

# DARBO UŽMOKESČIO IR JŲ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ LIETUVOS PAVYZDŽIU

Simona Raziulytė

Šiaulių universitetas, Socialinių mokslų fakultetas

## Įvadas

Karjera, darbas, darbo užmokestis yra vieni iš pagrindinių veiksnių, lemiančių asmens gyvenimo kokybę. Darbo užmokestis tenkina daugelį žmogaus poreikių: fiziologinius, socialinius, materialinius, saviraiškos, saugumo ir t. t. Darbo užmokestis yra tam tikras prestižas, kuris lemia profesijos ir karjeros pasirinkimą (Petkevičiūtė, 2006). Tad kiekvienas dirbantis asmuo suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokestį

**Tyrimo aktualumas:** darbo užmokestis yra vienas iš pagrindinių asmens pajamų šaltinių, kurio dydis lemia asmens ir jo šeimos gyvenimo sąlygas ir kokybę, lemia darbo bei gyvenamosios vietos pasirinkimą. Mažas darbo užmokestis – viena iš svarbiausių daugelio pasaulio šalių (taip pat ir Lietuvos) ekonominių ir socialinių problemų. Didėjantis darbo užmokestis teikia aukštesnę pragyvenimo lygį bei atspindi ekonominės gerovės pasiekimus. Darbo užmokestis ne tik priklauso nuo darbuotojo kompetencijos ir sugebėjimų, bet ir nuo įvairių ekonominių, teisinių, politinių bei kitų veiksnių. Todėl svarbu tiksliai identifikuoti šiuos veiksnius ir įvertinti jų įtaką darbo užmokesčio dydžiui bei augimo tempui.

**Tyrimo objektas** – darbo užmokestis (DU) ir jį lemiantys veiksniai.

**Tyrimo tikslas** – teoriniu požiūriu išskirti darbo užmokestį lemiančius veiksnius, įvertinti darbo užmokesčio dinamiką bei darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių priklausomybę.

**Uždaviniai:** Identifikuoti darbo užmokestį (DU) lemiančius veiksnius; išanalizuoti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje, įvertinti jo diferenciaciją; išanalizuoti darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių tarpusavio priklausomybę Lietuvoje 2001–2010 m.

**Tyrimo metodai:** analizė, lyginimas, grupavimas ir apibendrinimas, kiekybiniai metodai, dinaminės eilutės, koreliacinė–regresinė analizė. Duomenys apdoroti Microsoft office excel ir SPSS programomis.

## Darbo užmokestis ir jį lemiantys veiksniai

Darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina: darbuotojas, parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, už tai moka. DU dydis priklauso nuo vidinių ir išorinių veiksnių. Vidiniai veiksniai priklauso nuo darbdavio ir darbuotojo (1 lentelė).

1 lentelė. *Darbo užmokesčio dydį lemiantys vidiniai veiksniai*

Veiksniai	Analizavę autoriai
<i>Nuo darbdavio priklausantys veiksniai</i>	
Finansinės galimybės	B. Gorzig et al. (2008), N. Lundin, L. Yun (2009), A. Omar, S. Danninger (2001), P. Vanagas (2009)
Darbo sąlygos	T. Glomb and J. Kammeyer – Mueller (2004), D. Hübler and O. Hübler (2009), O. Landmann (2009)
Konkreto darbo vertė	V. Gerikienė (2002), Z. Tamašauskienė ir kiti (2008), P. Vanagas (2009)
<i>Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai</i>	
Asmeninis darbuotojo indėlis	R. Balvočiūtė, S. Skunčikienė (2008), M. Katsimi (2008), P. Vanagas (2009)
Profesinė kompetencija	H. Beladi et al. (2009), J. Masso, K. Krillo (2011)

## Nuo bendrovės priklausantys veiksniai

**Finansinės galimybės.** Valstybinėse įstaigose DU dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos, privačiame sektoriuje – nuo gaunamo pelno ir darbuotojų produktyvumo (Vanagas, 2009). Įmonės finansinės galimybės mokėti didesnę darbo užmokestį priklauso nuo įmonės užimamos pozicijos rinkoje (Gorzig et al., 2008). Pavyzdžiui, atlikus

DU ir įmonės konkurencijos ryšio tyrimą Švedijoje (1996–2000 m.) nustatyta: jei įmonė gamina produkciją, kuri taip pat importuojama iš pigios darbo jėgos šalių, mažėja įmonės pelnas ir šios įmonės darbuotojų darbo užmokestis (Lundin, Yun, 2009). Įmonėse, kuriose darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į įmonės pelną, pastebėtas spartesnis darbo užmokesčio bei darbo našumo augimas (Omar, Danninger, 2001).

