengvatomis. Yra visiškai sveiki, darbingi.

V etapas. Penktame tyrimo etape pateikiami šio tyrimo pasiūlymai bei išvados. Bandoma įvertinti mokestinę naštą darbuotojų grynamam darbo užmokesčiui visose trijose Baltijos šalyse. Bandoma pateikti pasiūlymus dėl darbo užmokesčio mokesčio dydžių įvertinus gautus rezultatus.

Pasirinkti tyrimo instrumentai yra analitinės procedūros.

Imtis tyrimui parinkta taikant netikimybinę strategiją, todėl tyrimo išvados yra pritaikytos ne visai populiacijai, o tik ištirtoms šalims (Latvijai, Estijai bei Lietuvai). Pasirinktos būtent tos posovietinės šalys dėl jų panašumo, artimų sienų ribų bei dėl to, nes buvo norima palyginti jų socialinius bei ekonominius tarpusavio rodiklius, minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio dydžius o taip pat nustatyti šių rodiklių tarpusavio priklausomybę.

Gauti tyrimo rezultatai buvo susisteminti ir sudėlioti pagal temas, pasitelkiant „Excel“ programą kitimo tempams bei koreliacijos analizės skaičiavimui. Regresijos analizei pasitelkta *Multiple Linear Regression Calculator* programa.

Tyrimas – lyginamasis ir kiekybinis, o tai reiškia, jog tyrime buvo naudojami skaitiniai duomenys, kurių pagrindu buvo lyginamos pasirinktos trys šalys.

Taigi, buvo numatyta tyrimo eigą suskaidyti į penkis etapus, iš kurių kiekvienam iškeltas tikslas bei uždaviniai, kurių pagrindas buvo užtikrinti nuoseklaus tyrimo atlikimo eigą bei aiškumą. Tyrimui pasirinktos trys Baltijos šalys (Lietuva, Latvija bei Estija) bei devynių metų analizuojamas laikotarpis (2015 – 2023 metų). Pradžioje buvo įvardyti ekonominiai ir socialiniai rodikliai, dominuojantys Baltijos šalyse. Tyrimui buvo renkami duomenys iš oficialiai patvirtintų šaltinių, pavyzdžiui šalių bankų ar statistikos departamentų apie vidutinį bei minimalų darbo užmokestį analizuojamame laikotarpyje, vėliau atlikta ekonominių bei socialinių veiksmų regresinė ir koreliacinė analizė su darbo užmokesčiu. Tai leido nustatyti, kodėl darbo užmokestis nurodytose Baltijos šalyse skiriasi bei nuo kokių veiksmų priklauso jo dydis.

3. DARBO UŽMOKESČIO SĄSAJA SU EKONOMINIAIS IR SOCIALINIAIS RODIKLIAIS

3.1. Ekonominiai bei socialiniai rodikliai, lemiantys darbo užmokestį

Atlikus literatūros analizę pastebėta, jog skirtingi autoriai įvardija įvairius darbo užmokestį lemiančius socialinius bei ekonominius veiksnius, neprieina vieningos nuomonės, tyrimuose taiko įvairius metodus, nagrinėja skirtingus laikotarpius ir neapžvelgia šių dydžių vienu metu trijose Baltijos šalyse: Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje. Baltijos šalių tyrimui atlikti 2015 – 2023 metų laikotarpiui buvo parinkti tam tikri ekonominiai ir socialiniai rodikliai siekiant nustatyti jų koreliaciją ir regresinę priklausomybę nuo vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio (žr. 22 lent.). Rodikliai buvo parinkti atsižvelgiant į autorių jau nagrinėtus bei į duomenų prieinamumą ir pakankamumą oficialiuose šalių duomenų bazėse.

22 lentelė

Darbe nagrinėjami ekonominiai ir socialiniai rodikliai

Ekonominiai rodikliai	Socialiniai rodikliai
x_1 – BVP metinis procentinis pokytis; x_2 – BVP tenkančio vienam gyventojui metinis procentinis pokytis; x_3 – Nedarbo lygio (proc. nuo visos darbo jėgos) metinis procentinis pokytis; x_4 – Dirbančiųjų skaičiaus metų pabaigoje metinis procentinis pokytis ; x_5 – Darbo našumo metinis procentinis pokytis; x_6 – Infliacijos metinis procentinis pokytis; x_7 – TUI srautų metinis procentinis pokytis; y – Vidutinio šalies darbo užmokesčio metinis procentinis pokytis.	x_1 – Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinės dalies 25–64 metų amžiaus grupėje metinis procentinis pokytis; x_2 – Grynosios migracijos Baltijos šalyse metinis procentinis pokytis; x_3 – Tikėtinos gyvenimo trukmė Baltijos šalyse metinis procentinis pokytis; x_4 – Skurstančių darbuotojų skaičiaus metinis procentinis pokytis; y – Vidutinio šalies darbo užmokesčio metinis procentinis pokytis.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

3.2. Vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio palyginimas Baltijos šalyse

Parinkus tam tikrus ekonominius bei socialinius rodiklius ir norint nustatyti jų įtaką vidutiniam ir minimaliam darbo užmokesčiui vėlesniame tyrimo etape, svarbu atlikti vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio kitimo analizę. Tam tikslui pasiekti buvo pasitelkti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio duomenys iš oficialių statistinių šaltinių pagal kiekvieną Baltijos šalį 2015 – 2023 metų laikotarpyje ir atlikta jo kitimo laike analizė. Tyrimo metu buvo apskaičiuotas darbo užmokesčio grandininis ir bazinis augimo tempas (žr. 23 ir 24 lent.), kas leido nustatyti, kurioje Baltijos šalyje darbo užmokestis augo sparčiausiai.

Minimalus ir vidutinis darbo užmokestis augo visose trijose Baltijos šalyse. Grandininis augimo tempas rodo darbo užmokesčio augimą lyginant su prieš tai esančiais metais, o bazinis

augimo tempas lygina darbo užmokesčio augimą su pirminiais analizuojamais metais, tai yra 2015 metais.

23 lentelė

Minimalaus darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva									
Minimalus darbo užmokestis (eur.)	325	380	380	400	555	607	642	730	840
Grandininis augimo tempas		116,92	100,00	105,26	138,75	109,37	105,77	113,71	115,07
Bazinis augimo tempas		116,92	116,92	123,08	170,77	186,77	197,54	224,62	258,46
Latvija									
Minimalus darbo užmokestis (eur.)	360	370	380	430	430	430	500	500	620
Grandininis augimo tempas		102,78	102,70	113,16	100,00	100,00	116,28	100,00	124,00
Bazinis augimo tempas		102,78	105,56	119,44	119,44	119,44	138,89	138,89	172,22
Estija									
Minimalus darbo užmokestis (eur.)	390	430	470	500	540	584	584	654	725
Grandininis augimo tempas		110,26	109,30	106,38	108,00	108,15	100,00	111,99	110,86
Bazinis augimo tempas		110,26	120,51	128,21	138,46	149,74	149,74	167,69	185,90

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Countryeconomy duomenimis.

Didžiausias absoliutus minimalaus darbo užmokesčio pakylimas nustatytas Lietuvoje 2019 metais: 138,78 proc., minimalus darbo užmokestis padidėjo iki 555 eur. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog MMA nebuvo didinama periodiškai kiekvienais metais, pavyzdžiui Lietuvoje 2017, Latvijoje 2019 bei 2022, Estijoje 2021 metais nekilo. Analizuojamu laikotarpiu mažiausias absoliutus minimalaus darbo užmokesčio kitimas nustatytas Latvijoje: 72,22 proc., o minimalus darbo užmokestis augo tik 260 eur. lyginant su 2015 metais. Sparčiausias minimalaus darbo užmokesčio augimas analizuojamu laikotarpiu fiksuojamas Lietuvoje, kuomet MMA nuo 2015 metų išaugo 515 eurų.

24 lentelė

Vidutinio bruto darbo užmokesčio kaita Baltijos šalyse

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva									
Vidutinio darbo užmokestis (eur.)	760	822	885	970	1360	1520	1680	1900	2110
Grandininis augimo tempas		108,16	107,66	109,60	140,21	111,76	110,53	113,10	111,05
Bazinis augimo tempas		108,16	116,45	127,63	178,95	200,00	221,05	250,00	277,63
Latvija									
Vidutinio darbo užmokestis (eur.)	799	845	915	991	1067	1138	1273	1397	1537
Grandininis augimo tempas		105,76	108,28	108,31	107,67	106,65	111,86	109,74	110,02
Bazinis augimo tempas		105,76	114,52	124,03	133,54	142,43	159,32	174,84	192,37
Estija									
Vidutinio darbo užmokestis (eur.)	1100	1180	1270	1380	1470	1510	1550	1740	1810
Grandininis augimo tempas		107,27	107,63	108,66	106,52	102,72	102,65	112,26	104,02
Bazinis augimo tempas		107,27	115,45	125,45	133,64	137,27	140,91	158,18	164,55

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics ir OECD¹ duomenimis.

Vidutinis darbo užmokestis augo kiekvienais metais. Sparčiausiais vidutinio darbo užmokesčio kitimas Lietuvoje fiksuojamas 2019 metais, kuomet vidutinis darbo užmokestis augo 390 eur. lyginant su 2018 metais, ką parodo grandininis augimo tempas. Taip įvyko dėl įvestos mokesčių reformos, kuomet dalį darbo užmokesčio mokesčių, kuriuos mokėjo darbdavys nuo priskaičiuoto atlyginimo, buvo įkomponuoti į darbo užmokestį ir tapo darbuotojo mokesčiais, pavyzdžiui iki 2019 metų darbdavio sumokamas socialinio draudimo mokestis siekė 31,18 proc. nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio darbuotojui, taip pat padidintas gyventojų pajamų mokesčio tarifas iki 20 proc. Sparčiausias vidutinio darbo užmokesčio augimas lyginant su 2015 metais fiksuojamas Lietuvoje, kuomet vidutinis darbo užmokestis išaugo net virš dviejų kartų, kas

¹ The Organization for Economic Cooperation and Development

siejama su smarkiai didinama minimalia alga, profsąjungų įtaka bei darbuotojų stoka tam tikrose sektoriuose, o visa tai skatino darbdavius kelti atlyginimą, tuo tarpu lėčiausias augimas fiksuojamas Latvijoje.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog Lietuvoje minimalus ir vidutinis darbo užmokestis yra didžiausias. Spartus minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio kilimas fiksuojamas 2022 bei 2023 metais, o to priežastis galėtų būti infliacija, prasidėjusi dėl energetinės krizės. Didėjantis darbo užmokestis leidžia išlaikyti gyventojų vartojimą tame pačiame lygyje. Svarbu pabrėžti ir tai, jog 2020-aisiais prasidėjus COVID-19 suvaržymams Baltijos šalyse minimalus ir vidutinis darbo užmokestis augo ne taip stipriai kaip 2019 metais remiantis grandininio augimo tempu, kadangi darbdaviai buvo susidūrę su sumažėjusių užsakymų skaičiumi, smukusiomis apyvartomis, dėl įvestų COVID-19 apribojimų. Analizuojant vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio sąsają svarbu atkreipti dėmesį, jog minimalus darbo užmokestis sudaro 42 proc. vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje, tuo tarpu didžiausias atotrūkis fiksuojamas Estijoje 38 proc. 2022 metais.

Taigi, tiek vidutinis, tiek minimalus darbo užmokestis analizuojamu 2015 – 2023 metų laikotarpiu augo visose trijose Baltijos šalyse. Sparčiausias vidutinio darbo užmokesčio augimas fiksuojamas Lietuvoje, kurioje vidutinis darbo užmokestis perkopė 2000 eur., o lėčiausias Latvijoje.

3.3. Vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio sąsajos su ekonominiais rodikliais

Parinkus tam tikrus ekonominius rodiklius ir nustatius vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio kitimą nuspręsta išsiaiškinti, ar šių rodiklių kitimas lemia vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio kitimą.

Atlikus literatūros analizę pastebėta, D. Rudytė, D. Beržinskienė, F. Prichotskytė (2008) bei S. Raziulytė (2011) teigė, jog egzistuoja darbo užmokesčio sąsaja su tiesioginėmis užsienio investicijomis, BVP, nedarbo lygiu, infliacija bei darbo našumu. Papildomai buvo parinktas dirbančiųjų asmenų skaičiaus metų pabaigoje (mln.) rodiklis.

Lyginant bendrojo vidaus produkto (BVP) kitimą trijose Baltijos šalyse pastebėta, jog bendras vidaus produktas yra didžiausias Lietuvoje ir 2023 metais siekė 71,5 mlrd. dolerių, mažiausias Estijoje: 38,6 mlrd. dolerių. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog bendras vidaus produktas augo ne kiekvienais metais. Prasidėjus pandemijos laikotarpiui 2019 metais pirmą kartą Latvijoje per analizuojamą laikotarpį buvo užfiksuotas neženklus BVP smukimas. 2019 metais Latvijoje BVP sumažėjo nuo 34,4 mlrd. dolerių iki 34,2 mlrd. dolerių, o Estijoje tais pačiais metais užfiksuotas lėtesnis nei įprastai BVP augimas, kuris padidėjo tik 1 proc (žr. 25 lent.).

Nagrinėjant BVP dydį, tenkantį vienam gyventojui, pastebėti tie patys dėsningumai kaip ir analizuojant BVP kitimą trijose Baltijos šalyse: 2020 metais BVP, tenkantis vienam gyventojui,

sumažėjo trijose Baltijos šalyse. Remiantis 2023-ųjų duomenimis BVP, tenkantis vienam šalies gyventojui, buvo didžiausias Estijoje ir siekia 21 400 dolerių, o mažiausias Latvijoje ir siekė 17 300 dolerių. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog per visą 2015 – 2023 metų laikotarpį BVP, tenkantis vienam gyventojui, buvo didžiausias Estijoje, o mažiausias Latvijoje.

25 lentelė

BVP bei BVP dydis, tenkantis vienam gyventojui Baltijos šalyse (USD, mlrd.)

