

Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste

Valerija Gerikienė

Docentė
Vilniaus universiteto
Vadybos katedra
Saulėtekio al. 9, LT-2706 Vilnius
Tel. (370 5) 236 61 34

Albinas Marčinskas

Profesorius socialinių mokslų
habilituotas daktaras
Vilniaus universiteto
Vadybos katedra
Saulėtekio al. 9, LT-2706 Vilnius
Tel. (370 5) 236 61 34

Straipsnyje įvertinamos atlyginimo už darbą tendencijos, parodoma, kad viena iš svarbiausių atlyginimo formų – darbo užmokestis Lietuvoje, palyginti su kitomis pasaulio šalimis, yra labai mažas.

Įvadas

Teoriškai atlyginimo už darbą politikai gali būti būdingos dvi kardinaliai priešingos orientacijos: dirbtinai palaikomas mažas ir nepamatuoti didelis (bent kurį laiką) atlyginimas už darbą. Abu kraštutinumai globalioje ekonominėje erdvėje gali turėti tam tikrą momentinį pranašumą, bet strategiškai aiškiai nepriimtini. Tarkime, siekimas nacionalinėje ekonomikoje užtikrinti santykiškai žemesnį atlyginimo už darbą lygį valstybę daro patrauklesnę užsienio investuotojams. Juolab netgi ir labai gerai žinomos pasaulyje verslo organizacijos dėl mažesnių darbo jėgos kaštų perkelia savo gamybos pajėgumus į pigios darbo jėgos šalis. Tačiau panašiais atvejais „perkeliamas“ ir siekimas kuo ilgiau tą šalį išlaikyti pigios darbo jėgos kraštu.

Labai svarbu paminėti atlyginimo už darbą politikos pasekmę – darbo rinkos pokyčius [2].

Nepamatuoti menkas atlyginimas už darbą skatina ekonomiškai aktyvią dalį darbo jėgos išvykti iš šalies, tuo krašto ekonomikai padaro tiesioginių nuostolių (pirmiausiai kalbama apie valstybės investicijas studijoms) ir netiesioginių (dėl būtinybės išvykus prarasti kvalifikaciją, išitvirtinant neprestižiniuose darbo rinkos sektoriuose). Objektyviai būtina darbo jėgos balansa, kaip žinoma, gali atkurti atvykstantieji į šalį iš kitur. Dažniausiai tai ne elitiniai darbuotojai, o ieškantys geresnio gyvenimo arba neturintys išvystytoje Europos valstybėje būtino konkurencingumo.

Apie atlyginimo už darbą problemas galima ir būtina kalbėti tiek mikro-, tiek makrolygiu. Mikrolygiu atliekami moksliniai tyrimai [11], formuojama aktyvios personalo politikos koncepcija, kurios šerdis būtų darbuotojų reikšmės organizacijos konkurencingumui palaikyti pripažinimas. Šiuo atveju turime pabrėžti, kad stra-

teigiškai priimtina personalo politika tik tokia, kuri ekonomiškai remia darbuotojų kokybės dinamišką gerėjimą. Makrolygiu būtina įvertinti atlyginimo už darbą tendencijas Lietuvoje ekonominiu požiūriu. Ir tik remiantis gautomis išvadomis galima konstruoti būtinus valstybinio reguliavimo svertus, formuoti adekvatų atlyginimų mokėtojų mentalitetą. Toks ir būtų pagrindinis šio straipsnio tikslas.