*Darbo sąlygos* apibūdina darbo metu patiriamą protinį ir fizinį krūvį, nervinę įtampą. Kuo rizikingesnės darbo sąlygos, tuo intensyviau darbuotojai derasi dėl didesnio darbo užmokesčio (Landmann, 2009). Nustatyta, kad Vokietijoje ir Didžiojoje Britanijoje (1992–2003 m.) darbo saugumas turėjo teigiamą poveikį darbo užmokesčio didėjimui (Hübler, Hübler, 2010). Tačiau daugelio profesijų (klientų aptarnavimo, konsultacijų, mokymo) darbuotojų nuolat patiriama emocinė įtampa darbo metu retai kompensuojama didesniu darbo užmokesčiu (Glomb, Kam-meyer-Mueller, 2004).

*Konkrety darbuotojų vertė* dažnai nurodoma kolektyvinėse sutartyse (Vanagas, 2009). Kai įmonė pasirenka vertinimo sistemą, užmokesčio dydis priklauso nuo konkretaus darbo vertinimo kriterijų, pagal kuriuos darbuotojų darbo užmokesčiai yra diferencijuojami įmonės viduje (Tamašauskienė ir kiti, 2008). Darbuotojo užmokestis turi būti teisingas lyginant darbo užmokestį įmonės viduje. Nustačius kiekvieno darbo santykinę vertę įmonėje, panašūs darbai turėtų būti sugrupuojami į apmokėjimo kategorijas bei numatomi uždarbio lygiai ar koeficientai (Gerikienė, 2002).

## Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai

*Asmeninis darbuotojo indėlis.* Darbuotojo motyvacijai išlaikyti naudinga darbo užmokestį individualizuoti taikant įvairias skatinimo priemones (Vanagas, 2009). Asmeninis darbuotojo indėlis privačiose įmonėse nustatomas pagal pinigines įplaukas, todėl darbuotojo vertė vis dažniau siejama ne tik su gebėjimu atlikti tam tikras funkcijas, bet su kūrybiškumu, lankstumu (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008). Todėl darbdaviai skatina darbuotojus mokytis, nes kvalifikuotesni darbuotojai dėl našesnio darbo gali atnešti didesnę naudą ir pelną (Katsimi, 2008).

*Profesinė kompetencija.* Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojų asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties. Aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai sunkiai pakeičiami kitais darbuotojais, todėl mokamas didesnis darbo užmokestis (Beladi et al., 2009). Baltijos šalių darbo rinkos tyrime (2008–2009 m.) nustatyta, kad ekonomikos nuosmukio metu Baltijos valstybėse padidėjo aukštąjį išsilavinimą turinčių ir neturinčių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumas (nuo 51 proc. iki 67 proc.) (Masso, Krillo, 2011).

Išorinius veiksnius sudaro ekonominiai – socialiniai veiksniai ir teisiniai – politiniai veiksniai (2 lentelė).

2 lentelė. *Darbo užmokesčio dydį lemiantys išoriniai veiksniai*

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

## Nuo ekonomikos priklausantys veiksniai

*Darbo rinkos sąlygos* parodo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Dėl darbo pasiūlos ir paklausos pokyčių, kinta darbo jėgos kaina ir darbo užmokestis (Martinkus ir kiti, 2006). Pavyzdžiui, ekonomikos nuosmukio metu, esant aukštam nedarbo lygiui, dirbantieji sutinka dirbti už mažesnę DU nei ekonomikos pakilimo metu (Boushey, 2002). Todėl vyriausybė, siekdama užtikrinti minimalų pragyvenimo lygį, nustato minimalų darbo užmokestį (DeBeaumont, Nsiah, 2009). Nustatyta, kad 1970–2000 m. Meksikoje emigracija turėjo teigiamą stiprų poveikį Meksikos darbo užmokesčiui (Mishra, 2007). Baltijos šalių darbo rinkos tyrime (2008–2009 m.) nustatyta, kad ekonomikos nuosmukio me-

tu nedarbas Baltijos šalyse žymiai padidėjo, o DU sumažėjimas priklausė nuo verslo sektoriaus rūšies (Masso, Krillo, 2011).

*Darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione.* Darbdaviai, nustatydami DU atsižvelgia į panašios specialybės ir kvalifikacijos darbo užmokestį tame pačiame regione bei sektoriuje (Rudytė ir kiti, 2008). Nustatyta, kad 2008 m. Šiaulių mieste 89,87 proc. privataus verslo įmonių darbuotojų darbo užmokestis buvo, nustatomas tarpusavio susitarimu, atsižvelgiant į atitinkamos pareigybės darbo užmokestį analogiškose įmonėse (Tamašauskienė ir kiti, 2008). Vietname 2000–2005 m. nustatyta, kad užsienio kompanijų buvimas tam tikroje šakoje kelia tos šakos darbo užmokestį, nes moka didesnius darbo užmokesčius nei vietinės bendrovės. Todėl vietini-

niai darbdaviai, nenorėdami prarasti kvalifikuotų darbuotojų, turi taip pat didinti darbo užmokestį (Hoi, Pomfret, 2010). Jungtinėje Karalystėje 1989–1994 m. užsienio įmonėse mokamas darbo užmokestis buvo 3,4 proc. didesnis nei vietinėse įmonėse (Canyon et al., 2002).

*Gyvenimo lygis.* Dažnai minimalaus darbo užmokesčio didinimas yra nepakankamai efektyvus siekiant išlaikyti ar padidinti šalies gyvenimo lygį, nes išaugęs darbo užmokestis nekompensuoja išaugusių kainų (Wooden et al., 2007). Nustatyta, kad dvylikoje Europos sąjungos šalių 1996–2007 m. tarp infliacijos ir darbo užmokesčio buvo stiprus tiesioginis ryšys (Hoxna, 2010). BVP vienam gyventojui parodo, koks vidutinis šalies gyventojų gyvenimo lygis. Buvo tirtas 183 šalių 1970–1994 m. BVP ir darbo užmokesčio ryšys ir nustatyta, kad tarp BVP 1 darbuotojui ir darbo užmokesčio buvo tiesioginis ir glaudus ryšys (Warner, 2006).

### Nuo vyriausybės politikos ir teisinių aktų priklausantys veiksniai

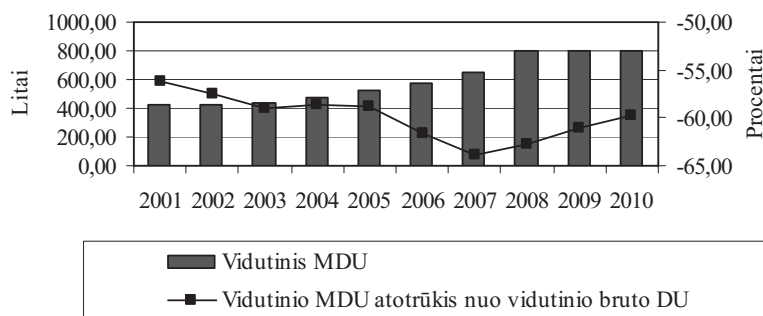
*Vyriausybės politika.* Esant visiškai konkurencingai darbo rinkai, DU turėtų priklausyti tik nuo darbuotojo, darbo sąlygų ir įmonės pelno. Tačiau valstybė, siekdama apginti darbuotojų interesus, dažnai šią pusiausvyrą koreguoja (Jean, Nicoletti, 2002). Vyriausybė teisiniais aktais nustato darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką, minimalaus darbo užmokesčio (MDU) bei bazinės mėnesinės algos dydį, viršvalandžių, premijų, priemokų apmokėjimo

tvarką (Vanagas, 2009). Nustatyta, kad Didžiojoje Britanijoje (1999–2007 m.) minimaliu darbo užmokesčiu sumažinta DU nelygybė, ypač tarp nedidelį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų (Delton et al., 2010). Didėjanti valstybės išlaidų suma skatina DU augimą, nes valstybės biudžeto išlaidos tampa ne tik privataus verslo pajamomis – valstybė moka darbo užmokestį iš valstybės biudžeto finansuojamiems darbuotojams (Lall, 1969).