BVP Baltijos šalyse (USD, mlrd.)									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	41,4	43,1	47,8	53,8	54,8	57	66,8	71	71,5
Latvija	27,3	28	30,5	34,4	34,2	34,4	39,4	40,9	41,4
Estija	22,9	24,1	26,9	30,6	31,1	31,4	37,2	38,1	38,6
BVP dydis, tenkantis vienam gyventojui (USD)									
Lietuva	14300	14800	15700	16400	17300	17200	18300	18500	18700
Latvija	13800	14200	14800	15600	15800	15300	16500	17100	17300
Estija	17400	17900	19000	19600	20300	20100	21700	21100	21400

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

Trečias analizuojamas ekonominis rodiklis yra tiesioginės užsienio investicijos, kurios yra suvokiamos kaip užsienio fizinių ir juridinių asmenų šalyje įsigyjamas ilgalaikis turtas, bendrovės, užsienio kapitalo įėjimas į tam tikros šalies ekonomiką. Jei šalyje daugėja tiesioginių užsienio investicijų, tai darbo našumas šalyje yra didesnis nei kitose šalyse. Nagrinėjamose Baltijos šalyse tiesioginės užsienio investicijos nagrinėjamu laikotarpiu augo skirtingai. Pastaraisiais metais fiksuojamas užsienio investicijų sumažėjimas, kas siejama su geopolitine aplinka (karas Ukrainoje, valstybių sienų ribos su Baltarusija ir Rusija). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog 2022 metais Estijoje užsienio investicijos palyginus su 2021 metais sumažėjo nuo 7,54 mlrd. dolerių iki 1,65 mlrd. dolerių, o Lietuvoje nuo 3 mlrd. dolerių iki 0,75 mlrd. dolerių (žr. 26 lent.), tačiau pastaraisiais metais linkusios augti.

26 lentelė

Tiesioginės užsienio investicijos (USD., mlrd.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	1,04	1,18	1,38	1,3	3,4	4,5	3	0,75	3,17
Latvija	0,81	0,34	1,2	0,42	1,11	0,95	3,72	1,16	1,5
Estija	0,72	0,93	1,74	1,23	3,07	3,76	7,54	1,65	5,13

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais World bank duomenimis.

Ketvirtas analizuojamas rodiklis yra nedarbas. Remiantis 26 lentelės duomenimis matyti, jog Lietuvoje tarp Baltijos šalių nedarbo lygis nuo visos darbo jėgos yra didžiausias. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog visose trijose Baltijos šalyse nuo 2020 metų nedarbo lygis linkęs mažėti. 2020 metais buvo užfiksuotas nedarbo lygio augimas dėl aukšto lygio bankrotų skaičiaus ir

atleidimų COVID-19 suvaržymų metu. Dirbančiųjų asmenų skaičius taip pat pastaraisiais metais linkęs augti dėl atsigaujančios ekonomikos po COVID-19 pandemijos suvaržymų, tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog lyginant Latvijos 2023-ųjų metų dirbančiųjų asmenų skaičių su 2015-aisiais matyti, jog dirbančiųjų asmenų neženkiai sumažėjo. Lietuvoje dirbančiųjų asmenų išaugo 0,1332 mln. (žr. 27 lent.).

27 lentelė

Nedarbo lygis bei dirbančiųjų skaičius Baltijos šalyse

Nedarbo lygis Baltijos šalyse (proc. nuo visos darbo jėgos)									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	9	8,5	8,7	8,9	8,7	16,1	10,2	8,9	9,1
Latvija	9,8	9,3	8,1	6,9	6	7,2	7,1	6,7	6,8
Estija	6,4	6,6	5,3	4,4	4,1	7,4	5,2	5,4	6,3
Dirbančiųjų skaičius (mln.) metų pabaigoje									
Lietuva	1,3385	1,3584	1,3523	1,376	1,3794	1,3524	1,3524	1,3758	1,4717
Latvija	0,900	0,890	0,892	0,910	0,913	0,886	0,864	0,891	0,878
Estija	0,6394	0,6533	0,6674	0,6753	0,6785	0,6595	0,6626	0,6856	0,6987

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog dauguma autorių įžvelgia priklausomybę tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio. 27 lentelėje matyti, jog darbo našumas remiantis 2023 metų duomenimis buvo didžiausias Latvijoje ir siekė 120 natūrinių vienetų. Tuo tarpu mažiausias darbo našumas būdingas Estijai ir siekė 114,4 natūrinių vienetų ir 2023 metais sumažėjo 10 natūrinių vienetų. Svarbu pabrėžti ir tai, jog darbo našumas didėja tobulėjant žmogaus darbo įgūdžiams ir naudojant geresnius įrankius bei technologijas. Išsivysčiusioms valstybėms būdingas nuolatinis darbo našumo didėjimas, kas ir atsispindi 28 lentelėje: lyginant 2023 metus su 2015 metais darbo našumo augimas nustatytas visose šalyse.

28 lentelė

Darbo našumas (natūriniais vienetais)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	100,8	99,5	101,2	108,8	109,5	115,1	123,4	124,8	117,8
Latvija	97,1	101,4	102,9	105,5	110,9	113,8	120,6	124	120
Estija	99	101	105,9	106,2	113,7	116	124,5	124,4	114,4

Šaltinis: sukurta autoriaus remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog infliacija yra svarbus veiksnys didinti minimalų darbo užmokestį. 29 lentelėje matyti, kaip infliacija paveikė vartojimo prekių kainas: 2022 metais buvo nustatytas sparčiausias kainų kilimas per visą analizuojamą laikotarpį ir siekė apie 20 proc., tuomet ir buvo padidintas minimalus darbo užmokestis Lietuvoje bei Estijoje 11 – 13 proc. Svarbu pabrėžti ir tai, jog infliacija, matuojama vartotojų kainų indeksu, atspindi metinį procentinį

vidutiniam vartotojui tenkančių išlaidų, susijusių su prekių ir paslaugų krepšelio įsigijimo, pokytį. Tačiau ne visu analizuojamu laikotarpiu kainos kilo: 2015 metais Lietuvoje ir Estijoje buvo nustatyta defliacija tarp 1 ir 0,5 proc.

29 lentelė

Infliacija, vartotojų kainų metinis pokytis (proc.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	-0,9	0,9	3,7	2,7	2,3	1,2	4,7	19,7	8,7
Latvija	0,2	0,1	2,9	2,5	2,8	0,2	3,3	17,3	9,1
Estija	-0,5	0,1	3,4	3,4	2,3	-0,4	4,7	19,4	9,2

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais World bank duomenimis.

Atlikus detalią aukščiau išvardintų ekonominių rodiklių analizę 2015 – 2023 metų laikotarpyje nuspręsta išnagrinėti jų daromą įtaką vidutiniam darbo užmokesčiui. Visų pirmą sudaryta regresinė analizė, į kurią neįtrauktas BVP ir BVP tenkantis vienam gyventojui dėl multikolinearumo rizikos (žr. 2, 3 ir 4 priedą). Regresinė analizė parodo kiekvienos šalies aukščiau aprašytų ekonominių rodiklių priklausomybę nuo vidutinio darbo užmokesčio (žr. 30 lentelę). Matyti, jog vidutinio darbo užmokesčio kintamasis regresijos modelyje turi prasmę santykyje su ekonominiais rodikliais. Visi trys regresijos modeliai turi aukštą determinacijos ir koreguotą determinacijos koeficientą, žemą klaidos tikimybę, o dispersijos mažėjimo rodiklio (VIF) reikšmė yra normos ribose. F ir RSE reikšmės parodo kaip pasiskirstę grupės vidurkiai po visumos vidurkį. F reikšmė mažiausia Latvijoje, kas reiškia, jog šiame modelyje grupės vidurkiai yra arti vienas kito (mažas kintamumas), modeliai kaip visuma yra naudingi. RSE yra mažiausias Estijoje ir jo įvertis siekia 53,27. Siekiant patikrinti, ar Y normaliai pasiskirstęs sudarius histogramą patikrintos standartizuotos liekamosios paklaidos ir palygintos su normaliąja kreive, pastebėti neženklūs skirtumai. Kuo grafike taškai arčiau nubrėžtos tiesės, tuo duomenys normalesni (žr. 5, 6 ir 7 priedą). Taip pat skaičiuojant autokoreliaciją Excel'yje naudojant funkciją SUMPRODUCT jos nepastebėta, o reikšmės artimos 1. Autokoreliaciją mažina tai, jog tyrimui parinkti kintamųjų metiniai procentiniai pokyčiai, o ne absoliutūs dydžiai. Modelių analizė parodė, jog visų šalių modeliai pasižymi aukštu determinacijos koeficientu. Taip pat kiekvienam iš kintamųjų papildomai buvo apskaičiuotas standartizuotas beta koeficientas, kuris parodė, jog įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei labiausiai turėjo dirbančiųjų skaičius ir darbo našumas. Taigi, galima daryti išvadą, darbo našumo ir dirbančiųjų skaičius pokyčiai stipriai įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius.

30 lentelė

Ekonominių rodiklių ir vidutinio darbo užmokesčio regresinė analizė Baltijos šalyse

Regresijos modelis	R ²	R ² _{adj}	p	F	VIF	Standartinė klaida (RSE)
Lietuva						
$y = -6,1125 + 0,3882x_1 - 0,0657x_2 - 0,5336x_3 + 1,527x_4 - 0,1048x_5$	0,68	0,52	0,03	4,23	2,08	71,37
Latvija						
$y = 13,952 + 0,1267x_1 + 0,1872x_2 + 1,3701x_3 - 0,4022x_4 + 0,0398x_5$	0,89	0,75	0,01	17,12	4	112
Estija						
$y = 9,88834 - 0,0883x_1 - 0,01x_2 + 1,1173x_3 - 0,0044x_4 + 0,0063x_5$	0,75	0,62	0,01	5,92	2,63	53,24
Kur x_1 – TUI srautų metinis procentinis pokytis; x_2 – Nedarbo lygio (proc. nuo visos darbo jėgos) metinis procentinis pokytis; x_3 – Dirbančiųjų skaičiaus metų pabaigoje metinis procentinis pokytis; x_4 – Darbo našumo metinis procentinis pokytis; x_5 – Infliacijos metinis procentinis pokytis; y – Vidutinio šalies darbo užmokesčio metinis procentinis pokytis.						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Multiple Linear Regression Calculator programa.

Siekiant dar labiau išnagrinėti pavienių kintamųjų priklausomybę nutarta apskaičiuoti determinacijos koeficientą kiekvienam ekonominiam rodikliui su vidutiniu ir minimaliu darbo užmokesčiu (žr. 31 lent.). Matyti, jog didžiausia koreliacija ir determinacijos koeficientas aptiktas tarp darbo užmokesčio ir BVP, BVP dydžio tenkančio vienam šalies gyventojui, darbo našumo bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus (ypatingai Estijoje). Tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio neegzistuoja stiprios priklausomybės. Vienintelėje Latvijoje aptikta atvirkštinė koreliacija, kas parodo, jog nedarbui mažėjant darbo užmokestis auga. Tarp darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos nustatytas vidutinio stiprumo ryšys, o koreliacijos koeficiento reikšmės svyruoja tarp 0,4 ir 0,7 priklausomai nuo šalies, tačiau determinacijos koeficientas neparodo investicijų priklausomybės nuo darbo užmokesčio.

31 lentelė

*Koreliacijos ir determinacijos koeficiento dydžiai tarp darbo užmokesčio ir ekonominių rodiklių
Baltijos šalyse*

		BVP Baltijos šalyse	BVP dydis, tenkanti s vienam gyventoj ui	Tiesioginės užsienio investicijos	Nedarbo lygis Baltijos šalyse (proc. nuo visos darbo jėgos)	Dirbančių jų skaičius (mln.) metų pabaigoje	Darbo našumas (natūrinia is vienetais)	Infliacija, vartotojų kainos (metinis proc.)
Koreliacijos koeficientas								
Minimalus darbo užmokestis	Lietuva	0,95	0,94	0,41	0,22	0,69	0,87	0,67
	Latvija	0,92	0,92	0,64	-0,62	-0,5	0,84	0,64
	Estija	0,95	0,9	0,45	0,01	0,83	0,8	0,68
Vidutinis darbo užmokestis	Lietuva	0,96	0,96	0,4	0,19	0,59	0,89	0,64
	Latvija	0,97	0,96	0,56	-0,69	-0,52	0,95	0,74
	Estija	0,97	0,89	-0,19	0,06	0,77	0,78	0,71
R²								
Minimalus darbo užmokestis	Lietuva	0,9	0,88	0,17	0,05	0,48	0,76	0,45
	Latvija	0,84	0,85	0,41	0,39	0,25	0,7	0,41
	Estija	0,9	0,82	0,2	0,01	0,69	0,64	0,47
Vidutinis darbo užmokestis	Lietuva	0,93	0,91	0,16	0,05	0,42	0,82	0,48
	Latvija	0,94	0,92	0,31	0,48	0,27	0,9	0,55
	Estija	0,94	0,86	0,16	0,01	0,71	0,7	0,54

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Taigi, lyginant bendrojo vidaus produkto (BVP) kitimą trijose Baltijos šalyse pastebėta, jog bendras vidaus produktas yra didžiausias Lietuvoje ir 2023 metais siekė 71,5 mlrd. dolerių, mažiausias Estijoje: 38,6 mlrd. dolerių. Nagrinėjant BVP dydį, tenkanti vienam gyventojui, pastebėti tie patys dėsningumai kaip ir analizuojant BVP kitimą trijose Baltijos šalyse: 2020 metais BVP, tenkantis vienam gyventojui, sumažėjo trijose Baltijos šalyse. Remiantis 2023-ųjų duomenimis BVP, tenkantis vienam šalies gyventojui, buvo didžiausias Estijoje ir siekė 21 400 dolerių, o mažiausias Latvijoje ir siekė 17 300 dolerių. Nagrinėjant tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymą Baltijos šalyse nustatyta, jog pastaraisiais metais fiksuojamas užsienio investicijų sumažėjimas, kas siejama su geopolitine aplinka (karas Ukrainoje, valstybių sienų ribos su Baltarusija ir Rusija). Baltijos šalyse taip pat mažėja ir nedarbas. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog Baltijos šalyse pastaraisiais metais užfiksuotas ženklus infliacijos šuolis sukeltas geopolitinės situacijos.