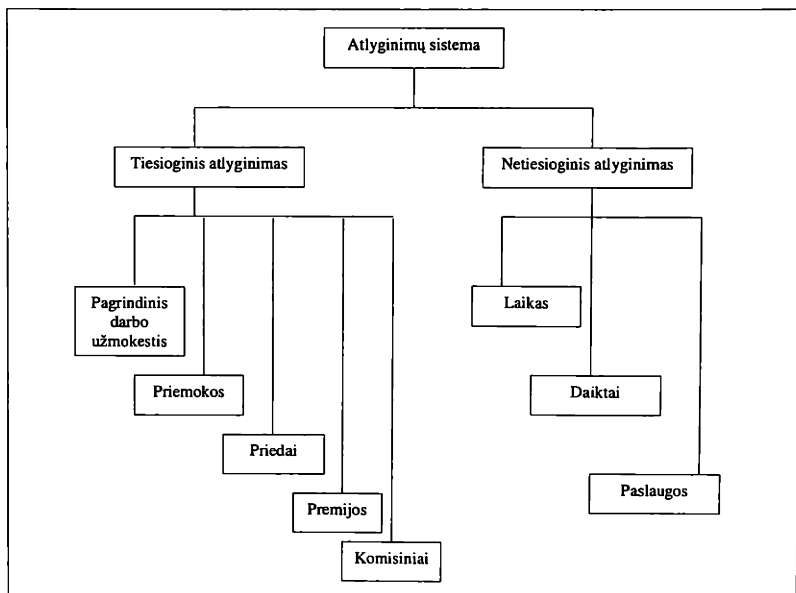
Atlyginimų sistemos struktūra

Požiūris į atlyginimą už darbą nėra vienareikšmis. Amerikiečių mokslininkas Richardas Hendersonas (1989) atlyginimų sistema vadina visas kompensacijas už darbą. Kompensacijos už darbą apima piniginius santykius: darbuotojų algą, darbo užmokestį už valandinį darbą,

premijas, įvairias darbuotojų naudas bei privilegijas, gaunamas iš darbdavio. Patį atlyginimą už darbą būtų galima skirstyti į tiesioginį ir netiesioginį (žr. 1 pav.).

Paprastai prie tiesioginio atlyginimo priskiriama pagrindinis darbo užmokestis, priemokos ir priedai. Netiesioginį atlygį sudaro nepiniginės darbuotojo paskatos, prie kurių būtų galima priskirti palankų darbo grafiką, įvairias daiktines atlygio formas: tarnybinius automobilius, mobiliuosius telefonus, darbo draubūžius bei paslaugas; įvairios nuolaidos, suteikiami kreditai ir pan. Be to, čia būtų galima priskirti ir kitą darbuotojų naudą, susijusią su įvairiomis garantijomis, draudimu įmonės lėšomis ir kita.

Viena iš svarbiausių tiesioginio atlyginimo už darbą formų yra pagrindinis darbo užmokestis.



1 pav. Atlyginimų sistema

Pagrindinį darbo užmokestį sudaro pareiginė alga arba valandinis (dienos) atlygis, kurio dydis paprastai siejamas su rinkoje nusistovėjusiomis normomis ir, kaip dažnai pabrėžiama įvairiuose literatūros šaltiniuose, priklauso nuo atliekamo darbo turinio (darbo sudėtingumo, atsakomybės laipsnio, informacijos srautų gausumo ir pan.). Pasaulinėje praktikoje yra žinomi įvairūs darbo turinio ir jo vertės nustatymo metodai. Prie tokių metodų būtų galima priskirti darbo vietų rangavimą, darbo vietų klasifikavimą arba įvertinimo balais ar taškais metodikas. Pagrindiniai darbo įvertinimo tikslai yra diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingumo darbus, siekiant užtikrinti teisingumą organizacijos viduje ir išvengti diskriminacijos, mokant už darbą.

Yra siūlymų, ypač privačiame versle, pagrindinį darbo užmokestį skaidyti į pastovų (fiksuotą), nusakantį darbo, einant turimas pareigas vertę, ir kintamą, įvertinantį individualius darbo pasiekimus. Tai labiau būdinga organizacijoms, kurios, didėjančios konkurencijos spaudimui, turi greitai reaguoti į kintamą aplinką ir tapti lanksčios. Šiam naujam požiūriui į darbą būdinga susieti mokėjimo už darbą sistemas su verslo (organizacijos) strategija, kai individualių darbo užmokesčių priklauso nuo jų indėlio į organizacijos laimėjimus, o ne nuo turimo statuso. Tačiau kintamas darbo užmokestis duos efektą tik kai darbuotojai patys galės daryti įtaką rezultatams ir bus pakankamai motyvuoti geriau atlikti darbą. Akivaizdu, kad kintamas darbo užmokestis neturi būti per mažas, nes mažos paskatos yra bereikšmės. Jis turi atspindėti individualią arba visos komandos veiklą.