*Profesinės sąjungos.* Darbuotojams palanku sudaryti kolektyvines sutartis, nes darbdaviams tenka tartis su profesinėmis sąjungomis dėl darbo užmokesčio dydžio. Kolektyvinėse sutartyse nustatomi konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesio darbo užmokestis ir kitos darbo apmokėjimo sąlygos (Pollan, 2008). Profesinių sąjungų įtaka darbo užmokesčiui taip pat priklauso nuo ekonominio laikotarpio, nes nuosmukio metu, profesinės sąjungos priešinasi darbo užmokesčio mažinimui (Todate, 2010). Įmonės, kuriose veikia profesinės sąjungos, turi rati-fikuoti pasikeitusias kolektyvines sutartis, kuriomis siekiama sumažinti darbo užmokestį (Blanchlower, Bryson, 2010).

### Darbo užmokesčio analizė Lietuvoje 2001–2010 m.

MDU didinimas ne tik gerina minimalias darbuotojų gyvenimo sąlygas, bet ir padeda kovoti su šešėline ekonomika. Didėjant MDU, mažėja neoficialus darbo užmokesčio dydis. Vidutinis mėnesinis MDU pavaizduotas 1 paveiksle.

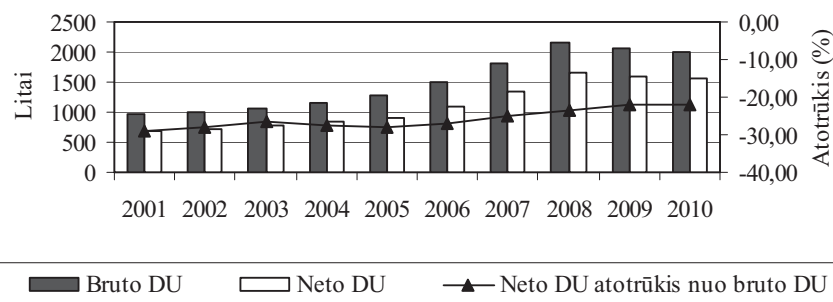


1 pav. Vidutinis mėnesinis minimalus darbo užmokestis 2001–2010 m.

Per 2001–2010 m. vidutinis MDU išaugo 86,04 proc., arba 370 Lt. MDU didėjimą iki ekonomikos nuosmukio lėmė sparti ekonomikos plėtra, gerėjantys šalies ūkio makroekonomikos rodikliai (BVP 1 gyv., per 2001–2008 m. išaugo 137,62 proc.), auganti infliacija (išaugo nuo 1,6 proc. iki 11,1 proc.), mažėjantis nedarbo lygis (per 2001–2007 m. sumažėjo nuo 17,4 proc. iki 4,3 proc.). Tarp vidutinio MDU ir vidutinio DU vidutinis atotrūkis siekė 59,95 proc. Ekonomikos nuosmukio metu atotrūkio mažėjimą lėmė vidutinio bruto darbo užmokesčio mažėjimas

ir MDU stabilumas. Per 2001–2010 m. daugiausia darbuotojų gavo MDU ir mažiau, vidutiniškai apie 17,1 proc. Toks didelis darbuotojų skaičius gauna MDU, nes net 76,11 proc. dirbančių ne visą darbo laiką gauna minimalų ir mažesnę darbo užmokestį, o tik 10 proc., dirbančiųjų visą laiką, gauna MDU. Todėl galima teigti, kad asmenys, kurie siekia dirbti, dažniau sutinka su minimaliu ar mažesniu darbo užmokesčiu.

Bruto ir neto darbo užmokestis pavaizduotas 2 paveiksle:

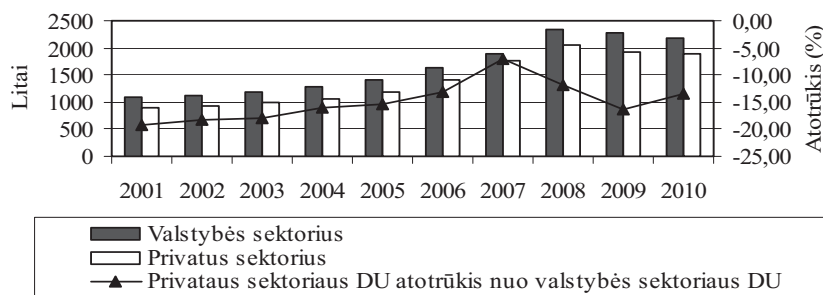


2 pav. Vidutinis mėnesinis neto ir bruto darbo užmokestis 2001–2010 m.