Regresijos modelių analizė parodė, jog visų šalių modeliai pasižymi aukštu determinacijos koeficientu, žema klaidos tikimybe bei VIF reikšme. Stipri koreliacija ir aukštas determinacijos koeficientas aptiktas tarp minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio ir darbo našumo bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus (ypatingai Estijoje). Tarp darbo užmokesčio ir BVP ir BVP tenkančio vienam gyventojui egzistuoja stipri koreliacija. Šiose srityse koreliacijos ryšys yra labai stiprus, o koeficiento reikšmės Baltijos šalyse svyruoja tarp 0,8 ir 0,96, tuo tarpu tarp darbo

užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos nustatytas vidutinio stiprumo ryšys, o koreliacijos koeficiento reikšmės svyruoja tarp 0,4 ir 0,7 priklausomai nuo šalies, tačiau determinacijos koeficientas neparodo investicijos priklausomybės nuo darbo užmokesčio. Nedarbo lygis Baltijos šalyse, o ypač Lietuvoje, turi atvirkštinę koreliaciją su minimaliu bei vidutiniu darbo užmokesčiu, kas reiškia, jog nedarbai mažėjant vidutinis ir minimalus darbo užmokestis auga sparčiau.

3.4. Vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio sąsajos su socialiniais rodikliais

Parinkus tam tikrus socialinius rodiklius ir nustačius vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio kitimą nuspręsta išsiaiškinti, ar šių rodiklių kitimas lemia vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio kitimą.

Šiame tyrimo etape buvo parinkti socialiai rodikliai: vidutinė gyvenimo trukmė, skurstančiųjų darbuotojų skaičius, tikėtina gyvenimo trukmė, grynoji migracija, ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų skaičius.

Nagrinėjant ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių žmonių skaičių Baltijos šalyse svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog visos trys šalys yra išsivysčiusios. Nepakankamai išsivysčiusių ir mažiausiai išsivysčiusių šalių raštingumo lygis paprastai yra žemiausias ir siūlomos žemiausios kokybės švietimo programos – iš tikrųjų daugelis šių šalių žmonių gali išvis neturėti galimybės gauti išsilavinimą. Išsivysčiusiose šalyse mokymosi galimybės yra gausios ir prieinamos, o dauguma suaugusiųjų yra raštingi ir turi bent pagrindinį vidurinį išsilavinimą (žr. 32 lent.). Remiantis 32 lentelės duomenimis galima teigti, jog šių trijų šalių visuomenė yra išsilavinusi, kadangi 2022 metais ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turėjo virš 89 proc. piliečių visose trijose Baltijos šalyse, o išsilavinusių asmenų kiekis linkęs nuolat didėti.

32 lentelė

Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis 25–64 metų amžiaus grupėje (proc.)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	93,5	94,6	94,8	94,8	95	95,4	94,9	94,6	94,8
Latvija	90,1	90,7	90,4	90,7	91,2	91,7	92,2	91,8	91,9
Estija	87,7	88,6	88,1	88	89	89,3	89,5	89,8	90

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

Taip pat svarbu paminėti ir tai, jog remiantis *The World Bank* duomenimis nelankančių mokyklą vaikų skaičius kasmet mažėja: Lietuvoje 2021 metais mokyklos nelankė 171 merginų ir 136 vaikinų, kai 1998 metais tokių buvo 5749 merginų ir 2257 vaikinų. Estijoje 2021 metais mokyklos nelankė 907 merginų ir 1105 vaikinų, kai 2018 tokių iš viso buvo virš dviejų tūkstančių,

o Latvijoje 2021 metais mokyklos nelankė 531 merginų ir 994 vaikų, o bendras skaičius sumažėjo 50 vaikų lyginant su 2020 metais. Visa tai rodo gerėjančią švietimo padėtį, kas reiškia, jog vis daugiau jaunų žmonių linkę į mokslą, išsilavinimo įgijimą, o tai tiesiogiai siejama su didesne verte rinkoje ir atlyginimų augimu. *The World Bank* taip pat pažymi, jog raštingumas 15 metų ir vyresnių žmonių grupėje visose trijose šalyse yra lygus 100 proc.

Darbingo amžiaus žmonių mažėjimas yra sąlygojamas kelių veiksnių, pavyzdžiui mažesnio gimstamumo ar emigracijos. Nagrinėjant 33 lentelės duomenis matyti, jog analizuojamu laikotarpiu Lietuvoje ir Latvijoje emigracijos srautas viršija imigraciją. Grynoji migracija išlieka neigiama, tačiau išvykstančių žmonių skaičius mažėja. Grynoji migracija – tai imigrantų skaičius atėmus emigrantų skaičių, įskaitant piliečius ir ne piliečius. Vienintelė Estija iki 2021-ųjų pasižymėjo teigiama grynąja migracija (žr. 33 lent.).

Nagrinėjant tikėtiną gyvenimo trukmę matyti, jog tikėtina gyvenimo trukmė Baltijos šalyse ilgėja, tačiau 2021 metais visose Baltijos šalyse buvo pastebėtas gyvenimo trukmės sumažėjimas, kas siejama su COVID-19 pandemija. Nagrinėjant skurstančių darbuotojų skaičių matyti, jog lyginant 2015 metus su 2023 metais skurdo lygis Baltijos šalyse sumažėjo ir visose Baltijos šalyse siekia 0,4 proc. dirbančiųjų.

33 lentelė

Grynoji migracija, tikėtina gyvenimo trukmė bei skurstančiųjų darbuotojų skaičius Baltijos šalyse

Grynoji migracija									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	-18912	-17334	-15937	-14451	-13398	-12625	-11853	-15192	-13128
Latvija	-11163	-10340	-9498	-8632	-7903	-7381	-6815	-8466	-7630
Estija	4308	1164	5329	7229	5410	2995	2995	-1000	-1000
Tikėtina gyvenimo trukmė Baltijos šalyse (metais)									
Lietuva	74	75	75	76	76	75	74	76	76
Latvija	74	74	75	75	75	75	73	75	75
Estija	78	78	78	78	78	79	77	78	78
Skurstančių darbuotojų skaičius (proc. nuo šalies gyventojų)									
Lietuva	0,7	1,3	1	0,9	0,5	0,2	0,3	0,3	0,4
Latvija	0,7	0,6	0,8	0,4	0,2	0,5	0,4	0,3	0,4
Estija	0,6	0,5	0,3	0,2	0,6	0,3	0,4	0,4	0,4

Šaltinis: sukurta autoriaus remiantis oficialiais World bank bei Macrotrends duomenimis.

Atlikus detalią aukščiau išvardintų socialinių rodiklių analizę nuspręsta išnagrinėti jų daromą įtaką vidutiniam darbo užmokesčiui (žr. 34 lentelę). Atsižvelgiant į multikolinearumo riziką (žr. 2, 3 ir 4 priedą) sudaryta regresinė analizė, kuri parodo kiekvienos šalies socialinių rodiklių priklausomybę nuo vidutinio darbo užmokesčio. Vidutinio darbo užmokesčio kintamasis regresijos modelyje turi prasmę santykyje su socialiniais rodikliais. Modelių analizė parodė, jog

visų šalių modeliai pasižymi aukštu determinacijos koeficientu, žema VIF reikšme. Siekiant patikrinti, ar Y normaliai pasiskirstęs sudarius histogramą patikrintos standartizuotos liekamosios paklaidos ir palygintos su normaliąja kreive, pastebėti neženklių skirtumai. Kuo grafike taškai arčiau nubrėžtos tiesės, tuo duomenys normalesni (žr. 8, 9 ir 10 priedą). Taip pat skaičiuojant autokoreliaciją Excel'yje naudojant funkciją SUMPRODUCT jos nepastebėta, o reikšmės artimos 1. Autokoreliaciją mažina tai, jog tyrimui parinkti kintamųjų metiniai procentiniai pokyčiai, o ne absoliutūs dydžiai. Modelių patikimumą didina ir F reikšmė: modelis kaip visuma yra naudingas. Kiekvienam iš kintamųjų papildomai buvo apskaičiuotas standartizuotas beta koeficientas, kuris parodė, jog įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei labiausiai turi ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčiųjų asmenų skaičius ir grynoji migracija. Taigi, galima daryti išvadą, kad išsilavinusiųjų žmonių ir grynosios migracijos skaičiaus pokyčiai stipriai įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius.

34 lentelė

Socialinių veiksnių ir vidutinio darbo užmokesčio regresinė analizė

Regresijos modelis	R ²	R ² _{adj}	p	F	VIF	Standartinė klaida (RSE)
Lietuva						
$y = -0,9426 - 32,9646x_1 + 0,8943x_2 - 2,0348x_3 + 0,4918x_4$	0,65	0,53	0,01	5,16	2,13	70,83
Latvija						
$y = 53,176 + 9,7942x_1 + 0,2297x_2 - 1,0911x_3 + 0,1235x_4$	0,79	0,72	0,01	10,41	3,57	126,401
Estija						
$y = 73,081 + 2,087x_1 + 0,0927x_2 + 0,6995x_3 + 0,0385x_4$	0,61	0,46	0,03	4,23	1,85	114,1
Kur x_1 – Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinės dalies 25–64 metų amžiaus grupėje metinis procentinis pokytis; x_2 – Grynosios migracijos Baltijos šalyse metinis procentinis pokytis; x_3 – Tikėtinos gyvenimo trukmė Baltijos šalyse metinis procentinis pokytis; x_4 – Skurstančių darbuotojų skaičiaus metinis procentinis pokytis; y – Vidutinio šalies darbo užmokesčio metinis procentinis pokytis.						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Multiple Linear Regression Calculator programa.

Siekiant dar labiau išnagrinėti pavienių kintamųjų priklausomybę nutarta apskaičiuoti determinacijos koeficientą kiekvienam socialiniam rodikliui su vidutiniu ir minimaliu darbo užmokesčiu (žr. 35 lent.). Aukštas determinacijos koeficientas yra tarp darbo užmokesčio bei ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentine dalimi, o kiek mažesnis tarp darbo užmokesčio ir grynosios migracijos bei skurstančiųjų darbuotojų skaičiaus. Svarbu pabrėžti dėmesį, jog šiose srityse egzistuoja stiprus koreliacijos ryšys, kas reiškia, jog kuo visuomenė yra labiau išsilavinusi, grynoji migracija auga, tuo kuria didesnę pridėtinę vertę, kas tiesiogiai siejama su didesniu atlyginimu. Taip pat atlyginimo augimas siejamas su skurstančių darbuotojų skaičiaus

mažėjimų, ką parodo atvirkštinė koreliacija. Nepastebėta koreliacijos ir priklausomybės tarp tikėtinos gyventojų trukmės ir darbo užmokesčio.

35 lentelė

Koreliacijos ir determinacijos koeficiento dydžiai tarp darbo užmokesčio ir socialinių rodiklių

		Grynoji migracija Baltijos šalyse	Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis 25–64 metų amžiaus grupėje	Tikėtina gyvenimo trukmė Baltijos šalyse	Skurstančių darbuotojų skaičius (proc. nuo šalies gyventojų)
Koreliacijos koeficientas					
Minimalus darbo užmokestis	Lietuva	0,69	0,44	0,4	-0,77
	Latvija	0,69	0,8	0,12	-0,57
	Estija	-0,61	0,92	0	-0,26
Vidutinis darbo užmokestis	Lietuva	0,63	0,12	0,17	-0,86
	Latvija	0,67	0,85	-0,21	-0,52
	Estija	-0,6	0,87	-0,05	0,04
R²					
Minimalus darbo užmokestis	Lietuva	0,48	0,2	0,16	0,59
	Latvija	0,48	0,64	0,01	0,32
	Estija	0,38	0,84	0	0,07
Vidutinis darbo užmokestis	Lietuva	0,50	0,19	0,14	0,64
	Latvija	0,56	0,78	0,03	0,38
	Estija	0,34	0,83	0	0,06

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Taigi, analizuojant trijų šalių socialinius rodiklius pastebėta, jog trijų šalių visuomenė yra išsilavinusi, kadangi 2022 metais ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turėjo virš 89 proc. piliečių visose trijose Baltijos šalyse, o iš išsilavinusių asmenų kiekis linkęs nuolatos didėti. Analizuojamu laikotarpiu Lietuvoje ir Latvijoje emigracijos srautas viršijo imigraciją, tačiau grynoji migracija linkusi augti, kas reiškia, jog išvykstančių žmonių skaičius mažėja. Nagrinėjant tikėtiną gyvenimo trukmę nustatyta, jog tikėtina gyvenimo trukmė Baltijos šalyse ilgėja, tačiau 2021 metais visose Baltijos šalyse buvo pastebėtas vidutinės gyvenimo trukmės sumažėjimas, kas siejama su COVID-19 pandemija. Nagrinėjant skurstančių darbuotojų skaičių matyti, jog lyginant 2015 metus su 2023 metais skurdo lygis Baltijos šalyse sumažėjo.

Baltijos šalių regresijos modelių analizė parodė, jog visų šalių modeliai pasižymi aukštu determinacijos koeficientu, VIF reikšmė ties kiekvienu modeliu yra normos ribose. Stipri koreliacija ir aukštas determinacijos koeficientas aptiktas tarp gryniosios migracijos, ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentine dalimi ir minimaliu bei vidutiniu darbo užmokesčiu, kas reiškia, jog kuo visuomenė yra labiau išsilavinusi ir grynoji migracija linkusi augti, tuo kuria didesnę pridėtinę vertę, kas tiesiogiai siejama su didesniu atlyginimu. Atvirkštinė koreliacija pastebėta tarp darbo užmokesčio ir skurstančių darbuotojų skaičiaus, kas reiškia, jog augant darbo užmokesčiui skurdo lygis mažėja. Nepastebėta koreliacijos ir priklausomybės tarp tikėtinos gyventojų trukmės ir darbo užmokesčio.

3.5. Darbo vietos kainos bei darbo užmokesčio mokesčių palyginimas Baltijos šalyse

Ketvirtame tyrimo etape buvo siekiama palyginti darbo vietos kainą bei galiojančius mokesčių dydžius pasirinktose Baltijos šalyse. Apskaičiuojant vidutinio darbo užmokesčio neto dydį buvo daroma prielaida, jog darbuotojui nėra taikomos mokesstinės lengvatos, susijusios su mažų vaikų turėjimu ar kitomis aplinkybėmis bei nedalyvauja papildomame pensijų kaupime. Nepaisant to, jog visos trys Baltijos šalys yra panašios, tačiau vidutinis atlyginimas trijose Baltijos šalyse skiriasi kaip ir darbo užmokesčio mokesčiai. Darbo vietos kainos nustatymui buvo pasitelkti vidutinio darbo užmokesčio duomenys kiekvienoje šalyje.