Be pagrindinio darbo užmokesčio, už darbą yra mokamas priemokos ir priedai. Priemokos paprastai mokamos, dirbant kenksmingomis ar pavojingomis darbo sąlygomis, poilsio ir švenčių dienomis bei nakties metu arba atliekant papildomas užduotis, suformuluotas raštu, ku-

rioms atlikti viršijamas nustatytas darbo krūvis. Geresnių rezultatų pasiekiami, kai papildomų pastangų, pasiektų rodiklių ir gauto atlygio ryšys yra aiškus ir suprantamas kiekvienam darbuotojui.

Ne mažiau svarbu skatinimas mokant priedus. Lietuvoje valstybės tarnyboje dirbantiems darbuotojams priedai numatyti įstatymu. Viešojo administravimo valstybės tarnautojai priedus gauna už tarnybos stažą, kvalifikacinę klasę, diplomatinį rangą. Tuo tarpu privačiame sektoriuje priedų taikymas darbuotojams skatinti priklauso nuo organizacijų vadovų vykdomos atlygio politikos.

Vakarų Europos šalių patirtis rodo, kad privačiame versle priedai dažnai naudojami vadovaujantiems darbuotojams, siekiant įvertinti jų asmeninį indėlį į organizacijos pasiekus rezultatus. Priedai ir kitos paskatos už ilgalaikius pasiekimus taikomi aukščiausio lygio vadovams, nes šiuo lygiu jie priima strateginius sprendimus. Metinės ir ilgalaikės paskatos, naudojant ir priedus, taikomos ir vidurinės grandies vadovams, nes jų veikla svarbi ilgalaikius tikslus paversti trumpalaikiais. Žemiausios grandies vadovams mokamos premijos už metinius rezultatus, nes šiuo lygiu jiems vadovaujant metiniai planai paverčiami rezultatais. Kitiems darbuotojams mokamos premijos, komercijos darbuotojams – komisiniai. Pavyzdžiui, JAV kompanijose komercijos darbuotojų darbo užmokestį sudaro pastovioji (bazinė) dalis ir komisiniai, kurie yra 20–30 proc. nuolatinio darbo užmokesčio [4].

Taigi atlyginimo už darbą struktūros įvairiavė teikia organizacijoms galimybių naudoti įvairias darbuotojų skatinimo formas, ypač privačiame versle, kur darbdaviai turi teisę nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas, konkretų darbo užmokesčio dydį bei kitas atlygio formas, jas įteisinti kolektyvinėse sutartyse (susitarimuose). Tačiau problema yra ta, kad daugelis pri-

vačių organizacijų Lietuvoje nėra parengusios formalių (rašytinių) darbo apmokėjimo sistemų, kuriose būtų numatyti darbo užmokesčio diferencijavimo veiksniai, priedų, premijų skyrimo sąlygos bei visos kitos tiek finansinės, tiek nefinansinės paramos formos ir apdovanojimai, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio. Šių klausimų aptarimas derybų metu ir įteisinimas kolektyviniuose susitarimuose (sutartyse) motyvuotų darbuotojus kaip visaverčius socialinius partnerius geriau dirbti, leistų derinti individualius darbuotojų poreikius su organizacijų verslo strategijomis.