Analizuojamu laikotarpiu vidutinis šalies mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 1499,01 Lt, o neto – 1121,79 Lt. 2001–2010 m. neto ir bruto darbo užmokesčio atotrūkis sumažėjo nuo 28,80 proc. iki 21,92 proc. Tai lėmė kintantys mokesčių tarifai (kuriuos moka darbuotojas). Gyventojų pajamų mokesčio tarifas, susijęs su darbo santykiais, sumažėjo nuo 33 proc. iki 15 proc. Neapmokestinamasis pajamų dydis išaugo nuo 290 Lt iki 470 Lt per mėnesį. Tačiau gaunant didesnę darbo užmokesčių, mažėja neapmokestinamasis pajamų dydis. (Mokesčių pasikeitimai..., 2009). Nors per 2001–2010 m. bruto ir neto darbo užmokestis išaugo daugiau nei du kartus, tačiau realusis darbo užmokestis išaugo tik 67 proc. dėl didėjančios infliacijos. Didžiausią vidutinį mėnesinį darbo užmokesčių gavo Vilniaus apskrities gyven-

tojai (1728,15 Lt). Darbo užmokestis išaugo 101,18 proc., vidutiniškai kasmet po 8,08 proc. Ir tik Vilniaus apskrities darbo užmokestis viršijo šalies bendrą darbo užmokesčių (vidutiniškai apie 15,29 proc.). Tam įtakos turėjo didesnis dirbančiųjų su aukštesniu išsilavinimu skaičius, įmonių tarpusavio konkurencija kvalifikuotų specialistų samdos procese bei didelė užsienio investicijų koncentracija Vilniaus mieste (Rudytė ir kiti, 2008). Mažiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokesčių gavo Tauragės (1152,04 Lt) apskrities gyventojai, darbo užmokestis tesiekė tik 76 proc. bendro šalies DU. Šioje apskrityje aukštas užimtumo lygis žemės ūkyje, tačiau ši šaka sukuria tik nedidelę BVP dalį.

Darbo užmokesčio diferenciacija pagal sektorius pavaizduota 3 paveiksle:



3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius 2001–2010 m.

Analizuojamu laikotarpiu vidutinis valstybės sektoriaus DU siekė 1643,06 Lt (išaugo 97,49 proc.), o privataus sektoriaus – 1408,87 Lt (išaugo 111,46 proc.), t. y. valstybės sektoriaus DU buvo 14,25 proc. didesnis už privataus sektoriaus. Šį skirtumą galima paaiškinti šešėline ekonomine veikla, nes privačiame sektoriuje lengviau nuslėpti tikrąsias pajamas. Privačiame sektoriuje (11 proc.) daugiau darbuotojų gauna MDU nei valstybiniame (22 proc.). Didžiausia darbo užmokesčio sklaida buvo privačiame sektoriuje (32,31 proc.), nes privatus sektorius jautriau nei valstybinis sektorius (29,90 proc.) reaguoja į besikeičiančias darbo rinkos sąlygas. Netolygus vyrų ir moterų darbo jėgos pasiskirstymas

ūkio šakose ir užimamu pareigų lygmeniu lemia DU diferenciaciją tarp lyčių. Vyrų gauna didesnę vidutinę mėnesinę bruto darbo užmokesčių negu moterys privačiame ir valstybiniame sektoriuje. Vidutinis vyrų (1752,22 Lt) bruto darbo užmokesčių 18 proc. didesnis už moterų (1437,90 Lt) darbo užmokesčių.

### Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių tarpusavio ryšys

Vidiniams DU veiksniams priskirtas įmonių pelnas, aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų skaičius ir darbo našumas. Išoriniams veiksniams priskirtas nedarbo lygis, emigracija, tiesioginės užsienio in-



vesticijos (TUI), veikiančių ūkio subjektų skaičius, infliacija, bendras vidaus produktas ir valstybės išlaidos. Tarpusavio ryšys tirtas tarp darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių, tarp darbo užmokesčio kitimo ir veiksnių bei tarp darbo užmokesčio kitimo ir veiksnių kitimo, siekiant atskleisti visapusišką poveikį

darbo užmokesčiui. Siekiant įvertinti porinės regresijos modelio statistinį reikšmingumą ir tinkamumą, kiekvienam modeliui buvo nustatomos išskirtys bei tikrinamos regresijos modelių prielaidos. Tarpusavio ryšiai, kurie tenkina regresijos analizės prielaidas, kiekybiškai įvertinti 4 lentelėje.