Iš 36 lentelės matyti, jog Baltijos šalyse darbo užmokesčio mokesčiai yra paskirstomi tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbdavio mokesčiai įprastai susiję su socialiniu draudimu, o darbuotojo su privalomuoju sveikatos, nedarbo draudimu bei pajamų mokesčiu. Svarbu atkreipti dėmesį į tai darbo užmokesčio mokesčių našta vienoje šalyje yra didesnė darbdaviui, o kitose darbuotojui. Iš žemiau atliktų skaičiavimų matyti, jog didžiausia darbo vietos kaina yra Estijoje ir siekia 2422,78 eur, o mažiausia Latvijoje 1899,94 eur., kas reiškia, jog pigiausia darbo jėga yra būtent Latvijoje darant prielaidą, jog tam pačiam darbuotojui kiekvienoje šalyje būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis. Taip yra todėl, jog Latvijoje yra mažiausias vidutinis darbo užmokestis. Nagrinėjant darbdavio mokesčius matyti, jog jie yra didžiausi Estijoje ir siekia 33,8 proc., o mažiausi Lietuvoje - 1,77 proc., tuo tarpu darbuotojo mokesčiai yra didžiausi Lietuvoje ir sudaro 39,5 proc. viso atlyginimo, o mažiausi Estijoje ir siekia 21,6 proc.

36 lentelė

Darbo vietos kainos palyginimas Estijoje ir Latvijoje (2023 metų VDU, eur.).

	Estija	Latvija	Lietuva
Vidutinis atlyginimas	1810	1537	2110
Darbdavio sumokamas valstybinio socialinio draudimo mokestis	611,78 (33,8 proc.)	362,58 (23,59 proc.) + 0,36 (verslo rizikos mokestis nuo kiekvieno darbuotojo)	39,13 (1,77 proc.)
Darbuotojo sumokamas valstybinio socialinio draudimo mokestis	28,96 (1,6 proc.)	161,39 (10,5 proc.)	411,45 (19,5 proc.)
Darbuotojo sumokamas gyventojų pajamų mokestis	$(1810 - 28,96) \cdot 0,2 = 356,21$ (20 proc.)	307,4 (20 proc.)	422 (20 proc.)
Darbo vietos kaina	2422,78	1899,94	2147,35
Vidutinis atlyginimas neto	1424,83	1068,21	1276,55

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Leinonen, Baltic tax rates from 1 January 2023.

Bendras mokesčių dydis Baltijos šalyse yra skirtingas. Latvijoje darbuotojo ir darbdavio mokesčiai sudaro 54,09 proc., Estijoje 55,4 proc., o Lietuvoje 41,27 proc. Svarbu atkreipti dėmesį

į tai, jog Lietuvoje, bendras mokesčių dydis, susijęs su darbo užmokesčiu yra mažiausias ir siekia 41,27 proc., tačiau atlyginimas neto yra didesnis nei Latvijoje. Estijoje bendras mokesčių dydis, darbo vietos kaina bei neto atlyginimas yra didžiausi iš analizuojamų trijų Baltijos šalių.

Atliekant detalesnę darbo užmokesčio mokesčių kaitą istoriniu 2015 – 2023 metų laikotarpiu pasirinktose Baltijos šalyse nustatyta, jog mokesčių tarifai tiek pajamų, tiek socialiniai nebuvo pastovūs, o kito laike (žr. 37 lent.). Socialinio draudimo tarifas, tenkantis darbdaviams yra didžiausias Estijoje ir siekia 33,8 proc. bei visu analizuojamu laikotarpiu jo dydis nekito. Lietuva turi mažiausią socialinio draudimo tarifą 1,77 proc., tenkantį darbdaviui, kadangi didžioji jo dalis tenka darbuotojui ir yra išskaičiuojama iš darbuotojo bruto atlyginimo (žr. 36 lent.). Estijoje socialinio draudimo tarifas darbuotojams yra mažiausias ir siekia 3,6 proc.

37 lentelė

Darbo užmokesčio mokesčių kaita Baltijos šalyse (2015-2023 metais)

Valstybinio socialinio draudimo tarifas darbdaviams Baltijos šalyse (proc.)									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lietuva	30,98	30,98	30,98	31,18	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77
Latvija	23,59	23,59	23,59	24,09	24,09	24,09	23,59	23,59	23,59
Estija	33,8	33,8	33,8	33,8	33,8	33,8	33,8	33,8	33,8
Valstybinio socialinio draudimo tarifas darbuotojams Baltijos šalyse (proc.)									
Lietuva	10	11	11	9	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
Latvija	10,5	10,5	10,5	11	11	11	10,5	10,5	10,5
Estija	1,6	1,6	1,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Gyventojų pajamų mokesčio tarifas Baltijos šalyse (proc.)									
Lietuva	15	15	15	15	20	20	20	20	20
Latvija	23	23	23	31,4	31,4	31,4	31	31	31
Estija	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

Nagrinėjant gyventojų pajamų mokesčio tarifus 2015 – 2023 metų laikotarpyje pastebima, jog didžiausias gyventojų pajamų mokesčio tarifas yra Lietuvoje: 20 proc. ir 32 proc. Metinė pajamų dalis, apmokestinama 20 proc. iki 60 VDU, o viršijanti šią dydžio sumą, apmokestinama 32 proc. pajamų mokesčio tarifu.

Kiek žemesnis mokesčių tarifas yra Latvijoje. Svarbu pabrėžti ir tai, jog Latvijoje taikomi trys gyventojų pajamų mokesčių tarifai (remiantis 2023 metų duomenimis):

- 20 proc. metinių pajamų tarifas iki 20 004 Eur.
- 23 proc. tarifas metinėms pajamoms, viršijančioms 20 004 Eur.
- 31 proc. tarifas metinėms pajamoms, viršijančioms 78 100 Eur.

Lietuvoje 2015 – 2018 metų laikotarpiu galiojo 15 proc. gyventojų pajamų mokesčio tarifas, tačiau šiuo metu Lietuvoje, o taip pat ir Estijoje taikomas 20 proc. gyventojų pajamų mokesčio tarifas (žr. 30 lent.). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog didžiausias taikytinas NPD

(neapmokestinamųjų pajamų dydis) yra Estijoje ir siekia 7848 eurų, jei metinės pajamos siekia 14 400 eurų remiantis 2023 duomenimis (žr. 16 lent.). Tuo tarpu Lietuvoje jei metinės pajamos siekia iki 23 112 eurų, joms taikomas 7 500 eurų NPD tarifas, o tai reiškia, jog pajamų riba, iki kurios dar yra taikomas NPD yra didesnė Lietuvoje.

Taigi, didžiausia darbo vietos kaina yra Estijoje ir siekia 2422,78 eur., o mažiausia Latvijoje 1899,94 eur., kas reiškia, jog pigiausia darbo jėga yra būtent Latvijoje darant prielaidą, jog tam pačiam darbuotojui kiekvienoje šalyje būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis. Taip yra todėl, jog vidutinis darbo užmokestis yra mažiausias būtent Latvijoje. Atliekant detalesnę darbo užmokesčio mokesčių kaitą istoriniu 2015 – 2023 metų laikotarpiu pasirinktose Baltijos šalyse nustatyta, jog mokesčių tarifai tiek pajamų, tiek socialiniai nebuvo pastovūs, o kito laike. Socialinio draudimo tarifas, tenkantis darbdaviams yra didžiausias Estijoje ir siekia 33,8 proc., Lietuva turi mažiausią socialinio draudimo tarifą 1,77 proc., tenkantį darbdaviui, tačiau didžiausias valstybinio socialinio draudimo tarifas, tenkantis darbuotojui yra Lietuvoje ir siekia 19,5 proc. Iš to išplaukia išvada, jog vienos šalyse valstybinio socialinio draudimo mokesčiai yra didesni darbuotojams, o kitose darbdaviams. Nagrinėjant gyventojų pajamų mokesčio tarifus nustatyta, jog didžiausias tarifas yra Lietuvoje: 20 proc. ir 32 proc.. Pajamų riba, iki kurios dar yra taikomas NPD yra didžiausia Lietuvoje ir siekia 23 112 eurų.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Išvados:

1. Nepaisant skirtingų darbo užmokesčio apibrėžimų autoriai yra vienos nuomonės, jog darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį ir gali būti mokamas tik pinigais. Šalių darbo kodeksai skiria darbo užmokesčio pastovią bei kintamą dalį. Lyginant visų trijų Baltijos šalių darbo užmokesčio apibrėžimus galima teigti, jog visose Baltijos šalyse pagrindinė darbo užmokesčio dedamoji yra fiksuotas atlyginimas, kuris būna aiškiai apibrėžtas kolektyvinėje sutartyje ir yra mokamas reguliariai, o prie kintamosios darbo užmokesčio dalies priskiriami priedai, darbas švenčių, poilsio dienomis, priemokos už įgytą kvalifikaciją ir t.t.. Skirtingi autoriai papildomai įvardina darbo užmokesčio tradicinius, netradicinius ir vidinės vertės elementus. Darbo užmokestis atlieka daug funkcijų, bet pagrindinis jo tikslas yra – kurti gebėjimą dirbti, pirmiausia kompensuojant būtinas paprasto nekvalifikuoto darbo sąnaudas, sudarant normalaus funkcionavimo sąlygas dirbančiam asmeniui. Darbo užmokestis atlieka atstatomąją (reprodukcinę), skatinamąją, socialinių garantijų, kompensacinę, kaupiamąją, bei darbuotojų saugos funkciją. Veiksniai, turintys įtakos darbuotojo darbo užmokesčiui, ekonominėje literatūroje klasifikuojami skirtingai, tačiau apibendrintai juos galima būtų suskirstyti į subjektyviuosius veiksnius bei objektyviuosius veiksnius arba į vidinius bei išorinius. Svarbu pabrėžti ir tai, jog teisės aktuose minima, jog darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Baltijos šalių teisės aktai numato, jog atlygis už darbą neturi būti siejamas su lyties aspektu: vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.
2. Pagrindiniai darbo užmokesčio mokesčiai yra gyventojų pajamų (GPM) bei socialinio ir sveikatos draudimo mokesčiai. Baltijos šalyse galioja progresinis GPM (standartinis 20 proc. tarifas) bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio (NPD) lengvata, kurios tikslas mažiausias pajamas gaunantiems gyventojams sumažinti mokesstinę naštą, o didžiausias neapmokestinamųjų pajamų dydis taikomas Lietuvoje. Valstybinis socialinis draudimas susideda iš pensijų, ligos, motinystės, nedarbo, sveikatos ir nelaimingų atsitikimų darbe draudimo. Vienintelėje Lietuvoje priešingai nei Latvijoje ir Estijoje didesni socialinių mokesčių tarifai taikomi darbuotojui nei darbdaviui skaičiuojant darbo užmokestį. Tai viena pagrindinių priežasčių, kodėl Lietuvoje yra didelis neto ir bruto darbo užmokesčio skirtumas. Didžiausi socialiniai mokesčiai taikomi Estijoje, kurie siekia virš 33 proc. nuo priskaičiuoto atlyginimo.
3. Tyrime analizuojamas 2015 – 2023 metų Latvijos, Lietuvos ir Estijos laikotarpis. Atliekant

tyrimą buvo bandoma nustatyti Baltijos šalių socialinių bei ekonominių rodiklių priklausomybę (regresinę analizę) ir išmatuoti ryšio stiprumą (koreliaciją) nuo minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio ir taip pat atlikti darbo jėgos apmokestinimo lyginamąją analizę 2015 – 2023 metų laikotarpyje. Tyrimo metu buvo pasirinkti ekonominiai bei socialiniai rodikliai, dominuojantys Baltijos šalyse. Rodikliai buvo parinkti atsižvelgiant į autorių jau nagrinėtus bei į duomenų prieinamumą ir pakankamumą oficialiuose šalių duomenų bazėse. Tyrimui parinkti ekonominiai rodikliai, kurie apima BVP, tiesiogines užsienio investicijas, nedarbo lygį, darbo našumą, infliaciją, dirbančiųjų asmenų skaičių, bei socialiniai rodikliai: grynoji migracija, tikėtina gyvenimo trukmė, skurstančiųjų darbuotojų proc. visuomenėje bei ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis 25–64 metų amžiaus grupėje.

4. Minimalus darbo užmokestis (MDU) – tai mažiausia kaina, kurią įmonių vadovai, darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams, tai yra minimali kaina, už kurią darbuotojai gali parduoti savo darbo jėgą. Minimalaus darbo užmokesčio didinimas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų. Nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį atsižvelgiama į daugybę veiksnių, tokių kaip šalies ekonominis išsivystymo lygis, infliacija, nedarbo lygis, darbo valandų skaičius bei kiti. Svarbu pabrėžti ir tai, jog didžiausias minimalus darbo užmokestis iš trijų Baltijos šalių fiksuojamas Lietuvoje bei jo augimo tempas yra sparčiausias (nuo 2015 metų išaugo apie 2,5 karto). Kadangi energetinės krizės laikotarpiu (2021 – 2023 metais) infliacija buvo didžiausia Lietuvoje, tai su tuo galima sieti tai, jog minimalus darbo užmokestis Lietuvoje augo sparčiausiai, kadangi vyriausybė norėjo padėti gyventojams išlaikyti perkamąją galią. 2019 – 2020 metais minimalus darbo užmokestis kilo arba nesikeitė (Latvijoje), kadangi dėl COVID-19 pandemijos suvaržymų buvo siekiama kuo mažiau apkrauti mokestine našta verslą, o 2015 – 2018 metais fiksuojamas neženklus ir lėtas minimalaus darbo užmokesčio augimo tempas (110 eurų) bei Baltijos šalyse infliacija buvo fiksuojama nedidelė (vos keli procentai), todėl buvo laikomasi nuosaikaus minimalaus darbo užmokesčio kilimo tempo.
5. Baltijos šalyse darbo užmokesčio mokesčiai yra paskirstomi tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbdavio mokesčiai įprastai susiję su socialiniu draudimu, o darbuotojo su privalomuoju sveikatos, nedarbo draudimu bei pajamų mokesčiu. Didžiausia darbo vietos kaina yra Estijoje ir siekia 2422,78 eur, o mažiausia Latvijoje 1899,94 eur., kas reiškia, jog pigiausia darbo jėga yra būtent Latvijoje darant prielaidą, jog tam pačiam darbuotojui kiekvienoje šalyje būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis. Latvijoje vidutinis darbo užmokestis yra mažiausias. Estijoje bendras mokesčių dydis, darbo vietos kaina bei neto atlyginimas yra didžiausi iš analizuojamų trijų Baltijos šalių. Nagrinėjant darbdavio mokesčius matyti, jog

jie yra didžiausi Estijoje ir siekia 33,8 proc., o mažiausi Lietuvoje – 1,77 proc., tuo tarpu darbuotojo mokesčiai yra didžiausi Lietuvoje ir sudaro 39,5 proc. viso atlyginimo, o mažiausi Estijoje ir siekia 21,6 proc.. Bendras mokesčių dydis Baltijos šalyse yra skirtingas. Latvijoje darbuotojo ir darbdavio mokesčiai sudaro 54,09 proc., Estijoje 55,4 proc., o Lietuvoje 41,27 proc..