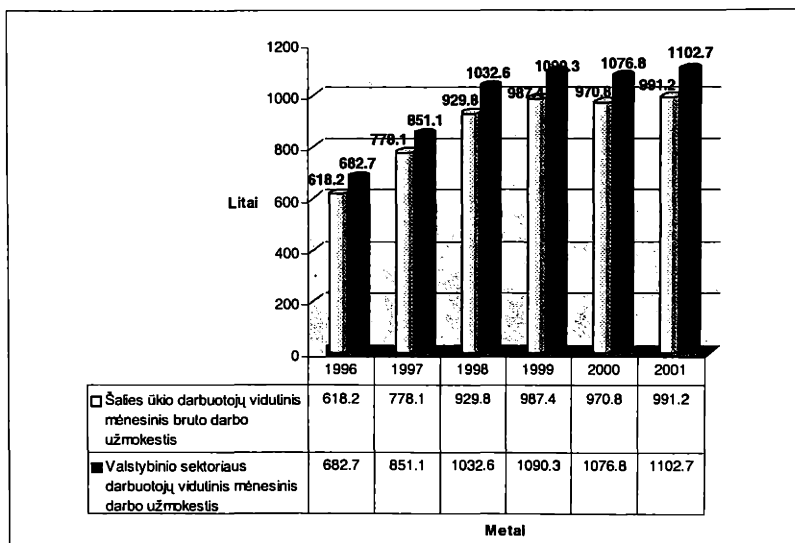
Atlyginimo už darbą tendencijos

Analizuoti atlyginimo už darbą pasikeitimus gana sudėtinga, nes duomenys apie kai kurių įmonių darbuotojų darbo užmokesčių yra konfiden-

cialūs. Tačiau bendras tendencijas galima įvertinti, analizuojant Statistikos departamento prie LR Vyriausybės skelbiamus duomenis apie vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio lygių pagal ekonomikos sektorius (valstybinis ir privatus), ekonominės veiklos rūšis, darbuotojų kategorijas (darbininkai ir tarnautojai) ir lytį.

Lietuvoje, kaip rodo oficialūs Statistikos departamento pateikiami duomenys, išryškėja tokios mokėjimo už darbą tendencijos. Visų pirma vidutinis mėnesinis šalies darbuotojų darbo užmokestis nuolat didėja (žr. 2 pav.).

Kaip matome iš 2 paveikslėlio, vidutinis mėnesinis šalies darbuotojų bruto darbo užmokestis, nusistovėjęs infliaciniais procesams, per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje padidėjo 60,3 proc. ir 2001 m. buvo 991,2 lito. Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis buvo nuolat daugiau nei 10 proc. dides-



2 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamika 1995–2001 metais (įskaitant individualias įmones) (Lt)

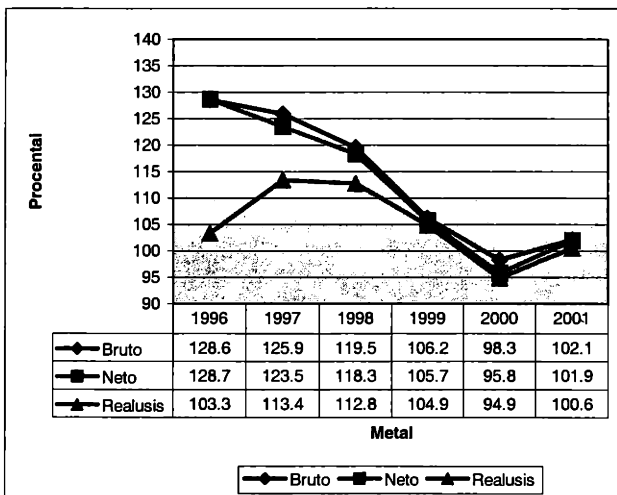
nis už privačią sektorių dirbančiųjų darbo užmokestį. Valstybinį sektorių sudaro valstybinės įmonės, įstaigos ir organizacijos, taip pat įmonės, kurių valstybė kontroliuoja daugiau nei 50 proc. kapitalo. Atliekant užmokesčio tyrimus oficialiojoje statistikoje į valstybinį sektorių įtraukiami ir pareigūnai, dirbantys vidaus reikalų, krašto apsaugos tarnybose, valstybės politikai, viešojo administravimo valstybės tarnautojai, kurių, kaip žinoma, uždarbiai yra gana dideli ir, matyt, dėl to valstybinis sektorius pagal užmokestį lenkia šalies vidurkį.

Kita ryški tendencija Lietuvoje yra sulėtėję darbo užmokesčio augimo tempai (žr. 3 pav).