4 lentelė. Darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio veiksnių tarpusavio ryšiai 2001–2010 m.

Darbo užmokestis	R <sup>2</sup>	Darbo užmokesčio kitimo tempas	R <sup>2</sup>
Užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius	95,86	Darbo našumas	85,80
Darbo našumas	96,94	BVP	83,57
BVP	92,72	Valstybės išlaidos	94,89
TUI	87,92	Nedarbo lygis	91,29
Valstybės išlaidos	99,70	Infliacijos lygis	67,38
Veikiančių ūkio subjektų skaičius	92,50		

Atlikus porinę koreliacinę–regresinę analizę ir kiekybiškai įvertinus veiksnių poveikį darbo užmokesčiui, remiantis apskaičiuotomis determinacijos koeficiento reikšmėmis, galima teigti, kad darbo užmokesčio variaciją paaiškina užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu skaičius, darbo našumas, BVP, TUI, valstybės išlaidos, veikiančių ūkio subjektų skaičius. Darbo užmokesčio kitimo tempą paaiškina darbo našumas, BVP, valstybės išlaidos, nedarbo ir infliacijos lygis. Tačiau pagrindiniai DU lemiantys veiksniai yra darbo našumas, BVP ir valstybės išlaidos, nes paaiškina tiek darbo užmokesčio, tiek jo kitimo tempo variaciją. Dalis valstybės biudžeto išlaidų tampa ne tik privataus verslo pajamomis, bet ir skiriamos lėšos (apie 30 proc. valstybės išlaidų) iš valstybės biudžeto finansuojamų darbuotojų darbo užmokesčiams. Valstybės sektoriuje analizuojamu laikotarpiu vidutiniškai dirbo apie 409 610 darbuotojų. Augant darbo našumui, didėja produkcijos gamybos apimtis, mažėja sąnaudos ir darbo užmokestis gali didėti nemažinant įmonių pelno. Augantis bendras vidaus produktas, mažina nedarbo lygį ir lemia darbo užmokesčio didėjimą.

Vertinant infliacijos poveikį darbo užmokesčiui, išryškėjo „darbo užmokesčio – kainų spiralė“. Didėjant infliacijai, didėjo tiek darbo užmokestis, tiek jo augimo tempas, kuris vėl galėjo didinti infliaciją.

Nors kiekybiškai įvertinti įmonių gryno pelno poveikį darbo užmokesčiui nebuvo galima (netenkinamo regresinės analizės prielaidų), tačiau didėjant įmonių pelnui, didėjo tiek darbo užmokestis, tiek darbo užmokesčio augimo tempas. Ekonomikos pakilimo laikotarpiu įmonių pelnas augo didesniu tempu nei darbo užmokestis, o nuosmukio laikotarpiu darbo užmokestis mažėjo lėčiau nei įmonių pelnas. Šie rezultatai rodo, kad ekonominio augimo laikotarpiu darbuotojai reikalauja darbo užmokesčio padidinimo,

nes nori, kad darbdaviai pasidalytų gaunamu pelnu (darbo užmokesčio augimo tempas didėjo nepaisant, kad įmonių pelno augimo tempas lėtėjo), tačiau įmonėms patiriant nuostolius, darbuotojai nelinkę šiuo nuostoliu dalytis su darbdaviu (nes nuosmukio laikotarpiu pelno sumažėjimo tempai didesni nei darbo užmokesčio mažėjimo tempai). Be to, galima daryti prielaidą, kad pakilimo laikotarpiu įmonės taip pat nebuvo linkusios augančiu pelnu proporcingai dalytis su darbuotojais, nes pelnas augo didesniu tempu nei darbo užmokestis.