6. Siekiant išvengti multikolinearumo rizikos BVP ir BVP tenkantis vienam gyventojui nebuvo įtraukti į regresijos modelį. Nagrinėjant socialinių ir ekonominių rodiklių priklausomybę nuo darbo užmokesčio Baltijos šalyse matyti, jog visų šalių regresijos modeliai pasižymi aukštu determinacijos koeficientu, žema klaidos, autokoreliacijos ir VIF reikšme, standartizuotos liekamosios paklaidos normalios. Analizuojant pavienių socialinių ir ekonominių rodiklių priklausomybę nuo darbo užmokesčio pastebėta stipri teigiama koreliacija ir regresinė priklausomybė tarp darbo našumo, ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinės dalies 25–64 metų amžiaus grupės, grynosios migracijos bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus (ypatingai Estijoje) ir minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio. Tarp darbo užmokesčio ir BVP ir BVP tenkančio vienam gyventojui egzistuoja stipri koreliacija. Atvirkštinė koreliacija pastebėta tarp darbo užmokesčio ir skurstančių darbuotojų skaičiaus bei nedarbo lygio, kas reiškia, jog augant darbo užmokesčiui skurdo lygis mažėja, nedarbui mažėjant vidutinis ir minimalus darbo užmokestis auga sparčiau. Šioje srityje nustatyta vidutinio stiprumo reikšmių priklausomybė. Nepastebėta koreliacijos ir priklausomybės tarp tikėtinos gyventojų trukmės ir darbo užmokesčio. Tarp darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos nustatytas vidutinio stiprumo ryšys, tačiau determinacijos koeficientas neparodo investicijos priklausomybės nuo darbo užmokesčio.

Pasiūlymai:

1. Vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio analizė parodė, kad nepriklausomi kintamieji vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio pokytį įtakoja reikšmingai. Didžiausią įtaką darbo užmokesčiui turi BVP, darbo našumas, dirbančiųjų, išsilavinimą turinčiųjų bei skurstančiųjų asmenų skaičiaus. Tai reiškia, jog vyriausybei svarbu atkreipti dėmesį į BVP didinimą (pavyzdžiui, per vyriausybės išlaidų (valstybės investicijas, neatlygintinės piniginės išmokos privačiam sektoriui ir t.t.), vartojimo, eksporto didinimą), investuoti į švietimą (pavyzdžiui, finansuoti antros profesijos įgijimą), socialinę apsaugą (pavyzdžiui, papildoma pagalba bedarbiams įsiliejant į darbo rinką), kas lems darbo užmokesčio didėjimą bei bedarbių skaičiaus mažėjimą.
2. Didžiausia darbo vietos kaina yra Estijoje ir siekia 2422,78 eur., o mažiausia Latvijoje 1899,94 eur., kas reiškia, jog pigiausia darbo jėga yra būtent Latvijoje darant prielaidą, jog tam pačiam darbuotojui kiekvienoje šalyje būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis, o tai yra svarbus rodiklis užsienio investuotojams, svarstantiems kurti ar plėsti verslą į Baltijos šalių regioną ir besiruošiantiems mokėti vidutinį darbo užmokestį. Latvijoje vidutinis darbo užmokestis yra mažiausias. Latvijoje darbuotojo ir darbdavio mokesčiai sudaro 54,09 proc., Estijoje 55,4 proc., o Lietuvoje 41,27 proc. Iš to galima daryti išvadą, jog Latvija yra pigiausia šalis darbo jėgos atžvilgiu.
3. Steigiant verslą Baltijos šalyse svarbu atsižvelgti į minimalaus atlyginimo kilimą: didžiausias minimalus darbo užmokestis iš trijų Baltijos šalių fiksuojamas Lietuvoje bei jo augimo tempas yra sparčiausias (nuo 2015 metų išaugo apie 2,5 karto). Analizuojamu laikotarpiu mažiausias absoliutus minimalaus darbo užmokesčio kitimas nustatytas Latvijoje: 72,22 proc., o minimalus darbo užmokestis augo tik 260 eur. lyginant su 2015 metais, o tai reiškia, jog tikslinga būtų didinti Latvijos darbuotojų pajamas per nepriklausomų kintamųjų didinimą bei apsvarstyti galimybę sumažinti GPM tarifus vidutinį darbo užmokestį gaunantiems darbuotojams didesnio progresinio GPM sąskaita. Tai sumažintų socialinę atskirtį, padidintų tarptautinį šalies konkurencingumą ir produktyvumą, ko pasėkoje turėtų sumažėti Latvijos atotrūkis santykyje su kitomis Baltijos šalimis.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- AICPA. (2001). Guiding principles of Good Tax Policy: A Framework for Evaluating Tax Proposals Issued by the Tax Division of the American Institute of Certified Public Accountants. Žiūrėta 2023-10-26. Prieiga internetu: www.aicpa.org
- Audito ir apskaitos tarnyba. (2015). *10- asis verslo apskaitos standartas*, patvirtintas Audito ir apskaitos tarnybos direktoriaus 2015 m. birželio 16 d. įsakymu Nr. VAS-39. Žiūrėta 2024-02-24. Prieiga internetu: <https://www.avnt.lt/assets/Apskaita/VAS-2020/10-VAS.pdf>
- Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas
- Beržinskienė, D., Raziulytė, S. (2012). *Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybės vertinimas Lietuvos pavyzdžiu*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: [file:///C:/Users/shop/Downloads/6099935%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/shop/Downloads/6099935%20(1).pdf)
- Beržinskienė, D., Raziulytė, S. (2013). *Darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos darbo rinkoje*. Žiūrėta 2023-10-30. Prieiga internetu: https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos_2013_knyga_i_puslapi.pdf#page=9
- Bessen, J. E., Meng, C., Denk, E. (2020). Perpetuating inequality: What salary history bans reveal about wages. Žiūrėta 2023-10-26. Prieiga internetu: <file:///C:/Users/shop/Downloads/SSRN-id3628729.pdf>
- Borgschulte, M., Cho, H. (2020). *Minimum Wages and Retirement*. ILR Review, 73(1).
- Bruzdeilynaitė, G., Subačienė, R. (2022). *Darbo užmokesčio ir jam įtaką darančių veiksnių vertinimas Lietuvoje*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2022~1667585956423/J.04~2022~1667585956423.pdf>
- Buginskis, V., Mackevičius, R. (2007). *Gyventojų pajamų mokesčio analizė*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367163821153/J.04~2007~1367163821153.pdf>
- Böhm, M. J., von Gaudecker, H. M., & Schran, F. (2024). Occupation growth, skill prices, and wage inequality. *Journal of Labor Economics*, 42(1). Žiūrėta 2024-08-10. Prieiga internetu: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207268/1/cesifo1_wp7877.pdf
- Carbonnier, C., Malgouyres, C., Py, L., Urvoy, C. (2022). *Who benefits from tax incentives? The heterogeneous wage incidence of a tax credit*. *Journal of Public Economics*, 206, 104577
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). *The effect of minimum wages on low-wage jobs*. Žiūrėta 2024-02-27. Prieiga internetu: <https://academic.oup.com/qje/article/134/3/1405/5484905?ref=https://githubhelp.com>

- Chen, Y. R., Teulings, C. N. (2022). *What is the optimal minimum wage?* Žiūrėta 2023-10-26.
Prieiga internetu:
https://conference.iza.org/conference_files/transatlantic_2021/teulings_c1115.pdf
- Choi, J. H., Gipper, B., & Malik, S. (2023). *Financial reporting quality and wage differentials: evidence from worker-level data*. Journal of Accounting Research, 61(4).
- Čekanavičius, V., & Murauskas, G. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose. Vilniaus universiteto leidykla.
- Dambrauskienė, G. (2008). *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos*. Jurisprudencija [Jurisprudence].
- Estijos statistikos departamentas. (2019). *Estijos statistikų atlyginimo vadovas*, patvirtintas ministro 2019 m. kovo 1 d., įsakymu 1.1-4/34. Žiūrėta 2023-10-26. Prieiga internetu:
https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-08/Statistikaameti%20palgajuhend_2019%20%281%29.pdf
- Europos Komisija. (2013). *Your social security rights in Estonia*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu:
https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Estonia_en.pdf
- Europos Komisija. (2013). *Your social security rights in Latvia*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu:
https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Latvia_en.pdf
- Fabo, B., Belli, S. (2017). *(Un)believeable wages? An analysis of minimum wage policies in Europe from a living wage perspective*. IZA Journal of Labor Policy, 6(1).
- Fisher, C. D., Schoenfeld, L. F., Shaw, J. B. (2006). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Granickas, V. (2012). *Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir keitimo problemos siekiant įgyvendinti teisingo darbo apmokėjimo principą*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu:
[file:///C:/Users/shop/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/shop/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(7).pdf)
- Guogis, A., Bitinas, A. (2011). *Valstybinio socialinio draudimo fondo finansavimas: įmokų surinkimo problematika*. Societal Studies. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu:
[file:///C:/Users/shop/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/shop/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(2).pdf)
- Jensen, D., McMullen, T., Stark, M. (2007). *The Manager's Guide Rewards*. USA: Hay Group Inc.
- Klupšas, F. (2009). *Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualijos besikeičiančiomis sąlygomis*. Management Theory & Studies for Rural Business & Infrastructure Development.

- Krueger, P., Metzger, D., & Wu, J. (2023). The sustainability wage gap. Swedish House of Finance Research Paper, (20-14). Žiūrėta 2024-08-11. Prieiga internetu: https://www.ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/kruegermetzgerwufinal.pdf
- Laffer, A. B. (2004). *The Laffer Curve: Past, Present, and Future*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://iife.edu.vn/wp-content/uploads/2020/04/Laffer-Couver-Last-Present-and-Future-bg1765.pdf>
- Lakronová, D. (2022). *Rewarding Employees through Specific Wage Scales—Analysing the Remuneration Scheme Using Fixed Wage Elements in a Selected Company*. In *SHS Web of Conferences*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/05/shsconf_eccw2022_01007.pdf
- Latvijos Respublikos Seimas. (2001) *Latvijos darbo kodeksas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos seimo ir prezidento 2001 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. 105 (Lietuvos Respublikos Seimo 2022 m. lapkričio 25 d. redakcija). Žiūrėta 2023-10-26. Prieiga internetu: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- Lazutka, R., Skučienė, D., Černiauskas, G., Bartkus, A., Navickė, J., Junevičienė, J. (2013). *Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai*. LSTC: Vilnius.
- Leigh, J. P., Leigh, W. A., & Du, J. (2019). *Minimum wages and public health: a literature review*. Žiūrėta 2024-02-27. Prieiga internetu: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743518303104>
- Leinonen. (2023). *Baltic tax rates from 1 January 2023*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://leinonen.eu/ltu/news/baltic-tax-rates-from-1-january-2023/>
- Lietuvos Respublikos Seimas. (2016) *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. rugsėjo 14 d. įsakymu Nr. XII-2603. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>
- Lietuvos Respublikos Seimas. (2003). *Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. gruodžio 16 d. įsakymu Nr. IX-1904 (Lietuvos Respublikos Seimo 2024 m. sausio 1 d. nutarimo Nr. 4-26 redakcija). Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.224462/asr>
- Lietuvos Respublikos Seimas. (1991). *Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos Seimo 1991 m. gegužės 21 d. įsakymu Nr. I-1336 (Lietuvos Respublikos Seimo 2023 m. liepos 2 d. nutarimo Nr. 17-447 redakcija). Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1327/tbQVNlrWIU>

- Lietuvos Respublikos Seimas. (2000). *Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos Seimo 2000 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. 111-3574 (Lietuvos Respublikos Seimo 2017 m. sausio 1 d. nutarimo Nr. 2016-20641 redakcija). Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.116582/tvLCzCNjvZ>
- Lietuvos Respublikos Seimas. (2004). *Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas*, patvirtintas Lietuvos Respublikos Seimo 2004 m. kovo 22 d. įsakymu Nr. 309 (Lietuvos Respublikos Seimo 2018 m. sausio 1 d. nutarimo Nr. 2016-18827 redakcija). Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a374f223de811e68f278e2f1841c088/BsqgBWZcRj>
- Lietuvos Respublikos Seimas. (1992). *Lietuvos Respublikos Konstitucija*, patvirtinta Lietuvos Respublikos Seimo 1992 m. spalio 25 d. (Lietuvos Respublikos Seimo 2022 m. gegužės 5 d. nutarimo Nr. 33-1014). Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>
- Lipinskienė, D. (2012). *Personalo vadyba*. Žiūrėta 2023-10-26. Prieiga internetu: https://marko.lt/wp-content/uploads/2021/01/12_2012_Mokomoji_priemone_Personalo_vadyba.pdf
- Lochner, B., & Schulz, B. (2024). *Firm productivity, wages, and sorting*. Journal of Labor Economics, 42(1). Žiūrėta 2024-08-10. Prieiga internetu: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222389/1/1689748109.pdf>
- Lupu, D., Cărașu, D. N., & Ifrim, M. (2023). *Wage share and economic growth: evidence from Eastern Europe*. Applied Economics Letters, 30(6). Žiūrėta 2024-08-10. Prieiga internetu: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13504851.2021.2018398>
- Mačernytė – Panomariovienė, I. (2008). *The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania*. Jurisprudencija, [Jurisprudence].
- Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas, Technologija.
- Masso, J., Krillo, K. (2011). *Labour markets in the Baltic states during the crisis 2008–2009*. University of Tartu.
- Melnykaitė, M., Ramanauskaitė, A. (2013). *Progresinio gyventojų pajamų apmokestinimo įvedimo Lietuvoje vertinimas*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: file:///C:/Users/shop/Downloads/1008063,+14_nr_9_straipsnis_Melnykaite_Ramanauskaite_96-109_psl.pdf