Prieš penkerius metus šalies vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (darbuotojams apskaičiuota pinigų suma, įskaitant fizinių asmenų ir darbuotojų privalomojo valstybinio socialinio draudimo mokesčius) didėjo gana sparčiai, ypač 1996 metais, kai bruto vidutinis mėnesinis darbo užmokestis padidėjo 28,6 proc., o pastaraisiais metais didėja tik ke-

liais procentais, vidutinis neto darbo užmokestis (atskaičius mokesčius, t. y. realiai gaunama pinigų suma) 2000 metais net sumažėjo. Tais pačiais metais ypač sumažėjo ir realusis darbuotojų darbo užmokestis. 2001 metais buvos nežymus didėjimas, tačiau galima daryti išvadą, kad vartojimo kainos didėjo sparčiau nei darbuotojų darbo pajamos.

Darbo užmokesčio lygiui turi įtakos minimalus darbo užmokestis (minimali mėnesinė alga) įmonėse. Kaip ir daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančių šalių, Lietuvoje minimalus darbo užmokestis reguliuojamas įstatymų. LR darbo apmokėjimo įstatyme numatyta, kad minimalią mėnesinę algą (minimalų valandinį atlygį) nustato valstybė. Minimalus užmokestis garantuojamas kiekvienam darbuotojui. Ši nuostata atitinka Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ir rekomendacijų nuostatas, kuriomis siekiama užtikrinti visiems ekonominės veiklos sričių darbuotojams vienodai taikomas minimalias darbo užmokesčio garantijas. Mi-



3 pav. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio indeksai 1995–2001 metais

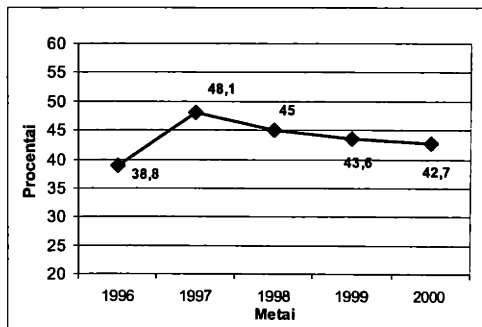
nimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas – minimalių ekonominių garantijų užtikrinimas dirbantiems ir jų šeimų nariams. Kaip žinoma, minimalus darbo užmokestis Lietuvoje nustatomas nuo 1991 metų. Naujame priimtame LR darbo kodekse, kuris įsigalioja nuo 2003 m. sausio 1 d., Vyriausybei numatyta galimybė Trišalės tarybos teikimu diferencijuoti minimalų darbo užmokestį pagal atskiras šakas, regionus ar darbuotojų grupes. Kaip rodo pasaulio šalių patirtis, kai kurioms darbuotojų grupėms, pavyzdžiui, jaunimui, neigaliams, praktiką atliekantiems darbuotojams, arba tuose regionuose, kur didelis nedarbas, apibrėžtam laikotarpiui nustatomi mažesni minimalaus darbo užmokesčio lygiai [1, p. 2].

Minimalaus darbo užmokesčio atskaitos taškas – vidutinis darbo užmokesčio lygis šalyje. Minimalus darbo užmokestis užsienio šalyse yra apie 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio dydžio šalyje. Kai kuriose Europos Sąjungos šalyse minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio bruto darbo užmokesčio santykis aukštesnis nei 50 proc. Pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Portugalijoje 1996 m. minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis sudarė 59 procentus [10]. Kitose

Europos Sąjungos šalyse šis santykis svyruoja nuo 42 proc. Ispanijoje iki 49 proc. Olandijoje. Lietuvoje minimalios algos procento kitimą nuo šalies vidutinio darbo užmokesčio matome 4 paveiksle.

Kaip matyti iš 4 pav., Lietuvoje minimalios algos ir vidutinio darbo užmokesčio santykis panašus į daugelio Europos šalių, tačiau minimalios algos dydžiu Lietuva devynis kartus atsilieka nuo Prancūzijos, aštuonis kartus nuo Airijos ir 3,3 karto nuo Portugalijos [1, p. 2]. Minimalus darbo užmokestis Europos Sąjungos šalyse, kuriose egzistuoja įstatymų nustatytas minimalus darbo užmokestis, 2002 m. vasario mėn. svyravo nuo 406 eurų Portugalijoje iki 1290 eurų Liuksemburge [1].