#### Išvados

1. Šalies vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2001–2010 m. padidėjo 102,59 proc., o minimalus darbo užmokestis – 86,04 proc. Augimui įtakos turėjo ne tik gerėjanti šalies ekonominė situacija iki ekonomikos nuosmukio, bet ir kvalifikuotos darbo jėgos migracija, kuri mažino šalyje nedarbą, auganti infliacija. Valstybės sektoriuje bruto darbo užmokestis buvo 14,25 proc. didesnis nei privačiame sektoriuje. Tai iš dalies lėmė šešėlinė ekonominė veikla.
2. Vilniaus apskrities vidutinis bruto darbo užmokestis labiausiai viršijo šalies bendrą vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį (15 proc.). Vidutinis vyrų bruto darbo užmokestis 18 proc. didesnis už moterų darbo užmokestį. Net 76,11 proc. dirbančių ne visą darbo laiką ir 10 proc. dirbančiųjų visą laiką gauna minimalų darbo užmokestį. Todėl galima teigti, kad asmenys dažnai sutinka su minimaliu ar mažesniu darbo užmokesčiu.
3. Atlikus porinę koreliacinę – regresinę analizę ir kiekybiškai įvertinus veiksnių daromą įtaką darbo užmokesčiui, galima teigti, kad tarpusavio ryšys nustatytas tarp darbo užmokesčio ir užimtų asmenų su aukštuoju išsilavinimu, darbo

našumo, BVP, TUI, valstybės išlaidų, nedarbo, infliacijos bei veikiančių subjektų skaičiaus. Darbo našumas, BVP ir valstybės išlaidos labiausiai susiję su darbo užmokesčiu, nes paaiškina tiek paties darbo užmokesčio, tiek ir jo kitimo tempo pokyčius.

## Literatūra

- Balvočiūtė R., Skunčikienė S., 2008, Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis. *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 3. P. 25–29.
- Beladi H., Chakrabarti A., Marjit S., 2009, Skilled – unskilled wage inequality and urban unemployment. *Economic inquiry*. Vol. 48. Nr. 4. P. 997–1007.
- Blanchflower D., Bryson A., 2010, The wage of trade unions in the UK public and private sectors. *Economica*. Vol. 77. Nr. 305. P. 92–109.
- Boushey H., 2002, Reworking the Wage Curve. *Political economy*. Vol. 14. Nr. 3. P. 293–311.
- Conyon J., Girma S., Thompson S., Wright P., 2002, The productivity and wage effects of foreign acquisition in the United Kingdom. *Journal of industrial economics*. Vol. 50. Nr. 1. P. 85–102.
- DeBeaumont R., Nsiah C., 2009, Unemployment and compensating wages: an analysis of shift work. *Journal of economics and finance*. Vol. 34. Nr. 2. P. 142–149.
- Dolton P., Bondibene C., Wadsworth J., 2010, The UK National minimum wage in retrospect. *Fiscal studies*. Vol. 31. Nr. 4. P. 509–534.
- Gerikienė V., 2002, Darbo apmokėjimo įstatymo taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. Nr. 25. P. 37–41.
- Glomb T., Kammeyer-Mueller J., 2004, Emotional labor demands and compensating wage differentials. *Journal of applied psychology*. Vol. 89. Nr. 4. P. 700–714.
- Gorzig B., Gornig M., Werwatz A., 2008, Firm wage differentiation in Eastern Germany. *Economics of Transition*. Vol. 16. Nr. 2. P. 273–292.
- Hoi L., Pomfret R., 2010, Foreign direct investment and wage spillovers in Vietnam. *Asean economic bulletin*. Vol. 27. Nr. 2. P. 159–172.
- Hübler D., Hübler O., 2010, The link between job security and wages. *Schmalenbach business review*. Nr. 62. P. 45–67.
- Hoxna, A., 2010, Causality between prices and wages. *Theoretical and applied economics*. Vol. 5. Nr. 546. P. 27–48.
- Jean S., Nicoletti G., 2002, Product market regulation and wage premia in Europe and North America. *OECD economics department working paper*. Nr. 318.
- Katsimi M., 2008, Training, job security and incentive wages. *Scottish journal of political economy*. Nr. 55. P. 67–78.
- Lall S., 1969, A note on government expenditures in developing countries. *The economic journal*. Vol. 79. Nr. 314. P. 413–417.
- Landmann O., 2009, Discussion of the link between job security and wages. *Schmalenbach business review*. Nr. 62. P. 68–72.
- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002, *Valstybės žinios*. Nr. 64–2569.
- Lundan N., Yun L., 2009, International trade and inter-industry wage structure in Swedish manufacturing. *Review of international economics*. Vol. 17. Nr. 1. P. 87–102.
- 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.
- Mishra P., 2007, Emigration and wages in source countries. *Journal of development economics*. Vol. 82. Nr. 1. P. 180–199.
- Mokesčių pakeitimai 2009 metais. <<http://www.vmi.lt/lt/?itemId=1083652>>.
- Petkevičiūtė N., 2006, *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU leidykla.
- Pollan W., 2008, How large are wage differentials in Austria? *Empirija*. Vol. 36. Nr. 4. P. 398–406.
- Rudytė D., Beržinskienė D., Prichotskytė F., 2008, Darbo užmokesčio diferenciacija. *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 12. P. 251–261.
- Statistikos departamentas. <<http://www.stat.gov.lt/lt/>>.
- Omar A., Danninger S., 2001, Profit sharing, employment stability, and wage growth. *Industrial and labor relations review*.
- Tamašauskienė Z., Šileika A., Mačiulytė A., 2008, Theoretical and practical aspects of wages differentiation. *Socialiniai tyrimai*. Nr. 13. P. 165–178.
- Todate M., 2010, Economic effect of labor unions. *The Japanese economy*. Nr. 1. P. 111–129.
- Vanagas P., 2009, *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.
- Warner A., 2006, Wage dynamics and economic development. *Brookings trade forum*. P. 97–127.
- Wooden M., Wilkins R., McGuinness S., 2007, Minimum wages and the working poor. *Economic papers*. Vol. 26. Nr. 4. P. 295–307.