- Mou, W. (2023). *A quantitative analysis of the relationship between education level and income*. Journal of Education, Humanities and Social Sciences, 12. Žiūrėta 2024-08-11. Prieiga internetu: <https://drpress.org/ojs/index.php/EHSS/article/view/7617>
- Puzinskaitė, E., Klišauskas, R. (2012). *Mokesčių teisės sistema ir apmokestinimo principai*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/26aff5b-a83c-4784-a5ef-e82f44ddcd4e/content>
- Palomino, J. C., Rodríguez, J. G., & Sebastian, R. (2020). *Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe*. European economic review.
- Rakauskienė, O. G. (2006). *Valstybės ekonominė politika: (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika): monografija*; Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: MRU Leidybos centras;
- Raziulytė, S. (2011). *Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367178111098/J.04~2011~1367178111098.pdf>
- Reizer, B. (2022). *Employment and Wage Consequences of Flexible Wage Components*. Žiūrėta 2024-03-03. Prieiga internetu: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537122001464>
- Rudytė, D., Beržinskienė, D., Prichotskytė, F. (2008). *Darbo užmokesčio diferencijacija: veiksniai ir tendencijos*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367161895935/DS.002.0.01.ARTIC>
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students*. Pearson Education Ltd.
- Sanz-Sanz, J. F. (2022). *A full-fledged analytical model for the Laffer curve in personal income taxation*. Economic Analysis and Policy.
- Schmieder, J. F. (2023). *Establishment age and wages*. Journal of Econometrics, 233(2). Žiūrėta 2024-08-11. Prieiga internetu: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304407623000350>
- Slavinskaitė, N., Kreizaitė, O., Stonytė, M. (2015). *Gyventojų pajamų mokesčio įtaka savivaldybių pajamoms*. Mokslas – Lietuvos Ateitis.
- Smith, A. (2013). *Tautų turtas*. Vilnius: Margi raštai.
- Stačiokas, R., Rimas, J. (2004). *Presumptions for strengthening the economical and financial independence of municipalities*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2004~1367184222241/J.04~2004~1367184222241.pdf>
- Šileika, A., Blažienė, I. (2001). *Darbo apmokėjimo vaidmuo*. Aljansas.

- Šilingienė, V., Stukaitė, D., Radvila, G. (2015). *Darbo užmokestį lemiantys veiksniai: Lietuvos žemės ūkio sektoriaus atvejis*. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/282449995_Darbo_uzmokesti_lemiantys_veiksniai_Lietuvos_zemes_ukio_sektoriaus_atvejis
- Tarptautinė darbo organizacija (1970) *Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131. Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis*, patvirtinta tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos 1970 m. birželio 3 d. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.2EF4334CA812>
- The Organization for Economic Cooperation and Development (2023). *Average annual wages by countries*. Žiūrėta 2024-03-06. Prieiga internetu: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AN_AV_WAGEGROWTH
- Trivedi, A. J., Mehta, A. (2019). *Maslow's Hierarchy of Needs-Theory of Human Motivation*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: https://www.raijmr.com/ijrsml/wp-content/uploads/2020/01/IJRSML_2019_vol07_issue_06_Eng_09.pdf
- United nations Economic commission for Europe, Canberra Group Handbook on Household Income Statistics. (2011). Geneva.
- Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba.
- Valstybinė mokesčių inspekcija. *Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo pajamų rūšių kodų sąrašas*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/391047/GPM308+pajamu+rusiu+kodu+sarasas.pdf/1ca0c760-bc1a-2371-ed68-07e0ad00187c?t=1543916358709>
- Vaicekuskas, D. (2020). *15-ojo tarptautinio finansinės atskaitomybės standarto „Pajamos pagal sutartis su klientais“ taikymas pirmąjį kartą: Lietuvos listinguojamų įmonių tyrimas*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.zurnalai.vu.lt/BATP/article/view/16769/15872>
- Zinkevičienė, D. (2004). *Pajamų samprata ekonomikoje ir apskaitoje*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB0001:J.04~2004~1367181813617/J.04~2004~1367181813617.pdf>
- Žiogelytė, L. (2010). *Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje*. Žiūrėta 2023-09-15. Prieiga internetu: <https://www.proquest.com/openview/76985d8a46f1f6923f7a5bf31a30faaa/1?pq-origsite=gscholar&cbl=686354>
- Wasilewski, L. F. (2005). *Economic analysis of the japanese individual income tax*. Japan, Yokohama: Yokohama National University.

SOCIALINIŲ IR EKONOMINIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBO UŽMOKESČIUI BALTIJOS ŠALYSE

Daniel DOVEIKO

Magistro baigiamasis darbas

finansų ir bankininkystės studijų programos studentas

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Vadovas – doc. dr. E. Bikas

Vilnius, 2024

SANTRAUKA

84 puslapis, 37 lentelės, 1 paveikslėlis, 70 nuorodų

Pagrindinis šio magistro darbo tikslas yra išanalizavus darbo užmokesčio reikšmę, su juo susijusius mokesčius istoriniu aspektu, nustatyti socialinių ir ekonominių veiksnių įtaką vidutiniam bei minimaliam darbo užmokesčiui.

Darbas susideda iš trijų pagrindinių dalių; literatūros analizės (1 skyrius) bei tyrimo ir jo rezultatų o taip pat išvadų ir rekomendacijų. Literatūros analizėje apžvelgiami bei palyginami skirtingi darbo užmokesčio apibrėžimai bei analizuojamos darbo užmokesčio dedamosios. Taip pat įvardijamos pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos bei analizuojami jį lemiantys veiksniai per socialinę ir ekonominę prizmę, nagrinėjama minimalaus darbo užmokesčio kaita ir jį lemiantys veiksniai istoriniu požiūriu. Taip pat atliekama darbo užmokesčio mokesčių klasifikacija bei analizuojami skirtingi darbo užmokesčio mokesčių dydžiai pagal Baltijos šalis. Antroje dalyje aprašyta tyrimo metodologija. Trečioje dalyje įvertinta, kaip sparčiai kilo minimalus ir vidutinis darbo užmokestis Baltijos šalyse, išanalizuoti darbuotojo bei darbdavio darbo užmokesčio mokesčiai istoriniu laikotarpiu, apskaičiuota darbo vietos kaina bei nustatyta socialinių ir ekonominių veiksnių koreliacija bei regresinė priklausomybė nuo vidutinio ir minimalaus darbo užmokesčio.

Atlikęs literatūros analizę, autorius atliko tyrimą socialinių bei ekonominių veiksnių priklausomybę nuo vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio nagrinėjamose Baltijos šalyse (2015-2023 laikotarpyje) bei nustatė, kurioje šalyje darbo jėgos apmokestinimas, darbo vietos kaina yra didžiausia, vidutinio ir minimalaus atlyginimo kilimas yra sparčiausias.

Atliktas tyrimas atskleidė, jog didžiausia darbo vietos kaina yra Estijoje ir siekia 2422,78 eur., o mažiausia Latvijoje 1899,94 eur., kas reiškia, jog pigiausia darbo jėga yra būtent Latvijoje darant prielaidą, jog tam pačiam darbuotojui kiekvienoje šalyje būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis. Latvijoje vidutinis darbo užmokestis yra mažiausias. Latvijoje darbuotojo ir darbdavio mokesčiai sudaro 54,09 proc., Estijoje 55,4 proc., o Lietuvoje 41,27 proc.. Tyrimo metu buvo sukurti regresijos modeliai kiekvienai šaliai ir atskirai ekonominiams bei socialiniams rodikliams. Siekiant išvengti multikolinearumo rizikos pašalintas BVP ir BVP vienam gyventojui regresorius. Regresijos modeliai aprašo socialinių ir ekonominių kintamųjų poveikį darbo užmokesčiui. Toks skirstymas priimtas siekiant sumažinti kintamųjų skaičių modelyje bei dėl patikimesnių rezultatų gavimo. Atlikus detalesnę kiekvieno kintamojo priklausomybės analizę nuo darbo užmokesčio pastebėta, jog trijose Baltijos šalyse egzistuoja stipri teigiama koreliacija ir regresinė priklausomybė tarp darbo našumo, ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinės dalies 25–64 metų amžiaus grupės, grynosios migracijos bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus (ypatingai Estijoje) su minimaliu bei vidutiniu darbo užmokesčiu. Stipus koreliacijos ryšys pastebėtas tarp BVP, BVP vienam gyventojui. Nepastebėta koreliacijos ir priklausomybės tarp tikėtinos gyventojų trukmės ir darbo užmokesčio. Tarp darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos nustatytas vidutinio stiprumo ryšys, tačiau determinacijos koeficientas neparodo investicijos priklausomybės nuo darbo užmokesčio.

Išvados apibendrinamos darbo užmokesčio dedamosios, funkcijos, jį lemiantys veiksniai o taip pat pateikiami pagrindinių Baltijos šalių mokesčių dydžiai bei minimalaus darbo užmokesčio kitimo analizė. Autorius mano, kad tyrimo rezultatai galėtų pateikti naudingų gairių kiekvienam svarstančiam pradėti naują verslą Baltijos šalyse, kadangi asmuo galėtų atsižvelgti į tai, kurie socialiniai ir ekonominiai rodikliai koreliuoja su darbo užmokesčiu, tarp kurių rodiklių egzistuoja priklausomybė bei kurioje šalyse darbo vietos kaina yra didžiausia.

INFLUENCE OF SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS ON WAGES IN BALTIC COUNTRIES

Daniel DOVEIKO

Master thesis

finance and banking master study programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – doc. dr. E. Bikas

Vilnius, 2024

SUMMARY

84 pages, 37 charts, 1 picture, 70 references

The main goal of this master's thesis is to determine the influence of social and economic factors on the average and minimum wage after analyzing the meaning of the wage, the taxes related to it in a historical aspect.

The work consists of three main parts; literature analysis (chapter 1) and research and its results as well as conclusions and recommendations. The literature analysis reviews and compares different definitions of wages and analyzes wage components. The main functions of the wage are also named and the factors determining it are analyzed through a social and economic prism, the change in the minimum wage and the factors determining it are examined from a historical point of view. The classification of wage taxes is also carried out and different amounts of wage taxes are analyzed according to the Baltic countries. The second part describes the research methodology. The third part assessed how rapidly the minimum and average wages rose in the Baltic countries, analyzed employee and employer wage taxes in the historical period, calculated the price of a workplace and determined the correlation of social and economic factors and the dependence on average and minimum wages.

After analyzing the literature, the author conducted a study on the dependence of average and minimum wages (using the correlation and regression method) on social and economic factors in the Baltic countries under consideration (in the period 2015-2023) and determined in which country the taxation of labor and the cost of the workplace is the highest. the average and minimum wages are rising the fastest.

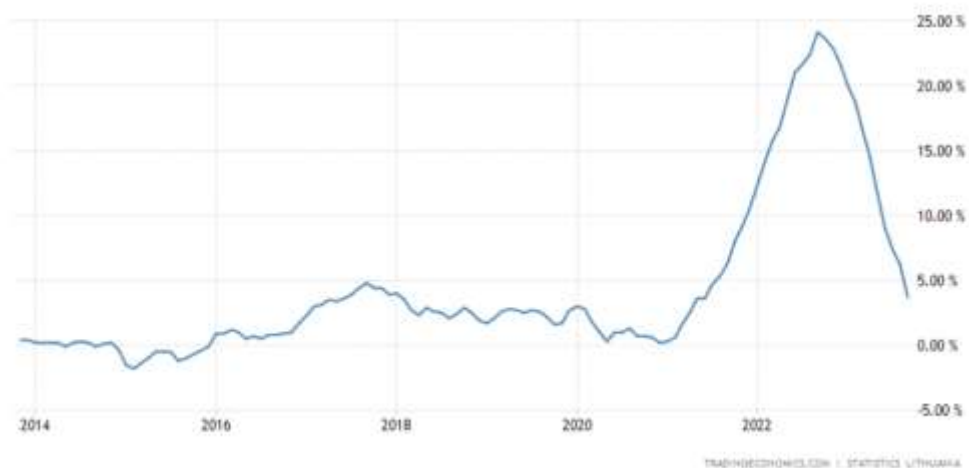
The conducted research revealed that the highest price of a workplace is in Estonia and amounts to 2422.78 euros, and the lowest in Latvia is 1899.94 euros, which means that the cheapest workforce is precisely in Latvia, assuming that the same employee would be paid an average in each country salary. The average wage is the lowest in Latvia. In Latvia, employee and employer taxes make up 54.09 percent, in Estonia 55.4 percent, and in Lithuania 41.27 percent. During the research, regression models were created for each country and separately for economic and social indicators. In order to avoid the risk of multicollinearity, the GDP and GDP per capita regressors were removed. Regression models describe the effect of socioeconomic variables on wages. This division was adopted in order to reduce the number of variables in the model and to obtain more reliable results. After performing a more detailed analysis of the dependence of each variable on wages, it was observed that in the three Baltic countries there is a strong positive correlation and regression dependence between work productivity, the percentage of persons with at least secondary education 25-64 age group, net migration and the number of employed persons (especially in Estonia) with minimum and average wages. A strong correlation was observed between GDP, GDP per capita. No correlation or dependence was observed between the expected duration of the population and wages. A moderately strong relationship between wages and direct foreign investment and inflation is established, but the coefficient of determination does not show the dependence of investment on wages.