Iš pateiktų duomenų analizės galima daryti išvadą, kad uždarbiai Lietuvoje, palyginti su kitomis Europos šalimis, yra gana menki. Šią išvadą patvirtina ir tai, kad Lietuvoje gana didelis skaičius darbuotojų dirba už minimalų darbo užmokestį. Be to, darbuotojų, gaunančių minimalų darbo užmokestį, dalis bendro darbuotojų skaičiaus Lietuvoje kasmet turi tendenciją didėti. 1998 m. spalio mėn. darbuotojai, uždirbantys minimalų darbo užmokestį, sudarė 16,1 proc. visų dirbančiųjų, o 2001 m. –



4 pav. Minimalios mėnesinės algos procentas nuo vidutinio darbo užmokesčio

17,3 proc. [4]. Ypač populiari minimalų darbo užmokestį mokėti privačiame versle. Čia už minimalų darbo užmokestį dirba ketvirtadalis darbuotojų, o didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, transporte – apie 30 proc. darbuotojų [4].

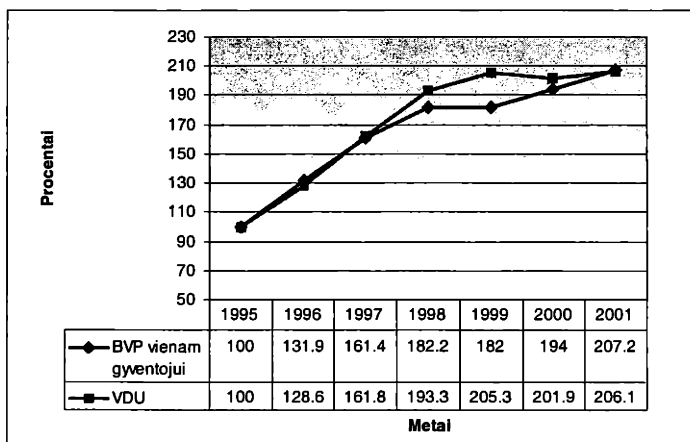
Europos Sąjungoje minimalų darbo užmokestį gaunančių darbuotojų dalis bendro darbuotojų skaičiaus įvairiose šalyse nevienoda. Olandijoje, Jungtinėje Karalystėje minimalų darbo užmokestį gauna apie 1,4–2,2 proc. darbuotojų, Portugalijoje – 6,2 proc., Prancūzijoje – 13,6 proc. darbuotojų. Prancūzijoje į šį skaičių įtraukiami visi darbuotojai, dirbantys ir visą ir ne visą darbo dieną [1]. Šie duomenys paminėtos šalyse metų metus kinta labai nedaug. Minimalų darbo užmokestį šiose šalyse darbdaviai moka už darbą daugiausia tik ne-kvalifikuotiems arba mažai kvalifikuotiems darbuotojams. Tuo tarpu Lietuvoje minimalų darbo užmokestį dažnai gauna ir darbuotojai, turintys pakankamai aukštą kvalifikaciją.

Dažna nuomonė, kad mažas darbo užmokestis Lietuvoje yra dėl gerokai mažesnio ben-

drojo vidaus produkto (BVP) lygio, palyginti su kitomis pasaulio šalimis. Tačiau tyrimai rodo, kad Lietuvoje, turint omenyje mažą BVP, palyginti su kitomis pasaulio šalimis, yra gero-kai mažesnė kompensacijų dirbantiems dalis (darbo užmokestis plus socialiniai darbdavių įnašai) bendrame vidaus produkte. Lietuvoje BVP struktūroje, apskaičiuotoje pajamų metodu, kompensacija dirbantiems 2000 m. sudarė 39 proc. [9]. Tuo tarpu Olandijoje, Jungtinėje Karalystėje kompensacija dirbantiems sudaro per 50 proc., JAV beveik 60 proc. viso BVP [3, p. 55]. Akivaizdu, kad darbo jėgos kaina Lietuvoje, palyginti su kitų prekių kainomis, yra labai maža. Tai leidžia daryti išvadą apie menką darbo užmokesčio lygį šalyje.