## ANALYSIS OF WAGE AND ITS DETERMINANTS: THE CASE OF LITHUANIA

*Simona Raziulytė***Summary**

This article deals with wage and its determinants in Lithuania. The theoretical part provides a theoretical analysis of wage concept, identifies determinants of wages. Internal ones are: a company's financial possibilities, working conditions, value of specific work, employee's personal contribution and professional competence. External ones are: labour market conditions, wage levels in the company, industry, and region, standard of living, government policy, and trade unions. The practical part of the article includes retrospective analysis of wage and its determinants. The data of the Lithuanian wages of the years 2001–2010 is analysed. The data involves the following data: minimum, net, gross, and real wages as well as wage distribution by counties, sex, and types of economic activity. Moreover, there is an assessment of dynamics of the determinants of the wage size: gross domestic product, foreign direct investment, government spending, running economic operators, unemployment, and company profit. The interdependence of the wage and its determinants has been assessed. Labour productivity, GDP and government spending are strongly related to wages, as these explain the changes in wages as well rate of their variation.

**Keywords:** wage, wage factors, differentiation.

## DARBO UŽMOKESČIO IR JĮ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ LIETUVOS PAVYZDŽIU

*Simona Raziulytė***Santrauka**

Straipsnyje nagrinėjamas darbo užmokestis Lietuvoje bei jį lemiantys veiksniai. Teorinėje darbo dalyje išanalizuota darbo užmokesčio samprata, išskirti darbo užmokestį lemiantys veiksniai. Vidiniai: įmonės finansinės galimybės, darbo sąlygos, konkretaus darbo vertė, asmeninis darbuotojo indėlis ir profesinė kompetencija. Išoriniai: darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje, regione, gyvenimo lygis, vyriausybės politika bei profesinės sąjungos.

Praktinėje dalyje atlikta retrospektyvinė darbo užmokesčio bei jį lemiančių veiksnių analizė. Nagrinėjami 2001–2010 m. Lietuvos darbo užmokesčio duomenys: minimalus, neto, bruto ir realus darbo užmokestis, DU pasiskirstymas pagal apskritis, lytį, ekonomikos veiklos rūšis.

Vertinama darbo užmokesčio dydį lemiančių veiksnių dinamika: bendras vidaus produktas, tiesioginės užsienio investicijos, valstybės išlaidos, veikiančios ūkio subjektai, nedarbas, įmonės pelnas. Įvertinta darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių tarpusavio priklausomybė. Darbo našumas, BVP ir valstybės išlaidos labai susiję su darbo užmokesčiu, nes paaiškina tiek paties darbo užmokesčio, tiek ir jo kaitos tempo pokyčius.

**Prasminiai žodžiai:** darbo užmokestis, darbo užmokesčio veiksniai, diferenciacija.

[teikta 2011-11-15]