The conclusions summarize the wage components, functions, factors that determine it, and also present the tax rates of the main Baltic countries and the analysis of changes in the minimum wage. The author believes that the results of the study could provide useful guidelines for anyone considering starting a new business in the Baltic countries, as a person could take into account which social and economic indicators correlate with wages, which indicators are dependent and in which countries the cost of a workplace is the highest.

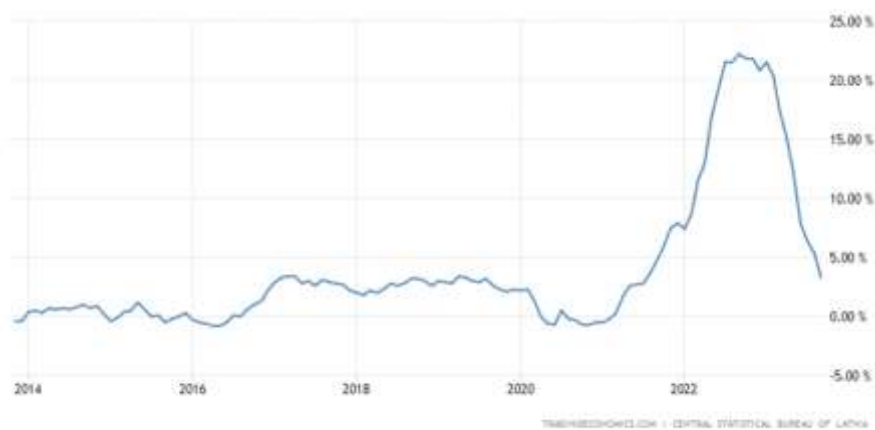
PRIEDAI

1 priedas. Infliacija Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje 2015–2023 metais

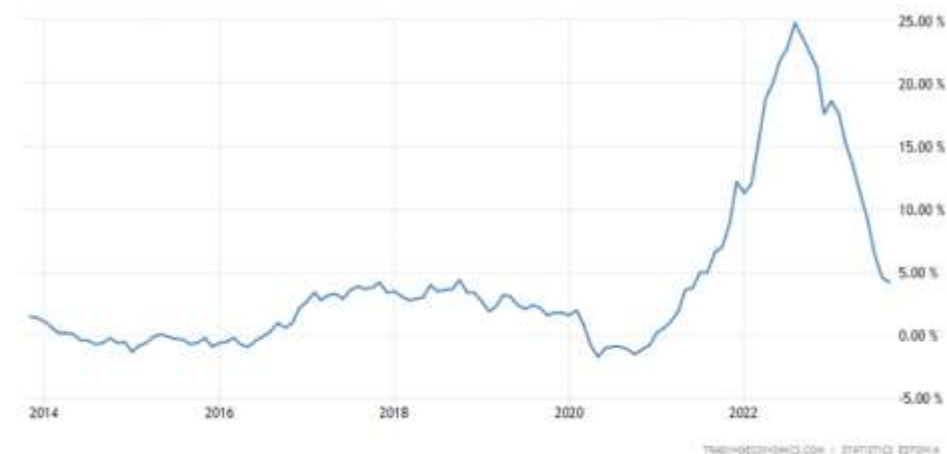
Infliacija Lietuvoje



Infliacija Latvijoje



Infliacija Estijoje



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis oficialiais Tradingeconomics duomenimis.

2 priedas. Lietuvos koreliacinė matrica

	Vidutinis šalies darbo užmokestis.	BVP	BVP tenkantis vienam gyventojui	TUI	Nedarbo lygis	Dirbančiųjų skaičius	Darbo našumas	Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	Grynoji migracija	Tikėtina gyvenimo trukmė	Skurstančių darbuotojų skaičius
Vidutinis šalies darbo užmokestis.	1,0000											
BVP	0,9574	1,0000										
BVP tenkantis vienam gyventojui	0,9563	0,9741	1,0000									
TUI	0,3956	0,2222	0,3818	1,000								
Nedarbo lygis	0,1940	0,0727	0,1456	0,703	1,0000							
Dirbančiųjų skaičius	0,5931	0,5403	0,5017	0,159	-0,2523	1,0000						
Darbo našumas	0,8893	0,9422	0,9363	0,271	0,2473	0,2550	1,0000					
Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	0,6425	0,7216	0,6202	-0,391	-0,2534	0,3074	0,6578	1,0000				
Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	0,1222	0,0049	0,1568	0,878	0,8699	-0,1809	0,1290	-0,4655	1,0000			
Grynoji migracija	0,6277	0,6144	0,7364	0,795	0,4959	0,2137	0,6752	-0,0451	0,6633	1,0000		
Tikėtina gyvenimo trukmė	0,1742	0,1747	0,1730	-0,197	-0,3192	0,5708	-0,0008	0,3759	-0,2156	-0,1668	1,0000	
Skurstančių darbuotojų skaičius	-0,8568	0,8177	-0,8989	-0,622	-0,5202	-0,2214	-0,8849	-0,4211	-0,5229	-0,8304	-0,0179	1,0000

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

3 priedas. Estijos koreliacinė matrica

	Vidutinis šalies darbo užmokestis.	BVP	BVP tenkantis vienam gyventojui	TUI	Nedarbo lygis	Dirbančiųjų skaičius	Darbo našumas	Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	Grynoji migracija	Tikėtina gyvenimo trukmė	Skurstančių darbuotojų skaičius
Vidutinis šalies darbo užmokestis.	1											
BVP	0,95432	1										
BVP tenkantis vienam gyventojui	0,89439	0,97	1									
TUI	-0,18838	-0,13	-0,1222	1								
Nedarbo lygis	0,06166	-0,07	-0,149	0,43987	1							
Dirbančiųjų skaičius	0,77317	0,68	0,5867	-0,4436	-0,289	1						
Darbo našumas	0,77798	0,86	0,8984	-0,0846	-0,048	0,31767	1					
Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	0,71185	0,7	0,5539	-0,3359	-0,158	0,67288	0,5931	1				
Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	0,87239	0,82	0,7787	0,23112	0,3336	0,47489	0,7799	0,558256	1			
Grynoji migracija	-0,59773	-0,5	-0,3417	-0,3822	-0,559	-0,33822	-0,3992	-0,601	-0,80134	1		
Tikėtina gyvenimo trukmė	-0,04955	-0,29	-0,3325	-0,3426	0,5271	-0,05544	-0,2652	-0,21172	-0,07126	0	1	
Skurstančių darbuotojų skaičius	0,03652	-0,02	0,0301	0,45309	-0,114	0,04151	0,0985	0,002893	0,341876	-0,3	-0,214	1

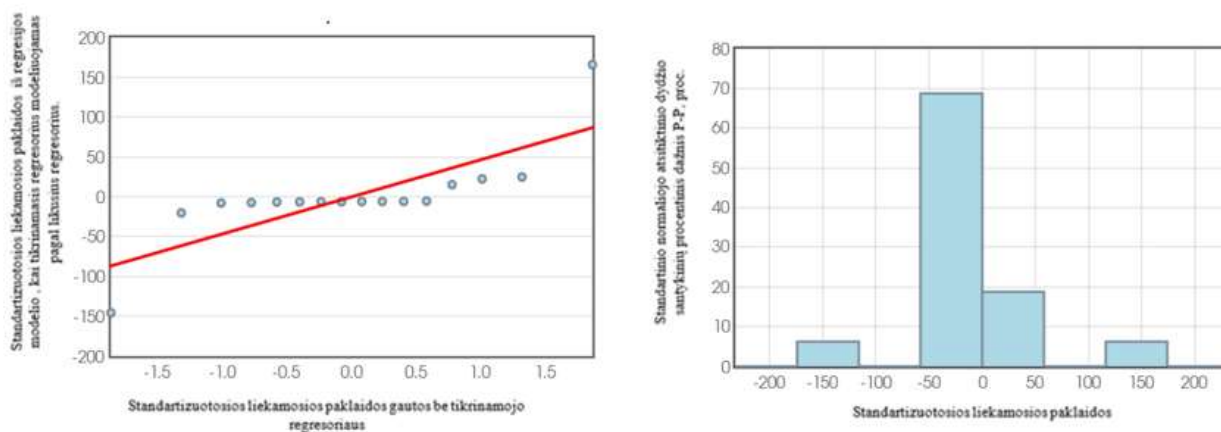
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

4 priedas. Latvijos koreliacinė matrica

	Vidutinis šalies darbo užmokestis.	BVP	BVP tenkantis vienam gyventojui	TUI	Nedarbo lygis	Dirbančiųjų skaičius	Darbo našumas	Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	Grynoji migracija	Tikėtina gyvenimo trukmė	Skurstančių darbuotojų skaičius
Vidutinis šalies darbo užmokestis.	1											
BVP	0,96052	1										
BVP tenkantis vienam gyventojui	0,95409	0,99	1									
TUI	0,45932	0,54	0,4735	1								
Nedarbo lygis	-0,58305	-0,69	-0,7198	-0,2504	1							
Dirbančiųjų skaičius	-0,48831	-0,42	-0,3224	-0,7352	-0,224	1						
Darbo našumas	0,93376	0,95	0,9124	0,58206	-0,613	-0,5096	1					
Infliacija, metinis vartotojų kainų pokytis	0,72263	0,72	0,7703	0,09852	-0,399	-0,12056	0,7092	1				
Ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinė dalis	0,85398	0,84	0,779	0,67052	-0,501	-0,64545	0,9354	0,436204	1			
Grynoji migracija	0,67212	0,74	0,6701	0,66998	-0,74	-0,39027	0,7446	0,132103	0,830816	1		
Tikėtina gyvenimo trukmė	-0,20744	-0,33	-0,2429	-0,9241	0,0538	0,67521	-0,3776	0,108023	-0,52573	-0,52	1	
Skurstančių darbuotojų skaičius	-0,52022	-0,61	-0,6457	-0,1573	0,7984	-0,21846	-0,5996	-0,40106	-0,55515	-0,56	0,1048	1

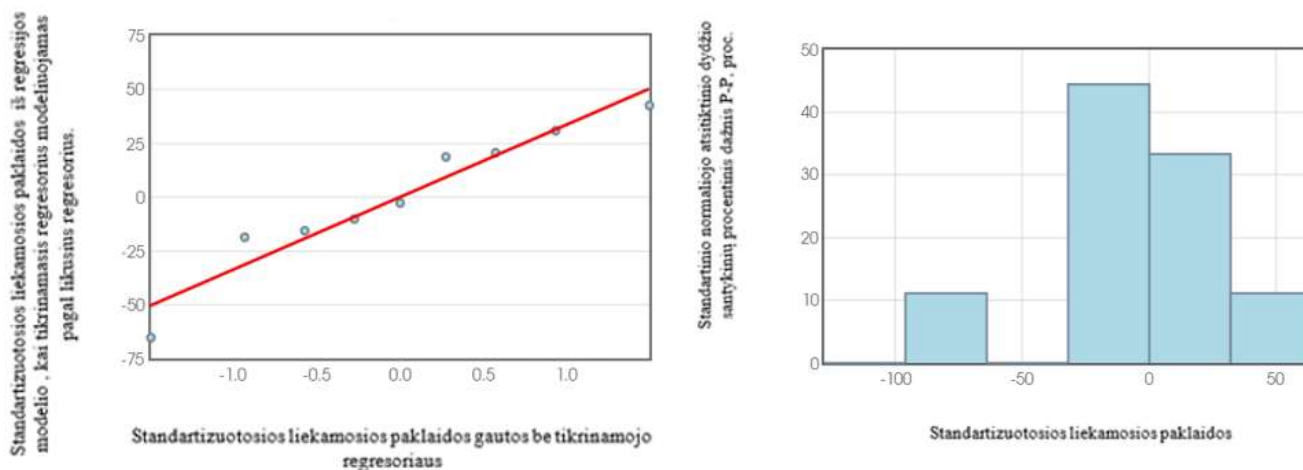
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

5 priedas. Lietuvos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



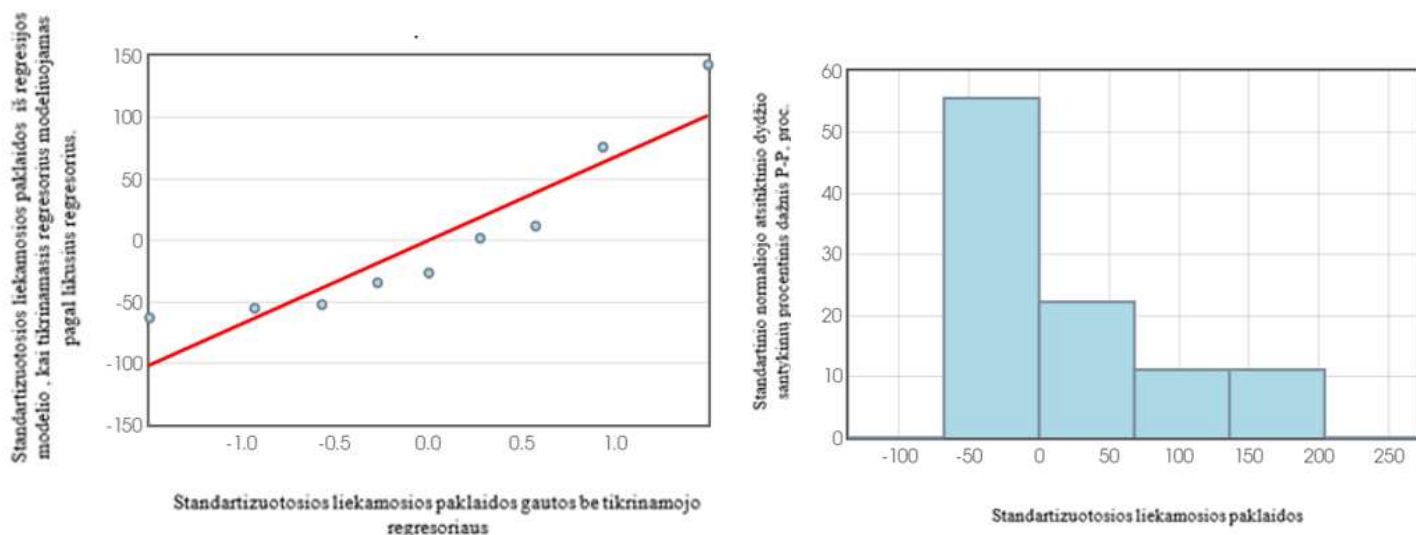
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