Be to, Lietuvoje bendrojo vidaus produkto vienam gyventojui didėjimas ne visada sutampa su vidutinio darbo užmokesčio padidėjimu (žr. 5 pav.).

Kaip matyti iš 5 paveikslu, nuolat didėjant vidutiniam mėnesiniam darbo užmokesčiui, bendrojo vidaus produkto vienam gyventojui



5 pav. BVP vienam gyventojui ir VDU augimas Lietuvoje 1995–2001 metais

didėjimas nebuvo tolygus. 1999 m. BVP sumažėjo, tuo tarpu vidutinis darbo užmokestis didėjo, o 2001 m., staiga padidėjus BVP, vidutinis darbo užmokestis padidėjo mažiau. Šie skaičiai rodo, kad darbo užmokestis priklauso nuo vadovų sprendimų ir ne visada galima sieti su bendrojo vidaus produkto didėjimu.

Be to, Lietuvoje privačių organizacijų vadovai menkai naudoja darbuotojams skatinti kitas atlygio formas: premijas, priedus, priemokas. Pagal oficialią statistiką premijų, priemokų ir priedų dydis sudaro apie 10 proc. viso darbuotojų darbo užmokesčio (žr. lentelę).

Kaip matome iš lentelėje pateiktų duomenų, šiek tiek daugiau premijų, priedų ir priemokų išmokama darbuotojams ketvirtą ketvirtį. Ši padidėjimą dažniausiai lemia mokamos vienkartinės kalėdinės premijos ir priedai. Tačiau ši darbuotojų skatinimo forma yra gana menka.

Iš to galima daryti išvadą, kad daugelis organizacijų vadovų Lietuvoje (ypač privatus sektoriaus) praktikuoja pagrindinio (bazinio), dažnai tik minimalaus darbo užmokesčio mokėjimą už darbą ir mažai naudoja kitas atlygio už darbą formas, kurios skatintų darbuotojus geriau dirbti. Galima kelti prielaidą, kad tai gali

būti ir dėl vadovų nepakankamos kompetencijos bei siekio darbo atlyginimo srityje vesti vadinamąją dvigubą buhalteriją.

Apskritai atlyginimo už darbą politika formuoja Lietuvos darbo rinkai nepalankią situaciją, kuriai labai didelę įtaką gali daryti tiek centralizuoti sprendimai, tiek formuojama (jau nuo universitetinių studijų) kokybiškai nauja verslo socialinės atsakomybės plačiąja prasme ideologija. Turėtų būti įvertinta verslo skatinimo sistema, verslo lyderių (įvardijamų per nacionalinius konkursus) moralinio autoriteto stiprinimas, atsižvelgiant ir į atlyginimo už darbą praktiką. Tam reikalinga išsamesnė ir kokybiškesnė informacinė bazė, kurią formuojant turėtų dalyvauti ne tik Vyriausybė, bet ir šalies mokslo institucijos.

Išvados

1. Lietuvoje dirbančių valstybiniame sektoriuje darbuotojų vidutinis darbo užmokestis yra didesnis (dėl viešojo administravimo valstybės tarnautojų, gaunančių gana didelį, palyginti su šalies vidurkiu, darbo užmokestį) nei privačiame versle, tuo tarpu Vakarų Europos šalyse

*Lentelė. Premijų, priedų ir priemokų dydis pagal ekonomikos sektorius ir veiklos rūšis 2000 m. ketvirčiais**

<i>Ekonominės veiklos rūšys</i>		<i>Ketvirčiai</i>			
		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>
Iš viso:	Šalies	8,4	8,7	8,3	9,5
	Valstybės sektorius	8,8	9,3	8,8	9,7
	Privatus sektorius	7,8	8,1	7,7	9,1
Pramonė	Šalies	10,7	11,1	10,5	11,8
	Valstybės sektorius	14,2	12,2	12,6	15,2
	Privatus sektorius	10,1	10,9	10,2	11,3
Statyba	Šalies	–	–	4,1	4,8
	Valstybės sektorius	4,3	8,4	7,3	7,5
	Privatus sektorius	–	–	–	–

* Lietuvos ekonominė ir socialinė raida. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Vilnius, 2002.

valstybinių organizacijų vadovai, norėdami pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, orientuojasi į privačiame versle mokamus darbo užmokesčius.

2. Didėjant vidutiniam bruto darbo užmokesčiui Lietuvoje, realus darbo užmokestis didėja nedaug, o 2000 m. realus darbo užmokestis net sumažėjo. Be to, šalyje daugėja darbuotojų, gaunančių minimalų darbo užmokestį.

3. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje, į kurį dažnai orientuojasi privataus ekonomikos sektoriaus darbuotojai, yra ženkliai mažesnis (devynis kartus nei Prancūzijoje, aštuonis kartus nei Airijoje) nei Vakarų Europos

šalyje, o minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis, panašus kaip ir šiose šalyse, rodo esant mažą darbo užmokestį šalyje.

4. Atlyginimo už darbą formų įvairovė, naudojama kitose Europos šalyse, suteikia organizacijų vadovams galimybių patiems pasirinkti įvairias darbuotojų skatinimo formas, tačiau Lietuvoje jos menkai naudojamos, dažnai apsiribojama pagrindinio darbo užmokesčio mokėjimu.

5. Lietuvoje pakankamai akivaizdi tendencija, kad darbdaviai orientuojasi į taupymą (legaliai ir nelegaliai) darbuotojų atlyginimų už darbą sąskaita, taip formuojamas pigios darbo jėgos krašto įvaizdis.

LITERATŪRA

1. Clare R. Minimum Wages in the European Union, 2002. Statistics in focus. EUROSTAT, European Communities, 2002.

2. Bivainis J., Kvedaraitė V., Rakauskienė O. G., Šliogerienė R. Lietuvos ūkio integracijos į Europos Sąjungą ekonominių ir socialinių pasekmių vertinimo metodologinės nuostatos // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 1999, Nr. 11, p. 7–40.

3. Blažienė I. Gyventojų pajamos ir jų normalizavimas Lietuvoje. Daktaro disertacija. Vilnius: VGTU, 2002.

4. Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2001.

5. Darbo užmokesčio pasiskirstymas 2001 m. spalio mėn. Informacija. Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2002.

6. Henderson R. Compensation Management: Rewarding Performance. Prentice-Hall Inc., 1989.

7. Le Salaire Minimum en France. ILO, Labour La and Labour Relations Branch (LEGIREL) // Briefing note. 1998, no. 12.

8. Lietuvos statistikos metraštis. Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2001.

9. Lietuvos ekonominė ir socialinė raida. Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Vilnius, 2002.

10. Minimum Wages Ranges form 42 % to 59 % of Average Earnings in EU // Eurostat Statistics in Focus, Population and Social Conditions. 1997, no. 16/97.

11. Stankevičienė A. Personalo politika nedarbo prevencijos sistemoje. Daktaro disertacija. Vilnius: VGTU, 2000.

THE TRENDS OF REMUNERATION FOR WORK IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION OF ECONOMY

Valerija Gerikienė, Albinas Marčinskas

Summary

A system of remuneration for work includes monetary relations, such as salaries of employees, hourly wage, premiums, various benefits and privileges pro-

vided to employees by the employer. On the analysis of the data published by the Government of Republic of Lithuania Statistical Department, the

following trends of remuneration for work in Lithuania were disclosed: on permanent increase of the average remuneration for work in the country, the increase of the real remuneration for work is inconsiderable and in some years a decrease takes place; the number of employees working for the minimal remuneration that in Lithuania is much lower than in states of the European

Union is increasing; other forms of remuneration for work are rarely used in addition to base remuneration.

The trend of orientation of employers to saving funds at the expense of the remuneration for work to employees and formation of the image of a cheap manpower state with all corresponding consequences is sufficiently evident in Lithuania.

Īteikta 2002 m. rugšėjo mėn.