6 priedas. Estijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



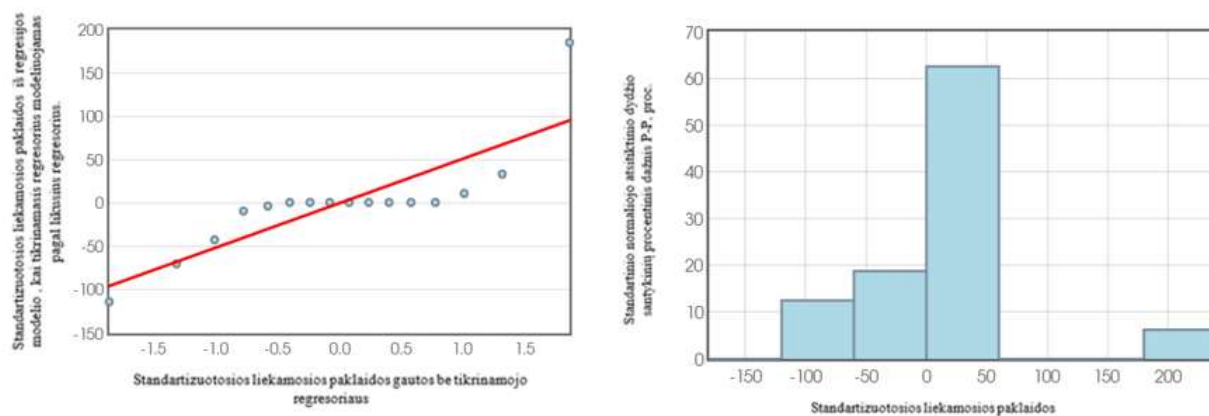
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

7 priedas. Latvijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant ekonominių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



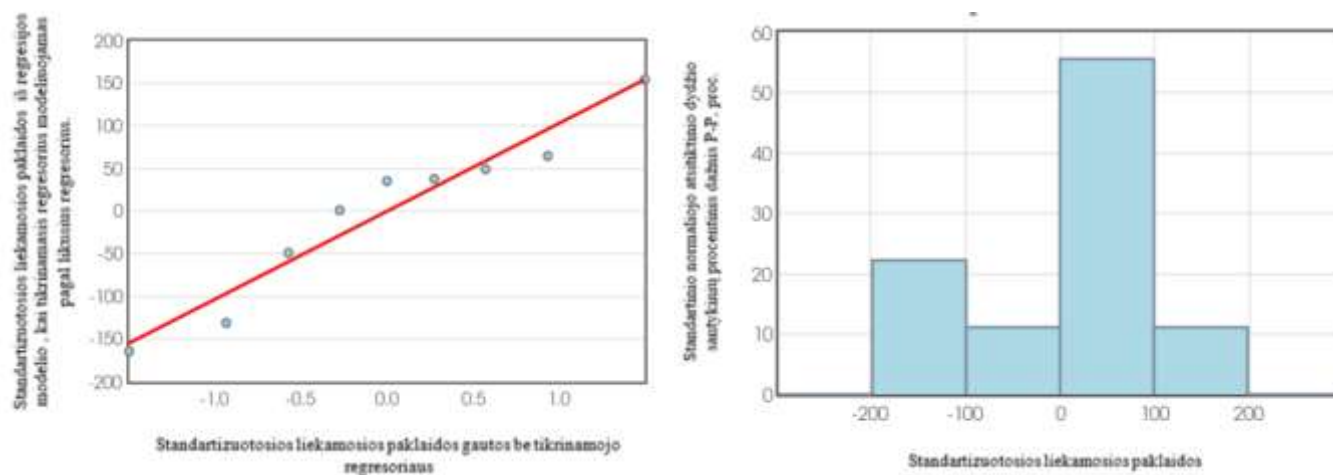
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

8 priedas. Lietuvos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



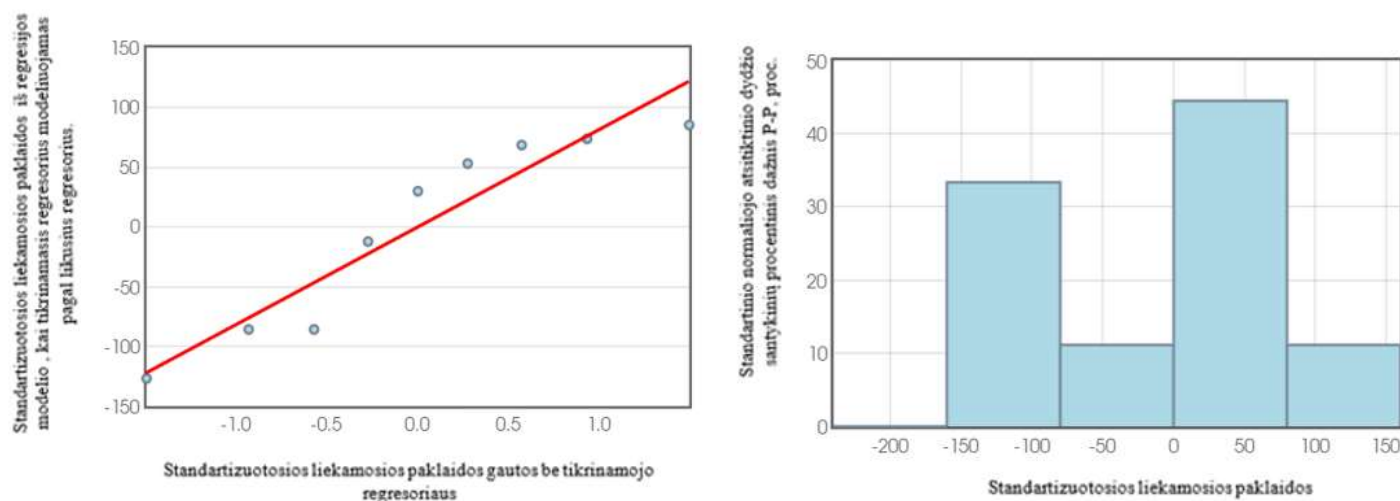
Šaltinis: sudaryta autoriaus.

9 priedas. Latvijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



Šaltinis: sudaryta autoriaus.

10 priedas. Estijos liekamųjų paklaidų grafikas ir standartizuotų liekamųjų paklaidų histograma atliekant socialinių ir vidutinio darbo užmokesčio rodiklių regresinę analizę



Šaltinis: sudaryta autoriaus.

DISKUSIJA

Darbe nagrinėjami autoriai yra atlikę tyrimų, apie vidutinį darbo užmokestį lemiančius veiksnius naudodami skirtingus metodus ir laikotarpius.

Simona Raziulytė nagrinėjo ekonominių rodiklių priklausomybę nuo vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje 2001–2010 metų laikotarpyje. Tyrimo autorė taikė regresinę analizę apskaičiuodama determinacijos koeficientą tarp ekonominių kintamųjų bei vidutinio darbo užmokesčio kitimo tempo. Atlikusi porinę koreliacinę–regresinę analizę ir kiekybiškai įvertinusi veiksnių poveikį darbo užmokesčiui, remiantis apskaičiuotomis determinacijos koeficiento reikšmėmis, pastebėjo, kad darbo užmokesčio variaciją paaiškina užimtų asmenų su aukščiau išsilavinimu skaičius, darbo našumas, BVP, TUI, valstybės išlaidos, veikiančių ūkio subjektų skaičius. Augantis bendras vidaus produktas, mažina nedarbo lygį ir lemia darbo užmokesčio didėjimą. Vertinant infliacijos poveikį darbo užmokesčiui, išryškėjo „darbo užmokesčio – kainų spiralė“. Tyrimo autorė taip pat pastebėjo, kad didėjant infliacijai, didėjo tiek darbo užmokestis, tiek jo augimo tempas, kuris vėl galėjo didinti infliaciją. Simonai Raziulytei antrina ir užsienio autoriai D. Lupu, D. N. Carausu ir I. Mihaela tirdami BVP augimą Rytų Europos šalių nuo 1995 m. pirmojo ketvirčio iki 2020 m. ketvirtojo ketvirčio pastebėjo teigiamą koreliaciją tarp BVP augimo ir darbo užmokesčio augimo.

Dalia Rudytė, Daiva Beržinskienė, Fausta Prichotskytė 2002–2007 metų laikotarpyje nagrinėjo ekonominių veiksnių ir vidutinio bruto darbo užmokesčio koreliaciją pagal apskritis Lietuvos mastu. Atlikta analizė parodė, kad darbo užmokesčio diferenciaciją Lietuvos apskrityse daugiausia lemia išryškėjantys ekonominiai, socialiniai ir demografiniai skirtumai tarp apskričių. Šiuos skirtumus dar labiau išryškina tokie veiksniai, kaip konkrečioje apskrityje sukurtas BVP dydis, veikiančių ekonomikos subjektų skaičius, nedarbo lygis, tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymas, darbuotojų išsilavinimo lygis. Kiekvienas įvardytas veiksnys darbo užmokesčio dydžiui apskrityse turi skirtingą poveikį. Nors visi veiksniai labai veikia darbuotojų gaunamas pajamas, reikšmingiausiu veiksmu galima laikyti tiesiogines užsienio investicijas ir sukuriama BVP dalį vienam apskrities gyventojui. Pastebėta, jog vidutinio darbo užmokesčio priklausomybė nuo nedarbo lygio yra atvirkštinė – mažėjant nedarbo lygiui, vidutinis darbo užmokestis didėja. Kiekvienoje apskrityje mažėjant nedarbo lygiui didėjo vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (atvirkštinė priklausomybė), tačiau bendras Lietuvos rodiklis rodo, kad priklausomybė tarp nedarbo lygio ir darbo užmokesčio yra silpna (mažas nedarbo lygis neužtikrina didesnio darbo užmokesčio). Lietuvių autoriams antrina ir užsienio autoriai, atlikę pajamų santykio tarp akademinės kvalifikacijos ir darbo užmokesčio tyrimą Kinijoje. Rezultatai parodė, jog skirtingas

studentų išsilavinimas turi įtakos jų darbo užmokesčiui ir teigiamai koreliuoja su jų pajamomis. Tyrime buvo naudojama koreliacinė ir regresinė analizė (Mou, 2023).

Daiva Beržinskienė bei Simona Raziulytė nagrinėjo darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybę Lietuvos pavyzdžiu 2002–2011 metų laikotarpyje. Atliktos koreliacinės regresinės analizės rezultatai parodė, kad tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio egzistuoja labai stiprus reikšmingas tarpusavio ryšys ($r = 0,980$). Nustatyta tendencija, kad tose veiklose, kuriose darbo užmokestis buvo mokamas didžiausias buvo pasiektas ir didžiausias darbo našumas (finansinė ir draudimo veikla; nekilnojamo turto operacijos). Visa tai rodo, jog šiuose sektoriuose darbo užmokestis yra pagrįstai didžiausias. Veiklose, kurios analizuojamu laikotarpiu buvo pasiektas mažiausias darbo našumas taip pat buvo mokamas mažiausias darbo užmokestis (žemės ūkis, miškininkystė). B. Lochner ir B. Schulz ištyrė ryšį tarp įmonių našumo ir mokamo atlyginimo Vokietijoje. Remdamiesi Vokietijos duomenimis pastebėjo, kad produktyviausios įmonės nemoka didžiausių atlyginimų. Kai kurios labai neproduktyvios įmonės moka palyginti didelius atlyginimus, galbūt tam, kad augintų ar išlaikytų darbuotojus. Įmonės, esančios produktyvumo reitingo viršuje turi santykinai mažus darbo užmokesčio fondus, itin aukštą darbo našumą, ir jos nėra didelės, todėl įmonės veiklos rezultatai nėra tiesiogiai susiję su aukštu darbuotojų atlyginimu. Autoriai taikė koreliacinę ir regresinę analizę nagrinėdami Vokietijos darbuotojų duomenis nuo 1975 iki 2009 metų apie mokamas socialinio draudimo įmokas, įmonių amžių.

Violeta Šilingienė, Dalia Stukaitė bei Gintautas Radvila nagrinėjo Lietuvos žemės ūkio sektoriaus darbo užmokestį sąlygojančių veiksnių identifikavimą 1991–2013 metų laikotarpyje. Atlikę koreliacinę analizę pastebėjo, jog vidutinį darbo užmokesčio augimą lemia valstybės išlaidų, minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio, BVP, tiesioginių užsienio investicijų didėjimas bei bedarbių skaičiaus mažėjimas.

Magistro darbe analizuojant pavienių socialinių ir ekonominių rodiklių priklausomybę nuo darbo užmokesčio pastebėta stipri teigiama koreliacija ir regresinė priklausomybė tarp darbo našumo, ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų procentinės dalies 25–64 metų amžiaus grupės, gryniosios migracijos bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus (ypatingai Estijoje) ir minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio. Tarp darbo užmokesčio ir BVP ir BVP tenkančio vienam gyventojui egzistuoja stipri koreliacija. Atvirkštinė koreliacija pastebėta tarp darbo užmokesčio ir skurstančių darbuotojų skaičiaus bei nedarbo lygio, kas reiškia, jog augant darbo užmokesčiui skurdo lygis mažėja, nedarbui mažėjant vidutinis ir minimalus darbo užmokestis auga sparčiau. Šioje srityje nustatyta vidutinio stiprumo reikšmių priklausomybė. Nepastebėta koreliacijos ir priklausomybės tarp tikėtinos gyventojų trukmės ir darbo užmokesčio. Tarp darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos nustatytas vidutinio stiprumo ryšys,

tačiau determinacijos koeficientas neparodo investicijos priklausomybės nuo darbo užmokesčio priešingai nei Violetos Šilingienės, Dalios Stukaitės, Gintauto Radvilo bei Simonos Raziulytės atliktame tyrime. Svarbu paminėti ir tai, jog šiam tyrimui pasirinktas kitas laikotarpis (2015–2023 metai), o taikytini metodai: koreliacinė bei regresinė, literatūros analizė. Šiame tyrime buvo užrašytos regresinė lygtys, ko iki šiol analizuojami autoriai nepavaizdavo analizuojamuose straipsniuose.